วาระที่ 4.3 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ไตรมาส 2 ปี 2563

เสนอต่อ
ผู้บริหารของสำนักงาน ด้านการบริหารงานบุคคล
วันพฤหัสบดีที่ 2 เมษายน 2563

ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร
ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล
สำนักงานกลาง

© NSTDA 2019

เหตุผลและความจำเป็น

หลักเกณฑ์การประเมินผลของกรมบัญชีกลาง

กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเทียบแผนปฏิบัติการ พร้อมสรุปปัญหาและแนวทางแก้ไข ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร หรือ คณะอนุกรรมการด้านทรัพยากรบุคคล หรือ ผู้บริหารสูงสุดเพื่อให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

ผลการดำเนินงานตามแผน ณ สิ้นไตรมาส 2

ความสำเร็จคิดเป็นร้อยละ 51.7 ของแผนปฏิบัติการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ปี 2563-2567

HR SO1:
บุคลากร สวทช. ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากพันธมิตร

HR SO2:
บุคลากร สวทช. มีความสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และทำงานร่วมกัน เพื่อตอบโจทย์สำคัญ สร้างผลกระทบให้กับประเทศ

HR SO3:
บุคลากร สวทช. มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมหลัก มีความผูกพันต่อองค์กร* และมีประสิทธิภาพสูง

1. มูลค่าผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดจากผลงานวิจัย (ล้านบาท)
2. จำนวนผลงานวิจัยหรือองค์ความรู้ที่นำไปประยุกต์ใช้ในภาคการผลิต การบริการ ภาคเกษตรกรรม และภาคสังคมชุมชน (รายการ)
3. ผลการประเมินภาพลักษณ์องค์กร
4. ผลสำรวจความผูกพันและความภาคภูมิใจของบุคลากรต่อองค์กร
5. % High Performer

เป้าหมายหลัก สวทช.

พัฒนา วทน. ขั้นสูง (advanced STI) เพื่อใช้เป็นพลังนำการเปลี่ยนแปลง

ขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่ต้องใช้ วทน. และสร้างผลกระทบจากการนำ วทน. ไปใช้ประโยชน์ เพิ่มการลงทุนในด้าน วทน. ของประเทศ

HR Strategic Objectives

HR SO1:
บุคลากร สวทช. ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากพันธมิตร

HR SO2:
บุคลากร สวทช. มีความสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และทำงานร่วมกันเพื่อตอบโจทย์สำคัญ สร้างผลกระทบให้กับประเทศ

HR SO3:
บุคลากร สวทช. มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมหลัก มีความผูกพันต่อองค์กร และมีประสิทธิภาพสูง

HR Initiatives

HRI-1
ดึงดูดบุคลากรวิจัยชั้นนำ จากในและต่างประเทศเข้ามาร่วมสร้างผลงานวิจัย

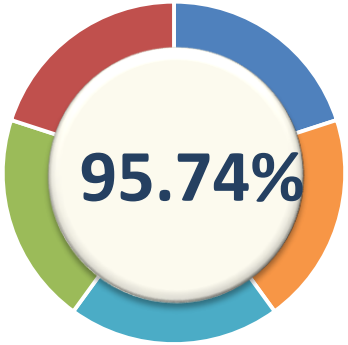
HRI-2
พัฒนาขีดความสามารถและส่งเสริมแนวคิดให้บุคลากรวิจัยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมไปสู่การใช้ประโยชน์ และผลักดันให้เกิดธุรกิจเทคโนโลยีจากศักยภาพผลงานและบุคลากร สวทช.

HRI-3
สร้างและเพิ่มสมรรถนะผู้นำรุ่นใหม่ และเตรียมความพร้อมเพื่อให้บุคลากรเติบโตในตำแหน่งผู้บริหารงานวิจัย / ผู้บริหารระดับกลางและสูง

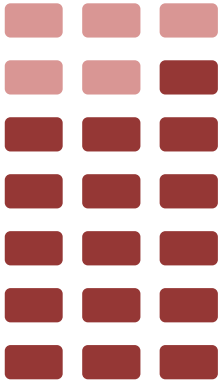
HRI-4
เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร และส่งเสริมวัฒนธรรมของการทำงานแบบมีส่วนร่วม

HRI-5
ปรับปรุงประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อม ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล รองรับการทำงานแบบ multi-system

ภาพรวมผลสำเร็จการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ไตรมาส 2 ปี 2563



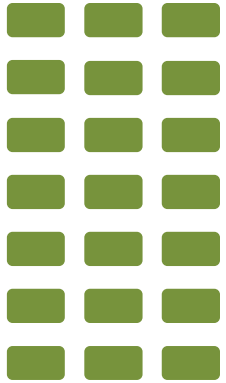
คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 51.7
เทียบแผนไตรมาส 2 ร้อยละ 54



88.89%

HRI1

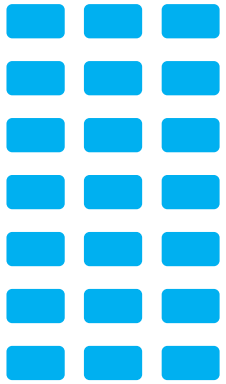
ดึงดูดบุคลากรวิจัยชั้นนำ (Top-notch researchers, Visiting professor) รวมถึงนักวิจัยหลังปริญญาเอกและนักศึกษาทุนของ สวทช. ทั้งจากในและต่างประเทศเข้ามาร่วมสร้างผลงานวิจัย



100%

HRI2

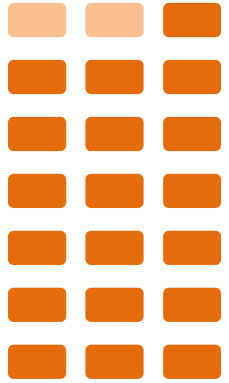
พัฒนาขีดความสามารถและส่งเสริมแนวคิดให้บุคลากรวิจัย มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมไปสู่การใช้ประโยชน์ และผลักดันให้เกิดธุรกิจเทคโนโลยีจากศักยภาพผลงานและบุคลากร สวทช.



100%

HRI3

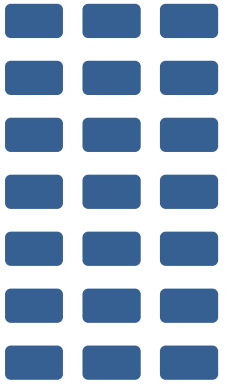
การสร้างและเพิ่มสมรรถนะผู้นำรุ่นใหม่และเตรียมความพร้อมเพื่อให้บุคลากรเติบโตในตำแหน่งสำคัญผู้บริหารงานวิจัย/ ผู้บริหารระดับกลางและสูง



94%

HRI4

เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร และส่งเสริมวัฒนธรรมของการทำงานแบบมีส่วนร่วม



100%

HRI5

ปรับปรุงประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อม ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลรองรับการทำงานแบบ multi-system

© NSTDA 2019

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 2 ปี 2563

HRI1 ดึงดูดบุคลากรวิจัยชั้นนำ (Top-notch researchers, Visiting professor) รวมถึงนักวิจัยหลังปริญญาเอกและนักศึกษาทุนของ สวทช. ทั้งจากในและต่างประเทศเข้ามาร่วมสร้างผลงานวิจัย **88.89%**

พัฒนาความร่วมมือผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

- ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูง (MOU) เพิ่มเติม 2 มหาวิทยาลัย ได้แก่ AIT และ มจพ.
- สนับสนุนทุนการศึกษาวิจัยแก่นักศึกษา เพิ่มเติม 7 คน แบ่งเป็น จุฬาฯ 1 คน และ ม.ธรรมศาสตร์ 6 คน

จัดเวทีฝึกงาน และจัดพี่เลี้ยงนักวิจัยรองรับ การฝึกทักษะวิจัยแก่นักศึกษาในระดับอุดมศึกษา อาชีวศึกษา เพื่อส่งเสริมอาชีพวิจัย

นักศึกษาสนใจสมัครฝึกงาน จำนวน 51 คน แบ่งเป็น

- PTEC 4 คน
- DECC 3 คน
- อื่นๆ (ระบบราง AI) 12 คน
- CTEC 7 คน
- DIST 25 คน

สนับสนุน นักวิจัยรุ่นใหม่หลังปริญญาเอก (Postdoc) จำนวน 3 คน

Dr. Johannex Fefeh Rushman
- ทีมวิจัยพลังงานทดแทน
- กลุ่มวิจัยวัสดุสำหรับพลังงาน

ดร. สมโชค แตรวจีวิภาค
- ทีมวิจัยชีววิทยาโมเลกุลของไวรัสเด็งกี่และฟลาวีไวรัส
- กลุ่มวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพระดับโมเลกุลทางการแพทย์

ดร. พรสวรรค์ ศรีคำ
- ทีมวิจัยการคำนวณระดับนาโน
- กลุ่มวิจัยการเร่งปฏิกิริยาและการคำนวณระดับนาโน

© NSTDA 2019

สาเหตุและแนวทางแก้ไขผลักดันแผนดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

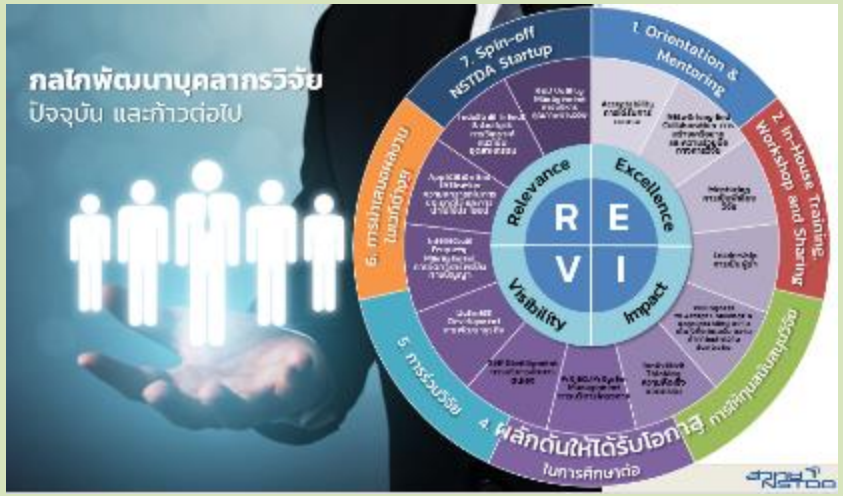
ผลสำเร็จ	เป้าหมายไตรมาส 2/63	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
HRI1 **88.89%** ดึงดูดบุคลากรวิจัยชั้นนำนักวิจัยหลังปริญญาเอกและนักศึกษาทุนของ สวทช. ทั้งจากในและต่างประเทศเข้ามาร่วมสร้างผลงานวิจัย	**HRI-1.2 สนับสนุนนักวิจัยแลกเปลี่ยนจากต่างประเทศ (Visiting Professor/Researcher)** • จัดทำ package สนับสนุนวิจัยต่างประเทศ/นักวิชาชีพไทยในต่างประเทศที่มีความเชี่ยวชาญ	เนื่องจากมีการระบาดของไวรัส COVID-19 ทั่วโลกในช่วงที่ผ่านมา ทำให้ศูนย์แห่งชาติทบทวนแผนการเรียนเชิญ Top Notch และ Visiting Professor ออกไป จนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลายเข้าสู่สภาวะปลอดภัย	• หาแนวทางร่วมกับศูนย์แห่งชาติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ Top Notch และ/หรือ Visiting Professor โดยผ่านการสื่อสารออนไลน์ • การเชิญ Top Notch และ/หรือ Visiting Professor มาปฏิบัติงานวิจัยกับ สวทช มีความจำเป็นต้องปรับให้สามารถดำเนินการได้ในช่วงที่สถานการณ์คลี่คลายปลอดภัยแล้ว
	HRI-1.4 สร้างและสื่อสาร employer brand ของ สวทช. • พัฒนาแผนกลยุทธ์การสื่อสารตามประเภทกลุ่มเป้าหมายและจัดทำแผนดำเนินการปี 2562-2563 • จัดกิจกรรมส่งเสริมการรับรู้ทั้งเชิงการสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางและ campaign ต่างๆ	การ arrange เวลาในการจัด workshop ร่วมกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงด้านวิจัยและพัฒนาของทุกศูนย์ฯ เพื่อเก็บข้อมูลความคาดหวังเกี่ยวกับ employee value proposition ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 63 ไม่สามารถจัด workshop ในช่วงที่กำหนดได้เนื่องจากผู้บริหารติดภารกิจสำคัญ	ปรับรูปแบบการเก็บข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์แทน เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนเพียงพอและนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนงาน และใช้ผลดังกล่าวในการนำเสนอหารือต่อผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคลแล้วเสร็จภายใน ต้นเดือน มีนาคม 2563 และนำไปจัดทำแผนพัฒนาแผนกลยุทธ์สื่อสารตามประเภทกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงแผนดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมการรับรู้ตามเป้าหมาย ซึ่งจะประยุกต์ใช้แผนในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ตั้งแต่ เมษายน 2563
	HRI-1.6 พัฒนากลไกรองรับเพื่อดึงดูดบุคลากรวิจัยจากหน่วยงานภายนอก • สื่อสารกลไกดังกล่าวผ่านรูปแบบและช่องทางต่างๆ ไปยังกลุ่มเป้าหมายและผู้เกี่ยวข้อง • สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อประเมินประสิทธิผลของกลไกในการดึงดูดบุคลากรมหาวิทยาลัยเข้าร่วมงาน	ใช้เวลาในการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม เช่น ตัวอย่างแนวปฏิบัติจากมหาวิทยาลัย รวมถึงเปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย เพื่อจัดทำข้อมูล และเสนอปรับปรุงกลไกให้สอดคล้องกับบริบทของสวทช. และตอบโจทย์การดึงดูดบุคลากรวิจัยจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาทำงานกับ สวทช. รวมถึง หารือหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้อง ในหลายส่วนงาน เช่น EECi และ ฝ่ายกฎหมาย ถึงความเป็นไปได้ในกำหนดแนวปฏิบัติ	เร่งหารือกับผู้เกี่ยวข้องและผู้บริหารเพื่อจัดทำข้อมูล และเสนอปรับปรุงกลไกให้สอดคล้องกับบริบท ของสวทช. และตอบโจทย์การดึงดูดบุคลากรวิจัยจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาทำงานกับ สวทช. และเสนอผู้บริหารพิจารณาในเชิงหลักการ ต่อที่ประชุมผู้บริหารสำนักงานด้านบริหารงานบุคคลภายในต้นเดือนเมษายน 2563 ก่อนกำหนดรายละเอียดในแนวปฏิบัติต่อไป

© NSTDA 2019

HRI2

พัฒนาขีดความสามารถและส่งเสริมแนวคิดให้บุคลากรวิจัยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมไปสู่การใช้ประโยชน์ และผลักดันให้เกิดธุรกิจเทคโนโลยีจากศักยภาพผลงานและบุคลากร สวทช.

100%



NSTDA Budding Network Outing วันที่ 31 ม.ค.- 1 ก.พ. 63 นักวิจัยเข้าร่วม 44 คน ณ โรงแรมนที เดอะริเวอร์ฟร้อนท์ กาญจนบุรี มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดกับผู้บริหาร และทำ Workshop เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรวิจัย สวทช. นำเสนอ ต่อที่ประชุมผู้บริหาร HR TOP ในวันที่ 5 มี.ค. 63

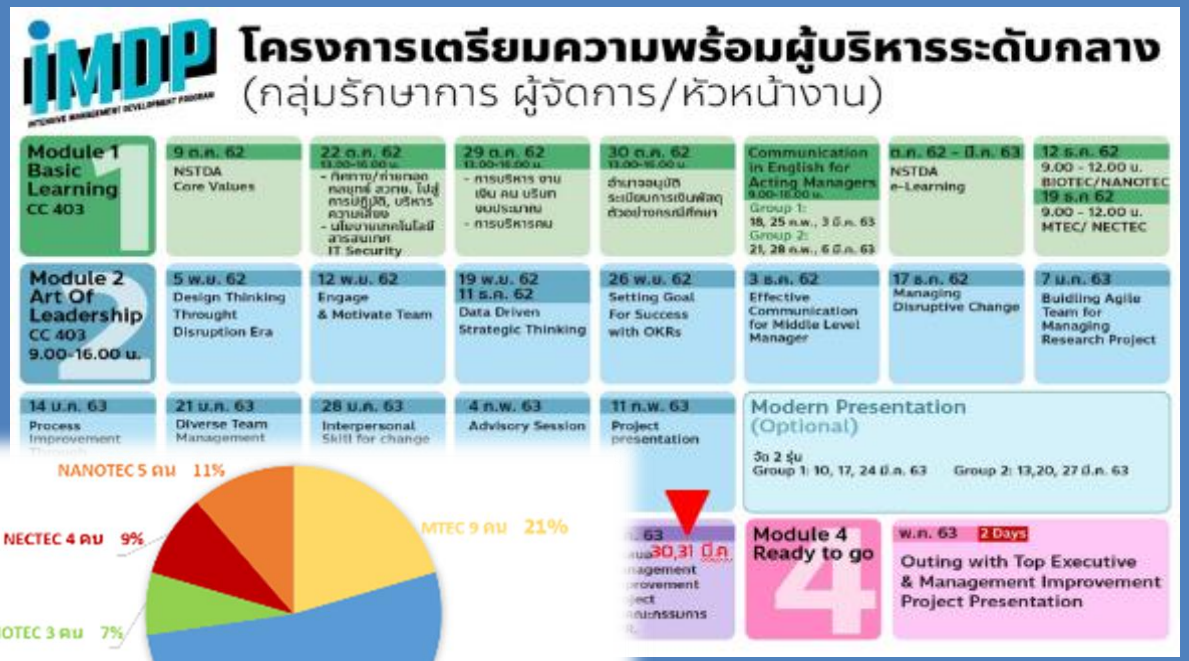
จัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้พื้นฐานของการเป็นเจ้าของธุรกิจ Startup ตั้งแต่วันที่ 21 ม.ค.- 25 มี.ค. 63

- Module 1 SPRINT เรียนรู้พื้นฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม/ไอเดีย
- Module 2 Accelerate เรียนรู้ทุกมิติของการเป็นเจ้าของธุรกิจ Startup อย่างเข้มข้น

- สื่อสารเกณฑ์พิจารณาคุณภาพผลงานของบุคลากรวิจัย (JF2000) ต่อคณะกรรมการพิจารณาคุณภาพผลงานวิจัยและพัฒนาของศูนย์ และพนักงานที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เดือน ธ.ค. 62 - มี.ค.63
- พัฒนาแนวทางการสร้างผลงานวิจัย พัฒนาตาม Career Path ของกลุ่มนักวิจัย และวิศวกรวิจัย นำเข้าหารือในที่ประชุม HR TOP วันที่ 2 เม.ย. 63

© NSTDA 2019

HRI3 การสร้างและเพิ่มสมรรถนะผู้นำรุ่นใหม่และเตรียมความพร้อมเพื่อให้บุคลากรเติบโตในตำแหน่งสำคัญผู้บริหารงานวิจัย/ ผู้บริหารระดับกลางและสูง 100%



การพัฒนาศักยภาพผู้นำรุ่นใหม่เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทีมวิจัย และ ผู้บริหารหน่วยงาน (iMDP)

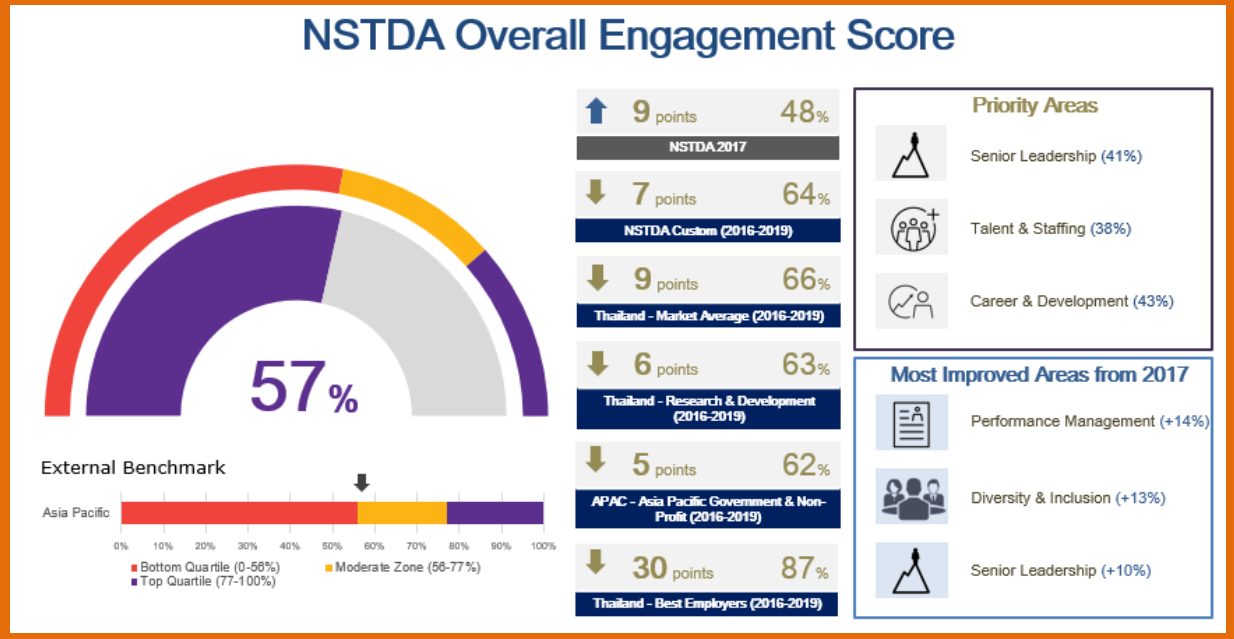
- ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาใน Module 2: Art of Leadership

- คณะกรรมการ Proactive Promotion and Rotation (PPR) พิจารณาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งได้ผู้เหมาะสม จำนวน 10 ตำแหน่ง
- โครงการ Internal Job Opportunity เปิดรับสมัคร 12 ตำแหน่ง มีจำนวนผู้สมัคร 32 คน รวม 64 Applications

© NSTDA 2019

HRI4 เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร และส่งเสริมวัฒนธรรมของการทำงานแบบมีส่วนร่วม 94%

NSTDA Engagement Survey 2020



1. วันที่ 27 มกราคม ถึง 7 กุมภาพันธ์ 2563 ได้ให้พนักงานทำการสำรวจความผูกพันบุคลากรประจำปี 2563 บุคลากรเข้าร่วม 84%
2. 5 มี.ค. 63 นำผลสำรวจความผูกพันเสนอที่ประชุม HR Top ครั้งที่ 2/2563

กิจกรรมเปิดประสบการณ์ทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม/ภาคเกษตรกรรม (Site Visit)

วันที่ 31 ม.ค.- 1 ก.พ. 63 นักวิจัย จำนวน 44 คน เยี่ยมชมระบบตรวจสุขภาพเขื่อน (Dam Safety Remote Monitoring System: DS-RMS) งานวิจัยของเนคเทค ณ เขื่อนศรีนครินทร์ จ.กาญจนบุรี

© NSTDA 2019

สาเหตุและแนวทางแก้ไขผลักดันแผนดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ผลสำเร็จ	เป้าหมายไตรมาส 2/63	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
HRI4 94% เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร และส่งเสริมวัฒนธรรมของการทำงานแบบมีส่วนร่วม	HRI-4.2 โครงการสำรวจและส่งเสริมพัฒนาความผูกพันบุคลากร สวทช. • สื่อสารความรู้ความเข้าใจในการจัดทำการสำรวจความผูกพันบุคลากร ต่อที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง ทุกศูนย์และสายงาน • ดำเนินการสำรวจความผูกพันบุคลากร สวทช. ประจำปี 2563 • สื่อสารผลสำรวจความผูกพันบุคลากรต่อผู้บริหารระดับสูง และการสื่อสารกับบุคลากร สวทช. ผ่านเวที NSTDA Day	• จากสถานการณ์การระบาดไวรัส COVID-19 ที่กำลังระบาดอยู่ในขณะนี้ ประกอบกับ สวทช. มีนโยบายให้บุคลากร ทดลองปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) ในช่วงที่งานพัฒนาความผูกพันบุคลากร (EED) มีแผนการดำเนินในส่วนกิจกรรมการสื่อสารผู้บริหารตามศูนย์และสายงานต่างๆ รวมถึงการสื่อสารในรูปแบบ Town Hall เพื่อแจ้งผลสำรวจความผูกพันบุคลากร ประจำปี 2563 จึงส่งผลให้เกิดความล่าช้า	• ปรับรูปแบบการสื่อสารในรูปแบบ Conference Meeting โดยใช้เครื่องมือของสำนักงานฯ WebEX • ทำการสื่อสารเฉพาะระดับผู้บริหารของศูนย์ ได้แก่ ผอ.ศูนย์ฯ รอง ผอ.ศูนย์ฯ

© NSTDA 2019

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 2 ปี 2563

HRI5 ปรับปรุงประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อม ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลรองรับการทำงานแบบ multi-system **100%**

แผนอัตรากำลังปี 63 สรุปและนำสื่อสารต่อผู้เกี่ยวข้อง แล้วเสร็จภายในเดือน ม.ค.63

- update และจัดทำสรุปรายงานอัตรากำลังรายเดือน/รายไตรมาส ทุกวันที่ 7 และ 20 ของเดือน
- นำส่งรายงานสถานะการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสายงานที่รับผิดชอบ ภายในวันที่ 10 ของทุกเดือน

- เปิดใช้งาน KhunSe เวอร์ชันใหม่ เพิ่มส่วนลงทะเบียน Line ID กับบัญชีผู้ใช้งานของ สวทช.
- เปลี่ยนหน้าเพจ i.nstda สู่ “myPage” รองรับการใช้งานผ่าน Smart Phone & Tablet
- รวบรวมข้อมูล FAQ การให้บริการของหน่วยงานด้านสนับสนุนรวม 13 ฝ่าย 986 คำถาม ขึ้นบนระบบ
- การให้บริการผ่านCall Center i-Service ตั้งแต่ 2 ม.ค. – 24 มี.ค.63 มีจำนวน 522 รายการ

อยู่ระหว่างการพิจารณาขอบเขตการจัดจ้างการสำรวจโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนจากบริษัทที่ปรึกษา คาดว่าจะจัดจ้างแล้วเสร็จภายในเดือนเมษายน 63

© NSTDA 2019

รายละเอียด
ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปี 2563

ไตรมาส 2/2563

ข้อมูลรายงาน ณ 31 มีนาคม 2563

© NSTDA 2019

ภาพรวมผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ณ ไตรมาส 2 ปี 2563

ผลสำเร็จร้อยละ 51.7
เทียบแผนไตรมาส 2 ร้อยละ 54

HR Initiatives	แผนการดำเนินการปี 62	น้ำหนัก	ความก้าวหน้า ร้อยละ (ผล/แผน)
HRI1	ดึงดูดบุคลากรวิจัยชั้นนำ (Top-notch researchers, Visiting professor) รวมถึงนักวิจัยหลังปริญญาเอก และนักศึกษาทุนของ สวทช. ทั้งจากในและต่างประเทศเข้ามาร่วมสร้างผลงานวิจัย	35	16/18
HRI2	พัฒนาขีดความสามารถและส่งเสริมแนวคิดให้บุคลากรวิจัยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมไปสู่การใช้ประโยชน์ และผลักดันให้เกิดธุรกิจเทคโนโลยีจากศักยภาพผลงานและบุคลากร สวทช.	25	15/15
HRI3	การสร้างและเพิ่มสมรรถนะผู้นำรุ่นใหม่ และเตรียมความพร้อมเพื่อให้บุคลากรเติบโตในตำแหน่งสำคัญ ผู้บริหารงานวิจัย / ผู้บริหารระดับกลางและสูง	10	5.5/5.5
HRI4	เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร และส่งเสริมวัฒนธรรมของการทำงานแบบมีส่วนร่วม	10	4.7/5
HRI5	ปรับปรุงประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อม ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลรองรับการทำงานแบบ multi-system	20	10.5/10.5

© NSTDA 2019

HRI-1

ดึงดูดบุคลากรวิจัยชั้นนำ (Top-notch researchers, Visiting professor) รวมถึงนักวิจัยหลังปริญญาเอกและนักศึกษาทุนของ สวทช. ทั้งจากในและต่างประเทศเข้ามาร่วมสร้างผลงานวิจัย

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-1.1 การพัฒนาความร่วมมือผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระหว่าง สวทช. กับ มหาวิทยาลัยในประเทศ	1. สนับสนุนทุนการศึกษาและวิจัยแก่นักศึกษาระดับอุดมศึกษา (ป. ตรี โท เอก) เพื่อให้นักศึกษามาทำงานวิจัยที่เป็นปริญญานิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ร่วมกับนักวิจัยสวทช. โดยเน้นงานวิจัยในสาขาที่เกี่ยวกับประเด็นวิจัยที่เป็น TOPS ของPillars/Sub-Pillars, Focus Centers Integrated Platform และคลัสเตอร์ รวมถึงงานวิจัยที่ตอบโจทย์อุตสาหกรรม	ผลดำเนินการ 1. ลงนามความร่วมมือพัฒนาบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงระหว่าง สวทช. กับ มหาวิทยาลัย (สถาบันใหม่) จำนวน 2 สถาบัน คือ • มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.) • สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (AIT) 2. การสนับสนุนทุนการศึกษาวิจัยแก่นักศึกษา แบ่งเป็น • จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รับนิสิตที่ผ่านคุณสมบัติเพิ่มเติมจำนวน 1 คน (ทุนปี 62) • มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รับนักศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกจำนวน 6 คน (ทุนปี 62) แบ่งเป็น ➢ ระดับปริญญาเอก (Tier 1) จำนวน 2 คน (Tier 2) จำนวน 2 คน ➢ ระดับปริญญาโท (Tier 2) จำนวน 2 คน ผลสำเร็จร้อยละ 2.5 จาก 2.5

HRI-1

ดึงดูดบุคลากรวิจัยชั้นนำ (Top-notch researchers, Visiting professor) รวมถึงนักวิจัยหลังปริญญาเอกและนักศึกษาทุนของ สวทช. ทั้งจากในและต่างประเทศเข้ามาร่วมสร้างผลงานวิจัย(ต่อ)

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-1.1 การพัฒนาความร่วมมือผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระหว่าง สวทช. กับ มหาวิทยาลัยในประเทศ	2. พัฒนาความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในลักษณะหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ เพื่อร่วมพัฒนาหลักสูตรปริญญาเอกที่เน้นงานวิจัยเป็นหลัก	ผลดำเนินการ Research Areas เพื่อร่วมมือวิจัยและผลิตบัณฑิตร่วมกัน (2 สถาบันใหม่) **มจพ.** **1. กรอบอุตสาหกรรม** Mobility and logistic / Robotic and Automation / Creative Economy **2. กรอบพลังงาน** Energy Storage systems / Renewable Energy / Energy Efficiency **3. กรอบเกษตร** Smart Agriculture **4. กรอบการแพทย์** Medical devices and diagnostic **5. กรอบทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** BCG **6. กรอบ Dual-Use** Dual-Use / Radar Technology VISTEC 1. Digital 2. Biotechnologies 3. Energy & Environment 4. Advanced Materials ผลสำเร็จร้อยละ 2.5 จาก 2.5

© NSTDA 2019

HRI-1.1 การพัฒนาความร่วมมือผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระหว่าง สวทช. กับ มหาวิทยาลัยในประเทศ

รายละเอียดผลดำเนินงานไตรมาส 2

ความคืบหน้าโครงการความร่วมมือพัฒนาบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระหว่าง สวทช. กับ มหาวิทยาลัย (สถาบันเดิม)

1. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

1.1 ประชุมแผนการจัด matching อาจารย์และนักวิจัย สวทช. และแผนประชาสัมพันธ์ทุนกลุ่มประเทศอาเซียน (วันที่ 13 มกราคม 2563)

1.2 ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกทุน ปีการศึกษา 2563 ภาคเรียนที่ 2 (วันที่ 13 ก.พ. 63) มีนักศึกษาผ่านการคัดเลือก จำนวน 6 คน ระดับปริญญาเอก (Tier 1) จำนวน 2 คน (Tier 2) 2 คน และปริญญาโท (Tier 2) จำนวน 2 คน

1.3 ประชุมคณะกรรมการบริหารโครงการทุนฯ ครั้งที่ 1/2563 (วันที่ 26 ก.พ. 63)

1.4 สวทช. และ มธ. ลงนาม MOA

2. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.1 ประชุมผู้ประสานงานโครงการ จำนวน 2 ครั้ง

- สรุปเกณฑ์การคัดเลือกและแผนงานการคัดเลือก (วันที่ 10 ม.ค. 2563)
- สรุปคะแนนจากคณะกรรมการฝ่าย สวทช. (วันที่ 10 มี.ค. 2563)

1.2 จุฬาฯ แจ้งรายชื่อนิสิตที่ผ่านคุณสมบัติให้ได้รับทุนปี 62 เพิ่มเติม จำนวน 1 คน

3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

3.1 สวทช. และ มจธ. ลงนาม MOA

HRI-1.1 การพัฒนาความร่วมมือผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระหว่าง สวทช. กับ มหาวิทยาลัยในประเทศ

รายละเอียดผลดำเนินงานไตรมาส 2

ความคืบหน้าโครงการความร่วมมือพัฒนาบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูง
ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระหว่าง สวทช. กับ มหาวิทยาลัย (สถาบันใหม่)

4. สถาบันวิทยสิริเมธี

4.1 ประชุมคณะกรรมการอำนวยการ สวทช.- VISTEC ครั้งที่ 1 (21 กุมภาพันธ์ 2563)

5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

5.1 ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูง (MOU)
(วันที่ 9 มกราคม 63)

5.2 ประชุมคณะกรรมการอำนวยการสวทช.- มจพ. ครั้งที่ 1 (11 กุมภาพันธ์ 2563)

5.3 เปิดรับข้อเสนอโครงการของอาจารย์และนักวิจัย สวทช. เพื่อร่วมผลิตบัณฑิตวิจัยฯ
(17 กพ.- 25 มีค. 63)

HRI-1.1 การพัฒนาความร่วมมือผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระหว่าง สวทช. กับ มหาวิทยาลัยในประเทศ

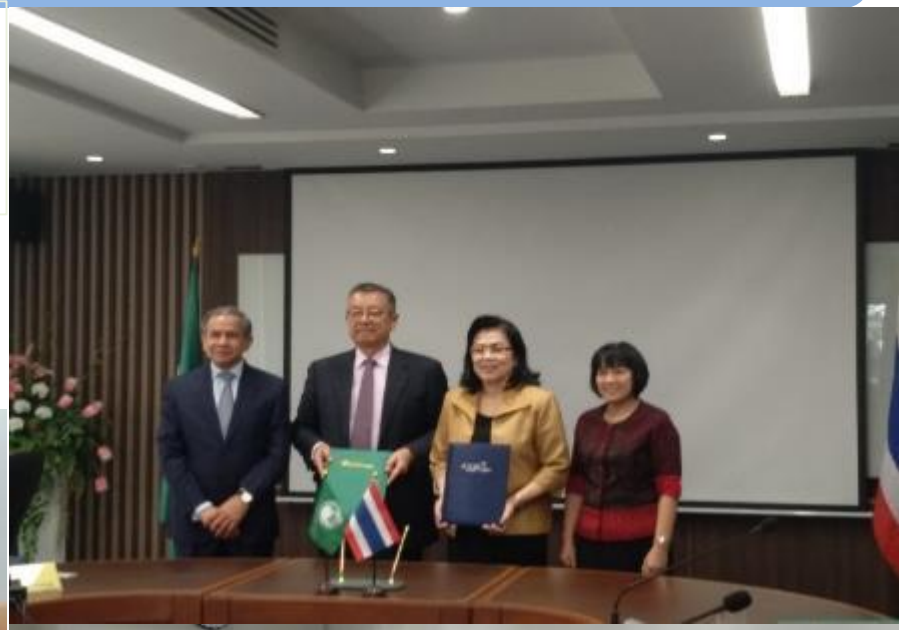
รายละเอียดผลดำเนินงานไตรมาส 2

ความคืบหน้าโครงการความร่วมมือพัฒนาบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระหว่าง สวทช. กับ มหาวิทยาลัย (สถาบันใหม่)

6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (AIT)

6.1 ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูง (MOU) (วันที่ 20 มกราคม 63)

6.2 ประชุมสรุปขั้นตอนการทำงาน (สวทช.-AIT) (4 มีนาคม 2563)



7. มหาวิทยาลัยมหิดล

7.1 ประชุมผู้บริหาร สวทช. และผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อกำหนดรายละเอียดและเตรียมการลงนาม MOU ร่วมกัน (วันที่ 11 มี.ค. 63)

8. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

8.1 ประชุมผู้บริหาร สวทช. และผู้บริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อกำหนดรายละเอียดและเตรียมการลงนาม MOU ร่วมกัน (วันที่ 13 มี.ค. 63)

© NSTDA 2019

สรุปภาพรวมการสนับสนุนทุนในโครงการความร่วมมือผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูง ระหว่าง สวทช. และ มหาวิทยาลัย ปี 2562-2563
ความคืบหน้าไตรมาส 2/63 (ตัวเลขสะสม)

	2562				2563				หมายเหตุ	
	ปริญญาโท		ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาเอก			
	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล*	แผน	ผล*	แผนรวม	ผลรวม
มจธ.-สวทช.	-	-	10	8	-	-	10	-	20	8
จุฬาฯ-สวทช.	-	-	10	5	-	-	10	-	20	5
มธ.-สวทช.	10	7	15	9	10	-	15	-	50	16
มจพ.-สวทช.	ยังไม่ลงนาม MOU				15	-	10	-	25	-
AIT-สวทช.					5	-	10	-	15	-
VISTEC-สวทช.					-	-	10	-	10	-
ม.มหิดล-สวทช.					อยู่ระหว่างหารือ ยังไม่ลงนาม MOU					
ม.เกษตรฯ.-สวทช.										
รวม	10	7	35	22	30	0	65	0	140	29

* ผลการดำเนินงานปี 2563 อยู่ระหว่างประกาศรับข้อเสนอโครงการของนักวิจัยและอาจารย์ และขั้นตอนของการคัดเลือกโครงการวิจัยที่จะรับนักศึกษา

© NSTDA 2019

HRI-1

ดึงดูดบุคลากรวิจัยชั้นนำ (Top-notch researchers, Visiting professor) รวมถึงนักวิจัยหลังปริญญาเอกและนักศึกษาทุนของ สวทช. ทั้งจากในและต่างประเทศเข้ามาร่วมสร้างผลงานวิจัย

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-1.2 สนับสนุนนักวิจัยแลกเปลี่ยนจากต่างประเทศ (Visiting Professor/Researcher) ดึงดูดนักวิจัยจากต่างประเทศ และ นักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) ทั้งไทยและต่างชาติ เข้ามาทำงานวิจัยในประเทศไทยในโครงการวิจัยของ สวทช.	1. จัดทำ package สนับสนุนวิจัยต่างประเทศ/นักวิชาชีพไทยในต่างประเทศที่มีความเชี่ยวชาญ	○ จัดทำ "โครงการพัฒนาบุคลากรวิจัยระดับหลังปริญญาเอกเพื่อทำวิจัยรองรับอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ ของประเทศไทย" "(Industrial Postdoctoral Research Fellowship Program to Support Thailand Strategic Industry)" โดยขอรับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินการจาก "PMUB" อยู่ระหว่างรออนุมัติโครงการและงบประมาณจาก หน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัยด้านการพัฒนากำลังคน (PMUB) ○ ผลดำเนินการ การสนับสนุนทุน นักวิจัยหลังปริญญาเอก (Postdoc) ปี 2563 ไตรมาสที่ 2 จำนวน 3 คน • MTEC 1 คน • BIOTEC 1 คน • NANOTEC 1 คน หมายเหตุ : เนื่องจากอยู่ในช่วงสถาณการณ์ของไวรัสโควิด19 จึงชะลอการสนับสนุนนักวิจัยแลกเปลี่ยนจากต่างประเทศ (Visiting Professor/Researcher) ผลสำเร็จ 4.5 จาก 5

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากมีการระบาดของไวรัส COVID-19 ทั่วโลกในช่วงที่ผ่านมา ทำให้ศูนย์แห่งชาติทบทวนแผนการเรียนเชิญ Top Notch และ Visiting Professor ออกไปก่อน จนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลายเข้าสู่สภาวะปลอดภัย

แนวทางแก้ไขปัญหา

1. หาแนวทางร่วมกับศูนย์แห่งชาติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ Top Notch และ/หรือ Visiting Professor โดยผ่านการสื่อสารออนไลน์เพื่อให้สามารถดำเนินการวิจัยต่อไปได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน
2. การเชิญ Top Notch และ/หรือ Visiting Professor มาปฏิบัติงานวิจัยกับ สวทช มีความจำเป็นต้องปรับให้สามารถดำเนินการได้ในช่วงที่สถานการณ์คลี่คลายปลอดภัยแล้ว

© NSTDA 2019

การสนับสนุนทุน

สนับสนุน **Postdoc ไตรมาส 2** จำนวน 3 คน (MTEC 1 คน, BIOTEC 1 คน และ NANOTEC 1 คน)

ศูนย์	ชื่อ Postdoc	นักวิจัยพี่เลี้ยง	ทีมวิจัย	RG	โครงการวิจัย	วันเริ่ม
MTEC	Dr. Johannex Fefeh Rushman	ดร.นุวงศ์ ชลคุป	ทีมวิจัยพลังงานทดแทน กลุ่มวิจัยวัสดุสำหรับพลังงาน		Research on Investigation on potential conservation of energy in bus sector	1 มกราคม 2563
BIOTEC	ดร. สมโชค แตรวจีวิภาค	ดร.ชัญญา พุทธิขันธ์	ทีมวิจัยชีววิทยาโมเลกุลของไวรัสเด็งกี่และฟลาวีไวรัส กลุ่มวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพระดับโมเลกุลทางการแพทย์		Generation and characterization of recombinant antibodies to dengue NS1 protein derived from dengue immune scFV antibody phage library	1 มกราคม 2563
NANOTEC	ดร. พรสวรรค์ ศรีคำ	ดร.สุภาวดี นาเมืองรักษ์	ทีมวิจัยการคำนวณระดับนาโน กลุ่มวิจัยการเร่งปฏิกิริยาและการคำนวณระดับนาโน		โครงการวิจัยแนวหน้าด้านการสังเคราะห์แสงเทียมเลียนแบบพืชเพื่อผลิตเชื้อเพลิงและสารเคมีทรงคุณค่าอย่างยั่งยืน	1 กุมภาพันธ์ 2563

© NSTDA 2019

HRI-1

ดึงดูดบุคลากรวิจัยชั้นนำ (Top-notch researchers, Visiting professor) รวมถึงนักวิจัยหลังปริญญาเอกและนักศึกษาทุนของ สวทช. ทั้งจากในและต่างประเทศเข้ามาร่วมสร้างผลงานวิจัย

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-1.3 สนับสนุนการฝึกปฏิบัติการแก่ นศ. ในระดับอาชีวศึกษา (ปวช./ปวส.) และปริญญาตรี (ม. เทคโนโลยีราชมงคล) เพื่อผลิตแรงงาน STEM ระดับสูง	จัดเวทีฝึกงาน รวมถึงจัดพี่เลี้ยงนักวิจัยรองรับ การฝึกทักษะวิจัยแก่นักศึกษาในระดับอุดมศึกษา อาชีวศึกษา หรือผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาระดับอุดมศึกษา และอาชีวศึกษา เพื่อส่งเสริมอาชีพวิจัย	• สรุปผลการหารือหน่วยงานด้านออกแบบและวิศวกรรม ของ สวทช. โดยจัดให้มีเวทีฝึกงาน รวมถึงจัดพี่เลี้ยงนักวิจัยรองรับ การฝึกทักษะวิจัยแก่นักศึกษาในระดับอุดมศึกษา อาชีวศึกษา หรือผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาระดับอุดมศึกษา และอาชีวศึกษา เพื่อส่งเสริมอาชีพวิจัย โดยสรุปจำนวนที่รับนักศึกษาฝึกงานเข้าฝึกทักษะวิจัย ในช่วง มิถุนายน 2563 และเปิดรับผ่านเวทีดูงาน วันที่ 15 มกราคม 2563 • จัดกิจกรรมศึกษาดูงานบุคลากรทั้งคณะอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 4 แห่งซึ่งเป็นพันธมิตรเข้าเยี่ยมชม และเห็นบรรยากาศการทำงานของ หน่วยงานเชิงออกแบบและวิศวกรรม เพื่อเชิญชวนการเข้าฝึกงาน โดยกำหนดจัดกิจกรรมในวันที่ 15 มกราคม 2563 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 58 คน จาก 4 สถาบัน ○ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ○ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ○ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ○ สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา ผลสำเร็จ ร้อยละ 2.5 จาก 2.5

วัตถุประสงค์ของโครงการ

พัฒนาบุคลากรวิจัยระดับอาชีวศึกษาและปริญญาตรีและมีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับงานวิจัย สวทช.

(Technician/Lab assistant)

เพื่อเพิ่มจำนวน feeders ของผู้มีความสามารถพิเศษด้าน วทน.

ป้อนเข้าสู่วิชาชีพวิจัยและวิศวกรรม

© NSTDA 2019

สรุปจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด จำนวน 58 คน

โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย นักศึกษาระดับปริญญาตรี นักศึกษา ปวส.

ผู้เข้าร่วมกลุ่มไลน์ทั้งหมด จำนวน 56 คน

ในกลุ่มจะมีการเผยแพร่ข้อมูลฝึกงาน ตอบข้อซักถาม และให้คำแนะนำ

ผู้สนใจสมัครฝึกงานจำนวน 51 คน

โดยนักศึกษาสนใจฝึกงาน PTEC 4 คน DECC 3 คน CTEC 7 คน DIST 25 คน อื่นๆ (ทางด้านระบบราง AI) 12 คน

สาขาที่เปิดรับสมัคร (Programs Availabilities)

1.วิศวกรรมยานยนต์

(Automotive Engineering : AE)

สจล. / มจธ.

2.วิศวกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อระบบสมองกลฝังตัว

(Information and Communication Technology for Embedded Systems : ICTES)

SIIT, มธ. / มก.

3.วิศวกรรมพลังงานและทรัพยากรเพื่อความยั่งยืน

(Sustainable Energy and Resources Engineering: SERE)

มก./ SIIT, มธ.

แนะนำและนำเสนอภารกิจ บทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ของกลุ่มงานด้านโครงสร้างพื้นฐานการบริการของประเทศ การออกแบบและวิศวกรรม

เยี่ยมชมห้องปฏิบัติการ และห้องทดสอบ

1. กลุ่มงานด้านโครงสร้างพื้นฐานการบริการของประเทศ (NQI)
- ศูนย์ทดสอบผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (PTEC)
- ศูนย์บริการปรึกษาการออกแบบและวิศวกรรม (DECC)
- ศูนย์ทดสอบผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ในบ้านและเซรามิกอุตสาหกรรม (CTEC)

2. ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ (MTEC)
- กลุ่มวิจัยการออกแบบวิศวกรรมและการผลิตขั้นสูง ทีมวิจัยการออกแบบและแก้ปัญหาอุตสาหกรรม (DIST)

แนวทางการสนับสนุนนักศึกษาเข้าร่วมฝึกทักษะด้านวิศวกรรมและโอกาสต่างๆ ใน สวทช.

ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล โดยงานสรรหาคัดเลือกประชาสัมพันธ์เชิญชวน
นักศึกษาเข้าร่วมฝึกงาน
กับ สวทช. และโอกาสต่างๆ ที่จะได้รับ เมื่อเข้ามาฝึกงาน
ไปจนถึงโอกาสในการร่วมงานกับ สวทช.

ฝ่ายพัฒนาบุคลากรวิจัย แจ้งประชาสัมพันธ์ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี
และ ระดับปริญญาโทให้แก่นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงแจ้ง
แก่อาจารย์เพื่อประชาสัมพันธ์ให้กับนักศึกษาที่สนใจทราบเกี่ยวกับทุน

HRI-1

ดึงดูดบุคลากรวิจัยชั้นนำ (Top-notch researchers, Visiting professor) รวมถึงนักวิจัยหลังปริญญาเอกและนักศึกษาทุนของ สวทช. ทั้งจากในและต่างประเทศเข้ามาร่วมสร้างผลงานวิจัย

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-1.4 สร้างและสื่อสาร employer brand ของ สวทช. ให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก สวทช.	1. พัฒนาแผนกลยุทธ์การสื่อสารตามประเภทกลุ่มเป้าหมายและจัดทำแผนดำเนินการปี 2562-2563 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมการรับรู้ทั้งเชิงการสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางและ campaign ต่างๆ	• ที่ปรึกษานำเสนอผลการสำรวจและวิเคราะห์ employee value preposition ของ สวทช. จากผลสรุปการเก็บข้อมูลจากบุคลากรภายในและเทียบกลุ่มเป้าหมายจาก TOP 5 มหาวิทยาลัย ในสาขา วิศวกรรมและวิทยาศาสตร์ รวมถึงเปรียบเทียบผลสำรวจและพัฒนากับบริษัทด้านวิจัยและพัฒนา ทั้งในและต่างประเทศ ต่อผู้บริหารสายงานด้านทรัพยากรบุคคล (4 มีนาคม 63) • ที่ปรึกษาพัฒนาแผนกลยุทธ์สื่อสารตามประเภทกลุ่มเป้าหมาย และจะนำเสนอผลการดำเนินการและรายงานข้อมูลต่างๆ ต่อที่ประชุมผู้บริหารสำงานด้านบริหารบุคลากร (2 เมษายน 2563) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นต่อแผนพัฒนาแผนกลยุทธ์สื่อสารตามประเภทกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงแผนดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมการรับรู้ตามเป้าหมายและประยุกต์ใช้แผนในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง ต่างๆ ตั้งแต่ เมษายน 2563 ต่อไป ผลสำเร็จ ร้อยละ 2.5 จาก 3

© NSTDA 2019

ปัญหาและอุปสรรค

การ arrange เวลาในการจัด workshop ร่วมกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงด้านวิจัยและพัฒนาของทุกศูนย์ฯ เพื่อเก็บข้อมูลความคาดหวังเกี่ยวกับ employee value preposition ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 63 ไม่สามารถจัด workshop ในช่วงที่กำหนดได้เนื่องจากผู้บริหารติดภารกิจสำคัญ

แนวทางแก้ไขปัญหา

ปรับรูปแบบการเก็บข้อมูล ผ่านการใช้แบบสอบถามรายบุคคล และการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวเป็นทางโทรศัพท์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนเพียงพอและนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบ ให้การดำเนินการและระยะเวลาเป็นไปตามแผนงาน และใช้ผลดังกล่าวในการนำเสนอและหารือต่อผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคลแล้วเสร็จภายใน ต้นเดือน มีนาคม 2563 และนำไปจัดทำแผนพัฒนาแผนกลยุทธ์สื่อสารตามประเภทกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงแผนดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมการรับรู้ตามเป้าหมาย ซึ่งจะประยุกต์ใช้แผนในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ตั้งแต่ เมษายน 2563 ต่อไป

© NSTDA 2019

1.

เป้าหมาย:
สามารถดำเนินโครงการ
ผลดำเนินการ 82.5%

โครงการ Employer branding

1 วางแผนโครงการ — 10%
- 1.1 ประชุมทีม
- 1.2 หารือกับบริษัทภายนอกและจัดจ้าง
- 1.3 วางแผนกำหนดและกลุ่มเป้าหมาย

2 การศึกษา และรวบรวมข้อมูล (ภายในองค์กร) — 20%
- 2.1 สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง (รองผพว. ลดาวัลย์ /ผช.ผพว. พัชรียา) (9 มค. 63)
- 2.2 ส่งแบบสอบถามและสัมภาษณ์พนักงานใหม่อายุงานไม่เกิน 2 ปี 10 คน (11 กพ. 63)
- 2.3 ส่งแบบสอบถามและนัดสัมภาษณ์
  - ผู้แทนสายงานด้านวิจัยและสนับสนุนวิจัย (20 กพ.63)

3 รศึกษาและรวบรวมข้อมูล (ภายนอกองค์กร) — 20%
- 3.1 ส่งแบบสอบถามร่วมกับทำ focus group กับกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยชั้นปีที่ 3-4 และป.โท กลุ่มเป้าหมาย

4 รวบรวม วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล — 20%
- 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลภายในและภายนอกองค์กร
- 4.2 เปรียบเทียบข้อมูลกับมหาวิทยาลัยและบริษัทกลุ่มเป้าหมาย

5 นำเสนอเพื่อสรุปโครงการ — 25%
- 5.1 ร่างรายงานเพื่อหารือและปรับข้อมูลเพิ่มเติม
- 5.2 2 เมษายน 2563 นำเสนอผู้บริหาร
  - ผลสำรวจเปรียบเทียบ
  - แผน implement การสื่อสารและกิจกรรม

6 สื่อสาร — 5%
- 6.1 จัดทำสื่อ ส่งเสริมการสร้าง brand ทั้งภายนอก ภายใน
- 6.2 สื่อสารตามช่องทางต่างๆ
  - Social media
  - เวทีแนะนำองค์กร
  - เครือข่าย

15 ธ.ค 62 | ธ.ค. 62 - ก.พ. 63 | มี.ค. 63 – เม.ษ. 63

2.2 ส่งแบบสอบถามพนักงานใหม่อายุงานไม่เกิน 2 ปี

จำนวน 74 คน (17-24 มกราคม 2563)

กลุ่มตำแหน่ง 2000 จำนวน 19 คน

BIOTEC 4 | NECTEC 7 | MTEC 2 | NANOTEC 6

กลุ่มตำแหน่ง 3000 จำนวน 18 คน

BIOTEC 4 | NECTEC 3 | MTEC 1 | NANOTEC 2 | CO 8

กลุ่มตำแหน่ง 4000 จำนวน 11 คน

NECTEC 1 | MTEC 1 | NANOTEC 2 | CO 7

กลุ่มตำแหน่ง 5000 จำนวน 5 คน

NECTEC 1 | CO 4

กลุ่มตำแหน่ง 6000 จำนวน 24 คน

BIOTEC 3 | MTEC 3 | NANOTEC 1 | CO 17

© NSTDA 2019

2.2 สุ่มสัมภาษณ์พนักงานใหม่อายุงานไม่เกิน 2 ปี

จำนวน 10 คน (11 กุมภาพันธ์ 2563)

กลุ่มตำแหน่ง 2000 จำนวน 6 คน

BIOTEC 2 | NECTEC 2 | MTEC 1 | NANOTEC 1

กลุ่มตำแหน่ง 3000 จำนวน 1 คน

NANOTEC 1

กลุ่มตำแหน่ง 4000 จำนวน 1 คน

NANOTEC 1

กลุ่มตำแหน่ง 6000 จำนวน 2 คน

MTEC 1 | CO 1

© NSTDA 2019

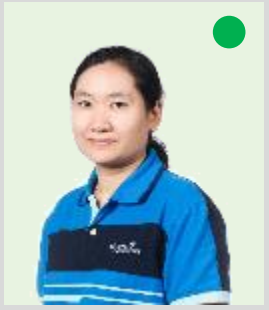
ส่งแบบสอบถาม

รองผศอ. (ศรัณย์)

รองผศช. (วรรณพ)

รองผศว. (ศิริวรรณ)

รองผศอ. (กัลยา)

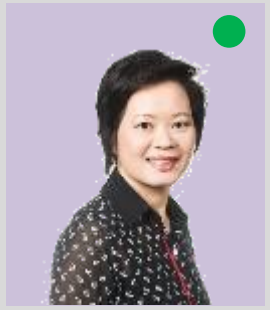


รองผศช. (จุฑามาศ)

รองผศว. (อารี)

รองผศอ. (พนิตา)

รองผศช. (เกื้อกูล)



ผศจ. (ฐิตาภา)

ส่งแบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้แทนสายงานด้านวิจัยและสนับสนุนวิจัย (วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2563)

รองผพว. (จุฬารัตน์)

รองผศน. (อุรชา)

© NSTDA 2019

HRI-1

ดึงดูดบุคลากรวิจัยชั้นนำ (Top-notch researchers, Visiting professor) รวมถึงนักวิจัยหลังปริญญาเอกและนักศึกษาทุนของ สวทช. ทั้งจากในและต่างประเทศเข้ามาร่วมสร้างผลงานวิจัย

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-1.5 จัดกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัยที่ผลิตบัณฑิตด้าน ว. และท. เพื่อแนะนำองค์กร แนะนำงานวิจัย สวทช. และ รับสมัครงาน ณ สถาบันการศึกษาเพื่อรวบรวม candidate pools ของบุคลากรด้าน ว และ ท	1. วางแผนกิจกรรมตามมหาวิทยาลัย กลุ่มเป้าหมายและจัดเตรียมแผนการสื่อสารที่สอดคล้องกับ employer value proposition (ไตรมาส1) 2. จัดกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัยที่ผลิตบัณฑิตด้าน ว. และท. เพื่อแนะนำองค์กร แนะนำงานวิจัย สวทช. และรับสมัครงาน ณ สถาบันการศึกษา	วางแผนกิจกรรมส่งเสริม employer value preposition ที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย วางแผนและระบุสาขา และมหาวิทยาลัยเพื่อจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย ในปี 2563 ทั้งสิ้น 9 มหาวิทยาลัย โดยจัดกิจกรรม 3 มหาวิทยาลัยในช่วง มกราคม-กุมภาพันธ์ 63 ได้แก่ ✓ มหาวิทยาลัยมหิดล (Company Registration for MUIC Job Fair and Study Abroad Fair 2020) • จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ✓ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (TU Job Fair 2020) • มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ • มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯลาดกระบัง • มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (บางมด) ✓ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (งานนัดพบแหล่งงานพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ครั้งที่ 28) • มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี • มหาวิทยาลัยบูรพา ผลสำเร็จ ร้อยละ 2.5 จาก 2.5

© NSTDA 2019

HRI-1

ดึงดูดบุคลากรวิจัยชั้นนำ (Top-notch researchers, Visiting professor) รวมถึงนักวิจัยหลังปริญญาเอกและนักศึกษาทุนของ สวทช. ทั้งจากในและต่างประเทศเข้ามาร่วมสร้างผลงานวิจัย

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-1.6 พัฒนากลไกรองรับการทำงานร่วมกับ สวทช. เพื่อดึงดูดบุคลากรวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (มหาวิทยาลัย)	2. สื่อสารกลไกดังกล่าวผ่านรูปแบบและช่องทางต่างๆ ไปยังกลุ่มเป้าหมายและผู้เกี่ยวข้อง 3. สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อประเมินประสิทธิผลของกลไกในการดึงดูดบุคลากรมหาวิทยาลัยเข้าร่วมงาน	1. จัดทำข้อมูลเพื่อปรับปรุงกลไกการการดึงดูดบุคลากรวิจัยจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาทำงานกับ สวทช. ในรูปแบบต่างๆ เสนอต่อผู้บริหารพิจารณา ได้แก่ • นิยาม ประเภท/รูปแบบการจ้าง • สิทธิประโยชน์ การเข้าถึงและใช้บริการ • สวัสดิการและคุณภาพชีวิตรองรับ 2. หารือ รอง ผพว.ด้าน กำกับ EECi เห็นชอบในหลักการ อยู่ระหว่างเสนอต่อผู้บริหารสายงานทรัยากรบุคคลและเตรียมข้อมูลนำเสนอต่อผู้บริหารที่ประชุมผู้บริหารด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาต่อไป ผลสำเร็จร้อยละ 1.5 จาก 2.5

ปัญหาและอุปสรรค

ใช้เวลาในการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม เช่น ตัวอย่างแนวปฏิบัติจากมหาวิทยาลัย รวมถึงเปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย เพื่อจัดทำข้อมูล และเสนอปรับปรุงกลไกให้สอดคล้องกับบริบท ของสวทช. และตอบโจทย์การดึงดูดบุคลากรวิจัยจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาทำงานกับ สวทช. รวมถึง หารือหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้อง ในหลายส่วนงาน เช่น EECi และ ฝ่ายกฎหมาย ถึงความเป็นไปได้ในกำหนดแนวปฏิบัติ

แนวทางแก้ไขปัญหา

เร่งหารือกับผู้เกี่ยวข้องและผู้บริหารเพื่อจัดทำข้อมูล และเสนอปรับปรุงกลไกให้สอดคล้องกับบริบทของสวทช. และตอบโจทย์การดึงดูดบุคลากรวิจัยจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาทำงานกับ สวทช. และเสนอผู้บริหารพิจารณาในเชิงหลักการ ต่อที่ประชุมผู้บริหารสำนักงานด้านบริหารงานบุคคลภายในต้นเดือนเมษายน 2563 ก่อนกำหนดรายละเอียดในแนวปฏิบัติต่อไป

© NSTDA 2019

การเสนอกลไกการรับบุคลากรประเภทอื่นๆเข้าร่วมงานกับ สวทช.

01 นโยบาย รอว.จากการ**ควบรวมกระทรวง** (Talent circulation & mobility)

02 **บุคลากร/อาจารย์ มหาวิทยาลัย จบใหม่** พัฒนาความสามารถจากการทำโครงการวิจัย ควบคู่ไปกับบริการวิชาการ

- มีข้อจำกัดเครื่องมือทำวิจัย ไม่เพียงพอ
- ภาระการสอน การบริการวิชาการ ปริมาณมาก
- ขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย /ขาดที่ปรึกษา

03 **สวทช. ต้องการทรัพยากร** ช่วยผลักดัน และส่งมอบงานภายใต้โครงการวิจัย

มูลเหตุจูงใจ

เสนอกลไกสนับสนุนรองรับการรับบุคลากรมหาวิทยาลัย และบุคลากรที่สังกัดภายนอก เข้ามาร่วมงาน กับ สวทช.

กลไกสนับสนุนรองรับ

01

นิยาม ประเภทและรูปแบบการจ้าง

02

สิทธิประโยชน์ การเข้าถึงและใช้บริการ

03

สวัสดิการและคุณภาพชีวิตรองรับ

© NSTDA 2019

บุคลากรประเภทต่างๆที่มีการจ้างเพื่อทำวิจัยร่วมกับ สวทช. (ปัจจุบัน)

1) นักวิจัยเยี่ยมเยือนอาวุโส (Visiting Researcher)
2) นักวิจัยแลกเปลี่ยน (Exchange Researcher)
3) นักวิจัยร่วมวิจัย

เสนอปรับ → **นักวิจัยวุฒิคุณ (Adjunct researcher)**

4) นักวิจัยหลังปริญญาเอก (Post-Doctoral Researcher)
5) ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย (Research Assistant)

ข้อมูลเตรียมเสนอผู้บริหารพิจารณา 2 เม.ย 63

© NSTDA 2019

ประเด็นหารือ 1 นิยามบุคลากร ให้ครอบคลุม ดังนี้

นักวิจัยวุฒิคุณ

(Adjunct researcher)

บุคคลที่เข้ามา**ปฏิบัติงานวิจัย**หรือวิชาการกับสำนักงาน โดยมีบันทึกข้อตกลงกันระหว่างสำนักงานกับ**หน่วยงานต้นสังกัด** หรือองค์กรที่ให้การสนับสนุนบุคคลดังกล่าว

ข้อมูลเตรียมเสนอผู้บริหารพิจารณา 2 เม.ย 63

หมายเหตุ: กรณีนักวิจัยอิสระหรือ part time เข้าเงื่อนไข NSTDA co researcher

นักวิจัยร่วมวิจัย

(Research fellow)

บุคคลซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในต่างประเทศ และเข้ามาร่วมปฏิบัติงานวิจัยหรือวิชาการกับสำนักงาน ในลักษณะการร่วมกันทำวิจัย โดยมีบันทึกข้อตกลงกันระหว่างสำนักงานกับหน่วยงานต้นสังกัดในต่างประเทศของบุคคลดังกล่าว หรือระหว่างสำนักงานกับบุคคลหรือองค์กรที่ให้การสนับสนุนดังกล่าว

© NSTDA 2019

ประเด็นหารือ 1 คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่และวิธีการแต่งตั้ง ของนักวิจัยร่วมวิจัย (Adjunct researcher)

ข้อมูลเตรียมเสนอผู้บริหารพิจารณา 2 เม.ย 63

คุณสมบัติ

- มิได้เป็นบุคลากร สวทช.
- ได้รับปริญญา โท เอก หรือเทียบเท่า และเคยปฏิบัติงาน/มีประสบการณ์งานประจำในสถาบันวิจัยหรือสถาบันการศึกษาชั้นนำในและต่างประเทศ
- มีประสบการณ์ในด้านการวิจัยอย่างเพียงพอที่จะดำเนินการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทบาทหน้าที่

ทำวิจัยตามขอบเขตภาระงานที่กำหนดภายใต้โครงการวิจัยหรือหน่วยวิจัย (ปฏิบัติงาน ริเริ่ม เสนอแนวความคิด พัฒนา ประสานงาน รวบรวม สรุปผล และรายงานผลงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ)

วิธีการแต่งตั้ง

ควรมีคณะกรรมการพิจารณาโดยให้อำนาจแต่ละศูนย์พิจารณาและเสนอ ผพว. ให้ความเห็นชอบ

© NSTDA 2019

ประเด็นหารือ 1 วิธีการจ้าง ของนักวิจัยร่วมวิจัย (Adjunct researcher)

ข้อมูลเตรียมเสนอผู้บริหารพิจารณา 2 เม.ย 63

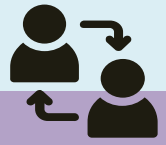
วิธีการปัจจุบันของ สวทช. ในการทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย

01

ทีมวิจัยไปทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัย มีการทำ MOU

มี MOU

02



บุคลากรมหาวิทยาลัยทำงานร่วมกับ**นักวิจัย สวทช.** โดย**ใช้เวลาบางส่วน**และยังคงเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย

ไม่มี MOU

ใหม่

เสนอเพิ่มรูปแบบการจ้างทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย

03

บุคลากรวิจัยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอกทำงานร่วมกับ สวทช. โดย**เป็นไปตาม MOU และระยะเวลาที่ตกลงร่วมกัน**

มี MOU

© NSTDA 2019

กระบวนการรับบุคลากรจากภายนอกเข้าทำงาน (กรณีผ่าน MOU ระหว่างองค์กร)

สวทช.ประสานงาน
กับองค์กรภายนอก
เพื่อจัดเตรียมเอกสาร
รองรับเข้าทำงาน

HR ประสานงานต้นสังกัด
จัดทำบันทึก/เอกสารแจ้ง
รายละเอียดและ ขอบเขตการ
ทำงาน รวมถึงระบุรายละเอียด
สิทธิเข้าถึงและใช้งานต่างๆ
แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แจ้งผลบุคลากร พร้อม
แนะนำวิธีการเข้าใช้/
เข้าถึง สิทธิและการใช้งาน

เอกสารสำคัญประกอบการจ้าง

- โครงการวิจัย/หน่วยวิจัย
- ขอบเขตภาระงาน
- เงื่อนไขการจ้างและ
  การจ่ายค่าตอบแทน

- หนังสือแจ้งความประสงค์ ขอยืมตัวบุคลากรเข้าทำงาน พร้อมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย
  1. โครงการวิจัย/หน่วยวิจัย
  2. ขอบเขตภาระงาน
  3. ระยะเวลาทำงาน
  4. ประวัติส่วนตัว
  5. เงื่อนไข/สิทธิการเข้าถึง ระบบ/เครื่องมือต่างๆ

- หนังสือแจ้ง emgil/password
- เอกสารระบุสิทธิและการเข้าถึงระบบต่างๆ
- วิธีการเข้าจอง/ใช้งานระบบต่างๆ ของสวทช.
- คู่มือ contact person ติดต่อตามหัวข้อต่างๆ

ข้อมูลเตรียมเสนอผู้บริหารพิจารณา 2 เม.ย 63

ผู้รับผิดชอบ

ผู้ประสานงาน HR
และต้นสังกัดภายใน สวทช.
HRSS-recruit / staffing

ผู้ประสานงาน HR และต้นสังกัด
HRSS-staffing

HRSS-staffing

HRI-2

พัฒนาขีดความสามารถและส่งเสริมแนวคิดให้บุคลากรวิจัยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมไปสู่การใช้ประโยชน์ **และผลักดันให้เกิดธุรกิจเทคโนโลยีจากศักยภาพผลงานและบุคลากร สวทช.**

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-2.1 พัฒนาขีดความสามารถและพัฒนาบุคลากรวิจัย (ทบทวนปรับปรุงโปรแกรมให้สะท้อนการสร้างคุณภาพในงานและมีกลไกแนวคิดเชิงธุรกิจ) อาทิ • R&D Sharing Forum • กิจกรรมพี่เลี้ยงนักวิจัยใหม่ (NSTDA Budding Network) และการสร้าง/พัฒนาพี่เลี้ยงนักวิจัย (Science Leadership Program) • หลักสูตรองค์ความรู้ที่จำเป็น ในการสร้างและพัฒนางานวิจัย • Science Communication & Business Approach	1. ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรวิจัย 2. รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด ผลสำเร็จร้อยละ 5 จาก 5	- 31 ม.ค.-1 ก.พ. 63 NSTDA Budding Network Outing มีนักวิจัยเข้าร่วม 44 คน ณ โรงแรมนที เดอะริเวอร์ฟร้อนท์ กาญจนบุรี โดยมีกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ • เยี่ยมชม เขื่อนศรีนครินทร์ กาญจนบุรี ที่นักวิจัยรุ่นพี่ ดร. อุดม ลิ่วลมไพศาล จากเนคเทค พัฒนาระบบตรวจสุขภาพเขื่อน (Dam Safety Remote Monitoring System: DS-RMS) ตรวจสอบพฤติกรรมเขื่อน (ไหลซึม ทรุดตัว เคลื่อนตัว) ข้อมูลแผ่นดินไหว และข้อมูลสถานการณ์น้ำในเขื่อน ด้วยเซนเซอร์ตรวจวัด ประมวลผลข้อมูลด้วยระบบเสมือนผู้เชี่ยวชาญ ติดตั้งใช้งาน 14 เขื่อนของ กฟผ. ทั่วประเทศ • ทุกนาทีกับ พี่ณรงค์ และผู้บริหารศูนย์ พูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดหลักการทำงาน กับ 6 ข้อคำถามสำคัญ • Workshop กลไกสร้างความเก่ง ใน 5 ปีแรกของนักวิจัยใหม่ สวทช. เพื่อนำมากำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรวิจัย สวทช. ต่อไป - 5 มี.ค. 63 นำเสนอแนวทางพัฒนาบุศักยภาพบุคลากรวิจัย สวทช. ต่อที่ประชุมผู้บริหาร HR TOP

© NSTDA 2019

ผ่านไปแล้วนะคะกับกิจกรรม **NSTDA Budding Network 2020** ช่วงระหว่างวันที่ 31 มกราคม ถึง 1 กุมภาพันธ์ 63 ซึ่งก่อนอื่นต้องขอขอบคุณน้องๆ นักวิจัยใหม่ กลุ่มพี่เลี้ยง และทีมงานทุกคนมากๆ ค่ะ ที่มาร่วมกิจกรรมด้วยกัน โดยแบ่งกิจกรรมหลักๆ ออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. กิจกรรมศึกษาดูงาน

เป็นกิจกรรมแรกที่เราได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ เขื่อนศรีนครินทร์ จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ทำงานของนักวิจัยรุ่นพี่จากทีมวิจัย ที่เทคโนโลยีระบบวัดและควบคุมระยะไกล กลุ่มวิจัยระบบอัจฉริยะจากเนคเทคที่มาสร้างแรงบันดาลใจให้กับน้องๆ นักวิจัยรุ่นใหม่ของ สวทช. ซึ่งผลงานนั้นก็คือ "ระบบตรวจสุขภาพเขื่อน" หรือ DS-RMS (Dam Safety Remote Monitoring System) เป็นระบบที่ กฟผ. ร่วมกับเนคเทคพัฒนาขึ้น โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับเทคโนโลยีของเครื่องมือตรวจวัดพฤติกรรมเขื่อน มาบูรณาการใช้ในการดำเนินงานแม่นยำเสริมสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงปลอดภัยในเขื่อนใหญ่ของ กฟผ.

2. กิจกรรมแลกเปลี่ยนมุมมองความคิดกับผู้บริหาร

โดยในส่วนนี้ ผศ. ดร. ณรงค์ ศิริเลิศวรกุล พร้อมผู้บริหารศูนย์ต่างๆ ได้มาร่วมแลกเปลี่ยนมุมมองความคิดเห็น ต่างๆ ใน 6 ข้อคำถามสำคัญ และย้ำถึงการศึกษาข้อมูลลึกๆ ที่เป็นประโยชน์กับน้องๆ นักวิจัยอย่างมากมาย

3. กิจกรรม Workshop ระดมความคิด

ในหัวข้อ "กลไกสร้างความเก่งใน 5 ปีแรกของนักวิจัยใหม่ สวทช." ภายใต้กรอบแนวคิด ซึ่งทางทีมงานจะนำผลที่ได้จากการทำ Workshop ในครั้งนี้นำไปพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไปค่ะ

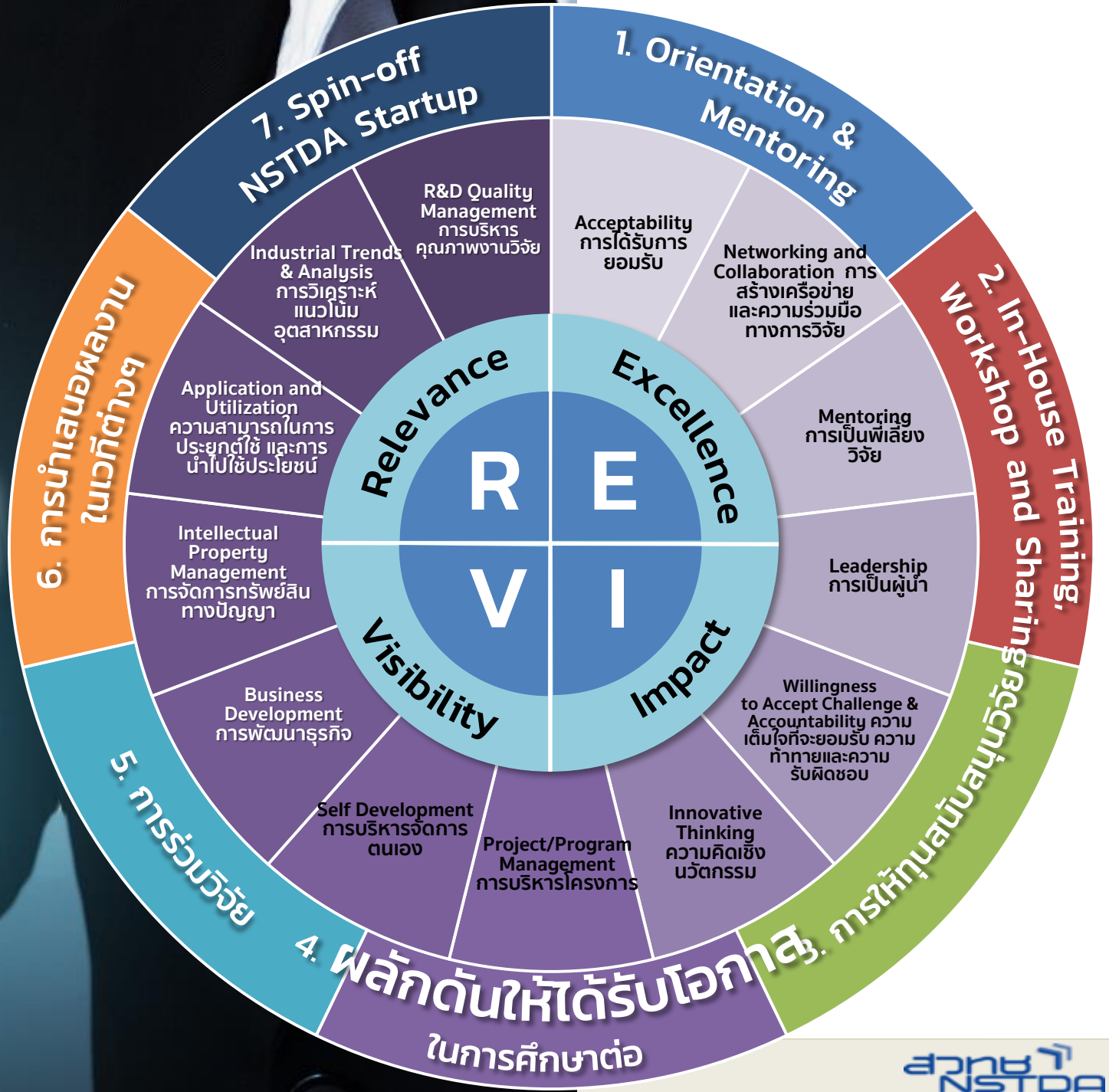
ท้ายนี้ทีมงานขอขอบคุณอีกครั้ง ที่ทุกคนให้ความร่วมมือและให้ความสนใจกับกิจกรรมต่างๆ อย่างนี้ แล้วพบกันในโอกาสต่อไปค่ะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย

กลไกสร้างความเก่ง ใน 5 ปีแรก ของนักวิจัยใหม่ สวทช.

© NSTDA 2019

กลไกพัฒนาบุคลากรวิจัย
ปัจจุบัน และก้าวต่อไป



1

Orientation & Mentoring

Activity + Sharing

จำนวน 6 ครั้งต่อปี (ม.ค. /มี.ค./พ.ค./ก.ค./ก.ย./พ.ย.)

D1
NSTDA Core Values Activities

D2 เช้า
- Welcome NSTDA By executive
- Research Quality and Research Integrity Division

D3 เช้า
- **ห้องรวม: แนะนำหัวข้อ E-learning ในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน /ระบบ IT ในการทำงาน/**
- **R&D (แยกห้อง)**

ข้อมูลคลัสเตอร์ / กลไกบริหารวิจัย/STKS

- **NON R&D (แยกห้อง)**

กลไกการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก
แนะนำภาษา สวทช. วิธีทำงานที่เกี่ยวข้องกับพัสดุ การเงิน PABI2

D2 บ่าย
- ความคาดหวังต่อบทบาท / ความสำคัญและการดูแลคนใน สวทช.
- นโยบายสำคัญในการทำงาน (Awareness ในการอยู่ใน สวทช. ICT และ
- มาตรการความปลอดภัย

D3 บ่าย
Warm Welcome
จากผู้บริหารศูนย์/เยี่ยมชมศูนย์

© NSTDA 2019

หัวข้อการเรียนรู้ที่จำเป็น ระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน 180 วัน

01 ความรู้ลักษณะองค์กร ข้อมูลสำคัญ

- ปฐมนิเทศพนักงานใหม่
- NSTDA Moments (Career path)

02 ระบบมาตรฐานและความปลอดภัย

- มอก. 45001
- ดับเพลิงขั้นต้น
- ปฐมพยาบาล

03 ความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศ

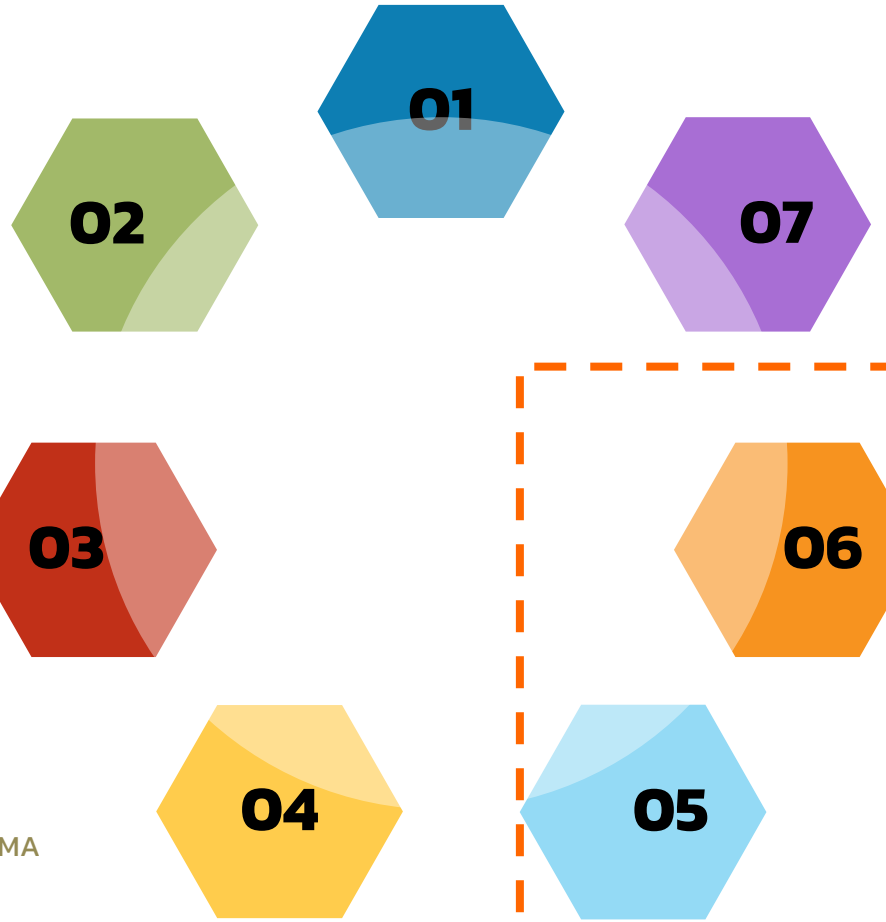
- IT Security awareness

04 ระบบ/เครื่องมือการทำงาน

วิจัยและพัฒนา
- My Performance
- My Project

ภาพรวม
- IADP
- e-HR

สนับสนุน
- PABI
- INFOMA



07 นโยบายสำคัญเกี่ยวกับภาครัฐ

- การป้องกันปราบปรามทุจริต

06 Real World Exploring Learning

- ITAP
- AGRITEC
- HRD
- RDI

05 ระบบ/องค์ความรู้ด้านวิจัยและพัฒนา

- หลักสูตรการบันทึกข้อมูลงานวิจัย
- หลักสูตรการมีชื่อในเอกสารเผยแพร่ทางวิชาการ (Authorship)
- หลักสูตรจริยธรรมงานวิจัย

หมายเหตุ

- Classroom training
- E-learning online

© NSTDA 2019

Real World Exploring Learning

ระยะเวลา 2 เดือนก่อนเข้าทีม วิจัย กิจกรรม/Function ละ 2 สัปดาห์

3 รูปแบบการเรียนรู้

- เรียนรู้และร่วมทำงานกับ Mentor
- Sharing ของนักวิจัยรุ่นพี่ (Success & Failure Case)
- Site Visit/ร่วมทำกิจกรรม

การเรียนรู้ที่ต้องการให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการนำไปสู่ปฏิบัติงานเสมือนกับการทำงานในชีวิตจริงอย่างมีระบบ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรง ได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา วิธีการหาความรู้ความจริงอย่างมีเหตุผล ได้ทำการทดลอง ได้พิสูจน์สิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง

ITAP

- เห็นถึงความต้องการพัฒนาเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรม
- แนวทางการให้คำปรึกษาด้าน R&D และร่วมกันพัฒนาโครงการ
- การลงพื้นที่ตรวจประเมินโครงการของภาคธุรกิจเอกชน อุตสาหกรรม

AGRITEC

- ให้บริการความรู้และข้อมูลเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการเกษตร
- วินิจฉัยปัญหา ให้คำปรึกษา และเสาะหาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- ส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์หรือต่อยอด
- สร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือระหว่างเกษตรกร ชุมชน ภาครัฐ และภาคเอกชน

HRD

- ร่วมออกแบบ/เป็นพี่เลี้ยง/ทีมงานกิจกรรมค่ายเยาวชน
- ร่วมเป็นทีมส่งเสริมและสนับสนุนการทำกิจกรรมกับเด็กและเยาวชน

RDI

- เรียนรู้บทบาท ทักษะการบริหาร วิเคราะห์โครงการในรูปแบบต่างๆ
- ร่วมเป็นทีมสนับสนุนการคิดแผนการดำเนินงาน
- การลงพื้นที่ตรวจประเมินโครงการร่วมกับ Mentor

© NSTDA 2019

2

NSTDA Researcher Training & Sharing

ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นด้านการวิจัย (R&D Basic Learning)

- ระบบมาตรฐาน/คุณภาพ (ISO 17025, ISO 13485)
- แนวปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ทรัพย์สินทางปัญญาเพื่องานวิจัย
- การยื่นขอรับความคุ้มครองสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร
- เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย การใช้อุปกรณ์วิทยาศาสตร์

การบริหารจัดการคุณภาพงานวิจัย (R&D Quality Management)

- วางแผน บริหารจัดการทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานวิจัย (งาน เงิน คน โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ)
- เครื่องมือการบริหารจัดการคุณภาพงานวิจัย
- จริยธรรมงานวิจัย

การพัฒนามุมมองเชิงธุรกิจ (Business Approach)

- Design Thinking
- Business Model
- From research to market
- Research Utilization

- Engage & Motivate Team

Science Communication

- Academic Writing
- Professional Presentation
- Story Telling Technic
- Scientific Sharing Forum

© NSTDA 2019

3

ส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัยรุ่นใหม่ให้ได้ทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง

พัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพในการทำงานวิจัยร่วมทำวิจัยกับนักวิจัยรุ่นพี่

สร้างโอกาสทำงานวิจัยในหัวข้อที่นักวิจัยสามารถคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่

สร้างความเชื่อมโยงและความร่วมมือระหว่างนักวิจัยภายใน สวทช.

President Grant

ทุนละไม่เกิน 600,000 บาท

คุณสมบัติของผู้เสนอขอรับทุน:

1. นักวิจัยใหม่ ที่จบปริญญาเอกไม่เกิน 5 ปี
2. อายุไม่เกิน 45 ปี
3. มีนักวิจัยรุ่นพี่เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ

งบประมาณสนับสนุน

- ค่าใช้จ่ายในการทำวิจัย
- ค่าใช้จ่ายในการนำเสนอผลงานหรือเข้าร่วมประชุมวิชาการ
- ค่าสมัครสมาคมวิชาชีพวิชาการ/วารสาร
- ค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

งบประมาณสนับสนุน

เงินประมาณรวมทั้งโครงการไม่เกิน 600,000 บาท ระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี
แบ่งจ่ายเป็นรายปี ปีละไม่เกิน 300,000 บาท

ผลที่ได้รับ

ผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการจากโครงการอย่างน้อย 1 บทความ

© NSTDA 2019

ข้อเสนอแนวทางการคัดเลือกผู้ที่มีศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการลาศึกษา

4

ศูนย์/สายงาน ส่งรายชื่อผู้ที่มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนในการลาศึกษาแยกตามสาขาเทคโนโลยีที่มีความต้องการ
(อ้างอิงตามแนวทางแผนทุนเฟส 4 2558-2563) ***สาขาละ 2-3 คน***

*ใช้กลไกภายศูนย์

การพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนลาศึกษา

Training	Sharing	Mentoring
▪ Consultancy & Coaching (TOEFL) ▪ Research Presentation ▪ English Academic Writing	▪ สิ่งที่ต้องรู้ โดยฝ่ายนักเรียนทุนฯ ▪ เปิดเวทีรุ่นพี่รุ่นน้อง Sharing	▪ เตรียมความพร้อมกับนักจิตวิทยา ▪ ระบบ Mentor System • Life Mentor • Academic Mentor

ทุนการศึกษา (อาจรวมถึงทุนอบรมระยะสั้น)

พิจารณา Matching ผู้ที่มีศักยภาพกับทุนที่เข้ามาทุกประเภท และเสนอที่ประชุมผู้บริหารให้ความเห็นชอบ (รวมถึงทุนฝึกอบรมระยะสั้น)

ได้รายชื่อผู้แทน สวทช. เข้ารับทุน

ระหว่างลาศึกษา

ระบบ Mentoring ติดตามความก้าวหน้าต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จการศึกษา

สำเร็จการศึกษา

เข้าโปรแกรมพัฒนานักวิจัยจบใหม่และเครือข่ายต้นกล้า

การนำเสนอผลงานในเวทีต่างๆ

6

01 02 03 04

บุคลากรวิจัย JF 2000	ในประเทศ & Asia	Europe & Australia	USA & Canada
ผู้ช่วยวิจัย PG 13	Oral or poster presentation		
ผู้ช่วยวิจัย PG 14-15	Oral or poster presentation	Oral presentation	
นักวิจัย PG 16	Oral or poster presentation	Oral presentation	Oral presentation
นักวิจัย PG 17	Oral or poster presentation	Oral or poster presentation	Oral or poster presentation

หมายเหตุ: ผลงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่ผู้เสนอขออนุมัติดำเนินการวิจัย อยู่ภายใต้นโยบายสำคัญของ สวทช. ยึดตามแนวทางจาก โมโอเทค

21

Module 1 SPRINT เรียนรู้พื้นฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม/ไอเดีย

Day 1 Orient & Inspire

Kick Off ผู้เข้าร่วมโครงการ รับทราบวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการ ผลลัพธ์ที่ต้องได้จากการอบรม

Day 2 Build

Ideating สร้างสุดยอดไอเดียธุรกิจต่อยอดจากโครงการที่มี.

Day 3 Execute

Executing พัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการในขั้นต้น เพื่อใช้ทดสอบจริงกับผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมาย

Day 4 Validate

Validating & Solutions Fieldwork (ลงพื้นที่)

Day 5 Reflect

Reflecting the intense pasted week.

Module 2 Accelerate เรียนรู้ทุกมิติของการเป็นเจ้าของธุรกิจ Startup อย่างเข้มข้น

Day 6 Inspiration & Simulate

Simulating กระตุ้นความเป็นผู้ประกอบการ
Inspiration: Being Entrepreneur
บรรยายสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความเป็นประกอบการ

Day 7 Model

Modeling พัฒนา Solution สู่โมเดลธุรกิจ
1-day business model workshop
เรียนรู้การสร้างโมเดลธุรกิจจาก Solution ที่ผ่านเข้ารอบ

Day 8 Marketing Dimension

Marketing: การตลาดสำหรับผู้ประกอบการ: Segmentation, Revenue Model และการสร้างกลยุทธ์การตลาด

Day 9 Finance, Accounting Dimension

Finance, Accounting: เรียนรู้และทำความเข้าใจตัวเลขต่างๆ ที่สำคัญกับการดำเนินธุรกิจ

Day 10 Supply Chain and Operation Dimension

Supply Chain and Operation Management for Startup: องค์ประกอบทั้งหมดของธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำยันปลายน้ำ

Day 11 Legal Dimension

Legal : กฎหมายที่จำเป็นสำหรับการจัดตั้งธุรกิจ

Day 12 Presentation Dimension

Venture Capital

Day 13 Simulation Game (Conclusion)

Simulating กระตุ้นความเป็นผู้ประกอบการ

Day 14 Pitch

Pitching นำเสนอโมเดลธุรกิจกับคณะกรรมการคัดเลือกทีมที่ผ่านเข้ารอบ เข้าสู่โครงการต่อไป และได้รับเงินสนับสนุน

HRI-2

พัฒนาขีดความสามารถและส่งเสริมแนวคิดให้บุคลากรวิจัยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมไปสู่การใช้ประโยชน์ **และผลักดันให้เกิดธุรกิจเทคโนโลยีจากศักยภาพผลงานและบุคลากร สวทช.**

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-2.2 NSTDA Sprint Pre-Startups Program - โครงการส่งเสริมบุคลากรมีความเข้าใจ สามารถประยุกต์องค์ความรู้และเสริมสร้างการเปิดโลกทรรศน์เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและธุรกิจเทคโนโลยี	1. ดำเนินการ จัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้พื้นฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม/ไอเดีย เรียนรู้ทุกมิติของการเป็นเจ้าของธุรกิจ Startup อย่างเข้มข้น ให้กลุ่มเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ 2. สรุปและประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินการต่อที่ประชุมผู้บริหาร ผลสำเร็จ ร้อยละ 5 จาก 5	- 10 ม.ค. 63 จัดกิจกรรม Kick off ณ ห้อง Auditorium (CO) โดยมี ดร. ณรงค์ ศิริเลิศวรกุล ผพว. เป็นประธานเปิด มีผู้สนใจเข้าร่วม 59 คน แบ่งเป็น เนคเทค 12 คน, ไบโอเทค 12 คน, เอ็มเทค 3 คน, นาโนเทค 13 คน และ สก. 21 คน - 21 ม.ค.- 25 มี.ค. 63 จัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้พื้นฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม/ไอเดีย เรียนรู้ทุกมิติของการเป็นเจ้าของธุรกิจ Startup โดยมีหัวข้อต่างๆ ดังนี้ **Module 1 SPRINT เรียนรู้พื้นฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม/ไอเดีย** • Value Proposition and Design thinking สร้างหลากหลายแนวทางในการต่อยอดจากโครงการที่เกิดขึ้น และเลือกแนวทางที่เป็นเป็นไปได้มากที่สุดขึ้นมา 1 แนวทาง เพื่อพัฒนาต่อยอดให้เป็นรูปธรรมตลอดระยะเวลาการอบรม • Finding Customer Insight Workshop เรียนรู้เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบผลิตภัณฑ์/บริการจริงกับผู้บริโภค เพื่อให้ทราบได้ว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นควรไปต่อ หรือปรับเปลี่ยน, ละทิ้ง • Fieldwork ลงพื้นที่นำผลิตภัณฑ์/บริการ (Solution) ไปทดสอบจริงกับผู้บริโภค และทดสอบผลลัพธ์ • Reflection พูดคุยและตกผลึกสิ่งที่ได้เรียนรู้ในการอบรมที่ผ่านมา พร้อมเลือก Mentor **Module 2 Accelerate เรียนรู้ทุกมิติของการเป็นเจ้าของธุรกิจ Startup อย่างเข้มข้น** • CAPSIM: Simulation Game (Instruction) ▸ เกมจำลองทางธุรกิจ เพื่อทดลองเป็นผู้ประกอบการ ▸ ทดลองบริหารธุรกิจของตัวเองด้วยการตัดสินใจจริง เจ็บจริง แต่ไม่เสี่ยง ผ่านเกมส์จำลองทางธุรกิจ • 1-day business model workshop เรียนรู้การสร้างโมเดลธุรกิจจาก Solution ที่ผ่านเข้ารอบ • Mentor Section ครั้งที่ 1 • Time to Market & Hacking the Customer วิธีและขั้นตอนในการ นำผลิตภัณฑ์/บริการ เข้าสู่ตลาด และได้รับการระดมทุน • Number that Matter & Financial Plan ▸ พื้นฐานการบัญชีสำหรับผู้ประกอบการ ▸ การเงินพื้นฐานสำหรับธุรกิจ Startup การสร้างกลยุทธ์ทางการเงิน เพื่อดึงดูดนักลงทุน • Supply Chain and Operation Management for Startup: องค์ประกอบทั้งหมดของธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำยันปลายน้ำ • Mentor Section ครั้งที่ 2

Pre NSTDA Startups

Module 1 SPRINT เรียนรู้พื้นฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม/ไอเดีย

เฟ้นหาไอเดียที่มีศักยภาพไปต่อ

Day 1	Day 2	Day 3	Day 4	Day 5
Orient & Inspire	Build	Execute	validate	Reflect

Module 2 Accelerate เรียนรู้ทุกมิติของการเป็นเจ้าของธุรกิจ Startup อย่างเข้มข้น

Day 6	Day 7	Day 8	Day 9	Day 10
Inspiration & Simulate	Model	Marketing Dimension	Finance, Accounting Dimension	Supply Chain and Operation Dimension

Day 11	Day 12	Day 13	Day 14
Legal Dimension	Presentation Dimension	Simulation Game (Conclusion)	Pitch

HRI-2

พัฒนาขีดความสามารถและส่งเสริมแนวคิดให้บุคลากรวิจัยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมไปสู่การใช้ประโยชน์ **และผลักดันให้เกิดธุรกิจเทคโนโลยีจากศักยภาพผลงานและบุคลากร สวทช.**

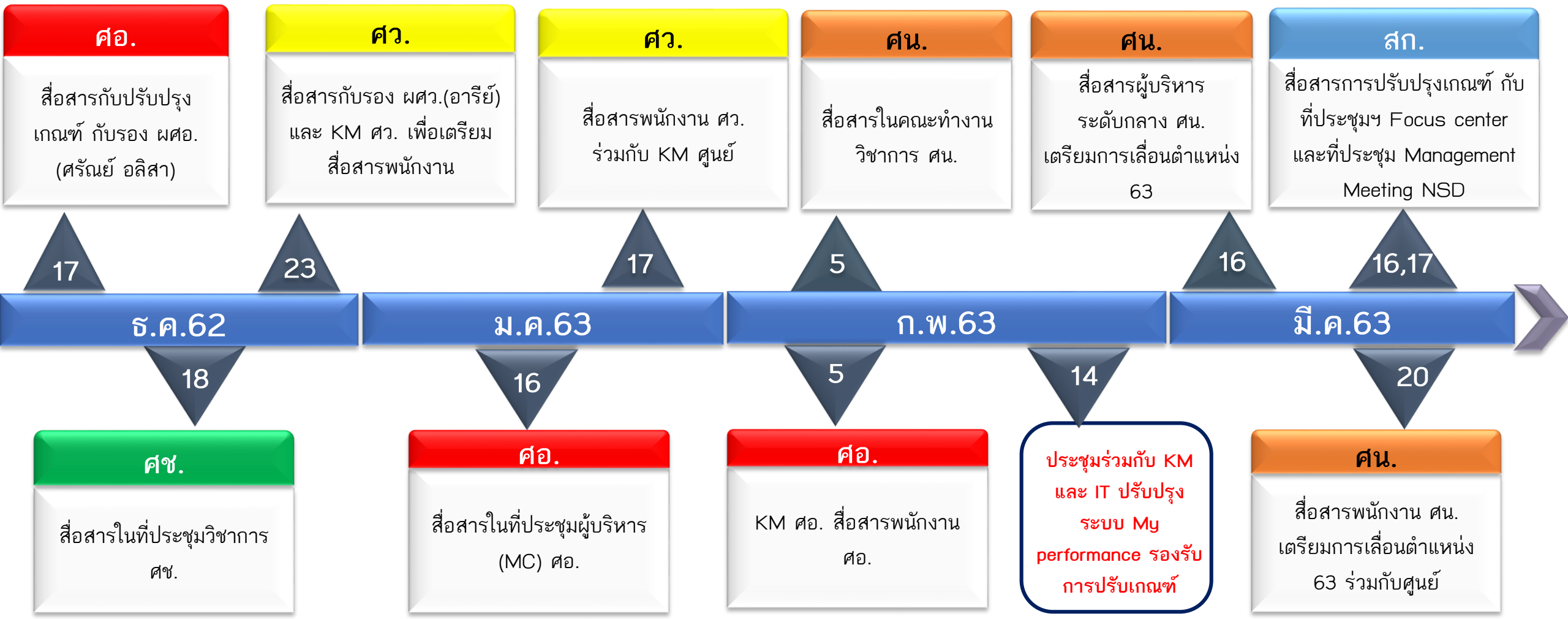
แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-2.3 ปรับปรุงเกณฑ์ประเมินคุณภาพผลงานวิจัย และบุคลากรวิจัย (ศึกษาการปรับระบบการพิจารณาผลงานประเภทสิ่งตีพิมพ์จากการคิดตาม Impact Factor เป็นระดับคุณภาพตาม Quartile)	นำเสนอค่าคะแนนที่เหมาะสมตาม Quartile ที่ได้จากการศึกษา ต่อคณะทำงานวิชาการที่มีผู้แทนศูนย์แห่งชาติ รวมถึงผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยให้ความเห็น ปรับปรุง และนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณา	1. ดำเนินการสื่อสารเกณฑ์พิจารณาคุณภาพผลงานของบุคลากรวิจัย (JF 2000) ทั้งในวงของกรรมการพิจารณาคุณภาพผลงานวิจัยและพัฒนาของศูนย์ และการสื่อสารให้กับพนักงานร่วมกับ KM แต่ละศูนย์ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2562 จนถึงเดือนมีนาคม 2563 โดยเก็บรวบรวมข้อคิดเห็นจากการสื่อสาร เพื่อเป็นข้อเสนอแนะและปรับปรุงต่อไป 2. ดำเนินการพัฒนาแนวทางการสร้างผลงานวิจัย พัฒนาตาม Career Path ของกลุ่มนักวิจัย และวิศวกรวิจัย เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของการทำงาน ซึ่งจะนำเข้าหารือในที่ประชุม HR TOP วันที่ 2 เมษายน 2563 ผลสำเร็จ ร้อยละ 5 จาก 5

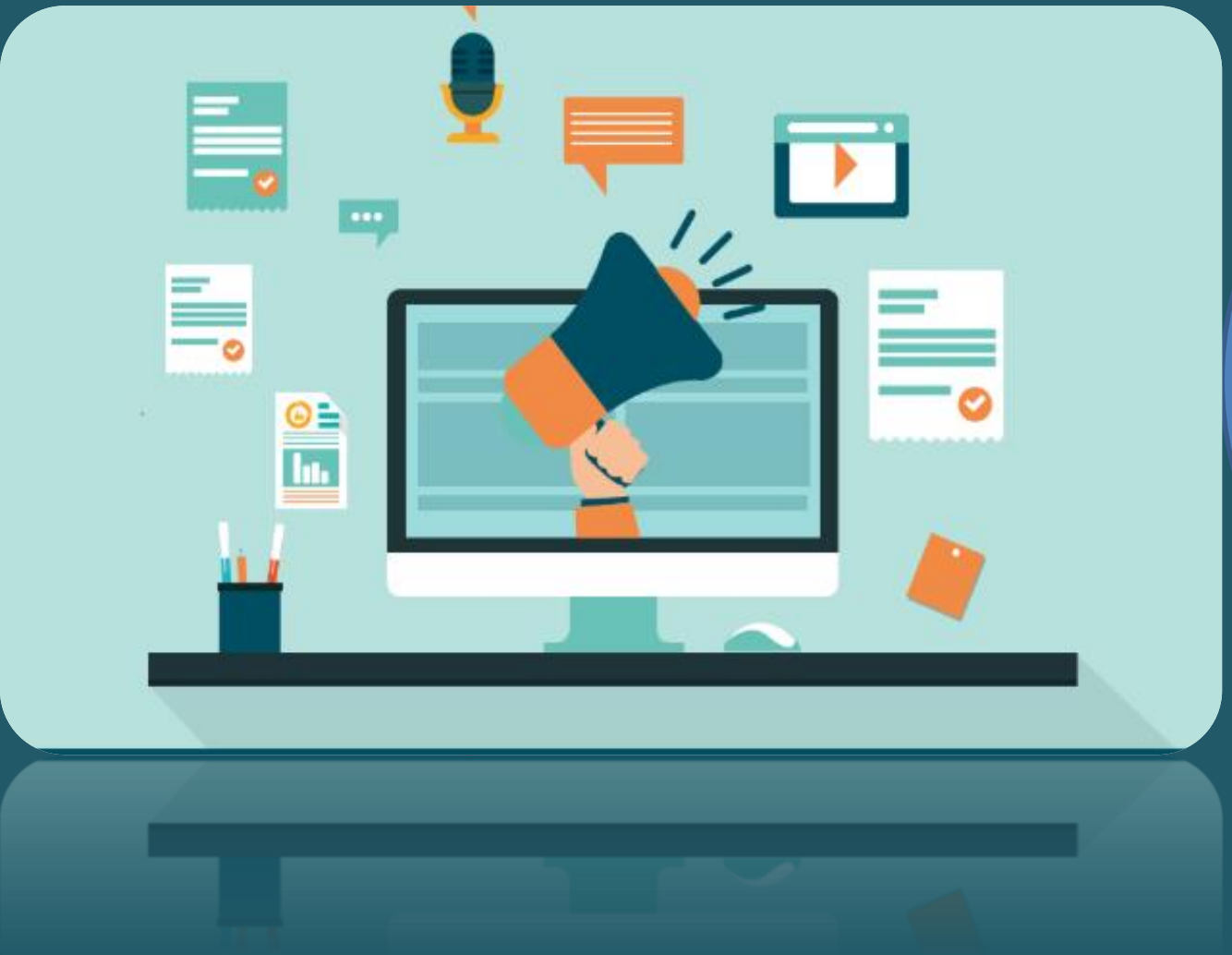
© NSTDA 2019

Timeline สรุปการดำเนินการปรับเกณฑ์พิจารณาคุณภาพผลงานของบุคลากรวิจัย (JF 2000)

© NSTDA 2019

Timeline สื่อสาร การปรับเกณฑ์พิจารณาคุณภาพผลงานของบุคลากรวิจัย (JF 2000)





สื่อสารการปรับเกณฑ์พิจารณาคุณภาพผลงานของบุคลากรวิจัย (JF 2000) มีผลวันที่ 1 มกราคม 2563

หมวดที่ 1 ผลงานทางวิชาการในรูปแบบสิ่งตีพิมพ์

ลักษณะผลงาน (ปัจจุบัน)	คะแนนต่อหน่วย	ลักษณะผลงาน (ใหม่)	คะแนนต่อหน่วย	เหตุผล
1.บทความในวารสารนานาชาติตามรายชื่อของ Citation Index ที่มี Impact Factor - มากกว่าหรือเท่ากับ 10 - มากกว่าหรือเท่ากับ 5 - มากกว่า 2 - น้อยกว่าเท่ากับ 2 และบทความตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติตามรายชื่อของ Citation Index	 100/บทความ 75/บทความ 50/บทความ 30/บทความ	1. บทความในวารสารนานาชาติ 1.1 บทความในวารสารนานาชาติที่อยู่ใน **Quartile 1** อ้างอิงจากฐาน Scimago 1.2.บทความในวารสารนานาชาติตามรายชื่อของ Citation Index ที่มี Impact Factor อ้างอิงจากฐาน ISI - มากกว่าหรือเท่ากับ 10 - มากกว่าหรือเท่ากับ 5 - มากกว่า 2 - น้อยกว่าเท่ากับ 2 และบทความตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติตามรายชื่อของ Citation Index หมายเหตุ หากผลงานอยู่ใน Quartile 1 และมี Impact Factor ให้ได้รับคะแนนในเกณฑ์ที่ได้คะแนนสูงกว่า	**75/บทความ** 100/บทความ 75/บทความ 50/บทความ 30/บทความ	การเพิ่มคะแนน Quartile เป็นการสนับสนุนให้นักวิจัยตีพิมพ์ในวารสารที่มีคุณภาพสูง และช่วยแก้ปัญหาผลงานในสาขาที่ Impact factor ไม่สูง แต่อยู่ใน Quartile 1
2. บทความตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติที่ไม่อยู่ในCitation Index แต่มีกรรมการพิจารณาคุณภาพ (Peer Review) และคณะกรรมการวิชาการศูนย์ฯ ให้การยอมรับ	15/บทความ	2. บทความตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติที่ไม่อยู่ในCitation Index แต่มีกรรมการพิจารณาคุณภาพ (Peer Review) และคณะกรรมการวิชาการศูนย์ฯ ให้การยอมรับ	15/บทความ	ไม่มีการปรับ
3. บทความตีพิมพ์ในวารสารในประเทศที่มีกรรมการพิจารณาคุณภาพ (Peer Review) และคณะกรรมการวิชาการศูนย์ฯ ให้การยอมรับ (1) ตามรายชื่อวารสารวิชาการทางด้าน ว และ ท ที่เป็นที่ยอมรับของ สกอ. - เทียบเท่าระดับนานาชาติ - ระดับชาติ (2) วารสารซึ่งไม่มีในรายชื่อตามข้อ (1)	 15/บทความ 12/บทความ 10/บทความ	3. บทความตีพิมพ์ในวารสารในประเทศที่มีกรรมการพิจารณาคุณภาพ (Peer Review) และคณะกรรมการวิชาการศูนย์ฯ ให้การยอมรับ (1) ตามรายชื่อวารสารวิชาการทางด้าน ว และ ท ที่เป็นที่ยอมรับของ สกอ. - เทียบเท่าระดับนานาชาติ - ระดับชาติ (2) วารสารซึ่งไม่มีในรายชื่อตามข้อ (1)	 15/บทความ 12/บทความ 10/บทความ	

© NSTDA 2019

วาระที่ 3.7 แนวทางการสร้างผลงานวิจัย พัฒนาตาม Career Path

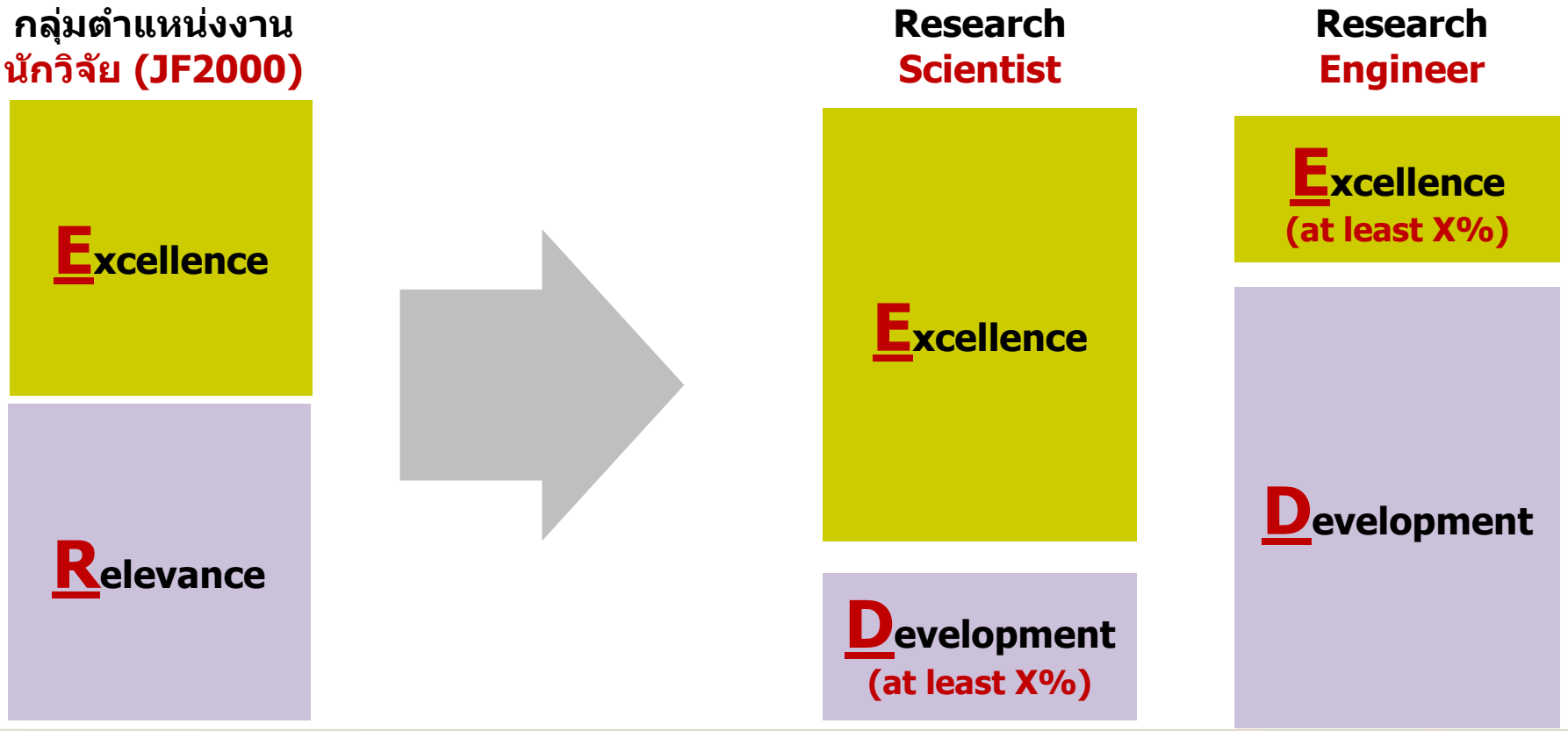
เสนอที่ประชุมผู้บริหารของสำนักงาน ด้านการบริหารงานบุคคล

ครั้งที่ 6/2563

วันที่ 2 เมษายน 2563

การจัด career track กลุ่มวิจัย พัฒนาและวิศวกรรม

จัด career track วิจัยและพัฒนา ออกเป็น 2 tracks คือ นักวิจัย และ วิศวกรวิจัย หรือ นักพัฒนา โดยเชื่อมโยงกับสัดส่วนการสร้างผลงาน



© NSTDA 2019

HRI-3

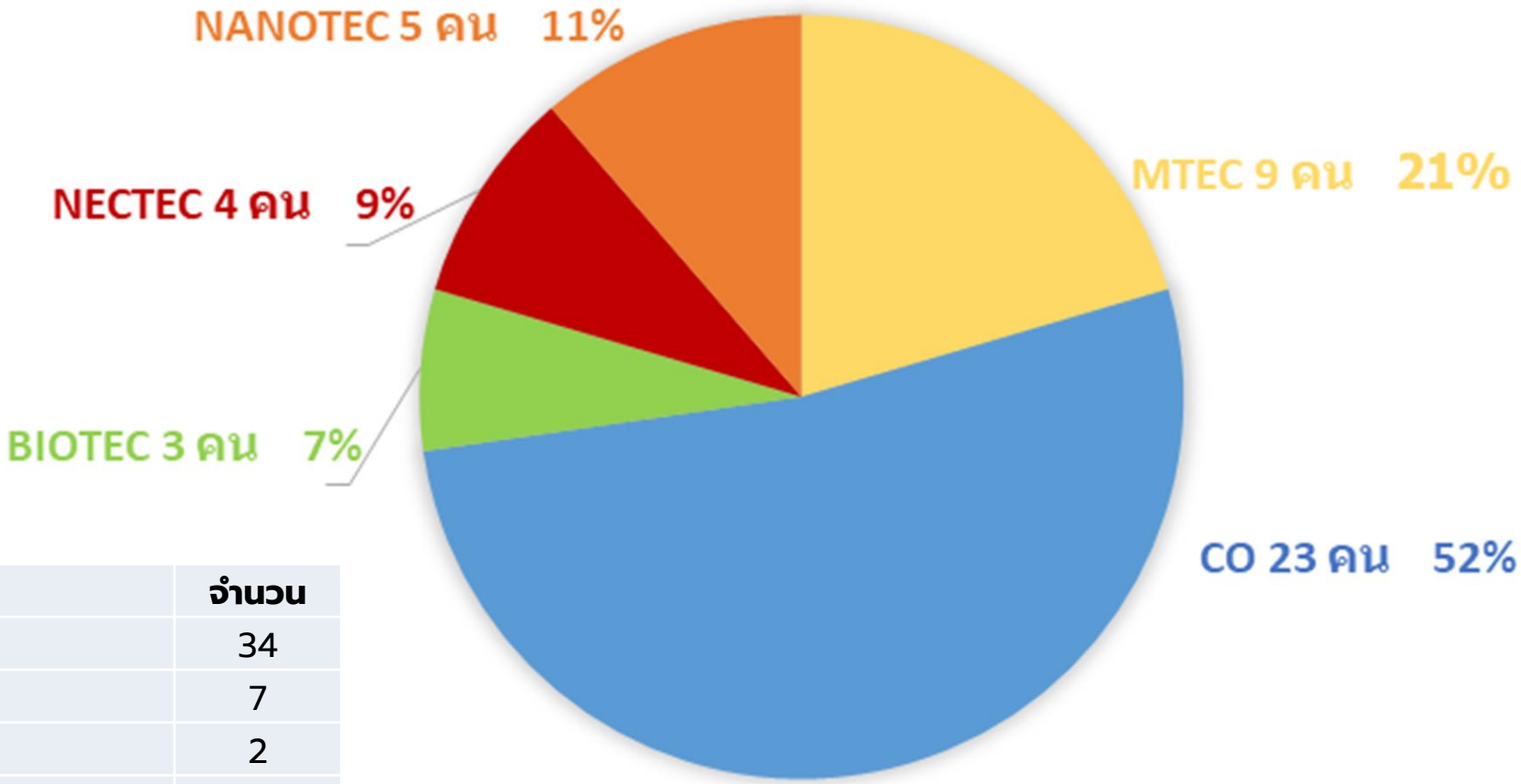
การสร้างและเพิ่มสมรรถนะผู้นำรุ่นใหม่ และเตรียมความพร้อมเพื่อให้บุคลากรเติบโตในตำแหน่งสำคัญ**ผู้บริหารงานวิจัย/ ผู้บริหารระดับกลางและสูง**

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-3.1 Middle Management in the Edge of Disruption - Intensive Management Development Program (iMDP) (โปรแกรมการพัฒนาศักยภาพผู้นำรุ่นใหม่เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทีมวิจัย และผู้บริหารหน่วยงาน)*	1. จัดกิจกรรมเรียนรู้และพัฒนา การเป็นผู้นำยุคใหม่ ตามกลไกและหลักสูตรที่กำหนด ทั้ง 4 Modlue	- ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาใน Module 2: Art of Leadership โดยมีรายละเอียดดังนี้ • 7 ม.ค. 63 Building Agile Team for Managing Research Project • 14 ม.ค. 63 Process Improvement Through Disruptive Environment • 21 ม.ค. 63 Diverse Team Management • 28 ม.ค. 63 Interpersonal Skill for change • 4 ก.พ. 63 Advisory Session • 11 ก.พ. 63 Project Presentation ผลสำเร็จ ร้อยละ 3 จาก 3

*** โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2563**

© NSTDA 2019

จำนวนกลุ่มเป้าหมาย 44 คน



ตำแหน่ง	จำนวน
ผู้จัดการ	34
หัวหน้างาน	7
รองผู้อำนวยการฝ่าย	2
เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์อาวุโส	1

สถิติผู้ไม่เข้าร่วมกิจกรรมคิดเป็นจำนวนวัน

จำนวนวันเข้าอบรมตลอดหลักสูตรต้องไม่น้อยกว่า 80%
Manday 27.5 = 5.5 วัน

				จำนวนวัน
1	001003	นางสาววิลาวัณย์ ซื่อสัตย์	BIOTEC	2
2	003249	นางสาวรุ่งรัตน์ ลาภเจริญวงศ์	BIOTEC	
3	004455	นายไพรัตน์ ปัญญารักกิจ	BIOTEC	0.5
4	003451	นางสาวกัญจนา บวรรัตนชัย	CO	0.5
5	000470	นายพรรณทิพย์ คงสำราญ	CO	1.5
6	001452	นางสาวจารุวรรณ มหิทธิ	CO	1
7	001463	นายปณิธาน ลีละธนาวิทย์	CO	1.5
8	002240	นางรัชดา เรืองสิน	CO	3
9	000345	นางสาวรวิสุดา ธนาวุฒิถาวร	CO	2
10	002603	นางสาวสุทิศา อภิสิริเดช	CO	1
11	002663	นางสาวพีชยา จิระธรรมกิจกุล	CO	1
12	003951	นางกัลยา สุพานิช	CO	1
13	001622	นางสาวสุธิดา กุลวัฒนาภรณ์	CO	2
14	003678	นางสาวพรรณทิพา พึ่งประยูรพงศ์	CO	2
15	000370	นางสาวมลุลี พรโชคชัย	CO	2
16	001587	นางสาวศิวพร นาคจรณะ	CO	3
17	002419	นางสาวระสิตา ถาวรานุรักษ์	CO	4
18	003693	นางวารี อัชชะกุลวิสุทธิ์	CO	3
19	002666	นางสาวพัชรี งามวิริยะวงศ์	CO	5.5
20	002414	นายอภิรักษ์ วิเศษศรีพงษ์	CO	6.5
21	001129	นางบุษยา ศุภะจินดา	CO	1
22	002170	นายสยาม นาคาพงศ์	CO	
23	002245	นายสุพล ดวงแก้วแสนสุข	CO	
24	002475	นายนพดร ปัญญาจงถาวร	CO	1
25	003195	นายรุจิโรจน์ ขำสุวรรณ์	CO	
26	003920	นางสาวปิยวดี ลิมพิพรรธ	CO	0.5
27	000177	นางสาวเปรมอนงค์ เฉลิมกิจ	MTEC	0.5
28	002038	นายพีระพงษ์ พิณวาณิช	MTEC	0.5
29	001686	นางเรวดี วงศ์พิศาล	MTEC	1
30	001999	นางสาวนันทิกร ภิญโญ	MTEC	1.5
31	000540	นายธนวิทย์ โพธิ์ศรี	MTEC	
32	000897	นายเสกสรร เสนวิรัช	MTEC	
33	000910	นายธนภัทร ศรีโมรา	MTEC	
34	001434	นายรื่นเริง พรประดับ	MTEC	
35	001609	นางสาวระพีพันธ์ ระหงษ์	MTEC	3.5
36	003558	นายสุระเศรษฐ์ เพ็ชรอุไร	NANOTEC	1
37	002958	นางชลาลัย ซัตตั้น	NANOTEC	2
38	002779	นายชาญณรงค์ พรหมขันธ์	NANOTEC	4.5
39	001855	นายต่อตระกูล พูลโสภา	NANOTEC	8
40	003440	นางสาววฤษสพร มาเย็น	NANOTEC	
41	002253	นายนิทัศน์ อังทองกำเนิด	NECTEC	0.5
42	001168	นางสาวศิริพร ปานสวัสดิ์	NECTEC	3
43	001097	นางสาวจันทิมา จันทร์ศักดิ์ศรี	NECTEC	
44	003034	นายเสฐียรพงษ์ พุ่มพวง	NECTEC	

© NSTDA 2019

โครงการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง
(กลุ่มรักษาการ ผู้จัดการ/หัวหน้างาน)

iMDP INTENSIVE MANAGEMENT DEVELOPMENT PROGRAM

Module 1 Basic Learning
CC 403

- 9 ต.ค. 62 — NSTDA Core Values
- 22 ต.ค. 62 13.00-16.00 น. — ทิศทาง/ถ่ายทอดกลยุทธ์ สวทช. ไปสู่การปฏิบัติ, บริหารความเสี่ยง; นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ IT Security
- 29 ต.ค. 62 13.00-16.00 น. — การบริหาร งาน เงิน คน บริบท งบประมาณ; การบริหารคน
- 30 ต.ค. 62 13.00-16.00 น. — อำนาจอนุมัติ ระเบียบการเงินพัสดุ ตัวอย่างกรณีศึกษา
- Communication in English for Acting Managers 9.00-16.00 น. — Group 1: 18, 25 ก.พ., 3 มี.ค. 63; Group 2: 21, 28 ก.พ., 6 มี.ค. 63
- ต.ค. 62 - มี.ค. 63 — NSTDA e-Learning
- 12 ธ.ค. 62 9.00 - 12.00 น. BIOTEC/NANOTEC; 19 ธ.ค 62 9.00 - 12.00 น. MTEC/ NECTEC

Module 2 Art Of Leadership
CC 403
9.00-16.00 น.

- 5 พ.ย. 62 — Design Thinking Throught Disruption Era
- 12 พ.ย. 62 — Engage & Motivate Team
- 19 พ.ย. 62 11 ธ.ค. 62 — Data Driven Strategic Thinking
- 26 พ.ย. 62 — Setting Goal For Success with OKRs
- 3 ธ.ค. 62 — Effective Communication for Middle Level Manager
- 17 ธ.ค. 62 — Managing Disruptive Change
- 7 ม.ค. 63 — Buidling Agile Team for Managing Research Project

- 14 ม.ค. 63 — Process Improvement Through Disruptive Environment
- 21 ม.ค. 63 — Diverse Team Management
- 28 ม.ค. 63 — Interpersonal Skill for change
- 4 ก.พ. 63 — Advisory Session
- 11 ก.พ. 63 — Project presentation

Modern Presentation (Optional)
จัด 2 รุ่น
Group 1: 10, 17, 24 มี.ค. 63 Group 2: 13,20, 27 มี.ค. 63

Module 3 Project Assignment
CC 306
9.00-16.00 น.

- ความเข้าใจในข้อกำหนดระบบบริหารคุณภาพ (ISO 9001:2015) — Group 1: 7 - 8 พ.ย. 62; Group 2: 21 - 22 พ.ย. 62
- อบรม Internal Auditor ผู้ตรวจประเมินภายใน 2 ระบบ (Internal Auditor ISO 9001: 2015 & ISO 45001 :2018) — Group 1: 14 - 15 พ.ย. 62; Group 2: 28 - 29 พ.ย. 62
- มี.ค. 63 — นำเสนอ Management Improvement Project กับคณะกรรมการ PPR. 30,31 มี.ค

Module 4 Ready to go

- พ.ค. 63 2 Days — Outing with Top Executive & Management Improvement Project Presentation

เกณฑ์การพิจารณา

Group Project : Management Improvement

1. การประยุกต์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ	20%
2. การเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์องค์กร (ตอบโจทย์ 3 ข้อ)	15%
3. สร้างผลกระทบต่อ สวทช./บุคลากร (สามารถนำแนวคิดไปสู่การใช้จริงและขยายผลได้)	25%
4. มีความคิดสร้างสรรค์และไม่เคยมีมาก่อน	25%
5. การนำเสนอและถ่ายทอด	15%

Group Project : Management Improvement

1

Theme

- พัฒนาคุณภาพชีวิตของคน สวทช. (Innovation for a Better Life)
- รักษ์สิ่งแวดล้อม (Innovation for NSTDA Go Green)
- ลดต้นทุน (Innovation in, Less is More)

PM 2.5 Alert

สยาม นาคาพงศ์ สก.
สุพล ดวงแก้วแสนสุข สก.
รุ่งรัตน์ ลาภเจริญวงศ์ ศช.
กัญจนา บวรรัตนชัย สก.
ไพรัตน์ ปัญญารักกิจ ศช.

Internal Mobility

จารุวรรณ มหิทธิ สก.
นันทิกร ภิญโญ ศว.
พัชรี งามวิริยะวงศ์ สก.
วฤษสพร มาเย็น ศน.
ปิยวดี ลิมพิพรรธ สก.

Alternative meals for NSTDA

อภิรักษ์ วิเศษศรีพงษ์ สก.
ระสิตา ถาวรานุรักษ์ สก.
พีชยา จิระธรรมกิจกุล สก.
วารี อัชชะกุลวิสุทธิ์ สก.
กัลยา สุพานิช สก.

Grow green

เรวดี วงศ์พิศาล ศว.
รัชดา เรืองสิน สก.
สุทิศา อภิสิริเดช สก.
ชลาลัย ซัตตั้น ศน.

© NSTDA 2019

Group Project : Management Improvement

2

Rejuvenate Life

รวิสุดา ธนาวุฒิถาวร สก.
พรรณทิพย์ คงสำราญ สก.
วิลาวัณย์ ซื่อสัตย์ ศช.
บุษยา ศุภะจินดา สก.
นพดร ปัญญาจงถาวร สก.

NSTDA's project visibility

จันทิมา จันทร์ศักดิ์ศรี ศอ.
ศิริพร ปานสวัสดิ์ ศอ.
สุธิดา กุลวัฒนาภรณ์ สก.
นิทัศน์ อังทองกำเนิด ศอ.
เสถียรพงษ์ พุ่มพวง ศอ.

Cashless

เปรมอนงค์ เฉลิมกิจ ศว.
ธนวิทย์ โพธิ์ศรี ศว.
เสกสรร เสนวิรัช ศว.
ธนภัทร ศรีโมรา ศว.
รื่นเริง พรประดับ ศว.

Better Communication

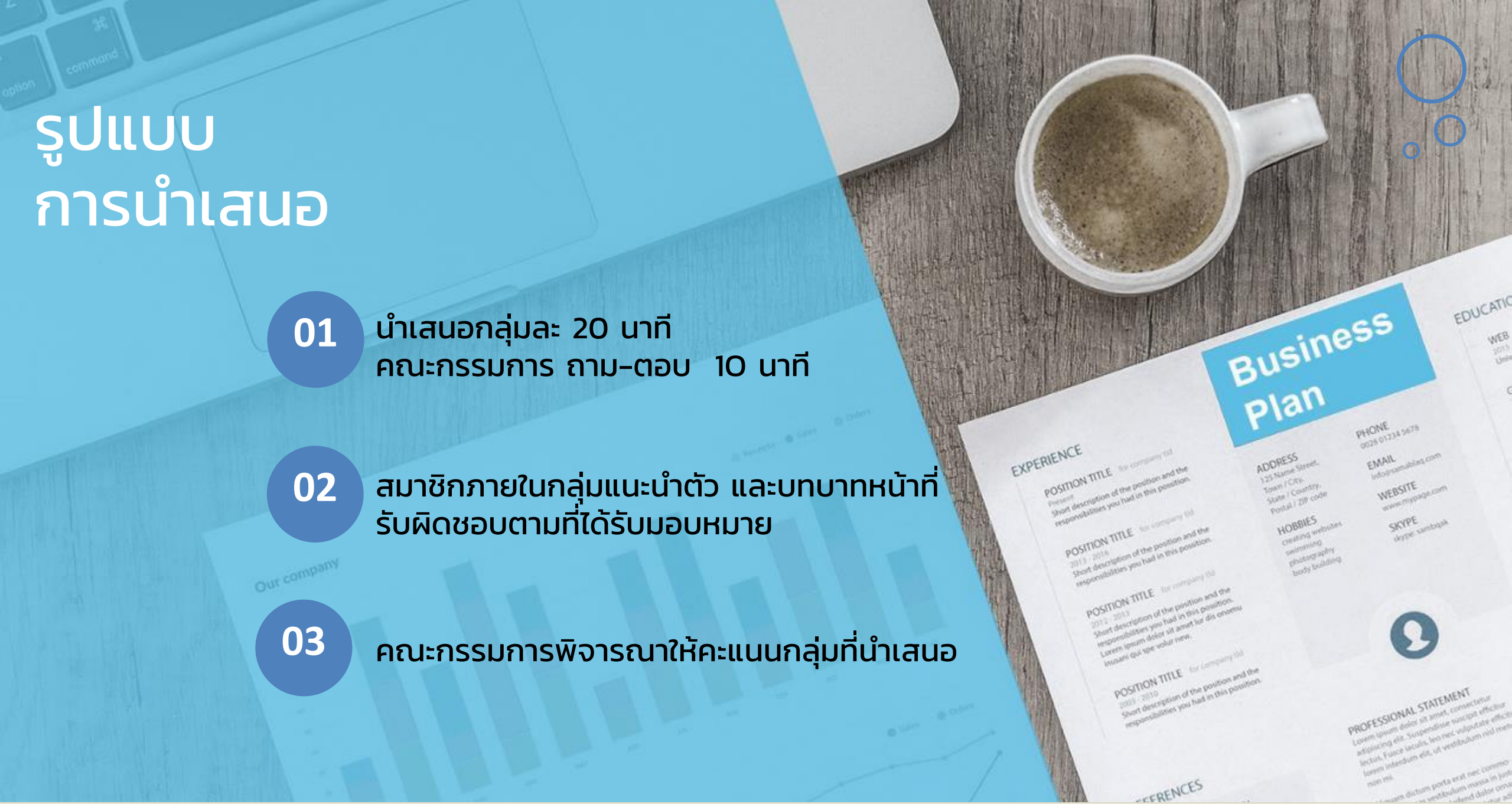
มลุลี พรโชคชัย สก.
ศิวพร นาคจรณะ สก.
ระพีพันธ์ ระหงส์ ศว.
รุจิโรจน์ ขำสุวรรณ์ สก.
พรรณทิพา พึ่งประยูรพงศ์ สก.

NSTDA No NCDs

ปณิธาน ลีละธนาวิทย์ สก.
ต่อตระกูล พูลโสภา ศน.
พีระพงษ์ พิณวานิช ศว.
ชาญณรงค์ พรหมขันธ์ ศน.
สุระเศรษฐ์ เพ็ชรอุไร ศน.

© NSTDA 2019

รูปแบบ
การนำเสนอ



01 นำเสนอกลุ่มละ 20 นาที
คณะกรรมการ ถาม-ตอบ 10 นาที

02 สมาชิกภายในกลุ่มแนะนำตัว และบทบาทหน้าที่
รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย

03 คณะกรรมการพิจารณาให้คะแนนกลุ่มที่นำเสนอ

© NSTDA 2019

เกณฑ์การพิจารณาการผ่านหลักสูตร IMDP

Attendant Rate

เข้าร่วมไม่ต่ำกว่า 80%
กรณีมี testing / Job Assignment ส่ง ครบถ้วน และมีผลสอบผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

.

Group: Project Management

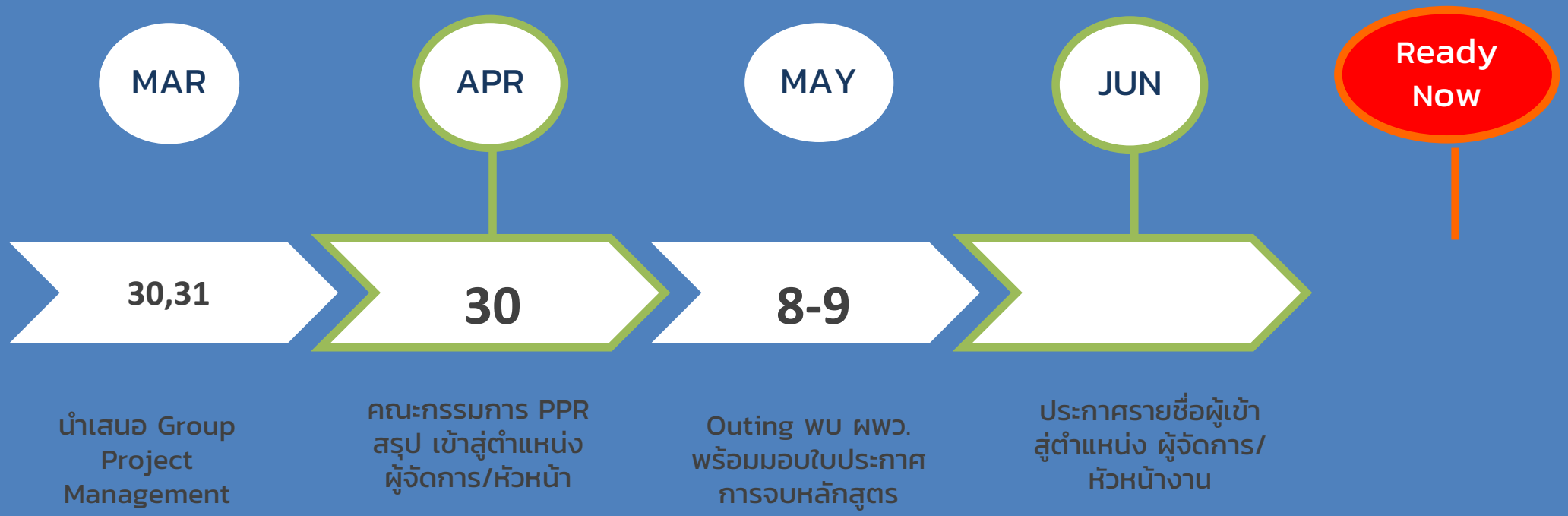
Project Management หัวข้อต้องอยู่ภายใต้ธีมที่องค์กรกำหนดไว้/คะแนนไม่ต่ำกว่า 80%

ข้อสอบประมวลความเข้าใจด้านการบริหาร (งาน เงิน คน)

สามารถทำข้อสอบผ่าน อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือการวัดในแง่ของ การบริหารจัดการ ทัศนคติ ความถูกต้อง ตามกฎระเบียบ โดยต้องผ่านทุกหัวข้อ

© NSTDA 2019

TIME LINE



© NSTDA 2019

HRI-3 การสร้างและเพิ่มสมรรถนะผู้นำรุ่นใหม่ และเตรียมความพร้อมเพื่อให้บุคลากรเติบโตในตำแหน่งสำคัญ**ผู้บริหารงานวิจัย/ ผู้บริหารระดับกลางและสูง**

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-3.2 คัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ตาม Proactive Promotion & Rotation System*	1. คณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้บริหารของสำนักงาน ด้านการบริหารงานบุคคล 2. ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่กระบวนการ Familiarization program (ส่งมอบงานเดิม รับมอบงานใหม่) ผลสำเร็จ ร้อยละ 2.5 จาก 2.5	1. เสนอที่ประชุมทบทวนกล่องฝ่าย/งานว่างและรักษาการ และสรุปจำนวนที่ดำเนินการในปี 2563 จำนวน 79 ตำแหน่ง (สรุปข้อมูล ณ วันที่ 26 มีนาคม 2563) แบ่งเป็น 1.1 ระดับฝ่าย 8 ตำแหน่ง (ตำแหน่งว่าง 7 ตำแหน่ง / ที่รักษาการ 1 ตำแหน่ง) 1.2 ระดับงาน 71 ตำแหน่ง (ตำแหน่งว่าง 27 ตำแหน่ง / ที่รักษาการ 44 ตำแหน่ง) 2. คณะกรรมการ Proactive Promotion and Rotation (PPR) ประชุมพิจารณาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง ณ ไตรมาสที่ 2/2563 ได้ผู้เหมาะสม 10 ตำแหน่ง (ระดับฝ่าย 4 ตำแหน่ง / ระดับงาน 6 ตำแหน่ง) • ผู้อำนวยการฝ่ายติดตามและประเมินผล ศช. (เป็นตัวจริง) • ผู้อำนวยการฝ่ายบริการเทคโนโลยีดิจิทัล สก. (รักษาการ) • ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารโครงการความร่วมมือขนาดใหญ่ สก. (รักษาการ) • ผู้อำนวยการฝ่ายความร่วมมืออุตสาหกรรมฐานชีวภาพ สก.(รักษาการ) • ผู้จัดการ งานกลยุทธ์ทรัพย์สินทางปัญญา ศจ. (เป็นตัวจริง) • ผู้จัดการ งานพัสดุ ศอ. (รักษาการ) • ผู้จัดการ งานข้อบังคับและระเบียบ สก. (รักษาการ) • ผู้จัดการ งานนิติกรรมและสัญญาด้านทรัพย์สินทางปัญญา สก. (รักษาการ) • ผู้จัดการ งานงานนิติกรรมและสัญญา สก. (รักษาการ) • ผู้จัดการ งานบริหารกลยุทธ์องค์กร สก. (รักษาการ) 3. โครงการ Internal Job Opportunity เปิดโอกาสให้พนักงานสมัครงานตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 12 ตำแหน่ง เป็นเวลา 1 เดือน สรุปจำนวนผู้สมัคร 32 คน รวม 64 Applications เป็น input ให้คณะกรรมการ PPR พิจารณา ซึ่งคณะกรรมการ PPR เริ่มดำเนินการพิจารณาในเดือนมีนาคม 2563

*** โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2563**

ดำเนินการ Internal Job Opportunity ปี 2563 จำนวน 12 ตำแหน่ง

รับสมัครตั้งแต่วันที่ 24 มกราคม 2563 ถึงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2563

12 ตำแหน่ง

- งานบริหารโครงการความร่วมมือภาครัฐและเอกชน สก.
- งานบริหารโปรแกรมสนับสนุนกลุ่มนักวิจัยแกนนำ สก.
- งานวิเคราะห์โครงการร่วมทุนกับต่างประเทศ สก.
- งานประสานโครงการความร่วมมือตามนโยบาย สก.
- งานส่งเสริมธุรกิจซอฟต์แวร์ ศจ.
- งานบริหารพื้นที่และสนับสนุนธุรกิจ ศจ.
- งานสื่อสารการตลาด อวท. ศจ.
- งานสนับสนุนวิจัย/วิชาการ ศช.
- งานพัฒนาบุคลากรและองค์กร ศว.
- งานบริหารด้านทุนทางปัญญา ศว.
- งานติดตามและประเมินผล ศว
- งานกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรวิจัย ศอ.

หมายเหตุ : รวมอยู่ในกลุ่มตำแหน่งงานว่าง (ระดับงาน) แล้ว

© NSTDA 2019

Internal Job Opportunity

รายละเอียดการส่งใบสมัคร 12 ตำแหน่ง

ช่องทางการสื่อสาร

email ไปยังกลุ่มเป้าหมาย
คิดจากจำนวนผู้เข้าดู
เป็น 36.0%

email All NSTDA
เข้าดู 402 ครั้ง
จำนวน 154 คน (คิดเป็น 5.1%
ของพนักงานทั้งหมด)

MyPage
เข้าดู 402 ครั้ง
จำนวน 154 คน (คิดเป็น 5.1%
ของพนักงานทั้งหมด)

KhunSe
ส่งถึงผู้รับได้ 1,527 คน

ตำแหน่งที่เปิดรับ	จำนวนการสมัคร (ครั้ง)	จำนวนคน PG15/16 ที่สมัคร	Personal grade (PG)				
			14B	15A	15B	16	17
1.) ผู้จัดการงานบริหารโครงการความร่วมมือภาครัฐและเอกชน (สก.)	9	9	0	2	2	3	2
2.) ผู้จัดการงานบริหารโปรแกรมสนับสนุนกลุ่มนักวิจัยแกนนำ (สก.)	7	6	1	2	1	2	1
3.) ผู้จัดการงานวิเคราะห์โครงการร่วมทุนกับต่างประเทศ (สก.)	7	6	1	1	1	3	1
6.) ผู้จัดการงานประสานโครงการความร่วมมือตามนโยบาย (สก.)	8	8	0	4	2	2	0
4.) ผู้จัดการงานติดตามและประเมินผล (ศว.)	5	5	0	3	0	2	0
9.) ผู้จัดการงานพัฒนาบุคลากรและองค์กร (ศว.)	6	6	0	6	0	0	0
10.)ผู้จัดการงานบริหารด้านทุนทางปัญญา (ศว.)	6	6	0	2	3	1	0
5.) ผู้จัดการงานกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรวิจัย (ศอ.)	5	5	0	4	0	1	0
8.) ผู้จัดการงานสนับสนุนวิจัย/วิชาการ (ศช.)	2	1	1	1	0	0	0
7.) ผู้จัดการงานส่งเสริมธุรกิจซอฟต์แวร์ (ศจ.)	4	4	0	1	0	3	0
11.) ผู้จัดการงานสื่อสารการตลาด อวท. (ศจ.)	5	5	0	3	0	2	0
12.) ผู้จัดการงานบริหารพื้นที่และสนับสนุนธุรกิจ (ศจ.)	-	-	0	0	0	0	0

หมายเหตุ: ใบสมัคร 64 applications ผู้สมัครจำนวน 32 คน
(PG 14-1 คน/PG15A-15 คน/PG15B -7 คน/PG16-7คน /PG17-2คน)

© NSTDA 2019

HRI-4 เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร และส่งเสริมวัฒนธรรมของการทำงานแบบมีส่วนร่วม

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-4.1 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันของบุคลากรวิจัย • R&D Sharing & TED Style Talk Coaching • กิจกรรมเปิดประสบการณ์ทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม/ภาคเกษตรกรรม (Site Visit) • โจทย์วิจัยเพื่อส่วนรวมที่ต้องการความมีส่วนร่วม	ดำเนินการจัดกิจกรรม R&D Sharing & TED Style Talk Coaching ผลสำเร็จ ร้อยละ 2.5 จาก 2.5	- R&D Sharing & TED Style Talk Coaching อยู่ระหว่างการเตรียมนำเสนอ ผู้บริหารพิจารณา Theme ประจำปี 2563 - 31 ม.ค.-1 ก.พ. 63 NSTDA Budding Network Outing มีนักวิจัยเข้าร่วม 44 คน ณ โรงแรม นที โรงแรมนที เดอะริเวอร์ฟร้อนท์ กาญจนบุรี โดยมีกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ - เยี่ยมชม เขื่อนศรีนครินทร์ กาญจนบุรี ที่นักวิจัยรุ่นพี่ ดร. อุดม ลิ่วลมไพศาล จากเนคเทค พัฒนาระบบตรวจสุขภาพเขื่อน (Dam Safety Remote Monitoring System: DS-RMS) ตรวจสอบพฤติกรรมเขื่อน (ไหลซึม ทรุดตัว เคลื่อนตัว) ข้อมูลแผ่นดินไหว และข้อมูลสถานการณ์น้ำในเขื่อน ด้วยเซนเซอร์ตรวจวัด ประมวลผลข้อมูลด้วยระบบเสมือนผู้เชี่ยวชาญ ติดตั้งใช้งาน 14 เขื่อนของ กฟผ. ทั่วประเทศ - ทุกนาทีกับ พี่ณรงค์ และผู้บริหารศูนย์ พูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดหลักการทำงาน กับ 6 ข้อคำถามสำคัญ - Workshopกลไกสร้างความเก่ง ใน 5 ปีแรกของนักวิจัยใหม่ สวทช. เพื่อนำมากำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรวิจัย สวทช. ต่อไป - 5 มี.ค. 63 นำเสนอแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรวิจัย สวทช. ต่อที่ประชุมผู้บริหาร HR TOP

ผ่านไปแล้วนะคะกับกิจกรรม **NSTDA Budding Network 2020** ช่วงระหว่างวันที่ 31 มกราคม ถึง 1 กุมภาพันธ์ 63 ซึ่งก่อนอื่นต้องขอขอบคุณน้องๆ นักวิจัยใหม่ กลุ่มพี่เลี้ยง และทีมงานทุกคนมากๆ ค่ะ ที่มาร่วมกิจกรรมด้วยกัน โดยแบ่งกิจกรรมหลักๆ ออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. กิจกรรมศึกษาดูงาน

เป็นกิจกรรมแรกที่เราได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ เขื่อนศรีนครินทร์ จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ทำงานของนักวิจัยรุ่นพี่จากทีมวิจัย ที่เทคโนโลยีระบบวัดและควบคุมระยะไกล กลุ่มวิจัยระบบอัจฉริยะจากเนคเทคที่มาสร้างแรงบันดาลใจให้กับน้องๆ นักวิจัยรุ่นใหม่ของ สวทช. ซึ่งผลงานนั้นก็คือ "ระบบตรวจสุขภาพเขื่อน" หรือ DS-RMS (Dam Safety Remote Monitoring System) เป็นระบบที่ กฟผ. ร่วมกับเนคเทคพัฒนาขึ้น โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับเทคโนโลยีของเครื่องมือตรวจวัดพฤติกรรมเขื่อน มาบูรณาการใช้ในการดำเนินงานแม่นยำเสริมสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงปลอดภัยในเขื่อนใหญ่ของ กฟผ.

2. กิจกรรมแลกเปลี่ยนมุมมองความคิดกับผู้บริหาร

โดยในส่วนนี้ ผศ. ดร. ณรงค์ ศิริเลิศวรกุล พร้อมผู้บริหารศูนย์ต่างๆ ได้มาร่วมแลกเปลี่ยนมุมมองความคิดเห็น ต่างๆ ใน 6 ข้อคำถามสำคัญ และย้ำการศึกษาข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์กับน้องๆ นักวิจัยอย่างมากมาย

3. กิจกรรม Workshop ระดมความคิด

ในหัวข้อ "กลไกสร้างความเก่งใน 5 ปีแรกของนักวิจัยใหม่ สวทช." ภายใต้กรอบแนวคิด ซึ่งทางทีมงานจะนำผลที่ได้จากการทำ Workshop ในครั้งนี้นำไปพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไปค่ะ

ท้ายนี้ทีมงานขอขอบคุณอีกครั้ง ที่ทุกคนให้ความร่วมมือและให้ความสนใจกับกิจกรรมดีๆ อย่างนี้ แล้วพบกันในโอกาสต่อไปค่ะ

สิ่งที่ทำกิจกรรม

กลไกสร้างความเก่ง ใน 5 ปีแรก ของนักวิจัยใหม่ สวทช

© NSTDA 2019

HRI-4 เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร และส่งเสริมวัฒนธรรมของการทำงานแบบมีส่วนร่วม

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-4.2 โครงการสำรวจและส่งเสริมพัฒนาความผูกพันบุคลากร สวทช.*	1. สื่อสารความรู้ความเข้าใจในการจัดทำการสำรวจความผูกพันบุคลากร ต่อที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง ทุกศูนย์และสายงาน (ไตรมาส 1-2) 2. ดำเนินการสำรวจความผูกพันบุคลากร สวทช. ประจำปี 2563 3. สื่อสารผลสำรวจความผูกพันบุคลากรต่อผู้บริหารระดับสูง และการสื่อสารกับบุคลากร สวทช. ผ่านเวที NSTDA Day ผลสำเร็จ ร้อยละ 2.2 จาก 2.5	1. สื่อสารความรู้ความเข้าใจในการจัดทำการสำรวจความผูกพันบุคลากร ต่อที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง ทุกศูนย์และสายงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ • 7 ม.ค. สื่อสาร Eangaement Biotec • 8 ม.ค. สื่อสาร Engagement ในวงประชุม TMC • 9 ม.ค. สื่อสาร Engagement ในวงประชุม RDI • 14 ม.ค. สื่อสาร Engagement ในวงประชุม Nanotec • 15 ม.ค. สื่อสาร Eangaement MTEC • 21 ม.ค. สื่อสาร Engagement ในวงประชุม สท • 22 ม.ค. สื่อสาร Engagement ในวงประชุม ผู้บริหาร NECTEC • 23 ม.ค. สื่อสาร Engagement สายสาย กลยุทธ์องค์กร • 24 ม.ค. สื่อสาร Town Hall กับบุคลากร สวทช. ผ่านเวที NSTDA Update • 29 ม.ค สื่อสาร Engagement สาย ว และ ท 1. วันที่ 27 มกราคม ถึง 7 กุมภาพันธ์ 2563 ได้ให้พนักงานทำการสำรวจความผูกพันบุคลากรประจำปี 2563 บุคลากรเข้าร่วม 84% 2. 5 มี.ค. 63 นำผลสำรวจความผูกพันเสนอที่ประชุม HR Top ครั้งที่ 2/2563

* โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2563

ปัญหาและอุปสรรค

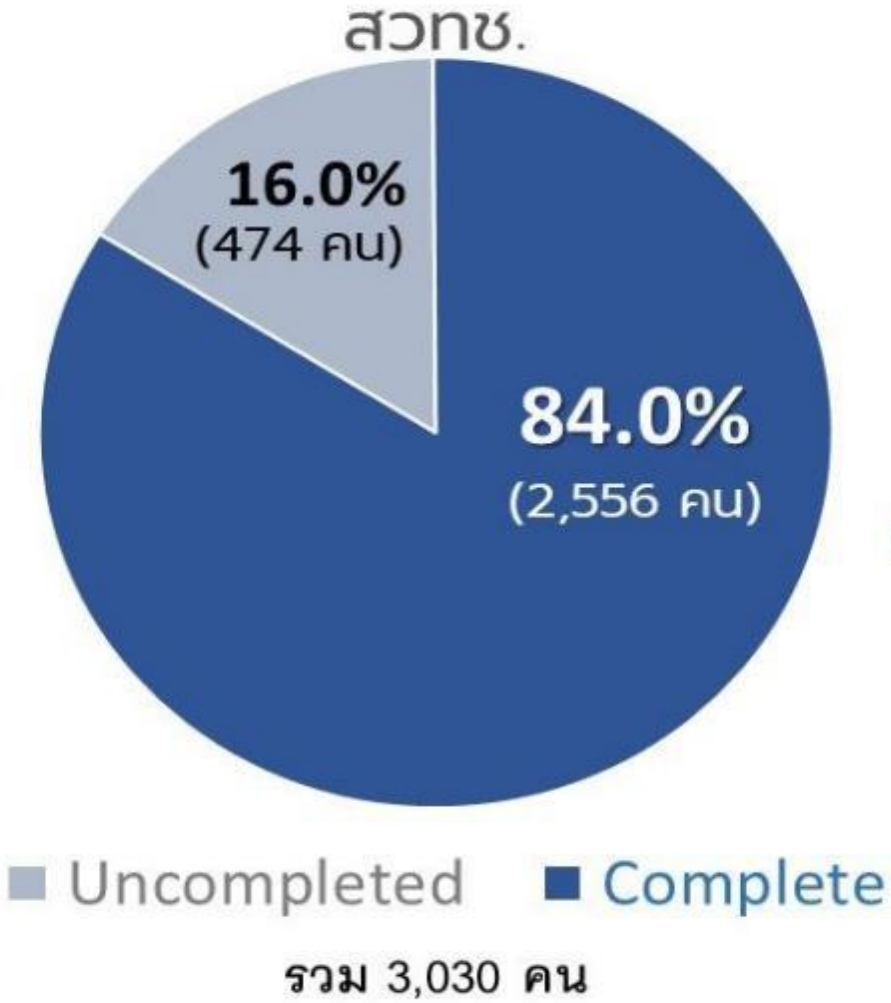
- จากสถานการณ์การระบาดไวรัส COVID-19 ที่กำลังระบาดอยู่ในอยู่ ประกอบกับ สวทช. มีนโยบายให้บุคลากร ทดลองการปฏิบัติงานนอกสถานที่ (Work From Home) ในช่วงที่งานพัฒนาความผูกพันบุคลากร (EED) มีแผนการดำเนินในส่วนกิจกรรมการสื่อสารผู้บริหารตามศูนย์และสายงานต่างๆ รวมถึงการสื่อสารในรูปแบบ Town Hall เพื่อแจ้งผลสำรวจความผูกพันบุคลากรประจำปี 2563ให้ทราบผล จึงส่งผลให้เกิดความล่าช้า

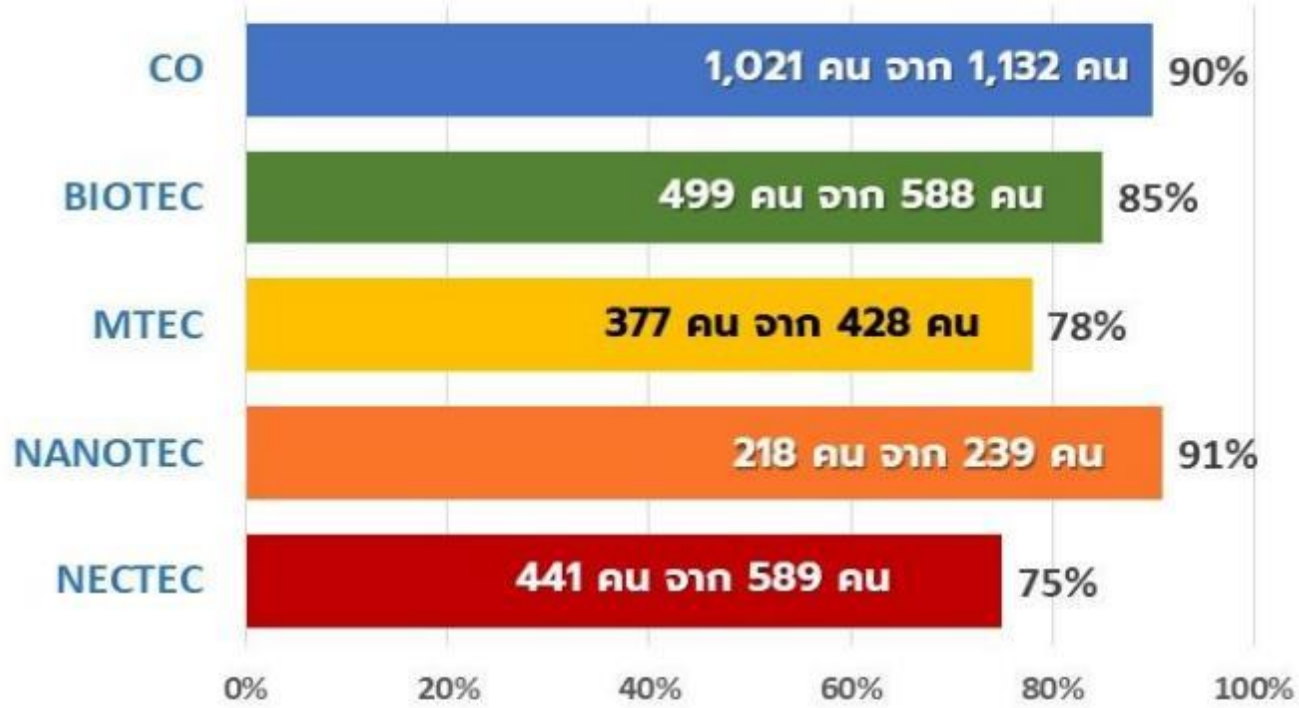
แนวทางแก้ไขปัญหา

- ปรับรูปแบบการสื่อสารในรูปแบบ Conference Meeting โดยใช้เครื่องมือของสำนักงานฯ WebEX
- ทำการสื่อสารเฉพาะระดับผู้บริหารของศูนย์ ได้แก่ ผอ.ศูนย์ฯ รอง ผอ.ศูนย์ฯ

© NSTDA 2019

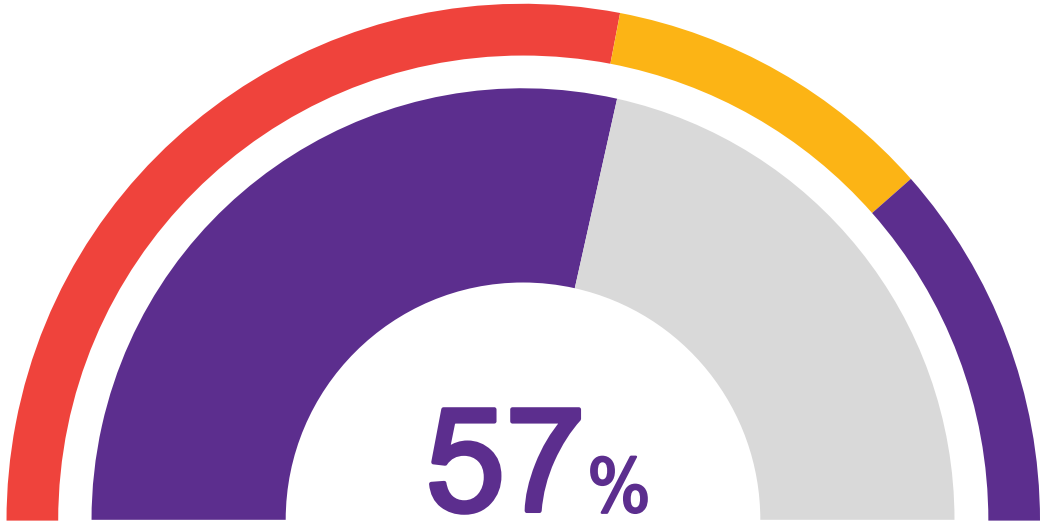
UPDATE การสำรวจความผูกพันบุคลากร สวทช. ประจำปี 2563 ข้อมูลวันที่ 7 ก.พ. 63 เวลา 23.59 น.

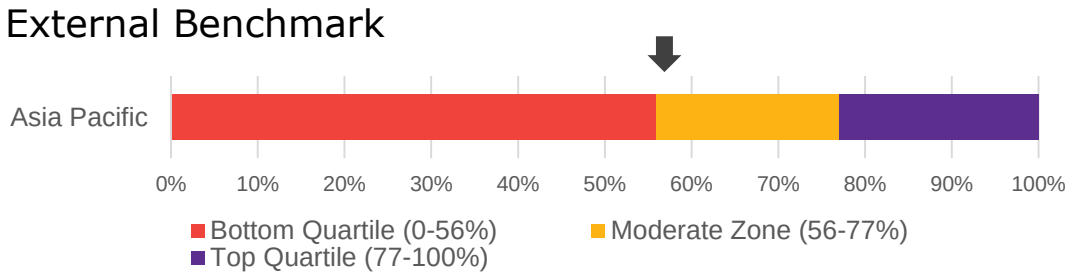




© NSTDA 2019

NSTDA Overall Engagement Score





↑ 9 points	48%	NSTDA 2017
↓ 7 points	64%	NSTDA Custom (2016-2019)
↓ 9 points	66%	Thailand - Market Average (2016-2019)
↓ 6 points	63%	Thailand - Research & Development (2016-2019)
↓ 5 points	62%	APAC - Asia Pacific Government & Non-Profit (2016-2019)
↓ 30 points	87%	Thailand - Best Employers (2016-2019)

Priority Areas

- Senior Leadership (41%)
- Talent & Staffing (38%)
- Career & Development (43%)

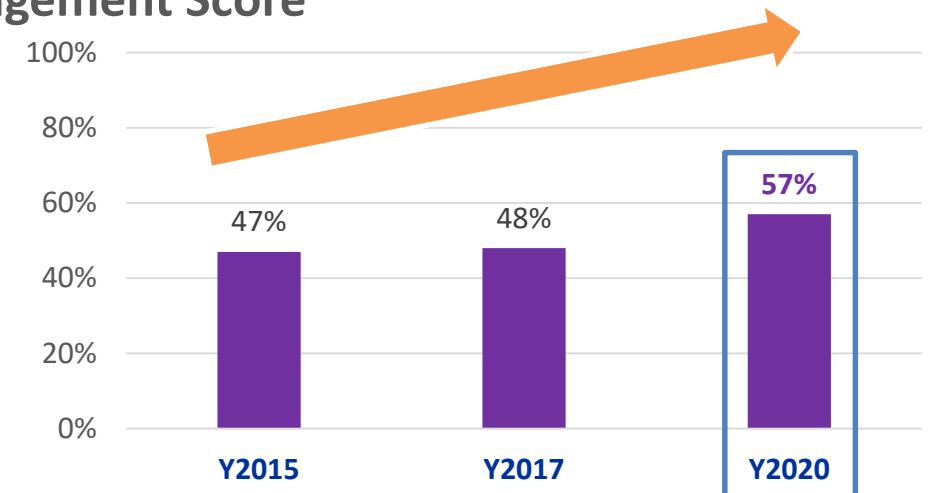
Most Improved Areas from 2017

- Performance Management (+14%)
- Diversity & Inclusion (+13%)
- Senior Leadership (+10%)

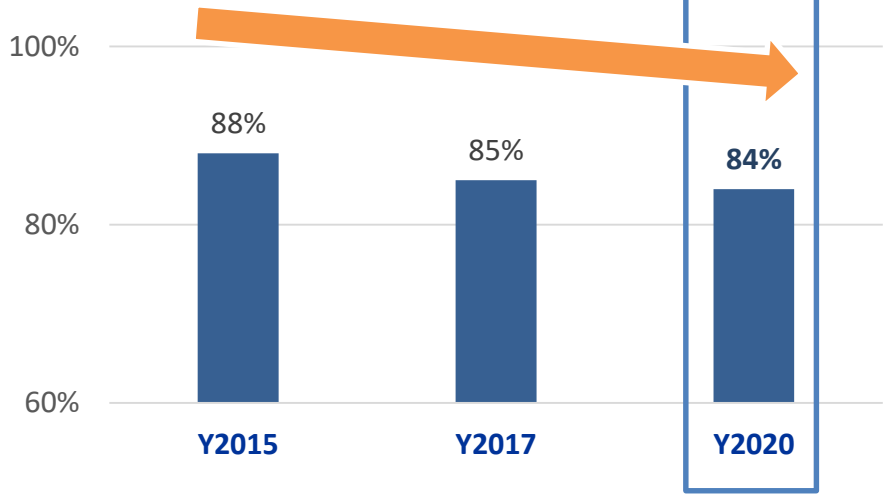
© NSTDA 2019

Engagement Score & Response Rate Trend

Engagement Score



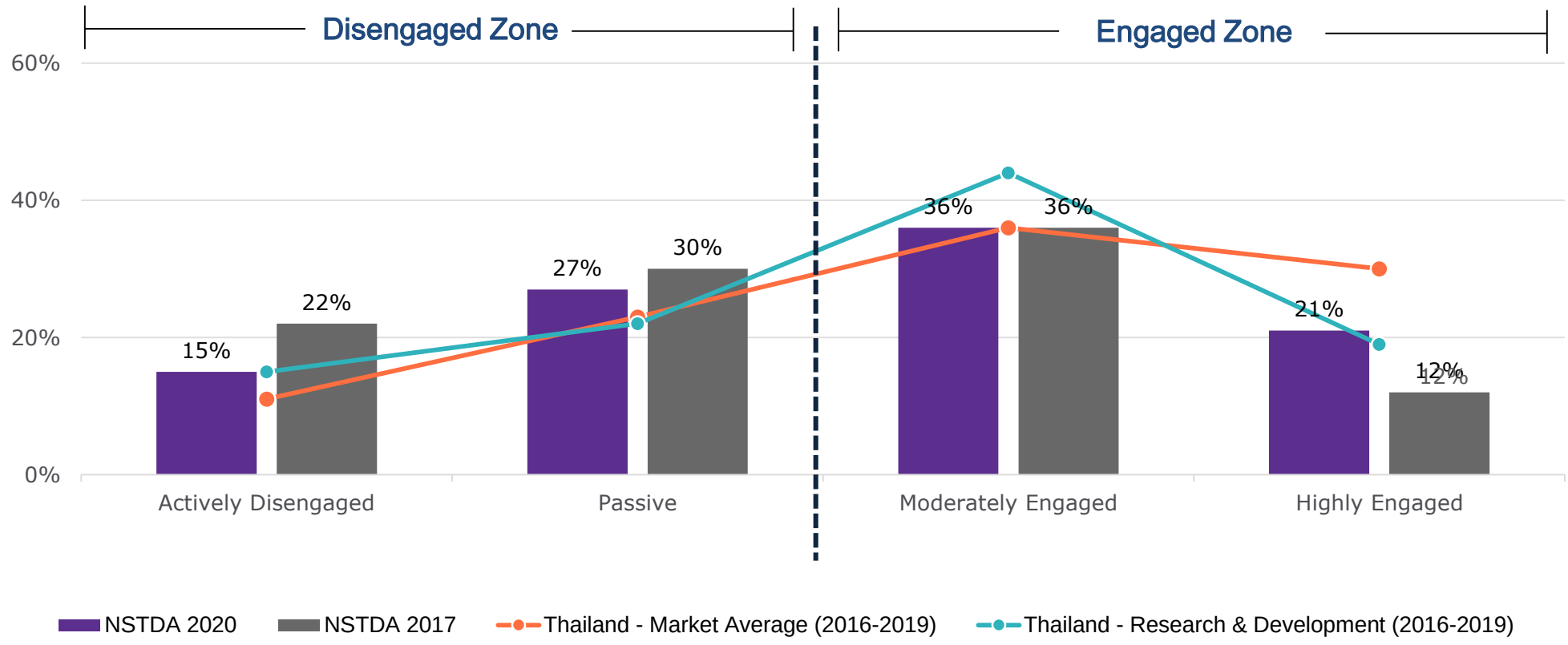
Response Rate



	Year of survey		
	2015	2017	2020
NSTDA (n= 2,556)	47% 88%	48% 85%	57% (+9) 84%
BIOTEC (n=499)	53% 86%	52% 80%	58% (+6) 85%
CO (n=1,021)	56% 92%	55% 96%	63% (+8) 90%
MTEC (n=377)	46% 87%	44% 77%	56% (+12) 78%
NANOTEC (n=218)	20% 95%	28% 94%	40% (+12) 91%
NECTEC (n=441)	42% 85%	43% 78%	52% (+9) 75%

© NSTDA 2019

Engagement Distribution



Thailand - Market Average (2016-2019)	+4	+4	0	-9
Thailand - Research & Development (2016-2019)	0	+5	-8	+2

© NSTDA 2019

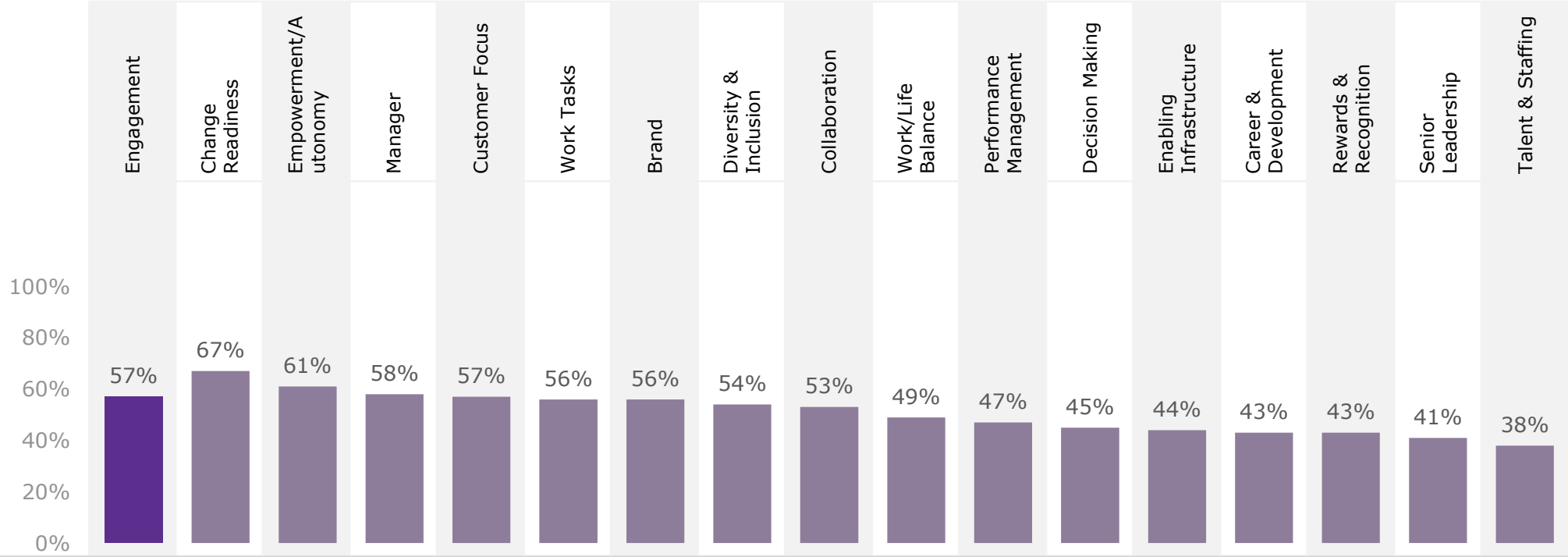
Engagement Details

Engagement | 57%

	Item	% Positive Perception	% Positive Hesitance	% Negative Hesitance	% Negative Perception	NSTDA 2017	Thailand – Market Average (2016-2019)	Thailand - Research & Development (2016-2019)
Say	Given the opportunity, I tell others great things about working here	62	28	7	4	+3	-12	-10
Stay	It would take a lot to get me to leave this organization	61	23	9	7	+5	-6	-3
Say	I would not hesitate to recommend this organization to a friend seeking employment	56	28	10	6	+5	-15	-12
Strive	This organization motivates me to contribute more than is normally required to complete my work	53	27	12	8	+9	-10	-1
Strive	This organization inspires me to do my best work every day	49	29	13	8	+7	-14	-6
Stay	I rarely think about leaving this organization to work somewhere else	45	23	15	17	+7	-13	-11

© NSTDA 2019

Dimension Ranking



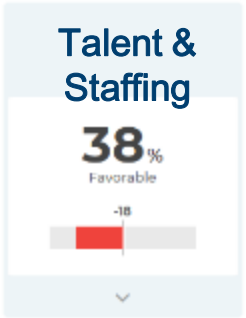
Distance From	Engagement	Change Readiness	Empowerment/Autonomy	Manager	Customer Focus	Work Tasks	Brand	Diversity & Inclusion	Collaboration	Work/Life Balance	Performance Management	Decision Making	Enabling Infrastructure	Career & Development	Rewards & Recognition	Senior Leadership	Talent & Staffing
NSTDA 2017	+9	--	+8	+4	--	+5	+4	+13	+7	+2	+14	--	+9	+7	+9	+10	+6
Thailand - Market Average (2016-2019)	-9	0	-2	-12	-14	-16	-14	-13	-12	-14	-21	-18	-16	-20	-13	-25	-18
Thailand - Research & Development (2016-2019)	-6	--	-3	-2	--	-11	--	--	-22	-1	-16	--	+3	-11	-12	-18	--

© NSTDA 2019

Dimension Priorities

1 ↑10%
(2017 = 31%)

2 ↑7%
(2017 = 31%)



3 ↑7%
(2017 = 36%)

Rank	Dimension	Item	% Favorable	Thailand – Market Average (2016-2019)
1	Senior Leadership	NSTDA Top Executives fills me with excitement for the future of this organization	37%	-28
2	Talent & Staffing	This organization retains the people needed to achieve business goals	28%	-26
3	Career & Development	This organization offers excellent career opportunities to employees who are strong performers	37%	-28
4	Rewards & Recognition	I receive appropriate recognition (beyond my pay and benefits) for my contributions and accomplishments	35%	-21
5	Talent & Staffing	This organization is attracting the people we need to achieve our business goals	36%	-23
6	Enabling Infrastructure	As an organization, we are structured in a way that helps us achieve our goals	38%	-24
7	Senior Leadership	NSTDA Top Executives is open and honest in communication	42%	-23
8	Career & Development	My future career opportunities here look good	34%	-20
9	Performance Management	The way we manage performance here does a good job of identifying my strengths and improvement areas	41%	-22
10	Senior Leadership	NSTDA Top Executives provides clear direction for the future	45%	-23

BIOTEC – Engagement Score and Focus Areas

Asia Pacific	Bottom Quartile (0-56%) / Moderate Zone (56-77%) / Top Quartile (77-100%)	Difference in % Engaged vs. NSTDA 2017	Thailand – Market Average (2016-2019)	Thailand – Research & Development (2016-2019)
NSTDA (n=2,556)	57%	+9	-9	-6
002. BIOTEC (n=499)	58%	+6	-8	-5

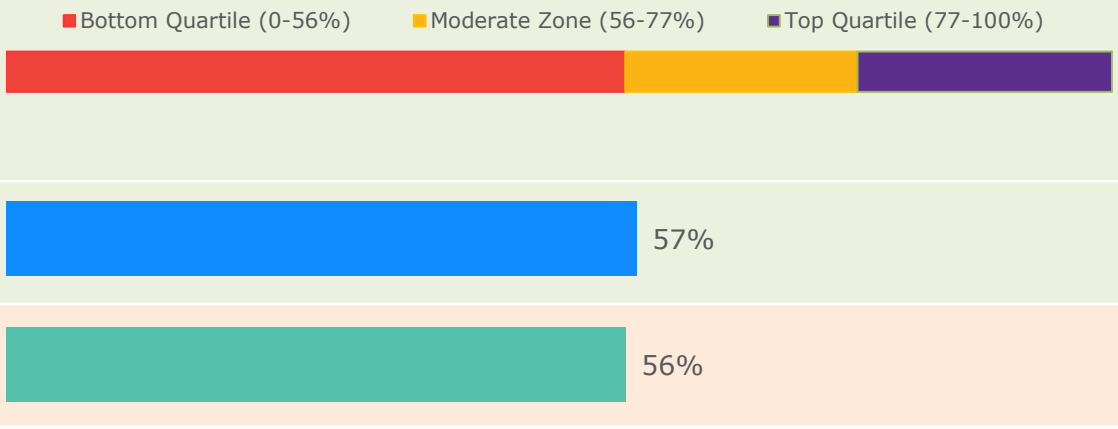
Focus Areas	Question Items
Senior Leadership 39% (+5)	• NSTDA Top Executives fills me with excitement for the future of this organization • NSTDA Top Executives is open and honest in communication • NSTDA Top Executives provides clear direction for the future
Talent & Staffing 40% (+2)	• This organization retains the people needed to achieve business goals • This organization is attracting the people we need to achieve our business goals
Enabling Infrastructure 43% (+3)	• As an organization, we are structured in a way that helps us achieve our goals • We are quick to invest in new ideas that will drive future success • Overall communication at this organization is effective • This organization provides the support I need to develop ideas that will help make it more successful

Demographics with Lowest Engagement Scores Between Comparative Groups	
Personal Grade	• 16 (49%) • 17 (44%)
Job Family	• วิจัยและพัฒนา (R&D) รหัส: 2000 (53%) • พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Development) รหัส: 5000 (53%)
Position	• นักวิจัย (46%)
Sub-Sector	• ด้านวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพเพื่ออุตสาหกรรม (50%)
Years of service	• More than 20 years (49%)
Management Position	• หัวหน้าทีมวิจัย (48%)
นักเรียนทุน	• นักเรียนทุน (41%)

MTEC – Engagement Score and Focus Areas

Difference in % Engaged vs.

Asia Pacific	NSTDA 2017	Thailand – Market Average (2016-2019)	Thailand – Research & Development (2016-2019)
NSTDA (n=2,556)	+9	-9	-6
386. MTEC (n=377)	+12	-10	-7



Focus Areas	Question Items
Senior Leadership 37% (+13)	• NSTDA Top Executives fills me with excitement for the future of this organization • NSTDA Top Executives provides clear direction for the future • NSTDA Top Executives is open and honest in communication
Talent & Staffing 35% (+6)	• This organization retains the people needed to achieve business goals • This organization is attracting the people we need to achieve our business goals
Enabling Infrastructure 40% (+10)	• As an organization, we are structured in a way that helps us achieve our goals • We are quick to invest in new ideas that will drive future success • Overall communication at this organization is effective

Demographics with Lowest Engagement Scores Between Comparative Groups	
Personal Grade	• 16 (47%) • 17 (48%)
Job Family	• บริหาร (Middle Management) รหัส: 1000 (43%)
Position	• นักวิจัย (42%)
Sub-Sector	• ด้านวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีวัสดุและกระบวนการขึ้นรูป (49%)
Years of Service	• 2 - 5 years (43%) • 5 - 10 years (41%)
Management Position	• หัวหน้าทีมวิจัย (45%)
นักเรียนทุน	• นักเรียนทุน (38%)

NANOTEC – Engagement Score and Focus Areas

Difference in % Engaged vs.

	Asia Pacific	NSTDA 2017	Thailand – Market Average (2016-2019)	Thailand – Research & Development (2016-2019)
	Bottom Quartile (0-56%) / Moderate Zone (56-77%) / Top Quartile (77-100%)			
NSTDA (n=2,556)	57%	+9	-9	-6
487. NANOTEC (n=218)	40%	+12	-26	-23

Focus Areas	Question Items
Senior Leadership 26% (+8)	• NSTDA Top Executives fills me with excitement for the future of this organization • NSTDA Top Executives provides clear direction for the future • NSTDA Top Executives is open and honest in communication
Talent & Staffing 29% (+6)	• This organization retains the people needed to achieve business goals • This organization is attracting the people we need to achieve our business goals
Career & Development 35% (+8)	• This organization offers excellent career opportunities to employees who are strong performers • My future career opportunities here look good

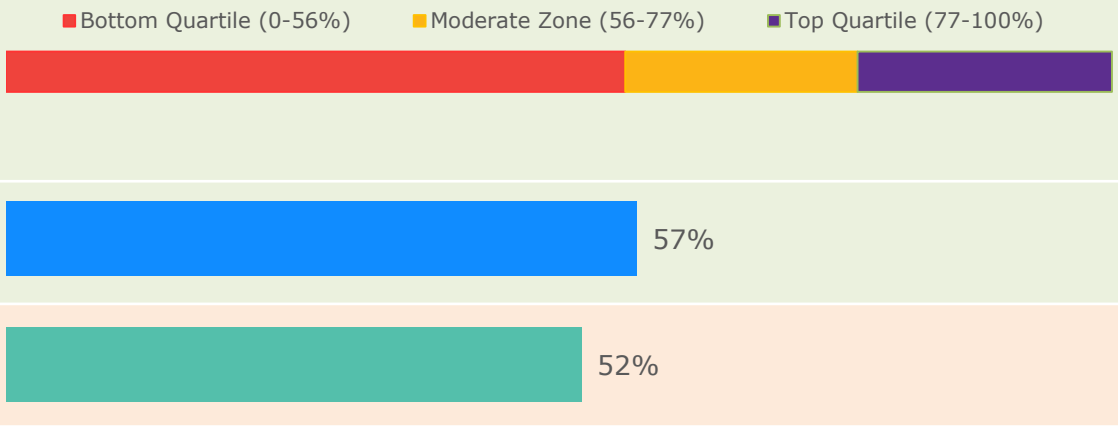
Demographics with Lowest Engagement Scores Between Comparative Groups	
Gender	• Female (37%)
Personal Grade	• 17 (33%)
Position	• นักวิเคราะห์ (25%) • นักวิจัย (33%)
Job Family	• สนุบสนุนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development Support) รหัส: 3000 (30%) • ธุรกิจ (Business) รหัส: 4000 (9%)
Sub-Sector	• ด้านวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีกระบวนการนาโน (29%) • ด้านสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา (33%)
Years of Service	• 1 - 2 years (24%) • 5 - 10 years (27%)
นักเรียนทุน	• นักเรียนทุน (32%)

© NSTDA 2019

NECTEC – Engagement Score and Focus Areas

Difference in % Engaged vs.

Asia Pacific	NSTDA 2017	Thailand – Market Average (2016-2019)	Thailand – Research & Development (2016-2019)
NSTDA (n=2,556)	+9	-9	-6
553. NECTEC (n=441)	+9	-14	-11



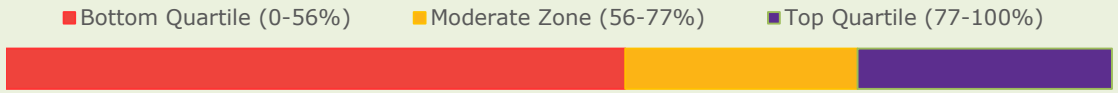
Focus Areas	Question Items
Senior Leadership 33% (+12)	• NSTDA Top Executives fills me with excitement for the future of this organization • NSTDA Top Executives is open and honest in communication • NSTDA Top Executives provides clear direction for the future
Talent & Staffing 33% (+6)	• This organization retains the people needed to achieve business goals • This organization is attracting the people we need to achieve our business goals
Rewards & recognition 41% (+10)	• I receive appropriate recognition (beyond my pay and benefits) for my contributions and accomplishments

Demographics with Lowest Engagement Scores Between Comparative Groups	
Generation	• Generation Y (49%)
Personal Grade	• 17 (43%) • 19 (33%)
Job Family	• วิจัยและพัฒนา (R&D) รหัส: 2000 (47%) • ธุรกิจ (Business) รหัส: 4000 (30%)
Sub-Sector	• NSTI (42%) • ด้านวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และเซนเซอร์อิเล็กทรอนิกส์ขั้นสูง (43%)
Years of Service	• 2 - 5 years (40%) • 5 - 10 years (31%)
นักเรียนทุน	• นักเรียนทุน (38%)

© NSTDA 2019

CO – Engagement Score and Focus Areas

Difference in % Engaged vs.

Asia Pacific		NSTDA 2017	Thailand – Market Average (2016-2019)	Thailand – Research & Development (2016-2019)
NSTDA (n=2,556)	57%	+9	-9	-6
100. CO (n=1,021)	63%	+8	-3	0

Focus Areas	Question Items
Talent & Staffing 42% (+8)	• This organization retains the people needed to achieve business goals • This organization is attracting the people we need to achieve our business goals
Career & Development 44% (+6)	• This organization offers excellent career opportunities to employees who are strong performers • My future career opportunities here look good
Rewards & recognition 45% (+8)	• I receive appropriate recognition (beyond my pay and benefits) for my contributions and accomplishments

Demographics with Lowest Engagement Scores Between Comparative Groups	
Generation	• Generation Y (59%)
Personal Grade	• 14 (53%) • 15B (56%)
Job Family	• ธุรกิจ (Business) รหัส: 4000 (50%)
Position	• เจ้าหน้าที่พัฒนาธุรกิจอาวุโส (46%) • ที่ปรึกษา (46%) • นักกฎหมาย (44%) • นักวิชาการอาวุโส (47%)
Years of Service	• More than 6 months to 1 year (51%) • More than 5 to 10 years (56%) • More than 2 to 5 years (59%)
Management Position	• ผู้จัดการ (60%) • หัวหน้างาน (59%)

CO Hierarchy – Engagement Scores

Asia Pacific	Bottom Quartile (0-56%) / Moderate Zone (56-77%) / Top Quartile (77-100%)	NSTDA 2017	Difference in % Engaged vs. Thailand – Market Average (2016-2019)	Thailand – Research & Development (2016-2019)
NSTDA (n=2,556)	57%	+9	-9	-6
100. CO (n=1,021)	63%	+8	-3	0
104. AGRITEC (n=57)	74%	+5	+8	+11
117. EECi (n=15)	33%	--	-33	-30
150. HRDS (n=71)	62%	-1	-4	-1
193. OIA (n=12)	67%	+21	+1	+4
196. OMS (n=289)	70%	+16	+4	+7
269. OSS (n=92)	70%	+13	+4	+7
296. RDIM (n=71)	44%	-1	-22	-19
*319. SPAC (n=less than 10)	--	--	--	--
322. TMC (n=243)	56%	+7	-10	-7

*Score cannot be displayed due to minimum threshold of 10 response not being met.

© NSTDA 2019

NSTDA Priority Items

Rank	Dimension	Item
1	Senior Leadership	NSTDA Top Executives fills me with excitement for the future of this organization
2	Talent & Staffing	This organization retains the people needed to achieve business goals
3	Career & Development	This organization offers excellent career opportunities to employees who are strong performers
4	Rewards & Recognition	I receive appropriate recognition (beyond my pay and benefits) for my contributions and accomplishments
5	Talent & Staffing	This organization is attracting the people we need to achieve our business goals
6	Enabling Infrastructure	As an organization, we are structured in a way that helps us achieve our goals
7	Senior Leadership	NSTDA Top Executives is open and honest in communication
8	Career & Development	My future career opportunities here look good
9	Performance Management	The way we manage performance here does a good job of identifying my strengths and improvement areas
10	Senior Leadership	NSTDA Top Executives provides clear direction for the future

© NSTDA 2019

Next Steps

1	2	3
16 MARCH	**APRIL - MAY**	**29 MAY**
▪ Conduct 3 Focus Groups ▪ Train Online Reporting Site Training	Present detailed Employee Engagement Survey Results to National Research Centres Leadership Team	Submit all project deliverables

2. กระบวนการ ขั้นตอน และฐานข้อมูลในการดำเนินการ

การสำรวจความผูกพัน	พนักงานของสวทช. จำนวนไม่เกิน 3,000 ท่าน
การออกแบบสำรวจ	▸ คำถามพฤติกรรมด้านความผูกพันต่อองค์กร ▸ คำถามความพึงพอใจในด้านต่างๆ ที่ออกแบบสำหรับสวทช. ▸ คำถามเกี่ยวกับการตระหนักรับรู้ Core Values
วิธีการเก็บข้อมูล	แบบออนไลน์
ระยะเวลา	240 วัน
ภาษา	แบบสำรวจและผลรายงานเป็นภาษาไทยและอังกฤษ
จำนวนกลุ่มวิเคราะห์	▸ ข้อมูลคะแนนรายโครงสร้าง รายกลุ่มประชากรศาสตร์และรายข้อคำถาม สำหรับทุกกลุ่มที่มีข้อมูลไม่ต่ำกว่า 10 คน ▸ ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานจากข้อคำถามปลายเปิด สำหรับทุกกลุ่มที่มีข้อมูลไม่ต่ำกว่า 30 คน
สิ่งส่งมอบเชิงผลการวิเคราะห์	▸ รายงานออนไลน์ (Online Reporting Site) พร้อมสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลจำนวน 50 สิทธิ์ ▸ รายงานการวิเคราะห์ Engagement Dynamics
จำนวนการนำเสนอผลงาน	▸ การนำเสนอผลงานแก่คณะทำงาน 1 ครั้ง ▸ การนำเสนอผลงานแก่ผู้บริหาร 1 ครั้ง ▸ การเดินสายนำเสนอผลแก่ศูนย์แห่งชาติทุกศูนย์ 4 ครั้ง
ข้อมูลเปรียบเทียบ	▸ ข้อมูลเปรียบเทียบองค์กรในธุรกิจใกล้เคียงกับ NSTDA ในเอเชียแปซิฟิก (Research & Development in Asia Pacific and Thailand) จำนวน 1 ชุด ▸ ข้อมูลเปรียบเทียบหน่วยงานรัฐบาลที่ไม่แสวงหากำไรในเอเชียแปซิฟิก (Asia Pacific Government & Non-Profit) จำนวน 1 ชุด ▸ ข้อมูลเปรียบเทียบองค์กรในประเทศไทยโดยรวม (Thailand Market Average) จำนวน 1 ชุด ▸ ข้อมูลเปรียบเทียบนายจ้างดีเด่น ประเทศไทย (Best Employer Thailand) จำนวน 1 ชุด ▸ ข้อมูลเปรียบเทียบองค์กรในธุรกิจเฉพาะสำหรับแต่ละศูนย์แห่งชาติ (Centers Industry Norms in Asia Pacific) จำนวน 4 ชุด
กิจกรรมเพิ่มเติม	▸ การจัดกิจกรรม Focus Groups เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมถึงประเด็นสาเหตุของปัญหาที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน สวทช. รวมถึงเพื่อรับฟังถึงมุมมองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น จำนวน 3 ครั้ง (ครั้งละ 1.5 ชม. จำนวนผู้เข้าร่วม 15-20 ท่าน) ▸ การอบรมทีมงานในการใช้เครื่องมือรายงานออนไลน์ (Online Reporting Site) จำนวน 2 ครั้ง

© NSTDA 2019

HRI-5 ปรับปรุงประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อม ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลรองรับการทำงานแบบ multi-system

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-5.1 ทบทวนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง*	บริหารกรอบอัตราและนำเสนอรายงานสถานะกรอบอัตราระหว่างปี ต่อผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลาง เพื่อควบคุมและรักษาสัดส่วนบุคลากรตามทิศทางที่องค์กรกำหนด	• แผนอัตรากำลังปี 2563 สรุปและนำสื่อสารต่อผู้เกี่ยวข้องแล้วเสร็จภายในเดือนมกราคม 2563 • ส่งมอบรายงานอัตรากำลัง จากการหารือผู้บริหารสายงานและผู้ประสานงาน HR ใช้ในการบริหารและใช้อัตรากำลังในการรับบุคลากร ○ กรณีอัตราทดแทน หารือผู้บริหารสายงานในการทบทวนภาระงานและระดับตำแหน่งรวมถึงคุณสมบัติที่เปิดรับเพื่อใช้ในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมและรองรับภารกิจในอนาคต ○ กรณีอัตราเพิ่มใหม่ ตรวจสอบการเปิดรับบุคลากรใหม่ให้มีภาระงาน ระดับตำแหน่ง และคุณสมบัติที่สอดคล้องกับภาระงาน และรองรับภารกิจในอนาคตอย่างเหมาะสม • ทบทวนอนุมัติอัตรากำลังระหว่างปี โดยพิจารณาความจำเป็นและระยะเวลาการจ้างให้สอดคล้องกับระยะเวลาของโครงการ/ผลลัพธ์ที่ส่งมอบ (อัตราจ้างตามระยะเวลาโครงการ) ผลสำเร็จ ร้อยละ 5 จาก 5

* โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2563

HRI-5 ปรับปรุงประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อม ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลรองรับการทำงานแบบ multi-system

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-5.2 บูรณาการข้อมูลบุคลากรเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงระบบการให้บริการพนักงานระบบการขออนุมัติเดินทางและการดำเนินการเอกสารที่เกี่ยวข้อง Anywhere & Anytime learning system , Hr Dashboard for executives*	ดำเนินการปรับปรุงระบบการให้บริการฯ ตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งรายงานผลการปรับปรุงระบบ	1. เปิดใช้งาน KhunSe เวอร์ชันใหม่ที่เพิ่มส่วนลงทะเบียน Line ID กับบัญชีผู้ใช้งานของ สวทช. เพื่อให้สามารถเข้าใช้บริการ เช่น บันทึกเวลาการทำงาน, รับการแจ้งข่าวสารขององค์กรและข้อมูลกิจกรรม, สอบถามข้อมูลบริการสนับสนุนด้านต่างๆ 2. เปลี่ยนหน้าเพจอินทราเน็ต สวทช. จากหน้า i.nstda สู่ “myPage” โดยเน้นการแสดงข้อมูลส่วนบุคคล เพื่ออำนวยสะดวกในการทำงาน, รองรับการใช้งานผ่าน Smart Phone & Tablet และมีการรวม link ระบบให้บริการต่างๆ ไว้บน myPage 3. รวบรวมข้อมูลคำถามคำตอบการให้บริการของหน่วยงานด้านสนับสนุนรวม 13 ฝ่าย 986 คำถาม ขึ้นบนระบบ Abdul FAQ เพื่อเตรียมการให้คำตอบอัตโนมัติผ่าน chatbot 4. ข้อมูลการให้บริการตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม 2563 – 24 มีนาคม 2563 มีจำนวนผู้ใช้บริการผ่านทาง Call Center i-Service รวมทั้งสิ้น 522 รายการ ผลสำเร็จ ร้อยละ 2.5 จาก 2.5

*** โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2563**

HRI-5 ปรับปรุงประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อม ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลรองรับการทำงานแบบ multi-system (ต่อ)

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-5.2 บูรณาการข้อมูลบุคลากรเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงระบบการให้บริการพนักงานระบบการขออนุมัติเดินทางและการดำเนินการเอกสารที่เกี่ยวข้อง Anywhere & Anytime learning system , Hr Dashboard for executives*	ดำเนินการปรับปรุงระบบการให้บริการฯ ตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งรายงานผลการปรับปรุงระบบ	สรุปเป้าหมายและแผนดำเนินการพัฒนาปรับปรุงระบบในปี 2563 เพื่อรองรับการให้บริการด้านบริหารบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคลจำนวน 19 ระบบ ดังนี้

ระบบ	สถานะ			
	ระหว่างทดสอบ	หารือเพิ่มเติม	แก้ไขเพิ่มเติม	เสร็จสิ้น
1. ระบบประเมินพื้นที่ 5ส	✓			
2. ระบบ Promotion			✓	
3. ระบบโอนย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง			✓	
4. ระบบต่อสัญญาผู้เกษียณ	✓			
5. ระบบนักเรียนทุน			✓	
6. พัฒนา API e-HR			✓	
7. Jasper Report Server				✓
8. ฐานข้อมูล JobCode RoleProfile		✓		
9. ปรับปรุง e-Recruit				✓
10. พัฒนาระบบ SLA				✓
11. พัฒนาปรับปรุงระบบโครงสร้าง		✓		
12. การจัดการข้อมูลโครงสร้าง		✓		
13. ปรับปรุงการ จัดการโครงสร้างองค์กร		✓		
14. เพิ่มรูปแบบนามบัตร Vcard				✓
15. พัฒนาระบบ Competency		✓		
16. ปรับปรุงระบบ Promotion				✓
17. ปรับปรุง IADP ทดลองงาน			✓	
18. ปรับปรุง HR Executive Report			✓	
19. internal job opportunity				✓

ผลสำเร็จ ร้อยละ 1.5 จาก 1.5

* โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2563

KhunSe

เปิดใช้งาน KhunSe เวอร์ชันใหม่ที่เพิ่มส่วนลงทะเบียน Line ID กับบัญชีผู้ใช้งานของ สวทช.

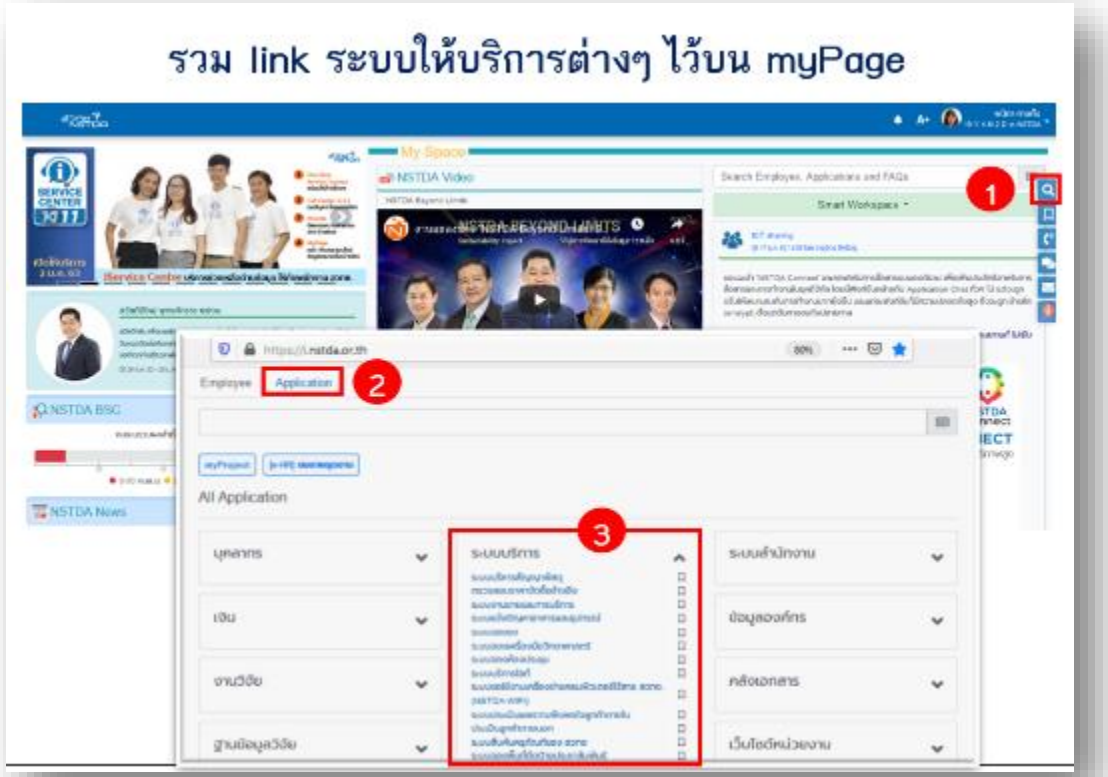
เพื่อให้สามารถเข้าใช้บริการ เช่น บันทึกเวลาการทำงาน, รับการแจ้งข่าวสารขององค์กรและข้อมูลกิจกรรม, สอบถามข้อมูลบริการสนับสนุนด้านต่างๆ ของสายงานบริหารจาก chatbot ที่ให้ข้อมูลทั้งแบบ text และ URL

© NSTDA 2019

myPage

เปลี่ยนหน้าเพจอินทราเน็ต สวทช. จากหน้า i.nstda สู่ “myPage”

โดยเน้นการแสดงข้อมูลส่วนบุคคล เพื่ออำนวยสะดวกในการทำงาน, รองรับการใช้งานผ่าน Smart Phone & Tablet และมีการรวม link ระบบให้บริการต่างๆ ไว้บน myPage ตั้งแต่ วันที่ 27 ธ.ค. 2562



พลิกโฉม!! จากหน้า i สู่ myPage

NEW มีอะไรเด่นๆ ใหม่ๆ บ้าง?

- รูป Profile :: สามารถเปลี่ยนรูปของตนเองได้ (ไม่ได้เปลี่ยนในระบบ e-HR)
- Search :: สามารถค้นหาข้อมูลพนักงาน, ระบบงาน, FAQs ของบริการสนับสนุนด้านต่างๆ
- My Space :: แสดงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเอง เช่น รายการรออนุมัติ, รายการกิจกรรมในช่วง 1 สัปดาห์
- Smart Workspace :: เป็นพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นทั้งแบบสาธารณะและกลุ่มปิด ใช้สื่อสาร เผยแพร่ แลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร สามารถใช้แทน public social เพื่อที่ข้อมูลต่างๆ จะได้ไม่ถูกเผยแพร่หรือถูกจัดเก็บภายนอกองค์กร (ลักษณะคล้าย Facebook)
- To do list :: เป็นพื้นที่สำหรับ note กิจกรรม/ภาระงานส่วนตัว
- Internal Data Sharing :: เป็นพื้นที่สำหรับเผยแพร่/สืบค้นข้อมูลต่างๆ ขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน เช่น โครงการวิจัย, ความเชี่ยวชาญนักวิจัย, เครื่องมือวิทยาศาสตร์

© NSTDA 2019

Call Center & Counter Services

สื่อสาร ประชาสัมพันธ์การให้บริการ i-Service ผ่านช่องทางต่างๆ

เช่น Town hall meeting โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ คลิปวีดีโอ บทสัมภาษณ์ผู้บริหารในวารสาร NSTDA Style

พื้นที่การให้บริการ i-Service ในส่วน Call Center และ Counter Services

© NSTDA 2019

การให้บริการของ one stop service ของ สวทช.

SERVICE CENTER 1111

NSTDA "KhunSe"

NSTDA Connect

© NSTDA 2019

HRI-5 ปรับปรุงประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อม ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลรองรับการทำงานแบบ multi-system

แผนการดำเนินการปี 63	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการปี 2563
HRI-5.3 ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการรองรับการทำงานแบบ multi-system*	ศึกษารวบรวมข้อมูลค่าตอบแทนจากตลาดแรงงานและองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการของ สวทช.นำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ (ไตรมาส2 – 3)	อยู่ระหว่างการพิจารณาขอบเขตการจัดจ้างการสำรวจโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนจากบริษัทที่ปรึกษา ซึ่งคาดว่าจะจัดจ้างแล้วเสร็จในเดือนเมษายน และจะได้รับข้อมูลตามที่ระบุไว้ใน TOR ภายในเดือนพฤษภาคม ผลสำเร็จ ร้อยละ 3 จาก 3

* โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2563

ขอบคุณ