วาระที่ 3.3 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ไตรมาส 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

เสนอที่ประชุม
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช. ครั้งที่ 1/2567
วันจันทร์ที่ 22 มกราคม 2567

ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กรและ
ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล
สำนักงานกลาง

เหตุผลและความจำเป็น

หลักเกณฑ์การประเมินผลของกรมบัญชีกลาง

กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเทียบแผนปฏิบัติการ พร้อมสรุปปัญหาและแนวทางแก้ไข ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร หรือ คณะอนุกรรมการด้านทรัพยากรบุคคล หรือ ผู้บริหารสูงสุดเพื่อให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

HR Vision

HR เป็นแกนหลักในการดูแลและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร สวทช. ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข และผูกพันต่อองค์กร

Objective

สวทช. เป็นองค์กรที่มีโครงสร้าง กลไก และการบริหารด้านบุคคล ที่เกื้อหนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันจากทุกส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพและไร้รอยต่อ พัฒนาคนเก่ง (Talent) ให้ใช้ความสามารถในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศด้วย วทน. ภายใต้การดูแลและสวัสดิการที่เหมาะสม

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี พ.ศ. 2567-2571

NSTDA Vision

สวทช. เป็นขุมพลังหลักของประเทศในการใช้ประโยชน์จาก วทน. ของรัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อพัฒนาและสร้างความเข้มแข็ง ของระบบนิเวศวิจัย และนวัตกรรม ให้ตอบโจทย์สำคัญ นำสู่การพัฒนาประเทศอย่างก้าวกระโดด

NSTDA Strategic

1. ขับเคลื่อนแผนงาน BCG Implementation ของ สวทช.ที่จะทำให้เกิดการใช้ประโยชน์เพื่อตอบเป้าหมาย BCG ของประเทศ
2. ร่วมมือกับพันธมิตรที่สำคัญโดยใช้กลไกหลากหลายของ สวทช. เพื่อขับเคลื่อนงานให้เกิดการนำไปใช้ในวงกว้าง
3. สร้างความเข้มแข็งความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีฐานด้านที่สำคัญของประเทศ เพื่อตอบ S&T Ecosystem ของประเทศ
4. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรด้วยกลไก NSTDA One

HR Vision

HR เป็นแกนหลักในการดูแลและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร สวทช. ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข และผูกพันต่อองค์กร

HR Strategic Objectives

HR SO1
สวทช. มีการวางแผนการบริหารจัดการกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกำลังหลักในการพัฒนาด้าน วทน. ของประเทศ

HR SO2
บุคลากร สวทช. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ สามารถทำงานร่วมกับพันธมิตรที่สำคัญ เพื่อตอบ S&T Ecosystem ของประเทศ

HR SO3
สวทช. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการทำงานตามทิศทางองค์กรได้อย่างยั่งยืน

HR SO4
บุคลากร สวทช. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีความสุข และผูกพันต่อองค์กร

HR Initiatives

HRI–1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบททิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง

HRI-2 ผลักดันกลไก Talent Mobility และ CRI เพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาครัฐและ เอกชน

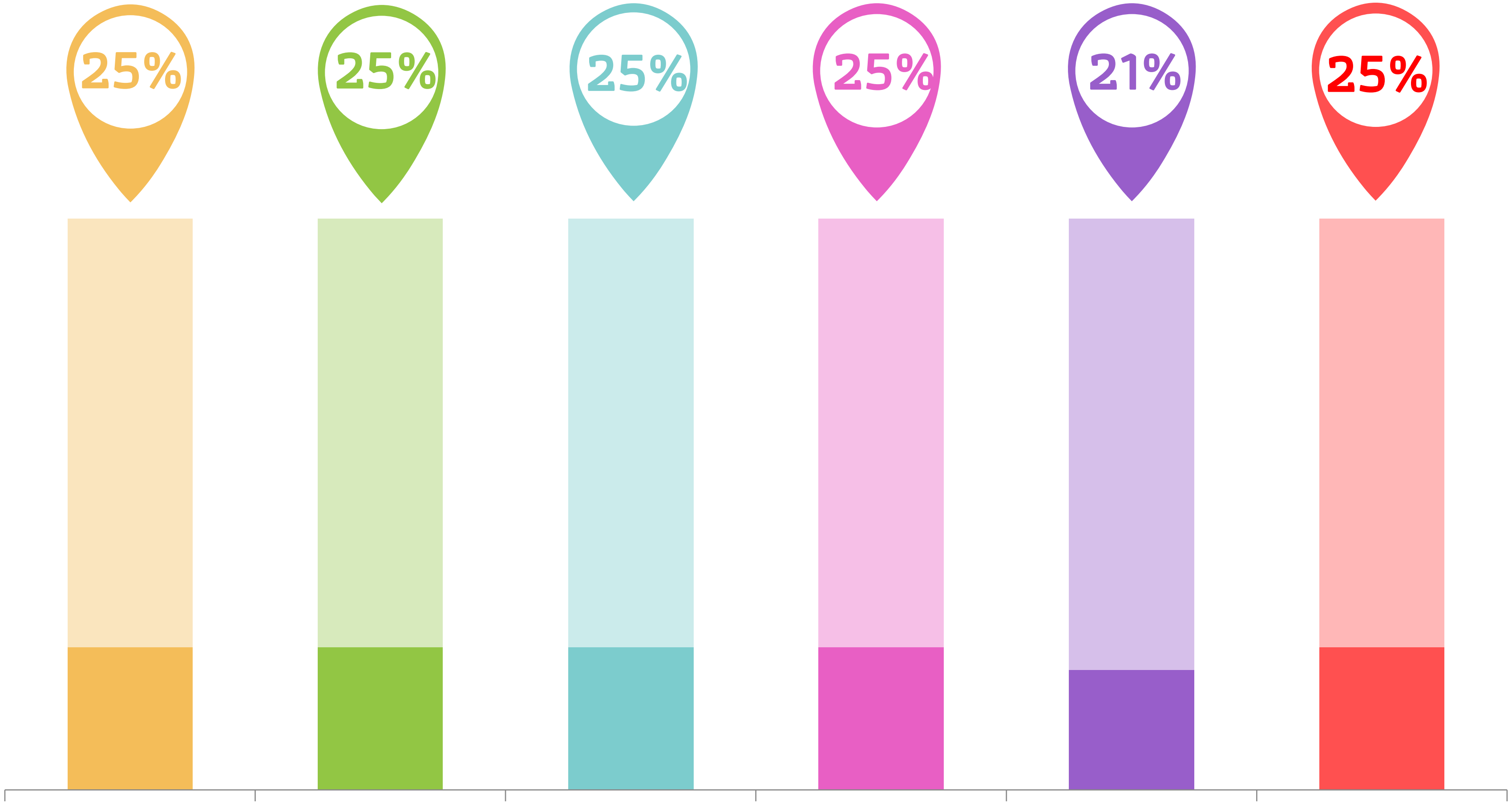
HRI-3 การสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) ให้กับประเทศ

HRI–4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะ ที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการทำงานที่หลากหลาย

HRI-5 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

HRI-6 ปรับปรุงโครงสร้าง/ ระบบ/ กลไกสนับสนุนการทำงานด้าน HR ให้พร้อมรองรับการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน (NSTDA One)

ผลสำเร็จการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ไตรมาสที่ 1 ปี 2567



HRI 1

การวิเคราะห์ และ **วางแผนกำลังคน**เพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบททิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง

HRI 2

ผลักดันกลไก **Talent Mobility และ CRI** เพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาครัฐและ เอกชน

HRI 3

การสร้างและ**พัฒนาบุคลากร**ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) **ให้กับประเทศ**

HRI 4

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการทำงานที่หลากหลาย

HRI 5

สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่**ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาล**และสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

HRI 6

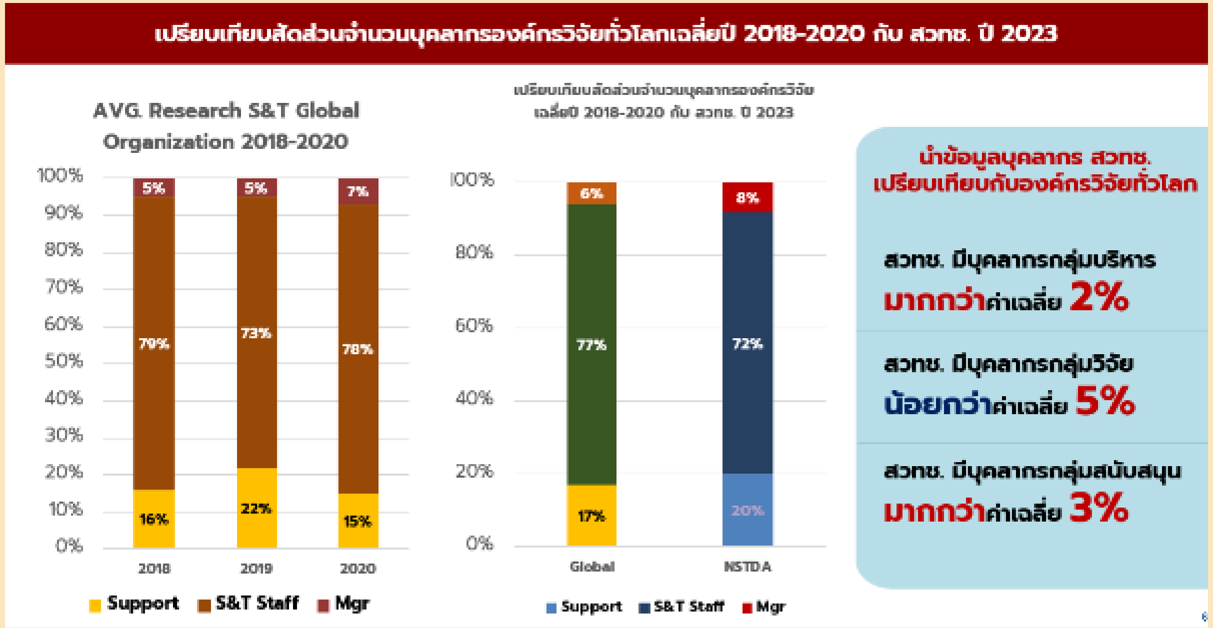
ปรับปรุงโครงสร้าง/ ระบบ/ กลไกสนับสนุนการทำงานด้าน HR ให้พร้อมรองรับการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน (NSTDA One)

ภาพรวมผลสำเร็จ
ของแผนปฏิบัติการ ปี 2567

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไตรมาสที่ 1 ประจำปี 2567

HRI1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบททิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง 25%

การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง สวทช.



1. ศึกษาข้อมูลเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลัง ได้แก่ นโยบาย ทิศทางและเป้าหมายขององค์กร, ความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กร, หน่วยงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการวิเคราะห์อัตรากำลัง, ทักษะที่ต้องการเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
2. เปรียบเทียบ Employee Ratio ระหว่าง สวทช. กับองค์กรวิจัยต่างประเทศ 11 องค์กร พบว่า องค์กรวิจัยต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยสัดส่วนบุคลากร กลุ่มสนับสนุน : กลุ่มวิจัย : กลุ่มบริหาร = 17% : 77% : 6% ส่วน สวทช. = 20% : 72% : 8%
3. วิเคราะห์ Employee Ratio ปัจจุบันของแต่ละ function ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เปรียบเทียบตามช่วงเวลาที่ผ่านมา และเปรียบเทียบกับองค์กรภายนอก
4. วางแผนการทำ Job Analysis เพื่อกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสม

การวางแผนและขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi

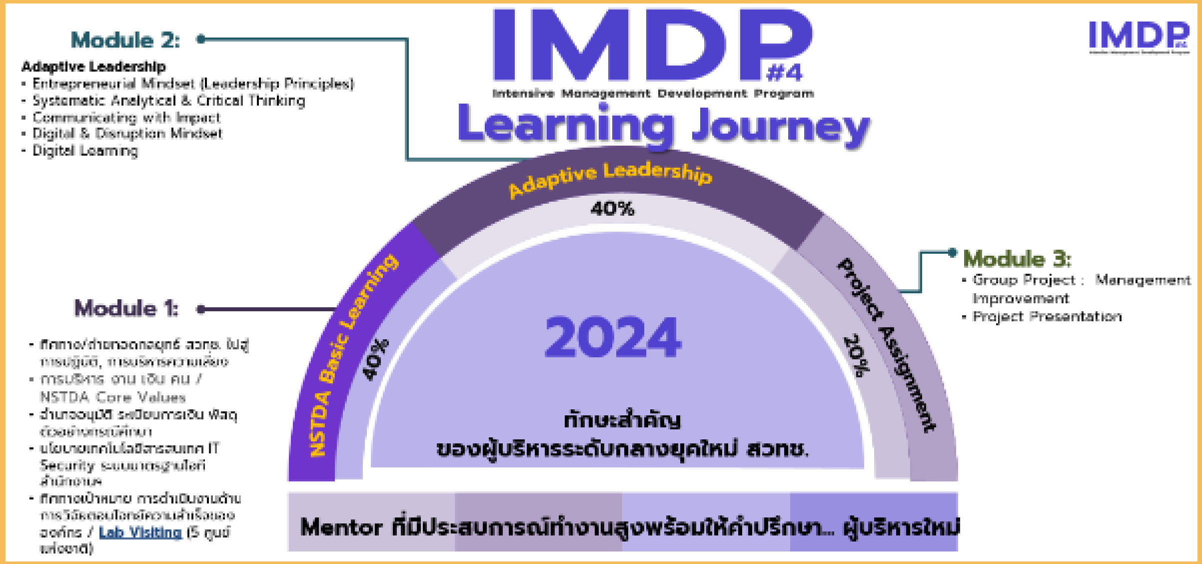
1. สำรวจสภาพแวดล้อมและสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ EECi และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและบูรณาการงาน สวทช. ใน EECi เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2566
2. ทบทวนกรอบอัตรากำลังภาพรวม EECi ร่วมกับผู้บริหาร เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2566 เพื่อจัดเตรียมแผนการดำเนินงานสรรหาบุคลากร และผลักดันการขับเคลื่อนบุคลากรไปทำงาน ณ EECi ในปีงบประมาณ 2567 รวมถึงคาดการณ์จำนวนบุคลากรระยะยาว
3. ทบทวนแก้ไขประกาศ สวทช. เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่พัก สำหรับพนักงานและพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงาน ณ EECi (ฉบับที่ 2) อยู่ระหว่างรอนำเสนอที่ประชุม HR TOP

HRI1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบททิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง 25%

การสรรหาคัดเลือกบุคลากร

1. แต่งตั้งคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ ด้านบริหารบุคลากร สวทช. พร้อมอำนาจหน้าที่ (มีผลวันที่ 14 กันยายน 2566)
2. ดำเนินการประชุมคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ ด้านบริหารบุคลากร สวทช. ครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566
3. พิจารณาหลักการและเกณฑ์การรับบุคลากรภายนอก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 75 อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์ภายใต้กรอบเงื่อนไขตามที่สำนักงบกำหนดไว้
4. ทบทวนเกณฑ์การพิจารณาขอรับบุคลากรภายนอก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 30 อัตรา

การเตรียมความพร้อมและพัฒนา Successor ระดับบริหาร



1. ทบทวนรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง
2. ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (Intensive Management Development Program: IMDP) สำหรับกลุ่มรักษาผู้จัดการ, หัวหน้างาน และหัวหน้าทีมวิจัย ประกอบด้วย 3 Module ได้แก่ NSTDA Basic Learning, Adaptive Leadership และ Project Assignment นำเสนอหลักสูตรในที่ประชุม PPR วันที่ 27 ตุลาคม 2566 และ HR top วันที่ 4 ธันวาคม 2566

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไตรมาสที่ 1 ประจำปี 2567

HRI2 ผลักดันกลไก Talent Mobility และ CRI เพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาครัฐและ เอกชน

25%

TALENT MOBILITY

1. จัดประชุมแจ้งผลพิจารณาการอนุมัติการยืมตัวพนักงานผ่านกลไก TM และแจ้งแนวทางการจัดทำสัญญา การบริหารติดตามการปฏิบัติงาน ให้หน่วยงานที่จะไปปฏิบัติงานรับทราบ เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2566
2. ดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงแนบท้ายสัญญาการปฏิบัติงานพนักงาน/พนักงานโครงการ และ บันทึกข้อตกลง ระหว่าง สวทช. กับหน่วยงานที่จะไปปฏิบัติงาน
3. จัดส่งบันทึกข้อตกลงฯ ให้หน่วยงานที่จะไปปฏิบัติงานพิจารณา เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2566

1. ออกแบบหลักเกณฑ์วินิจฉัยประเภทโครงการ แบบฟอร์มประเมินผลการดำเนินงาน และแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อบังคับ CRI เตรียมเสนอผู้บริหารภายในเดือนมีนาคม 2567
2. จัดประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสื่อสารกระบวนการทำงาน และหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลักดันกลไก CRI
   - การวางแผนงบประมาณโครงการรับจ้างวิจัย กับทีม myProject และฝ่ายการเงินและบัญชี [5 ตุลาคม 2566]
   - การปรับปรุง cost sheet ที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานของกลไก CRI กับฝ่ายการเงินและบัญชี [27 ตุลาคม 2566]
   - หารือเกณฑ์การวินิจฉัยโครงการรับจ้างวิจัย กับฝ่ายกฎหมาย [8 ธันวาคม 2566]
   - หารือกระบวนการทำงานของกลไก CRI กับทีม BD ศูนย์แห่งชาติ วันที่ 30 ตุลาคม 2566 และนำเสนอรายละเอียดกระบวนการทำงานฯ ในที่ประชุมคณะทำงาน myProject เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2566
3. ดำเนินการปรับปรุงเอกสาร และระบบ myProject ให้สอดคล้องกับข้อบังคับ CRI

HRI3 การสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) ให้กับประเทศ 25%

การผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1. สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเนื่องแก่นักศึกษาระดับอุดมศึกษา (โท เอก) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รวม 297 ทุน (ปริญญาโท 140 ทุน ปริญญาเอก 157 ทุน) นักศึกษาทำงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ร่วมกับนักวิจัย สวทช. จำนวน 223 ทุน (ปริญญาโท 66 ทุน ปริญญาเอก 157 ทุน) คิดเป็น 75%
2. จัดกิจกรรม Industry Visit “MITSUBISHI Automation Park” เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2566 ณ EEC จ.ชลบุรี เพื่อพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการทำงานให้นักศึกษาโครงการ TAIST-Tokyo Tech จำนวน 21 คน

สรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster)

1. สนับสนุนทุนนักวิจัยหลังปริญญาเอก และหลังปริญญาโทที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 90 คน
2. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยหลังปริญญาเอกและปริญญาโทเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม จำนวน 2 กิจกรรม
   - หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ “Managing Cross Culture” ระหว่างวันที่ 21 – 22 พฤศจิกายน 2566 ณ Asia Aviation Academy ผู้ร่วมกิจกรรม 27 คน ระดับความพึงพอใจ 94.69%
   - หลักสูตร “Design Thinking and Research Innovation” ระหว่างวันที่ 30 พ.ย - 2 ธ.ค. 2566 ณ เดอะเวโรน่า แอท ทับลาน ปราจีนบุรี ผู้ร่วมกิจกรรม 24 คน ระดับความพึงพอใจ 96.25%

HRI4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะ ที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการทำงานที่หลากหลาย 25%

การพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567

1. สำรวจความต้องการ Training Need ตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความสอดคล้องกับความคาดหวังในการมุ่งตอบโจทย์ความสำเร็จขององค์กร เป็นสำคัญ โดยออกแบบโปรแกรมการพัฒนา ออกเป็น 10 โปรแกรม
2. แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช. (HR Top) วันที่ 4 ธันวาคม 2566
3. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรในไตรมาส 1/2567 ตามกลุ่มตำแหน่งได้ตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 8.42 ของแผนปี 2567

ดำเนินการตามแผนพัฒนา 5 หลักสูตร ดังนี้
1. Top Leader development Program
2. Manager Management Program
3. IT Skill ที่จำเป็นในการทำงาน ปี 2024
4. Safety & Quality & Environment based Development Program
5. New Staff Onboarding Program

HRI5 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร 21%

ผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่

1. ดำเนินการเสนอหลักเกณฑ์การประเมินเลื่อนตำแหน่งแบบใหม่ต่อที่ประชุม HR TOP จำนวน 2 ครั้ง ได้แก่
   - ครั้งที่ 13/2566 วันที่ 17 พฤศจิกายน 2566 มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การประเมินเลื่อนตำแหน่งแบบใหม่ พร้อมทั้งมีประเด็นสืบเนื่องให้ดำเนินการและเสนอพิจารณาในการประชุมครั้งถัดไป
   - ครั้งที่ 15/2566 วันที่ 4 ธันวาคม 2566 มีมติเห็นชอบประเด็นสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ 13/2566 เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2566
2. ดำเนินการสื่อสารการปรับเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง (Minimum requirement) ผ่านกิจกรรม HR Update เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2567 และมีแผนสื่อสารเรื่องการปรุงกลไกการเลื่อนตำแหน่ง ในวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567

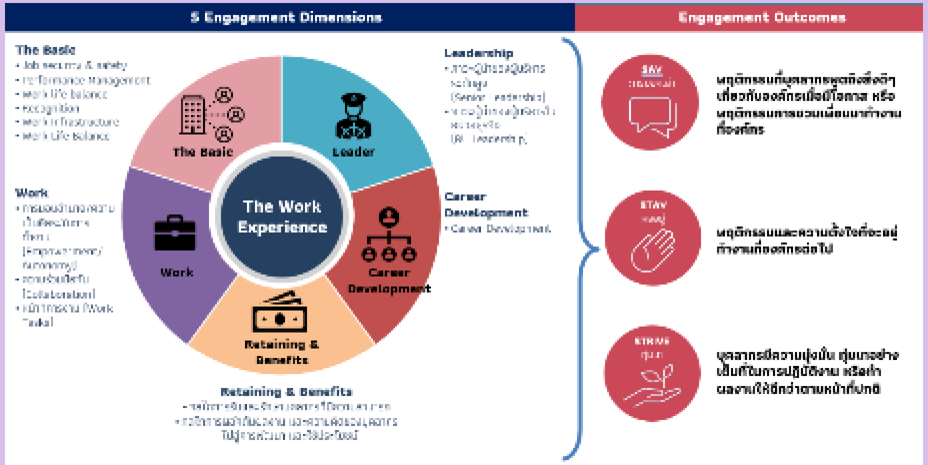
การส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนากลไกการต่อต้านการทุจริต

1. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สวทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. วิเคราะห์ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี 2566 สรุปเป็นแนวทางการปรับปรุงการจัดทำรายงานในปีถัดไป เพื่อยกระดับคะแนนให้สูงขึ้น
3. ศึกษาคู่มือแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อจัดทำข้อมูลการเปรียบเทียบเกณฑ์การให้คะแนน องค์ประกอบในแต่ละตัวชี้วัด
4. จัดทำนโยบายและมาตรการ No Gift Policy ตามเกณฑ์ ITA ปี 2567

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไตรมาสที่ 1 ประจำปี 2567

HRI5 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร 21%

การสำรวจความผูกพันของบุคลากร ประจำปี 2567



1. ดำเนินการออกแบบแนวคำถามการสำรวจความผูกพัน โดยมีโครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อสำคัญ 46 ข้อย่อย
   - ข้อคำถามสำรวจความผูกพันพื้นฐาน 6 ข้อ
   - ข้อคำถามปัจจัยความพึงพอใจตามหมวดต่างๆ ที่เป็นมาตรฐานในการสำรวจจากองค์กรต่างๆ จำครอบคลุม 5 Dimension 30 ข้อ
   - ข้อคำถามวัดความพึงพอใจต่อกลไกสนับสนุนการทำงานของ สวทช.ปี 2566 9 ข้อ
   - ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ 1 ข้อ
2. จัดทำหลักสถิติการคำนวณค่าความเชื่อมั่นตามหลักสากล
3. เตรียมนำเสนอที่ประชุม HR Top วันที่ 22 มกราคม 2567

การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

1. ดำเนินการจัดกิจกรรมจำนวน 4 กิจกรรม ได้แก่
   - กิจกรรมกีฬาภายใน สวทช.และประชาคม อวท. และงานเลี้ยงมอบรางวัลนักกีฬาประจำปี 2566 ตั้งแต่วันที่ 6 พฤศจิกายน 2566 ถึงวันที่ 15 ธันวาคม 2566
   - กิจกรรม Smart Money ภาษีเงินได้คู่คิดชีวิตมนุษย์เงินเดือน วันที่ 2 พ.ย. 2566 ผู้เข้าร่วม 107 คน ความพึงพอใจร้อยละ 94.4
   - กิจกรรม Smart Money วางแผนการเงินครอบครัว Family Fund เข้าทำกันอย่างไร, ทิศทางการลงทุน กองทุนไฮไลท์กับ บลจ.บัวหลวง และ จัดแผนการเงินเกษียณสุขทุกมิติ วันที่ 8 ธันวาคม 2566 ผู้เข้าร่วม 104 คน ความพึงพอใจร้อยละ 88.1
   - กิจกรรมประชุมสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันที่ 1 ธันวาคม 2566 ผู้เข้าร่วม Onsite 114 คน และ Online 333 คน ความพึงพอใจคิดเป็นร้อยละ 88.37

หมายเหตุ: *โครงการการทบทวนรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย* ไม่เป็นไปตามเป้าหมายไตรมาสที่ 1 เนื่องจาก สวทช. อยู่ระหว่างทบทวนภาระกิจ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการใช้ประโยชน์ BCG Implementation ตามแผนกลยุทธ์ สวทช. ฉบับทบทวนที่ 7.2 (พ.ศ. 2567-2571) จึงชะลอการนำเสนอไว้

แนวทางการแก้ไขปัญหา: จัดทำข้อมูลเพิ่มเติมเตรียมนำเสนอที่ประชุมผู้บริหารสำนักงานด้านบุคคล (HR Top) ต่อไปภายในไตรมาสที่ 2

HRI6 ปรับปรุงโครงสร้าง/ ระบบ/ กลไกสนับสนุนการทำงานด้าน HR ให้พร้อมรองรับการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน (NSTDA One)

25%

วางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration)

1. หารือกับฝ่าย OSPM เกี่ยวกับข้อมูลตัวชี้วัด 33 โครงการ BCG implementation เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2566 ได้แนวทางการถ่ายทอดตัวชี้วัด และทาง RDI ได้แจ้งข้อมูลสรุป BCG implementation 11 battle เมื่อปลายเดือนตุลาคม 2566
2. หารือแนวทางออกแบบระบบร่วมกับทีม IT และดำเนินการพัฒนาระบบ IADP พร้อมทั้งทดสอบระบบกับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง สามารถเปิดใช้งานระบบได้ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566
3. ดำเนินการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่หัวหน้าโครงการ BCG implementation ในการใช้งานระบบ IADP สำหรับการวางแผนงานในการถ่ายทอดตัวชี้วัด รวมทั้งการประเมินผลให้คะแนนและความคิดเห็น โดยกำหนดให้ผู้รับผิดชอบหลักของโครงการดำเนินการวางแผน ภายในวันที่ 31 มกราคม 2567

ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Share Service

1. สื่อสารสร้างความเข้าใจเรื่องการประเมินค่างานและการจัดทำข้อมูลประกอบการเสนอการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. นำเสนอการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและการประเมินค่างานของทีมงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมผ่านที่ประชุมคณะทำงานกลั่นกรองการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและประเมินค่างาน สวทช. ครั้งที่ 15/2566 วันที่ 11 ต.ค. 66 และ ครั้งที่ 16/2566 วันที่ 3 พ.ย. 66 และที่ประชุม กวทช. ครั้งที่ 11/2566 วันที่ 20 ธ.ค. 66
3. โครงสร้างองค์กร สวทช. ได้รับการอนุมัติและประกาศใช้ เมื่อวันที่ 29 ธ.ค. 2566 มีผลบังคับใช้ 1 ม.ค. 67 เป็นต้นไป

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี 2567

โครงการ/กิจกรรม (เฉพาะโครงการที่ใช้งบประมาณ)	งบประมาณปี 2566 (ล้านบาท)	การเบิกจ่ายจริง (ล้านบาท)			
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
HRI3 การสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (วทน.) ให้กับประเทศ			-	-	-
โครงการ 3.2					
• การผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ (ทุนต่อเนื่องตามแผน ปี 2567 ไม่รวมทุนใหม่จากภายนอก)	63.40	0.88			
โครงการ 3.3					
• สรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster) เพื่อทำวิจัยด้วยโจทย์วิจัยของ สวทช. และโจทย์วิจัยจากภาคเอกชน	32.00	10.00			
HRI4การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะ ที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการทำงานที่หลากหลาย			-	-	-
โครงการที่ 4.1					
• การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี	5.00	0.11			

ประเด็นเพื่อพิจารณา

ให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ไตรมาส 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

รายละเอียด
ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี 2567

ไตรมาส 1/2567

ข้อมูลรายงาน ณ 31 ธันวาคม 2566

© NSTDA 2023

HRI1 การวิเคราะห์และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบททิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-1.1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง *** **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานเป้าหมาย (ร้อยละ 100) 2. ร้อยละความสำเร็จของการบริหารกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภทตามแผน กรอบอัตรากำลังประจำปี สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางขององค์กร (ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและโมเดลกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลัง ของ สวทช. ได้นำเสนอต่อผู้บริหาร (ปีงบประมาณ 2567) 2. ผลสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามสัดส่วนการสรรหาพนักงานทดแทนพนักงานลาออก (ทุกไตรมาส) 3. รายงานกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท (ทุกไตรมาส)	**1. การวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานเป้าหมาย** 1) ศึกษาข้อมูลปัจจุบันของ สวทช. และ ข้อมูล benchmark กับหน่วยงานวิจัย ต่างประเทศ (ไตรมาส 1-2) - วิเคราะห์สภาพทั่วไปของอัตรากำลัง สวทช. - จัดทำข้อมูล Benchmark กับหน่วยงานต่างประเทศ	**1. ดำเนินการศึกษาข้อมูลปัจจุบันของ สวทช. และ ข้อมูล benchmark กับหน่วยงานวิจัยต่างประเทศ โดย เปรียบเทียบสัดส่วนจำนวนบุคลากรองค์กรวิจัยทั่วโลกเฉลี่ย ปี 2018-2020 กับ สวทช. ปี 2023 มีรายละเอียด ดังนี้** • แหล่งข้อมูลจาก ทั้งหมด 11 หน่วยงาน ประกอบด้วย National Institute of Advanced Industrial Science and Technology of Japan (AIST), the French Alternative Energies and Atomic Energy Commission (CEA), Commonwealth Scientific & Industrial research Organisation of Australia (CSIRO), Industrial Technology Research Institute of Taiwan (ITRI), the National Research Council of Canada (NRC), the National Science and Technology Development Agency of Thailand (NSTDA), the Research Institutes of Sweden (RISE), SINTEF (Norway), Tecnalia Research & Innovation of Spain (TECNALIA), the Netherlands Organisation for Applied Scientific Research (TNO), and VTT Technical Research Centre of Finland Ltd (VTT) • สรุปข้อมูลสัดส่วนบุคลากรหน่วยงานวิจัยต่างประเทศ โดยมีค่าเฉลี่ย กลุ่มสนับสนุน : 17% กลุ่มวิจัย : 77% กลุ่มบริหาร : 6% • สรุปข้อมูลสัดส่วน สวทช. โดยมี กลุ่มสนับสนุน : 20% กลุ่มวิจัย : 72% กลุ่มผู้บริหาร : 8% สวทช. มีบุคลากรกลุ่มสนับสนุนมากกว่าค่าเฉลี่ย 3%, บุคลากรกลุ่มวิจัยน้อยกว่าค่าเฉลี่ย 5% และ บุคลากรกลุ่มสนับสนุนมากกว่าค่าเฉลี่ย 3% **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRI1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบททิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-1.1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ***	**1. การวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานเป้าหมาย** 1) ศึกษาข้อมูลปัจจุบันของ สวทช. และ ข้อมูล benchmark กับหน่วยงานวิจัย ต่างประเทศ (ไตรมาส 1-2) - วิเคราะห์สภาพทั่วไปของอัตรากำลัง สวทช. - จัดทำข้อมูล Benchmark กับหน่วยงานต่างประเทศ	**2. พิจารณาข้อมูลของ สวทช. ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์อัตรากำลัง ได้แก่** - ศึกษาและทำความเข้าใจนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายขององค์กร - พิจารณาความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กร - หน่วยงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการวิเคราะห์อัตรากำลัง (กฎหมาย, การเงิน, พัสดุ, แผน) - ทักษะที่ต้องการเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 3. วิเคราะห์ Employee Ratio ปัจจุบันของแต่ละ function ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เปรียบเทียบตามช่วงเวลาที่ผ่านมา และเปรียบเทียบกับองค์กรภายนอก (รายละเอียดปรากฏตามสไลด์) 4. วางแผนการทำ Job Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถี่/Transition ของงานต่อจำนวนคนที่เหมาะสมต่อไป **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) 1. ร้อยละความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานเป้าหมาย (ร้อยละ 100) 2. ร้อยละความสำเร็จของการบริหารกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภทตามแผน กรอบอัตรากำลังประจำปี สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางขององค์กร (ร้อยละ 100)		
ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) 1. ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและโมเดลกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลัง ของ สวทช. ได้นำเสนอต่อผู้บริหาร (ปีงบประมาณ 2567) 2. ผลสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามสัดส่วนการสรรหาพนักงานทดแทนพนักงานลาออก (ทุกไตรมาส) 3. รายงานกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท (ทุกไตรมาส)		

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แนวทางการวางแผนอัตรากำลัง สวทช.

Input

ธ.ค. 66 – ม.ค. 67

พิจารณาข้อมูลขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์อัตรากำลัง

1. ศึกษาและทำความเข้าใจนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายขององค์กร
2. พิจารณาความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กร
3. หน่วยงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการวิเคราะห์อัตรากำลัง (กฎหมาย, การเงิน, พัสดุ, แผน)
4. ทักษะที่ต้องการเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Process

ก.พ. – ก.ค. 67

1. วิเคราะห์ Ratio ปัจจุบันของแต่ละ function
   - คำนวณ Ratio ปัจจุบัน
   - เปรียบเทียบภายในองค์กรตามช่วงเวลาที่ผ่านมา
   - เปรียบเทียบกับองค์กรภายนอก
2. Job Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถี่/Transition ของงานต่อจำนวนคนที่เหมาะสม

Output

ส.ค. – ก.ย. 67

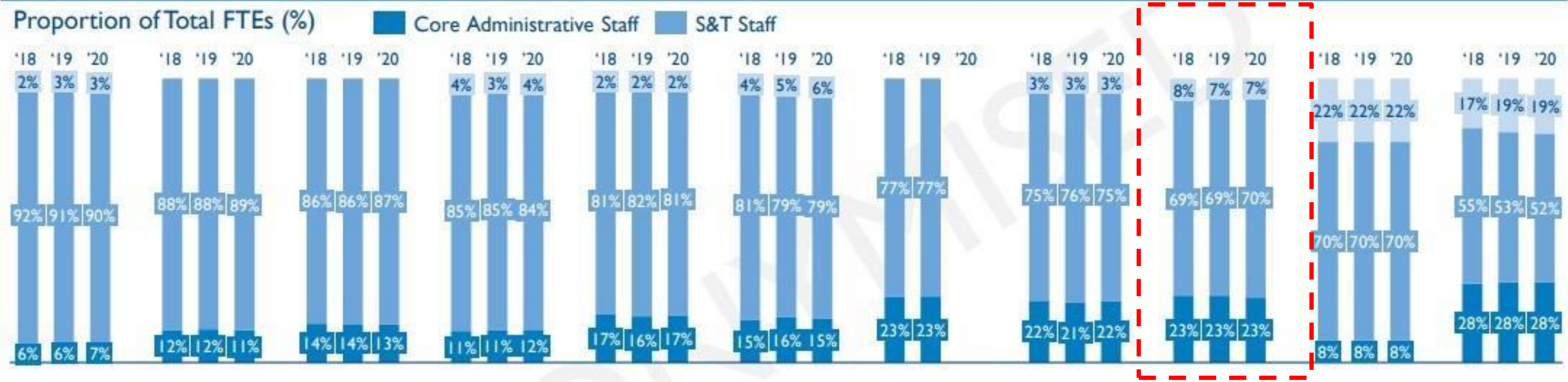
1. อัตรากำลังที่เหมาะสมในแต่ละ function
   - จำนวน
   - Ratio
   - ความสามารถในการจ่าย
2. แผนปรับปรุงอัตรากำลังตามการวิเคราะห์

3.3 Costs, Overheads and Resources

This metric captures core administrative staff as a proportion of Total FTEs

C.6 Breakdown of FTEs by type[1]

ANONYMISED



Definition

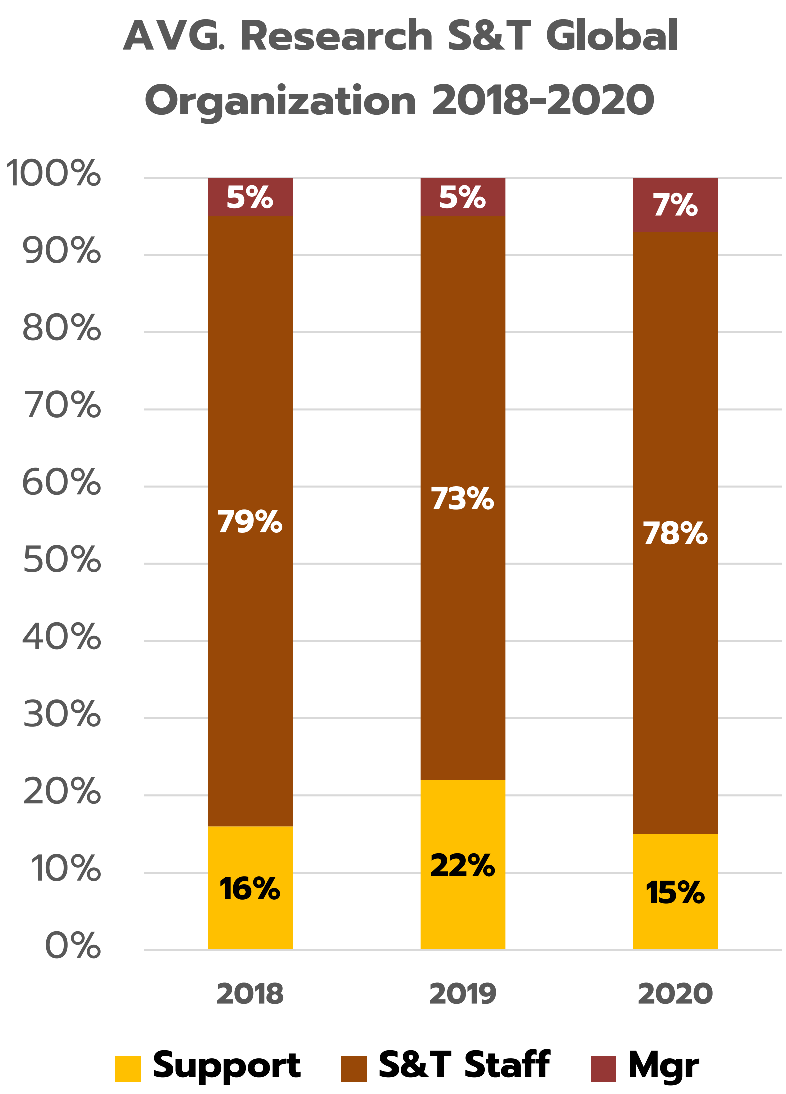
This metric captures science and non-science headcount: All FTEs (Full Time Equivalents) are salaried headcounts with determinate positions and captured on payroll. Short term staff included

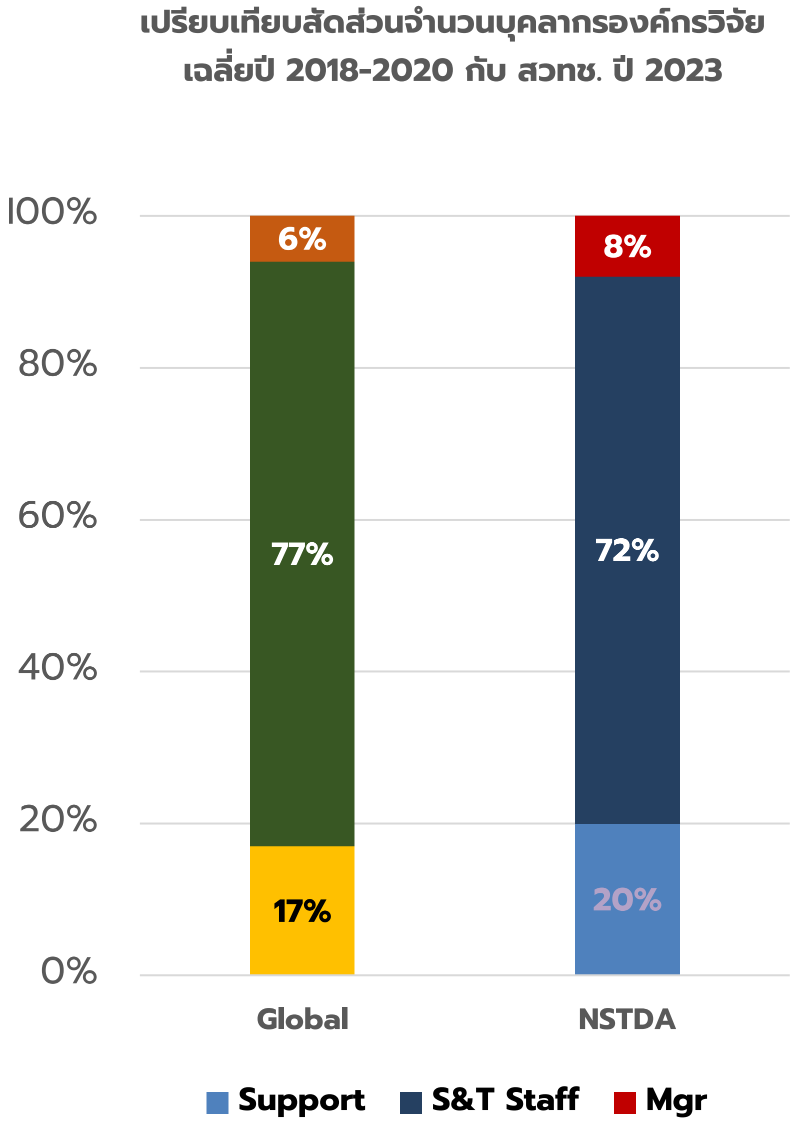
- Total FTEs: sum of Core Admin staff, S&T staff and other enabling functions staff
- S&T staff: FTEs of staff employed in roles undertaking research activities (projects, consulting,

Comments

- The majority of FTEs within the RTOs are S&T staff
- No major change observed in the breakdown YoY
- As part of *other enabling functions staff*, the most common are commercial and business functions as well

เปรียบเทียบสัดส่วนจำนวนบุคลากรองค์กรวิจัยทั่วโลกเฉลี่ยปี 2018-2020 กับ สวทช. ปี 2023





นำข้อมูลบุคลากร สวทช. เปรียบเทียบกับองค์กรวิจัยทั่วโลก

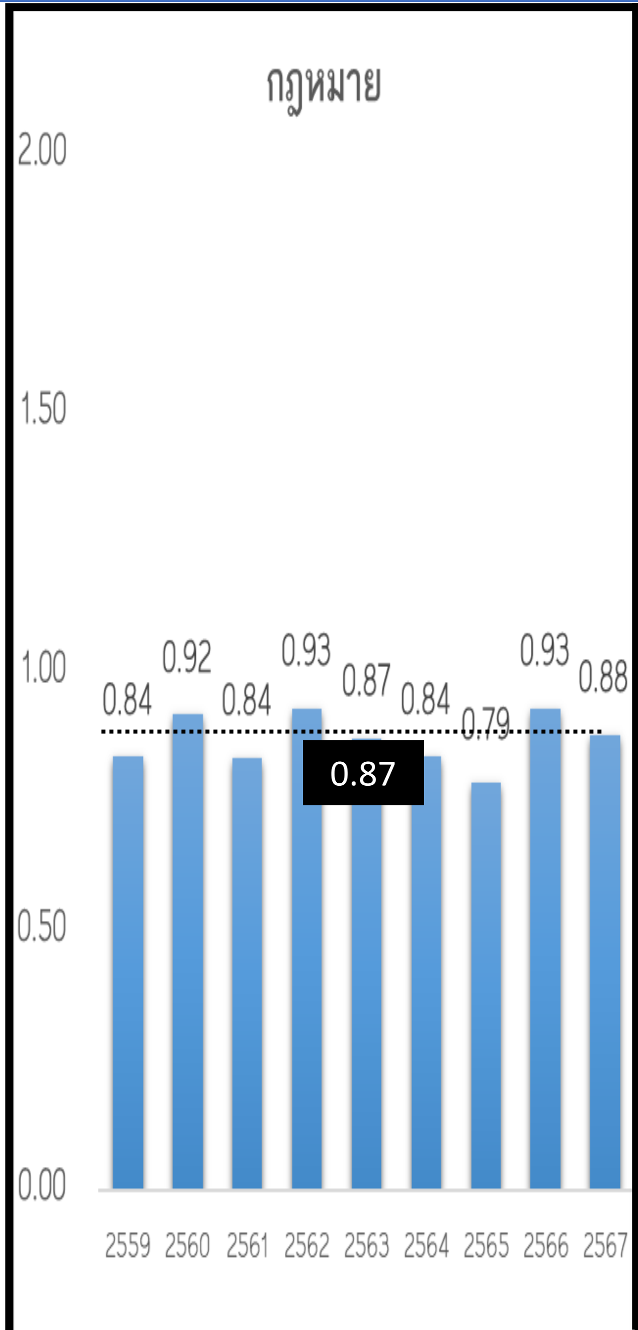
สวทช. มีบุคลากรกลุ่มบริหาร **มากกว่า**ค่าเฉลี่ย **2%**

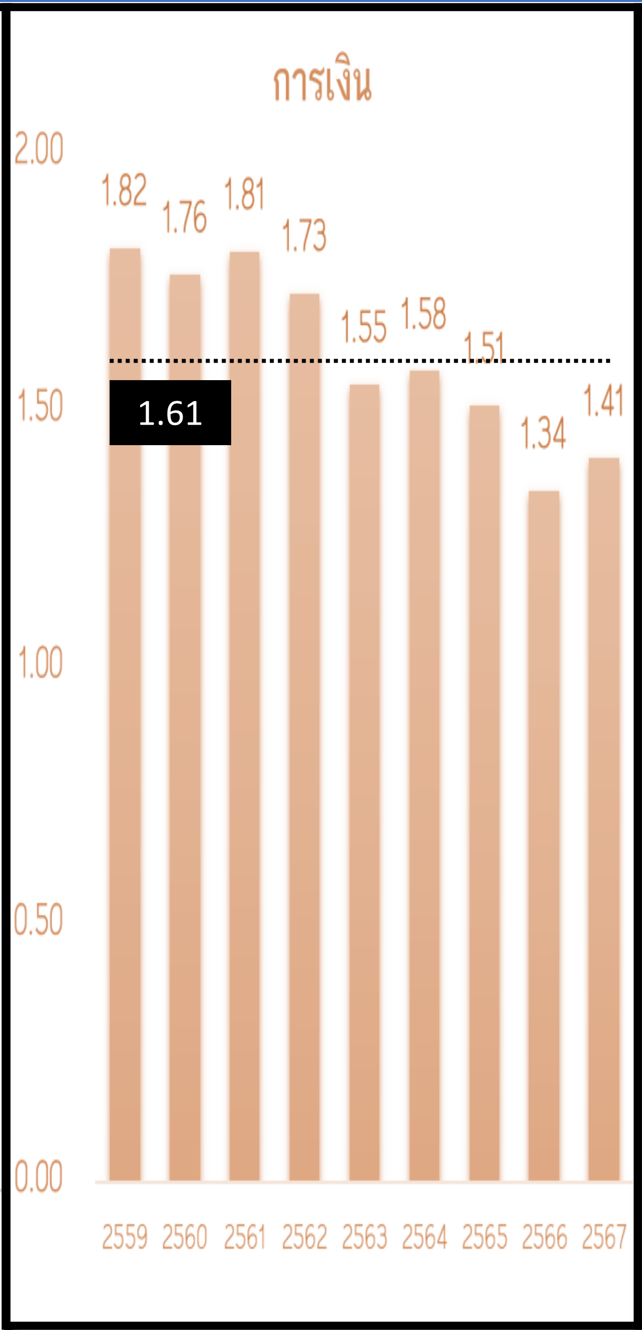
สวทช. มีบุคลากรกลุ่มวิจัย **น้อยกว่า**ค่าเฉลี่ย **5%**

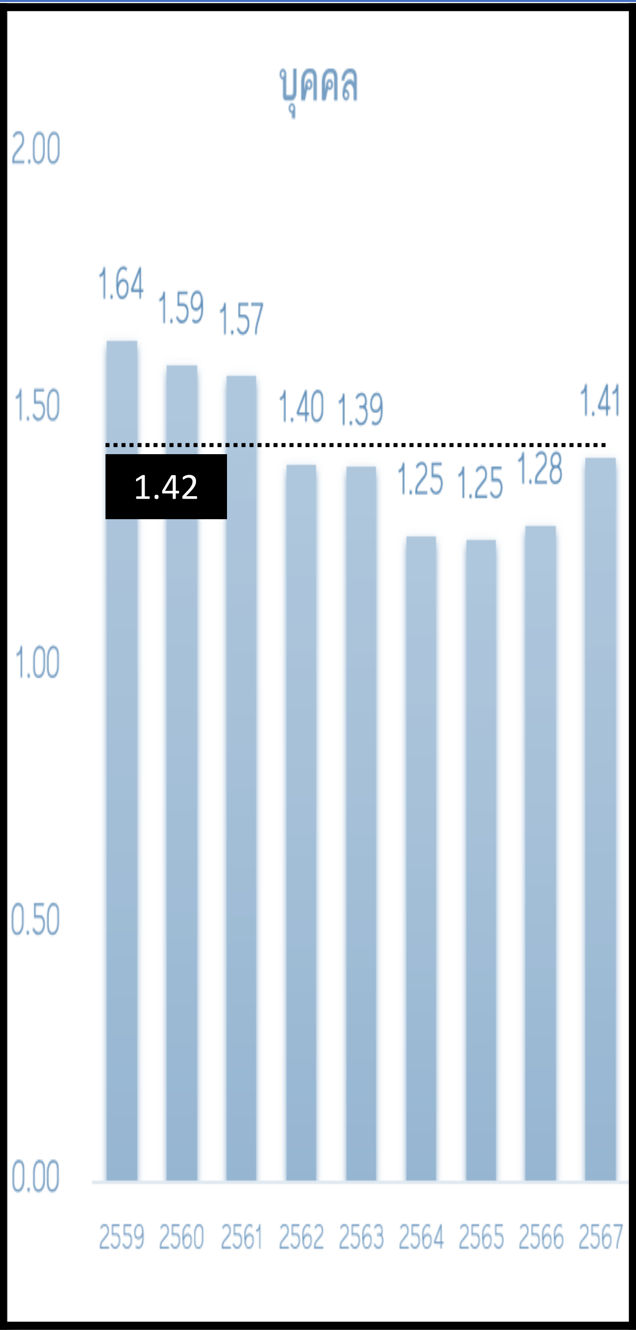
สวทช. มีบุคลากรกลุ่มสนับสนุน **มากกว่า**ค่าเฉลี่ย **3%**

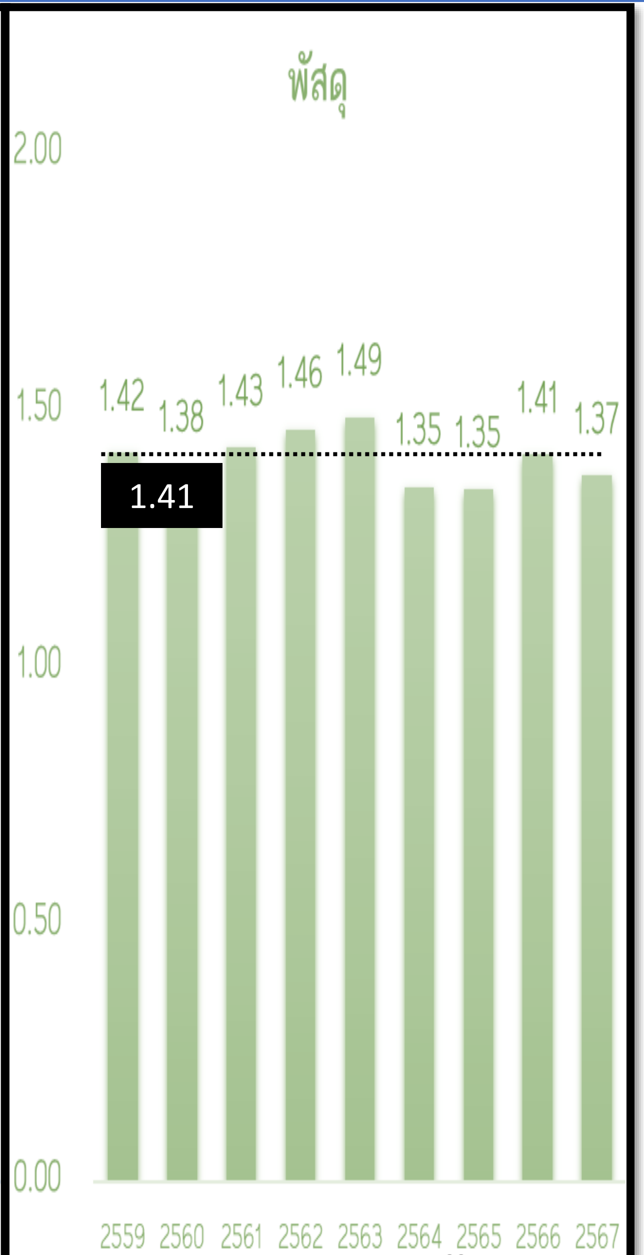
ข้อมูล Employee Ratio ปัจจุบันของ function ต่างๆ ใน สวทช.

Employee Ratio = จำนวนพนักงานกลุ่ม ตน. นั้น / จำนวนพนักงานทั้งหมด x 100









ข้อมูล Employee Ratio ปัจจุบันของ function ต่างๆ จากหน่วยงานภายนอก

Employee Ratio = จำนวนพนักงานกลุ่ม ตน. นั้น / จำนวนพนักงานทั้งหมด x 100

หน่วยงาน	จำนวน (คน)				
	ทั้งหมด	HR	การเงิน	พัสดุ	กม.
สวทช.	**2,842**	**40 (1.41)**	**40 (1.41)**	**39 (1.37)**	**25 (0.88)**
รพ.รามาธิบดี	13,500	85 (0.63)	185 (1.37)	58 (0.43)	11 (0.08)
สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)	800	11 (1.37)	30 (3.75)	16 (2.00)	-
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ปปง.)	700	8 (1.14)	7 (1.00)	8 (1.14)	33 (4.71)
บ.ปตท. (ดิจิทัล)	500	14 (2.80)	22 (4.40)	9 (1.80)	2 (0.10)
สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสานสนเทศ (Gisda)	420	4 (0.95)	15 (3.57)	19 (4.52)	6 (1.42)
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)	304	10 (3.29)	10 (3.29)	7 (2.30)	5 (1.64)
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	250	7 (2.80)	15 (6.00)	7 (2.80)	4 (1.60)
สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (สพฉ.)	120	3 (2.50)	2 (1.67)	4 (3.33)	5 (4.16)
สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.)	121	5 (4.13)	3 (2.48)	2 (1.65)	3 (2.48)
สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) (BDI)	94	3 (3.19)	1 (1.06)	1 (1.06)	1 (1.06)
ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ (องค์การมหาชน) (TCELS)	82	3 (3.66)	5 (6.10)	3 (3.66)	3 (3.66)

HRI1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบททิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-1.1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ***	**2. บริหารกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท** 1) บริหารจัดการกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังบุคลากร (ไตรมาส 1-4) 2) รายงานกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภททุกไตรมาส (ไตรมาส 1-4)	1. พิจารณาความสอดคล้องของแผนอัตรากำลังต่อทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร วิเคราะห์และทบทวนกรอบอัตรากำลัง เพื่อความสอดคล้องของภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้เป็นไปตามภาระกิจสำคัญขององค์กร 2. ร่วมหารือทบทวนกรอบอัตรากำลังภาพรวม EECi สภ.เพื่อจัดเตรียมแผนการดำเนินงานสรรหาบุคลากรปีงบประมาณ 2567 เมื่อวันจันทร์ที่ 25 ธันวาคม 2566 3. ร่วมหารือการสนับสนุนการ Matching ตำแหน่งตามความต้องการ และสื่อสารนโยบายการ Internal job ร่วมกับ หน่วยงาน BCG Implementation เมื่อวันที่ 1 / 19 / 20 ธันวาคม 2566 4. ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ ด้านบริหารบุคลากร สวทช. เพื่อทบทวนและวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์พิจารณาข้อมูลเทียบสัดส่วนภาระงาน จำนวนบุคลากร และเครื่องมือในการทำงาน ภายใต้ขอบเขตความภาระงานภาพรวม เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566 5. บริหารกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ 2567 โดยนำเสนอรายงานสถานะกรอบอัตราระหว่างปีต่อผู้บริหารระดับสูง / ผู้บริหารระดับกลาง ทุกเดือนเพื่อควบคุมและรักษาสัดส่วนบุคลากรให้เป็นไปตามกำหนด **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) 1. ร้อยละความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานเป้าหมาย (ร้อยละ 100) 2. ร้อยละความสำเร็จของการบริหารกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภทตามแผน กรอบอัตรากำลังประจำปี สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางขององค์กร (ร้อยละ 100)		
ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) 1. ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและโมเดลกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลัง ของ สวทช. ได้นำเสนอต่อผู้บริหาร (ปีงบประมาณ 2567) 2. ผลสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามสัดส่วนการสรรหาพนักงานทดแทนพนักงานลาออก (ทุกไตรมาส) 3. รายงานกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท (ทุกไตรมาส)		

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRI-1.1.2 บริหารกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท

ระเบียบวาระที่ 3 **เรื่องเพื่อทราบ**
3.2 แผนสัดส่วนการรับพนักงาน ปี 2566-/2568

มติที่ประชุม HR Top ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2566

- เห็นชอบหลักการกำหนดสัดส่วนการเปิดรับบุคลากร ปีงบประมาณ 2566-2568
- สำหรับการเปิดรับบุคลากรภายนอก ปีงบประมาณ 2566 จำนวน 30 อัตรา ได้แก่ นักเรียนทุน, Biorefinery EECi, UBM ศอ. และอัตราที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วน ต้องผ่านการพิจารณาจากคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารบุคลากร สวทช.
- หลังจากนี้ HR จะนำข้อมูลเข้ารายงานที่ประชุม HR Top เป็นระยะเพื่อดูแนวโน้มอัตรากำลังคนว่าเป็นไปตามแผนการคาดการณ์หรือไม่
- สำหรับการเปิดรับบุคคลภายนอก ปีงบประมาณ 2567 กรณีที่อัตรากำลังเป็นไปตามแผนฯ ทาง HR จะนำเข้าหารือที่ประชุม HR Top เพื่อกำหนดแนวทางการเปิดรับบุคลากรภายนอก ratio 5 : 10 หรือ 75 คน/ปี ต่อไป

	ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568
Ratio เข้า : ออก	2 : 10	5 : 10	6 : 10
จำนวนคน เข้า : ออก	30 : 150	75 : 150	90 : 150
จำนวนที่สามารถเปิดรับบุคคลภายนอก/ปีงบ	30 คน	75 คน	90 คน

8

NSTDA Workforce Forecasting : การคาดการณ์อัตรากำลังคนของ สวทช. ในอนาคต (จำนวน 2,800 คน)

Approximate สัดส่วน เข้า 2 : ออก 10 | 1 คน | Approximate สัดส่วน เข้า 5 : ออก 10 | 29 คน | Approximate สัดส่วน เข้า 6 : ออก 10

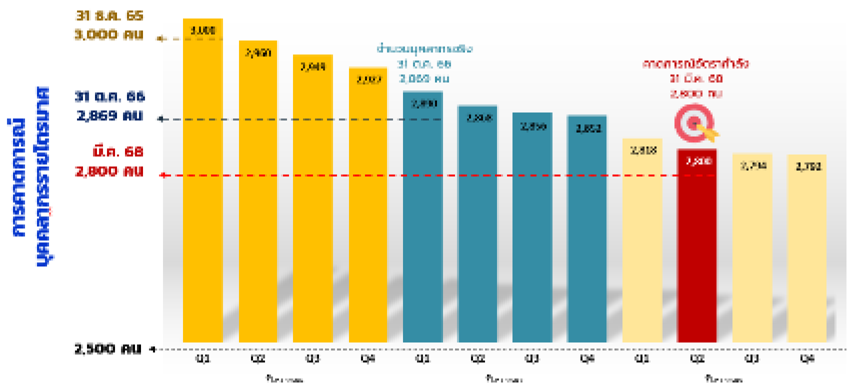
	ปีงบประมาณ 66			ปีงบประมาณ 67			ปีงบประมาณ 68		
	เดือน	เข้า	ออก	เดือน	เข้า	ออก	เดือน	เข้า	ออก
	OCT	3	33	OCT	1	29	OCT	7	35
	NOV	4	14	NOV	6	10	NOV	7	10
Q1	DEC	4	11	DEC	6	10	DEC	7	10
	JAN	3	26	JAN	6	20	JAN	7	20
	FEB	0	12	FEB	7	10	FEB	7	10
Q2	MAR	0	10	MAR	7	10	MAR	7	9
	APR	4	17	APR	7	10	APR	8	10
	MAY	1	9	MAY	7	10	MAY	8	10
Q3	JUN	5	10	JUN	7	10	JUN	8	10
	JUL	2	16	JUL	7	10	JUL	8	10
	AUG	4	3	AUG	7	10	AUG	8	10
Q4	SEP	5	19	SEP	7	11	SEP	8	6
	รวม (คน/ปีงบ)	34	180	รวม (คน/ปีงบ)	75	150	รวม (คน/ปีงบ)	90	150

หมายเหตุ : (1) ข้อมูล ณ วันที่ 1 ต.ค. 66 (2) มีคนเกษียณ ปีงบ 66 26 ราย (3) คนเกษียณ ปี งบ 67 21 ราย

10

NSTDA Workforce Forecasting : การคาดการณ์อัตรากำลังคนของ สวทช. ในอนาคต จำนวน 2,800 คน

	ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568
Ratio เข้า : ออก	2 : 10	5 : 10	6 : 10
จำนวนคน เข้า : ออก	30 : 150	75 : 150	90 : 150
จำนวนที่สามารถเปิดรับบุคคลภายนอก/ปีงบ	30 คน	75 คน	90 คน



หมายเหตุ หลังจากอัตรากำลังคนลดลงเหลือ 2,800 คน อาจจะพิจารณาปรับ Ratio เข้า : ออก เป็น 1 : 1

การเปิดรับบุคลากรภายนอก (1 ต.ค. 66 –30 ก.ย. 67)

สังกัด	บุคลากรเริ่มงานใหม่		นักเรียนทุน			อนุมัติให้รับภายนอกจากคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์	รวม
	บรรจุแต่งตั้ง	รออนุมัติบรรจุแต่งตั้ง	แผนการกลับมาชดใช้ทุน ปี 67	บรรจุแต่งตั้ง	รออนุมัติบรรจุแต่งตั้ง		
สก.	1	0	0	0	0	1 (EECi)	2
ศอ.	0	0	2	0	0	0	2
ศช.	0	0	14	0	0	0	14
ศว.	0	0	6	0	0	0	6
ศน.	0	0	6	0	0	0	6
ศล.	0	0	0	0	0	0	0
รวม	1	0	28	0	0	1	30

ภาพรวมบุคลากร สวทช.

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธ.ค. 2566)

ประเภทบุคลากร	(0) กรอบอัตรา ผพว.	(1) กรอบนักเรียนทุน	(2) บุคลากรปัจจุบัน	(3) อยู่ระหว่างสรรหา+(ชะลอการบรรจุเป็นพนักงาน)	(4) ชะลอสรรหา	(5) อัตราว่าง + (อัตราว่างบริหาร)	(2+3+4+5) กรอบอัตราทั้งหมด	(0+1+2+3+4+5) กรอบอัตราตามมติ กวทช. อนุมัติ
พนักงาน/ พนักงานโครงการ	29	8	**2,862**	112+(22)	14	311+(22)	3,343	**3,380**

หมายเหตุ

ณ วันที่ 1 ต.ค. 66 ต้นปีงบประมาณ 2567 บุคลากรจำนวน 2,880 คน

HRI1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบททิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-1.2 การวางแผนและผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละของการดำเนินการตามแผนผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi (ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. ทบทวนประกาศ สวทช. เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่พักแล้วเสร็จ (ภายในไตรมาสที่ 3) 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ไปทำงานที่ EECi (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)	1. สำรวจและวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการปฏิบัติงานที่ EECI - กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม - สำรวจความเป็นอยู่ของบุคลากร อาทิ ที่พัก ห้องพยาบาล ร้านอาหาร รวมถึงค่าตอบแทน 2. วางแผนการดำเนินงานผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi นำเสนอผู้บริหารเห็นชอบ	1. ทบทวนกรอบอัตรากำลังภาพรวม EECi สก. ระหว่างผู้บริหาร EECi และ ทีม HRSS เพื่อจัดเตรียม**แผนการดำเนินงานสรรหาบุคลากร และผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi ในปีงบประมาณ 2567** รวมถึงแผนระยะยาว (ปี 2566 – 2571) เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2566 โดยคาดการณ์จำนวนบุคลากรที่จะไปปฏิบัติงานที่ EECI จำนวน 279 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2571 2. ดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากร - ที่พัก ปัจจุบันมีจำนวน 47 ห้อง ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ต้องการห้องพักเพิ่มอีก 50 ห้อง เพื่อรองรับพนักงานที่จะไปปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการสำรวจที่พักใกล้เคียงเพื่อเป็นทางเลือกสำหรับบุคลากรด้วย - สำรวจข้อมูลสภาพแวดล้อมและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ EECi พร้อมนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและบูรณาการงาน สวทช. ในเขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ในวันอังคารที่ 24 ตุลาคม 2566 3. ทบทวนปรับปรุงแก้ไขประกาศ สวทช. เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่พัก สำหรับพนักงานและพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงาน ณ เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง (ฉบับที่ 2) อยู่ระหว่างรอนำเสนอที่ประชุม HR TOP ครั้งที่ 1/2567 วันที่ 22 มกราคม 2567 **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

*** หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566**
*** หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)**
*** หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)**

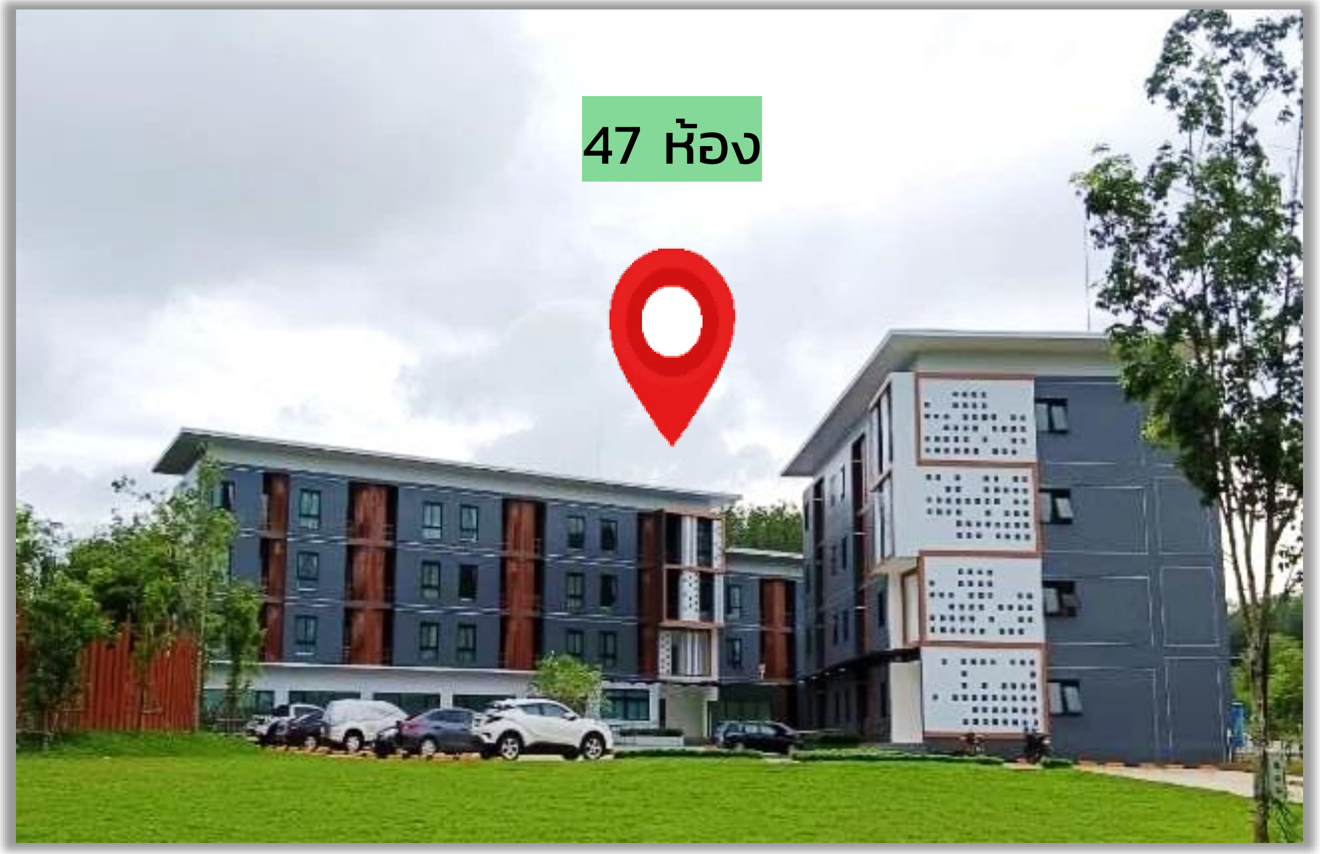
สรุปภาพรวม

โครงสร้างองค์กร	หน่วยงาน	กำลังคนปัจจุบัน	แผนกำลังคน 5 ปี (ปีงบประมาณ)						รวม	หมายเหตุ
			Plan 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71		
EECi-O	4 ฝ่าย	21	13	13	10	0	0	0	**57**	
Biopolis	Biorefinery	12	0	2	1	10	11	20	**56**	ภายหลังจัดตั้งโรงงาน จำนวนคนอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามภารกิจหลักและขอบเขตงาน
	Innovative Agri.	1	0	4	4	5	3	3	**20**	
Aripolis	SMC	10	30	13	13		9		**75**	
	ABATTs	0	0	18	22	21	0	0	**61**	อัตรากำลังคนอ้างอิงตามแผนกำลังคนภาครัฐของ EECi 10 ปี และอยู่ระหว่างปรับปรุงแผนธุรกิจ
สก.		0	0	2	1	0	1	0	**4**	
บ้านวิทย์ฯ		0	0	2	2	2	0	0	**6**	แผนระยะยาว : บ้านวิทย์ฯ มีแผนจะถ่ายโอนภาระงานให้ EECi เป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด
	รวมแต่ละปี	**44**	**43**	**54**	**53**	**38**	**24**	**23**	**279**	

ข้อมูล ณ วันที่ 22 ธันวาคม 2566

สถานะห้องพัก EECi (ปัจจุบัน)

ENCONY



สัญญาเช่า 3 ปี
ตั้งแต่วันที่ 1 ส.ค. 65 – 31 ก.ค. 68
จำนวน 9,761,994 บาท (3 ปี)
(เลขที่ MOU-CO-2564-14445-TH)

อัตราค่าเช่า
รวมทุกห้อง 271,166.50 บาท/เดือน
(ค่าเช่าต่อห้อง 5,770 บาท/เดือน)
(หากหมดสัญญาจะเพิ่มค่าเช่าต่อห้อง 9%
= 6,289.3/ห้อง/เดือน หรือ 295,597.1/47ห้อง/เดือน)

สถานะห้องพัก
EECi-O = 20 ห้อง Aripolis = 10 ห้อง
Biopolis = 10 ห้อง ห้องว่าง = 7 ห้อง

ต้องการห้องพักเพิ่มอีก **50 ห้อง**
เพื่อรองรับพนักงานที่จะไปปฏิบัติงาน ปี 67

ข้อมูลล่าสุด : 18/10/2566

ประกาศ สวทช. เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่พัก สำหรับพนักงานและพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงาน ณ เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง (ปัจจุบัน)

๑ หลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของพนักงานและพนักงานโครงการที่จะมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่พัก ดังนี้

๑.๑ เป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการซึ่งเริ่มปฏิบัติงานก่อนประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ หรือเริ่มปฏิบัติงานภายใน ๕ ปี นับตั้งแต่ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ และ

๑.๒ ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง หรือได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานประจำ ณ เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง เป็นระยะเวลาติดต่อกันตั้งแต่ ๓ เดือนขึ้นไป และ

๑.๓ ในวันที่เริ่มปฏิบัติงาน ต้องไม่มีที่อยู่อาศัยของตนเองหรือของบุคคลในครอบครัวอยู่ในพื้นที่ที่มีระยะทางต่ำกว่า ๔๕ กิโลเมตร จากเขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง

ทั้งนี้ บุคคลในครอบครัว หมายถึง บิดา มารดา คู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย และบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย

๒ พนักงานหรือพนักงานโครงการที่เข้าหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑ มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่พัก ดังนี้

๒.๑ เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน สำนักงานฯ จะจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่พนักงานหรือพนักงานโครงการดังกล่าว ตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงาน ณ เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง ถึงวันสิ้นสุดการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ไม่เกินวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๗๐ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ สวทช. เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่พัก สำหรับพนักงานและพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงาน ณ เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง (ปัจจุบัน)

หากพนักงานและพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงานที่ EECi จ.ระยอง ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน เนื่องจากมีที่อยู่อาศัยของตนเองหรือของบุคคลในครอบครัวอยู่ในพื้นที่ที่มีระยะทางต่ำกว่า 55 กิโลเมตร จาก EECi จ.ระยอง ต่อมา**ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานชั่วคราว ณ อุทยานวิทยาศาสตร์**ประเทศไทย **เป็นระยะเวลาติดต่อกันตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป** และไม่มีที่อยู่อาศัยของตนเองหรือของครอบครัวอยู่ในพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล **ให้ผู้นั้นได้รับค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนตามประกาศฉบับนี้ ตลอดระยะเวลาที่ได้รับมอบหมาย และ**หากกรณี**ระยะเวลาน้อยกว่า 3 เดือน** และไม่มีที่อยู่อาศัยของตนเองหรือของครอบครัวอยู่ในพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล **ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับค่าเบี้ยเลี้ยง**ตามระเบียบ สวทช. ว่าด้วย**ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ตลอดระยะเวลาที่ได้รับมอบหมาย**

๒.๒ สวัสดิการที่พัก สำนักงานฯ จะจัดที่พักให้แก่พนักงานหรือพนักงานโครงการที่เข้าหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑ เป็นรายบุคคล (บุคคลในครอบครัวใช้สิทธิแยกกันได้) โดยมีกำหนดระยะเวลา ๕ ปี (ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ – วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๘) และพนักงานหรือพนักงานโครงการที่ประสงค์ขอรับสวัสดิการที่พัก จะต้องพักในสถานที่ที่สำนักงานฯ จัดให้หรือเห็นชอบเท่านั้น

1.ปรับปรุงแก้ไขประกาศ สวทช. เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่พัก สำหรับพนักงานและพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงาน ณ เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง (ฉบับที่ 2)

ประกาศฉบับปัจจุบัน

๒.๒ สวัสดิการที่พัก สำนักงานฯ จะจัดที่พักให้แก่พนักงานหรือพนักงานโครงการที่เข้าหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑ เป็นรายบุคคล (บุคคลในครอบครัวใช้สิทธิแยกกันได้) โดยมีกำหนดระยะเวลา ๕ ปี (ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ – วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๘) และพนักงานหรือพนักงานโครงการที่ประสงค์ขอรับสวัสดิการที่พัก จะต้องพักในสถานที่ที่สำนักงานฯ จัดให้หรือเห็นชอบเท่านั้น

ประกาศฉบับเพิ่มเติม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นรายบุคคล (บุคคลในครอบครัวใช้สิทธิแยกกันได้) โดยมีกำหนดระยะเวลา ๕ ปี (ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ – วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๘) เว้นแต่พนักงานหรือพนักงานโครงการมีความประสงค์จะจัดหาสถานที่ที่พักด้วยตนเอง โดยสำนักงานฯ เห็นชอบและจะให้ความช่วยเหลือเป็นเงินสนับสนุนค่าที่พักในอัตรา ๕,๐๐๐ บาท ต่อเดือน โดยผ่านการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานฯ กำหนด

หลักเกณฑ์การพิจารณาผู้ที่จะได้สิทธิรับเงินสนับสนุนค่าที่พัก

01 เข้าหลักเกณฑ์พิจารณาเบื้องต้นตามประกาศ สวทช. เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่พักสำหรับพนักงานและพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงาน ณ เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง ลงวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563

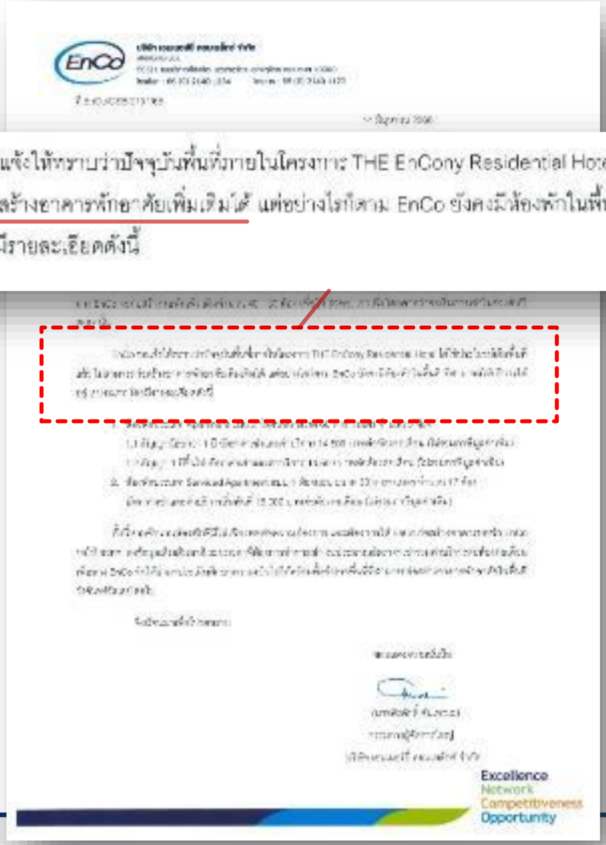
02 ห้องพักที่สำนักงานฯ จัดหาให้เต็มจำนวน

03 จัดทำบันทึกถึงผู้มีอำนาจในการลงนามพร้อมทั้งจัดทำแบบขออนุมัติขอรับสวัสดิการเพื่อขออนุมัติเบิกจ่ายค่าที่พัก

04 ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคลจัดลำดับตามที่ได้รับอนุมัติ เพื่อบริหารจัดการลำดับการได้รับเงินสนับสนุนและที่พักต้องเป็นไปตามที่สำนักงานฯ กำหนด

จากมติในที่ประชุม

2. ศึกษาข้อมูลในการสร้างหอพักโดยบริษัท ENCO ในจำนวน 50 ห้อง



EnCo ขอแจ้งให้ทราบว่าปัจจุบันพื้นที่ภายในโครงการ THE EnCony Residential Hotel ได้ใช้ประโยชน์เต็มพื้นที่แล้ว ไม่สามารถก่อสร้างอาคารพักอาศัยเพิ่มเติมได้ แต่อย่างไรก็ตาม EnCo ยังคงมีห้องพักในพื้นที่ ที่สามารถให้บริการได้อยู่ 2 ประเภท โดยมีรายละเอียดดังนี้

3. สร้างที่อยู่อาศัยใกล้ที่ปฏิบัติงาน โดย สวทช. ผู้ประกอบการ และสหกรณ์ออมทรัพย์จัดทำที่อยู่อาศัย

จากการสำรวจ พนักงาน (จำนวน 41 คน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ EECi มีความเห็นดังนี้

63% ของพนักงาน

ยังไม่สนใจวางแผนที่จะซื้อที่อยู่อาศัยในพื้นที่ จ.ระยอง

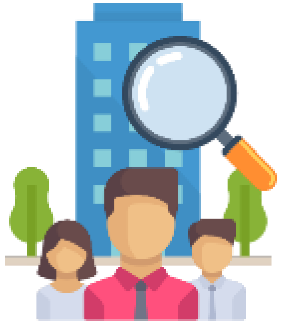
78% ของพนักงาน

สนใจซื้อที่อยู่อาศัย หากสำนักงานฯ มีเงินสนับสนุนในการซื้อที่อยู่อาศัยในพื้นที่ จ.ระยอง

100% ของพนักงาน

เลือกรูปแบบเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่พักอาศัย 5,000 บาท/เดือน เป็นระยะเวลา 5 ปี

แผนการดำเนินการในลำดับต่อไป



จัดทำแบบสอบถามให้ผู้ที่ปฏิบัติงานพื้นที่ EECi และวิเคราะห์
(22 -29 สิงหาคม 2566)

ประชุมคณะกรรมการบริหารและบูรณาการงานของ สวทช. ในเขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
(24 ตุลาคม 2566)

ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ สวทช.
(25 ธันวาคม 2566)

ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช. (HR TOP)
(9 มกราคม 2567)

ประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ของ สวทช.
(9 กุมภาพันธ์ 2567)

ประชุมคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ
(รอแจ้ง)

ประกาศ

HRI1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบททิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-1.3 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง (Successor) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง** **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละของการดำเนินการตามแผนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง (Successor) (ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. ระดับความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง (Successor) (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85) 2. กลุ่มเป้าหมายผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (Research & Non Research) ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมการพัฒนาในหลักสูตรที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80) 3. ร้อยละการรับรู้ต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้เข้าร่วม (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)	1. รวบรวมหลักสูตรการพัฒนา (หน่วยงานภายนอก) ให้กับผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง 2. เสนอหลักสูตรการพัฒนาที่มีความเหมาะสมให้ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงเป็นรายบุคคล (ไตรมาส 1-4) 3. กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (Research & Non Research) ร่วมกับ HROD ศูนย์ และผู้ประสานงาน HR 4. ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (Research & Non Research) 5. เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 ต่อผู้บริหารเพื่ออนุมัติ 6. รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารทุกไตรมาส	1. รวบรวมหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้บริหารระดับสูง จัดโดยหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ - ศาสตราจารย์ ดร.ชูกิจ ลิมปิจำนงค์ ผพว. เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตร "การกำกับดูแลกิจการสำหรับกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงขององค์กรกำกับดูแล (Regulators) รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน รุ่นที่ 27" ระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน ถึงวันที่ 23 ธันวาคม 2566 จัดโดยสถาบันพระปกเกล้า - ดร.อุรชา รักษ์ตานนท์ชัย รอง ผพว. สมัครเข้ารับการศึกษาหลักสูตร "วิทยาการการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 11" ระหว่างวันที่ 24 มกราคม - 12 มิถุนายน 2567 จัดโดยคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2. ทบทวนข้อมูลรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (Research & Non Research) เตรียมหารือร่วมกับ HROD ศูนย์ และผู้ประสานงาน HR 3. ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง ภายใต้หลักสูตรเตรียมความพร้อมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง (Intensive Management Development Program: IMDP) สำหรับกลุ่มรักษาผู้จัดการ, หัวหน้างาน และหัวหน้าทีมวิจัย ประกอบด้วย 3 Module ได้แก่ - Module 1 NSTDA Basic Learning - Module 2 Adaptive Leadership - Module 3 Project Assignment และเมื่อวันที่ 27 ต.ค. 66 นำเสนอรายละเอียดหลักสูตร ต่อที่ประชุมคณะกรรมการ PPR 4. วันที่ 4 ธ.ค. 66 เสนอแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช. (HR Top) และผ่านการพิจารณาอนุมัติ **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

*** หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566**
*** หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)**
*** หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)**

IMDP #4
Intensive Management Development Program

Learning Journey

Module 2:

Adaptive Leadership

- Entrepreneurial Mindset (Leadership Principles)
- Systematic Analytical & Critical Thinking
- Communicating with Impact
- Digital & Disruption Mindset
- Digital Learning

Module 3:

- Group Project : Management Improvement
- Project Presentation

Module 1:

- ทิศทาง/ถ่ายทอดกลยุทธ์ สวทช. ไปสู่การปฏิบัติ, การบริหารความเสี่ยง
- การบริหาร งาน เงิน คน / NSTDA Core Values
- อำนาจอนุมัติ ระเบียบการเงิน พัสดุ ตัวอย่างกรณีศึกษา
- นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ IT Security ระบบมาตรฐานไอทีสำนักงานฯ
- ทิศทางเป้าหมาย การดำเนินงานด้านการวิจัยตอบโจทย์ความสำเร็จขององค์กร / Lab Visiting (5 ศูนย์แห่งชาติ)

วิธีการประเมินผล:
1. Time Attendance Rate ไม่ต่ำกว่า 80%
2. ประเมินการรับรู้ ความรู้และความเข้าใจ

IMDP #4 Intensive Management Development Program

1 NSTDA Basic Learning

Training & Executive Sharing

Kickoff

1. ปฐมนิเทศ รับทราบวัตถุประสงค์ รายละเอียดหลักสูตร กฎกติกา
2. การบริหารงาน การบริหารทีม บทบาทของผู้บริหารระดับกลาง
3. ทิศทาง/ถ่ายทอดกลยุทธ์ สวทช. ไปสู่การปฏิบัติ,บริหารความเสี่ยง, การบริหารงบประมาณ
4. นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ IT Security ระบบมาตรฐานไอทีสำนักงานฯ
5. อำนาจอนุมัติ ระเบียบการเงิน พัสดุ ตัวอย่างกรณีศึกษา
6. ทิศทางเป้าหมาย การดำเนินงานด้านการวิจัย ตอบโจทย์ความสำเร็จขององค์กร Lab Visiting (5 ศูนย์แห่งชาติ)

วิธีการประเมินผล:

1. Time Attendance Rate ไม่ต่ำกว่า 80%
2. สอบประมวลวัดผลสิ่งที่เรียนมา (การบริหารงาน เงิน คน,ทิศทาง/ถ่ายทอดกลยุทธ์, อำนาจอนุมัติ ระเบียบพัสดุ) (ผ่าน)

2 Adaptive Leadership

สำหรับผู้บริหารมือใหม่ ยกระดับสู่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ตั้งเป้าหมาย วางแผน ระบุปัญหา แก้ปัญหาอย่างถูกจุด สร้าง Trust ภายในทีม

IMDP #4
Intensive Management Development Program

COURSE 1
Entrepreneurial Mindset
(Leadership Principles)

- ผู้นำและภาวะความเป็นผู้นำ สำคัญต่างกันอย่างไร?
- เรียนรู้ "5 ระดับแห่งภาวะความเป็นผู้นำ"
- ปลุกไฟ สร้างแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง
- ทัศนคติแบบผู้นำ สร้างได้ สำเร็จเร็ว
- สร้างเป้าหมายให้ชัด วัดผลได้ด้วย Smart Goal

COURSE 2
Communicating with Impact

- ปลุกภาวะผู้นำและปั้นการสื่อสาร เพื่อสร้างอิมแพ็ก!
- อุปสรรคของการสื่อสารและการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
- เทคนิคลด "ช่องว่าง" ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง
- เทคนิคการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละประเภท
- การใช้คำพูดสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

COURSE 3
Systematic Analytical & Critical Thinking

- ระบุปัญหาชัด ชี้วัดและประเมินผลได้
- 8 ขั้นตอน แก้ไขปัญหาอย่างมีหลักการ
- เทคนิคการตั้งเป้าหมายให้ Smart และท้าทาย
- ค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาด้วย WHYS
- สร้างแผนที่แก้ไขปัญหาได้จริง ตัดสินใจง่าย

COURSE 4
Digital & Disruptive Mindset

- Digital & Disruptive Mindset สำคัญอย่างไร?
- สร้าง Data-Driven Mindset ในองค์กร
- เส้นทางการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics)
- เครื่องมือในการจัดการข้อมูล (Data Tools)
- Key Success "ขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล"

Learning Toolkit

- **Pre-Assessment**
- **Onboarding Pack**
- **Digital Learning (Pre-Learning)**
- **Activity Base Learning**
- **Post Assessment**
- **Digital Learning (Post-Learning)**
- **Business Assignment**

3 Project Assignment

IMDP #4
Intensive Management Development Program

1 Project Management Improvement กลุ่มละ 5 คน

นำองค์ความรู้ได้จากการเรียนรู้ มาปรับใช้เพื่อพัฒนาบริหารจัดการ งาน เงิน คนในมิติต่างๆ เพื่อเป็นแนวทาง หรือแบบอย่างในการบริหารและปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1 Project Management Improvement
นำเสนอต่อคณะกรรมการ Proactive Promotion & Rotation (PPR)

HRI1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบททิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-1.4 การสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ***	1. ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรตามมติคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ (ไตรมาส 1-4)	ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ ด้านบริหารบุคลากร สวทช. ครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566 โดยมีผลการพิจารณาดังนี้ 1. การแต่งตั้งคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ ด้านบริหารบุคลากร สวทช. พร้อมอำนาจหน้าที่ (มีผลวันที่ 14 กันยายน 2566) 2. พิจารณาหลักการและเกณฑ์การรับบุคลากรภายนอกปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 75 อัตราเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์ภายใต้กรอบเงื่อนไขตามที่สำนักงบกำหนดไว้ 3. ทบทวนการพิจารณาการขอรับบุคลากรภายนอกในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 30 อัตรา **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) 1. ร้อยละของการดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. บุคลากรที่ผ่านการสรรหาคัดเลือกสามารถผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80) 2. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ผ่านการสรรหาคัดเลือกได้ตามระยะเวลาที่กำหนด -> จากคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90) 3. ร้อยละการบรรจุบุคลากรให้เป็นไปตามแผนกรอบอัตรากำลัง (ที่มีมติจากคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์) บรรจุ => โอนย้าย สั่งงาน รับใหม่ ppr นักเรียนทุน ฯลฯ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90)		

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

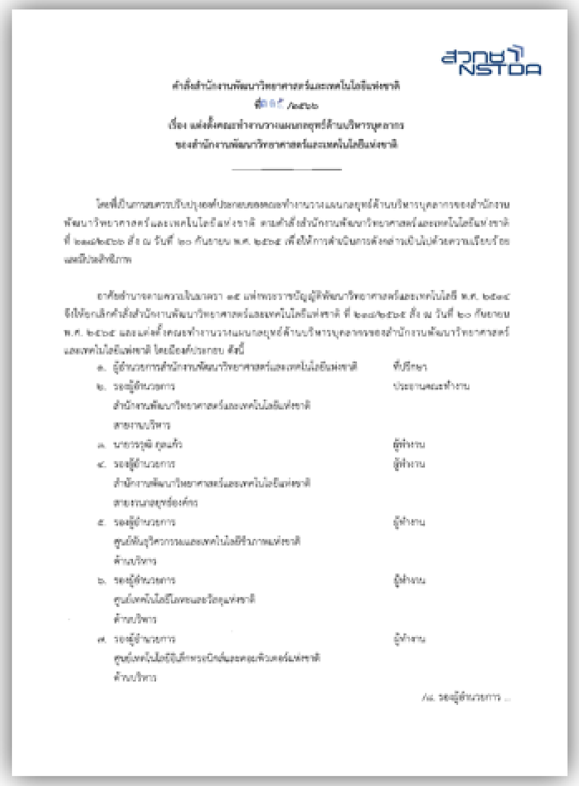
ระเบียบวาระที่ 3

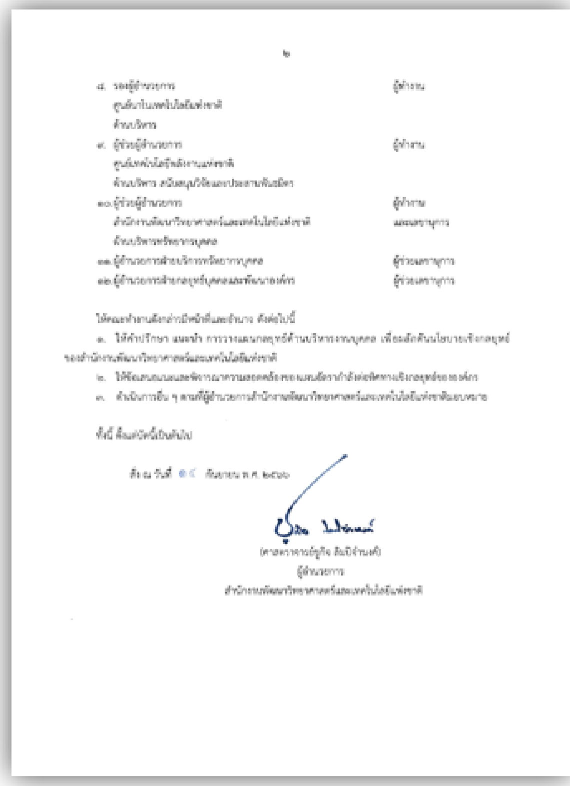
เรื่องเพื่อทราบ

3.1 คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ ด้านบริหารบุคลากร สวทช.

มติที่ประชุม XAB ในคราวประชุม เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2566

"เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยฝ่ายบุคคล ผู้อำนวยการหรือผู้แทนและรองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการที่กำกับดูแลหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นองค์ประกอบคณะทำงานเพื่อทำการวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีความจำเป็นเร่งด่วนร่วมกัน"





มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. ให้คำปรึกษา แนะนำ การวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารงานบุคคล เพื่อผลักดันนโยบายเชิงกลยุทธ์ของ สวทช.
2. ให้ข้อเสนอแนะและพิจารณาความสอดคล้องของแผนอัตรากำลังต่อทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร
3. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติมอบหมาย

5

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเพื่อทราบ

3.1 คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ ด้านบริหารบุคลากร สวทช.

มีหน้าที่และอำนาจ

1. **ให้คำปรึกษา** แนะนำ การวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารงานบุคคล เพื่อผลักดันนโยบายเชิงกลยุทธ์ของ สวทช

2. **ให้ข้อเสนอแนะ** และพิจารณาความสอดคล้องของแผนอัตรากำลังต่อทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

3. **ดำเนินการอื่น ๆ** ตามที่ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติมอบหมาย

ระเบียบวาระที่ 4

เรื่องเพื่อพิจารณา

4.1 แนวทางการพิจารณารับสมัครบุคลากรภายนอกในปีงบประมาณ 2567

ปีงบประมาณ 2567 จำนวน 75 คน (100%) สัดส่วน เข้า : ออก (5 : 10)		
1. นักเรียนทุนรัฐบาล แผนนักเรียนทุนรัฐบาลกลับมาชดใช้ทุน ปีงบประมาณ 2567 1. ศช. จำนวน 14 คน 2. ศน. จำนวน 6 คน 3. ศว. จำนวน 6 คน 4. ศอ. จำนวน 2 คน **จำนวน 22 คน** คิดเป็น 29% (คาดการณ์นักเรียนทุนสำเร็จการศึกษา 80%)	2. ได้รับการอนุมัติจาก XAB (UBM) **จำนวน 18 คน** คิดเป็น 24%	3. คงเหลือ (ผ่านคณะทำงานฯ) **จำนวน 35 คน** คิดเป็น 53%

หลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาของคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารบุคลากร (3.) ปีงบประมาณ 2567 **จำนวน 35 อัตรา** (โดยประมาณ) จะพิจารณาจาก

1. ตามภารกิจหลัก ของ สวทช. (Core business, BCG Implementation, EECi/Biorefinery ฯลฯ)
2. งานสนับสนุนที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งยวด/มีสัดส่วนคนลาออกสูง โดยทดแทนด้วย Internal rotation และ NCR ไม่ได้
3. ความจำเป็นเร่งด่วนอื่นๆ

32

ระเบียบวาระที่ 4

เรื่องเพื่อพิจารณา

4.1 แนวทางการพิจารณารับสมัครบุคลากรภายนอกในปีงบประมาณ 2567 (ต่อ)

ปีงบประมาณ 2567 จำนวน 75 คน สัดส่วน เข้า : ออก (5 : 10)					
ไตรมาส	เดือน	สัดส่วนการรับบุคลากรภายนอก จากนักเรียนทุนรัฐบาล คาดการณ์สำเร็จการศึกษา กลับมาชดใช้ทุนปีงบประมาณ 2567	สัดส่วนการรับบุคลากร ภายนอก จากการอนุมัติ XAB (UBM)	สัดส่วนการรับบุคลากร ภายนอก จากงบประมาณคงเหลือ (ผ่านคณะกรรมการฯ)	รวม
Q1	OCT NOV DEC	6	5	9	20
Q2	JAN FEB MAR	6	5	9	20
Q3	APR MAY JUN	5	4	9	18
Q4	JUL AUG SEP	5	4	8	17
รวม (คน/ปีงบประมาณ)		**22**	**18**	**35**	**75**

HRI2 พัฒนากลไกการขับเคลื่อนบุคลากรเพื่อทำงานร่วมกับภาคเอกชน/ชุมชน และส่งเสริมความเข้มแข็งของระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรม

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-2.1 ผลักดันกลไก Talent Mobility และ CRI เพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาครัฐและ เอกชน * **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของผลักดันกลไก Talent Mobility และ CRI (ร้อยละ 80 ของโครงการที่นำเสนอ) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. การดำเนินการตามกระบวนการถูกต้องครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนด (ร้อยละ 100) 2. การประเมินความพึงพอใจการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่สนใจ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80) 3. การประเมินผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมครบถ้วนตามแผน (ร้อยละ 100) 4. บุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) กลุ่มเป้าหมายไปร่วมทำงานตอบโจทย์ภารกิจสำคัญขององค์กร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)	1. ออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็นมาตรฐานให้กับ TM & CRI 2. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในส่วนของ CRI 3. สื่อสารและทำเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง 4. จัดทำแบบประเมินผลการดำเนินงาน CRI 5. พัฒนาระบบ Online สนับสนุนและรองรับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (TM&CRI)	**Talent Mobility (TM)** 1. ออกแบบแนวปฏิบัติการทำงานกลไก TM ตามข้อบังคับ TM และได้รับความเห็นชอบตามมติคณะ กรรมการขับเคลื่อนการเคลื่อนย้ายบุคลากร ในการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2566 2. จัดประชุมคณะกรรมการฯ แล้ว 2 ครั้ง เพื่อพิจารณาอนุมัติยืมตัวพนักงานผ่านกลไก TM (คนแรก) 3. จัดประชุมแจ้งผลพิจารณาการอนุมัติการยืมตัวพนักงาน ผ่านกลไก TM และแจ้งแนวทางการจัดทำสัญญาการบริหารติดตามการปฏิบัติงาน ให้หน่วยงานที่จะไปปฏิบัติงานรับทราบ เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2566 4. ดำเนินการจัดทำ 1.บันทึกข้อตกลงแนบท้ายสัญญาการปฏิบัติงานพนักงาน/พนักงานโครงการ และ 2. บันทึกข้อตกลง ระหว่าง สวทช. กับหน่วยงานที่จะไปปฏิบัติงาน 5. จัดส่งบันทึกข้อตกลงฯ ให้หน่วยงานที่จะไปปฏิบัติงานพิจารณา เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2566 **Contract Research Incentive (CRI)** 1. ออกแบบหลักเกณฑ์วินิจฉัยประเภทโครงการ แบบฟอร์มประเมินผลการดำเนินงาน และแนวปฏิบัติสำหรับการดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อบังคับ CRI และรอเสนอผู้บริหารภายในเดือนมีนาคม 2567 2. จัดประชุมสื่อสารกระบวนการทำงาน หารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่เกี่ยวข้อง - วันที่ 5 ตุลาคม 2566 เรื่องการวางแผนงบประมาณโครงการรับจ้างวิจัย กับทีม myProject และฝ่ายการเงินและบัญชี - วันที่ 27 ตุลาคม 2566 เรื่องการปรับปรุง cost sheet ที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงาน ของ CRI กับ ฝ่ายการเงินและบัญชี - วันที่ 30 ตุลาคม 2566 เรื่องกระบวนการทำงานของกลไก CRI กับทีม BD ศูนย์แห่งชาติ - วันที่ 11 พฤศจิกายน 2566 นำเสนอรายละเอียดกระบวนการทำงานฯ ที่ปรับปรุงจากข้อเสนอแนะจาก BD ศูนย์แห่งชาติในที่ประชุมคณะทำงาน myProject - วันที่ 8 ธันวาคม 2566 เรื่องเกณฑ์การวินิจฉัยโครงการรับจ้างวิจัย กับฝ่ายกฎหมาย 3. ร่วมกับฝ่ายการเงินและบัญชี ทีม myProject ปรับปรุงเอกสาร และระบบ myProject ให้สอดคล้องกับข้อบังคับ CRI เช่น Cost sheet (Excel) การเพิ่มเติม Activity Group ในการวางแผนงบประมาณโครงการรับจ้างวิจัยในระบบ myProject **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

*** หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566**
*** หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)**
*** หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)**

การประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการเคลื่อนย้ายบุคลากร ครั้งที่ 2/2566

วันที่ 23 สิงหาคม 2566 เวลา 16.30-18.30 น.

ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์โปรแกรม Cisco Webex Meeting

มีการบันทึกภาพ เสียง และ รายชื่อผู้ร่วมประชุม

เพื่อการบริหารจัดการประชุมและเป็นส่วนหนึ่งของรายงานการประชุม

หากท่านไม่อนุญาตให้บันทึกภาพและเสียง โปรดแจ้งทีมเลขานุการ

สวทช NSTDA ปฏิบัติตามพระราชกำหนดว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2563 และ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562

HRI3 การสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) ให้กับประเทศ

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-3.1 วิเคราะห์รูปแบบ เกณฑ์ ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก กับการทำงานของ สวทช. เพื่อเสนอแนวทางการปรับตัวเพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับแหล่งทุนภายนอก **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการวิเคราะห์รูปแบบ เกณฑ์ ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก กับการทำงานของ สวทช. (ร้อยละ 100) 2. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการปรับตัวเพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับแหล่งทุนภายนอก (ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. บทวิเคราะห์รูปแบบ เกณฑ์ ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก กับการทำงานของ สวทช. (1 ฉบับ) 2. นำเสนอแนวทางการปรับตัวเพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับแหล่งทุนภายนอกต่อผู้บริหารระดับสูง (ภายในปีงบประมาณ 2567)	1. ศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการทำงานโครงการทุนที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก (ไตรมาส 1-2)	อยู่ระหว่างการศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการทำงานโครงการทุนที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก 2 ทุน ได้แก่ 1. โครงการสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีชั้นสูงแห่งประเทศไทยกับสถาบันเทคโนโลยีแห่งโตเกียว (TAIST-Tokyo Tech) ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) 2. โครงการพัฒนาบุคลากรวิจัยระดับหลังปริญญาเอก/ปริญญาโท เพื่อทำวิจัยรองรับอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ของประเทศไทย (Industrial Postdoc/Postmaster) ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (บพค.) ขณะนี้อยู่ระหว่างการระดมสมองจากผู้เกี่ยวข้อง โดยจะจัดส่งรายงานการศึกษาฯ ในไตรมาสที่ 2 **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

*** หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566**
*** หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)**
*** หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)**

HRI3 การสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) ให้กับประเทศ

งบประมาณ: 63.40 ล้านบาท (ทุนต่อเนื่องตามแผน ปี 2567 ไม่รวมทุนใหม่จากภายนอก)

ไตรมาส 1 งบประมาณใช้ : 0.88 ล้านบาท

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-3.2 การผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ * **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามเป้าหมาย (ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. นักศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก ทำวิจัยวิทยานิพนธ์กับนักวิจัยสวทช. ในโจทย์วิจัยของ สวทช. โดยมีนักวิจัยเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม (ทุนต่อเนื่อง) (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75) 2. นักศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก ที่สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2567 ทำงานและเข้าสู่วิชาชีพทาง ว และ ท (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90)	1. สนับสนุนทุนต่อเนื่องแก่นักศึกษาระดับอุดมศึกษา (โท เอก) เพื่อให้นักศึกษามาทำงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ ร่วมกับนักวิจัยสวทช.โดยเน้นงานวิจัยในสาขาที่เกี่ยวกับประเด็นวิจัย ตาม Agenda Base ของสวทช. รวมทั้งประเด็นวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ BCG, EECi และ National AI Strategy (ไตรมาส 1-4) 2. จัดกิจกรรมให้แก่นักศึกษาปริญญาโท ปริญญาเอกเพื่อพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการทำงาน (ไตรมาส 1-4)	1. ไตรมาส 1 สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเนื่องแก่นักศึกษาระดับอุดมศึกษา (โท เอก) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รวม 297 ทุน (ปริญญาโท 140 ทุน ปริญญาเอก 157 ทุน) นักศึกษามาทำงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ร่วมกับนักวิจัย สวทช. จำนวน 223 ทุน (ปริญญาโท 66 ทุน ปริญญาเอก 157 ทุน) คิดเป็น **75%** (โดยนักศึกษา TAIST-Tokyo Tech รุ่น 2566 จำนวน 50 คน อยู่ระหว่างหาหัวข้อวิจัยและจะรายงานผลเพิ่มเติมในไตรมาสที่ 2) 2. จัดกิจกรรมให้แก่นักศึกษาปริญญาโท ปริญญาเอกเพื่อพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการทำงาน ให้แก่นักศึกษาโครงการ TAIST-Tokyo Tech จำนวน 21 คน โดยจัดกิจกรรม Industry Visit “MITSUBISHI Automation Park” เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2566 ณ EEC จ.ชลบุรี **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

*** หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566**
*** หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)**
*** หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)**

HRI3

การสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) ให้กับประเทศ

งบประมาณ: 32 ล้านบาท (ทุนต่อเนื่องตามแผนปี 2567)

งบประมาณใช้ ไตรมาส 1 : 10.10 ล้านบาท

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-3.3 สรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster) เพื่อทำวิจัยด้วยโจทย์วิจัยของ สวทช. และโจทย์วิจัยจากภาคเอกชน* **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของสรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster) เพื่อทำวิจัยด้วยโจทย์วิจัยของ สวทช. และโจทย์วิจัยจากภาคเอกชนตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. จำนวนนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster) กรณีที่ได้รับงบประมาณจาก บพค. (ไม่ต่ำกว่า 31 คน) 2. จำนวนการสนับสนุนทุนนักวิจัยหลังปริญญาเอกหรือหลังปริญญาโทที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2566 (90 คน)	1. พัฒนาและส่งเสริมนักวิจัยอาชีพระดับหลังปริญญาเอกและปริญญาโทโดยร่วมมือกับศูนย์แห่งชาติและหน่วยงานเฉพาะทางโดยทำงานวิจัยร่วมกับ สวทช.และภาคเอกชน (ไตรมาส 1-4) 2. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยหลังปริญญาเอกและปริญญาโทเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม (ไตรมาส 1-4) **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**	1. จำนวนการสนับสนุนทุนนักวิจัยหลังปริญญาเอกหรือหลังปริญญาโทที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2566 จำนวน 90 คน 2. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยหลังปริญญาเอกและปริญญาโทเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม จำนวน 2 กิจกรรม 2.1 หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ "Managing Cross Culture" ระหว่างวันที่ 21 – 22 พฤศจิกายน 2566 ณ Asia Aviation Academy วิทยากร: ดร.วชรวรรธน์ ปิยะรัตนมงคล ผู้อำนวยการฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กร บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด วัตถุประสงค์: เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้มีองค์ความรู้องค์รวมเพื่อการพัฒนาการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน ผู้ร่วมกิจกรรมทั้งหมด 27 คน ระดับความพึงพอใจ 94.69% 2.2 หลักสูตร "Design Thinking and Research Innovation" ระหว่างวันที่ 30 พ.ย - 2 ธ.ค. 2566 ณ เดอะเวโรน่า แอท ทับลาน ปราจีนบุรี วิทยากร: ผศ.ดร.ศศิพร อุษณวศิน สถาบันเทคโนโลยีนานาชาติสิรินธร (SIIT) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วัตถุประสงค์: เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจแนวคิดทางธุรกิจ เพื่อการพัฒนางานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ได้ ผู้ร่วมกิจกรรมทั้งหมด 24 คน ระดับความพึงพอใจ 96.25%

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRI4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการทำงานที่หลากหลาย

งบประมาณ: 5 ล้านบาท

งบประมาณใช้ ไตรมาส 1 : 110,200 บาท

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-4.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี *** - การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มโอกาสการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (Career Path) - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหลักสูตรที่จำเป็น NSTDA Compliance Awareness การสร้างความตระหนักรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ (งาน เงิน คน) **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่มตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคลากรปี 2567 (Training Days) ตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100) 2. จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการอบรมตามแผน (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85) 2. ร้อยละการรับรู้และเข้าใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้เข้าร่วม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)	1. สำรวจความต้องการและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 2. ออกแบบพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง 3. เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 ต่อผู้บริหารเพื่ออนุมัติ 4. ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ (ไตรมาส 1-4) 5. รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารทุกไตรมาส(ไตรมาส 1-4)	1. สำรวจความต้องการ Training Need ตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความสอดคล้องกับความคาดหวังในการมุ่งตอบโจทย์ความสำเร็จขององค์กร เป็นสำคัญ โดยออกแบบโปรแกรมการพัฒนา ออกเป็น 10 โปรแกรม ดังนี้ - Top Leader development Program - Manager Management Program - BCG Implementation & Technology Commercialization Capacity Building Program - NSTDA Compliance - Tools for Research Management Program - IT Skill - Language Proficiency Development Program - IT Proficiency Development Program - Safety & Quality & Environment based Development Program - New Staff Onboarding Program 2. วันที่ 4 ธ.ค. 66 นำเสนอแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช. (HR Top) พิจารณาอนุมัติ และอยู่ระหว่างการจัดทำแผนเสนอผู้บริหารลงนาม **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRI4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการทำงานที่หลากหลาย

งบประมาณ: 5 ล้านบาท

งบประมาณใช้ ไตรมาส 1 : 110,200 บาท

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-4.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี *** - การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มโอกาสการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (Career Path) - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหลักสูตรที่จำเป็น NSTDA Compliance Awareness การสร้างความตระหนักรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ (งาน เงิน คน) **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่มตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคลากรปี 2567 (Training Days) ตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100) 2. จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการอบรมตามแผน (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85) 2. ร้อยละการรับรู้และเข้าใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้เข้าร่วม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)	1. สำรวจความต้องการและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 2. ออกแบบพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง 3. เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 ต่อผู้บริหารเพื่ออนุมัติ 4. ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ (ไตรมาส 1-4) 5. รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารทุกไตรมาส(ไตรมาส 1-4)	3. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรในไตรมาส 1/2567 ตามกลุ่มตำแหน่งได้ตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 8.42 ของแผนปี 2567 ประกอบด้วยหมวดหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้ **1) Top Leader development Program** - ศาสตราจารย์ ดร.ชูกิจ ลิมปิจำนงค์ ผพว. เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตร “การกำกับดูแลกิจการสำหรับกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงขององค์กรกำกับดูแล (Regulators) รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน รุ่นที่ 27” ระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน ถึงวันที่ 23 ธันวาคม 2566 จัดโดยสถาบันพระปกเกล้า **2) Manager Management Program** - 22 ธ.ค. 2566 จัดกิจกรรม Kick off IMDP ปี 4 แนะนำรายละเอียดหลักสูตรเตรียมความพร้อมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง สำหรับกลุ่มรักษาผู้จัดการ, หัวหน้างาน และหัวหน้าทีมวิจัย รวม 46 คน และเริ่มอบรมหัวข้อ NSTDA Basic Learning ในเดือนมกราคม 2567 **3) IT Skill** ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพิ่มทักษะความรู้ทางด้าน IT และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน ปี 2024 จากวิทยากรภายใน โดยดำเนินการตามแผนงาน ดังนี้ - 20 ต.ค. 66 หลักสูตร แนะนำการใช้งาน OneDrive เข้าร่วมอบรม 57 คน ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจ 89.43% - 21 ธ.ค. 66 หลักสูตร การจัดการข้อมูล ด้วย Power Query & การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ด้วย Pivot Table for Excel365 เข้าร่วมอบรม 40 คน **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRI4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการทำงานที่หลากหลาย

งบประมาณ: 5 ล้านบาท

งบประมาณใช้ ไตรมาส 1 : 110,200 บาท

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-4.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี *** - การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มโอกาสการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (Career Path) - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหลักสูตรที่จำเป็น NSTDA Compliance Awareness การสร้างความตระหนักรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ (งาน เงิน คน) **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่มตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคลากรปี 2567 (Training Days) ตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100) 2. จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการอบรมตามแผน (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85) 2. ร้อยละการรับรู้และเข้าใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้เข้าร่วม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)	1. สำรวจความต้องการและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 2. ออกแบบพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง 3. เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 ต่อผู้บริหารเพื่ออนุมัติ 4. ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ (ไตรมาส 1-4) 5. รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารทุกไตรมาส(ไตรมาส 1-4) **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**	**4) Safety & Quality & Environment based Development Program** - วันที่ 12 ธ.ค. 66 หลักสูตรข้อกำหนดระบบบริหารคุณภาพ (ISO 9001:2015) ผู้เข้าร่วม 57 คน ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจ 97.92/% - วันที่ 13 ธ.ค. 66 หลักสูตรข้อกำหนด ISO45001:2018 ผู้เข้าร่วม 51 คน ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจ 91.01% - วันที่ 18-19 ธ.ค. 66 Internal Audit 2 ระบบ iso45001 และ iso9001 ผู้เข้าร่วม 54 คน ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจ 93.13% **5) New Staff Onboarding Program** 5.1) ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สวทช. (2.5 วัน) รอบใหญ่ - วันที่ 3-4 ต.ค. 66 (รุ่น 1) บุคลากรใหม่เข้าร่วม 6 คน ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจ 90.00% 5.2) ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สวทช. (1วัน) รอบย่อย - วันที่ 16 ต.ค. 66 พนักงาน/พนักงานโครงการ 1 คน และผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย 2 คน - วันที่ 1 พ.ย. 66 ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย 12 คน - วันที่ 16 พ.ย. 66 ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย 4 คน - วันที่ 1 ธ.ค. 66 ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย 7 คน - วันที่ 18 ธ.ค. 66 ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย 2 คน 5.3) กิจกรรมเรียนรู้นักวิจัยใหม่ (Real World Exploring Learning) - วันที่ 28-29 พ.ย. 66 นักวิจัยใหม่ 2 คน ลงพื้นที่ร่วมกับ สท. เรียนรู้การปฏิบัติงาน และร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การเลี้ยงผึ้งพื้นเมืองไทย (ผึ้งโพรง และชันโรง) ณ อุทยานการเรียนรู้เรื่องผึ้ง (Bee Park) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ราชบุรี อ.จอมบึง จ.ราชบุรี

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRI-4.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี

HRD Training Day 2024

Topic	Target	Actual	%
1. Top Leader Development Program	1.50	0.50	33.33
2. Middle Management Program	12.00	0.25	2.08
3. BCG Implementation & Technology Commercialization Capacity Building Program	8.00	-	-
4. NSTDA Compliance	8.00	-	-
5. Tools for Research Management Program	4.00	-	-
6. IT Skill	8.00	2.00	25.00
7. Language Proficiency Development Program	8.00	-	-
8. IT Proficiency Development Program	21.00	-	-
9. Safety & Quality & Environment based Development Program	38.00	4.00	10.53
10. New Staff Onboarding Program	31.00	5.00	16.13
	139.50	**11.75**	**8.42**

ภาพรวมแผนพัฒนาบุคลากร

สวทช NSTDA

Overall HRD Plan 2024

1. Top Leader Development Program
2. Middle Management Program
3. BCG Implementation & Technology Commercialization Capacity Building Program
4. NSTDA Compliance
5. Tools for Research Management Program
6. IT Skill
7. Language Proficiency Development Program
8. IT Proficiency Development Program
9. Safety & Quality & Environment based Development Program
10. New Staff Onboarding Program

Kick off IMDP ปี 4 (22 ธันวาคม 2566)

<table>
<tr><th colspan="2">ทักษะความรู้ทางด้าน IT และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน</th></tr>
<tr><td>วันที่ 20 ต.ค. 66
หลักสูตร แนะนำการใช้งาน OneDrive</td><td>วันที่ 21 ธ.ค. 66
หลักสูตร การจัดการข้อมูล ด้วย Power Query & การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ด้วย Pivot Table for Excel365</td></tr>
<tr><td>

58

</td><td>

</td></tr>
</table>

HRI-4.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี

Safety & Quality & Environment based Development Program		
วันที่ 12 ธ.ค. 66 หลักสูตรข้อกำหนดระบบบริหารคุณภาพ (ISO 9001:2015	วันที่ 13 ธ.ค 66 หลักสูตรข้อกำหนด ISO45001:2018	วันที่ 18-19 ธ.ค. 66 หลักสูตร Internal Audit 2 ระบบ ISO45001 และ ISO9001

HRI-4.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี

New Staff Onboarding Program	
วันที่ 3-4 ต.ค. 66 หลักสูตร ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สวทช. (2.5 วัน) รอบใหญ่	วันที่ 16 ต.ค.,1 ,16 พ.ย.,1,18 ธ.ค. 66 หลักสูตร ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สวทช. (1วัน)

HRI-4.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี

กิจกรรมเรียนรู้นักวิจัยใหม่ Real World Exploring Learning : AGRITEC ITAP HRD (ไตรมาส 1/2567)

ITAP

AGRITEC

HRD

RDI

61

ดร. สุวิจักขณ์ เดียวอิศเรศ (นัทตี้)

ทีมวิจัยการประมวลสัญญาณชีวการแพทย์ (BSP) ศูนย์วิจัยเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมือแพทย์ (A-MED) สำนักงานกลาง (CO)

ดร. นิศากร ยอดสนิท (แตงโม)

ทีมวิจัยเวชศาสตร์นาโน (NMV) กลุ่มวิจัยการห่อหุ้มระดับนาโน (NCAP)

ศูนย์นาโนเทคโนโลยีแห่งชาติ (NANOTEC)

กิจกรรมเรียนรู้นักวิจัยใหม่ Real World Exploring Learning (AGRITEC 27-29 พฤศจิกายน 2566)

AGRITEC

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

อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การเลี้ยงผึ้งพื้นเมืองไทย (ผึ้งโพรง และชันโรง) เพื่อช่วยผสมเกสรและผลิตน้ำผึ้งที่ได้มาตรฐาน” ในวันที่ 28-29 พฤศจิกายน 2566 เวลา 8.30 – 16.30 น. ณ อุทยานการเรียนรู้เรื่องผึ้ง (Bee Park) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ราชบุรี อ.จอมบึง จ.ราชบุรี เรียนรู้ลงพื้นที่ AGRITEC สท. โดย นายธีรพัชส ประสานสารกิจ นักวิชาการอาวุโส สวทช. และนายณัฐวุฒิ ดำริห์ นักวิชาการ สวทช. (TTD)

HRI4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการทำงานที่หลากหลาย

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-4.2 การพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ** - สร้างประสบการณ์การถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้เกิด Visibility ภายในองค์กร - ส่งเสริมศักยภาพของ talent เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้าง competitive advantage ให้กับหน่วยงาน **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) เข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาที่เหมาะสมแต่ละบุคคลตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ที่จัดขึ้น (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85) 2. ร้อยละการรับรู้ต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ที่ได้เข้าร่วม (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)	1. รวบรวมชื่อกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) 2. จัดหาหลักสูตรที่มีความเหมาะในแต่ละบุคคล (ไตรมาส 1-2)	1. รวบรวมรายชื่อกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ประจำปี 2567 มีจำนวนทั้งสิ้น 322 คน แบ่งตามกลุ่มตำแหน่ง (JF) 2. จัดหาหลักสูตรการพัฒนาทั้งการจัดฝึกอบรมภายใน และหลักสูตรฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่มีความเหมาะสมในแต่ละคน เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อยอดการทำงาน 3. กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพได้รับการพัฒนาในไตรมาส 1 รวม 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.94 ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด เพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีความสอดคล้องตามกลุ่มตำแหน่ง ได้แก่ **<u>JF0000</u> ได้รับการพัฒนา 4 คน** ได้แก่ - อบรมภายนอกหลักสูตรวิทยาการการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.) - ประชุมวิชาการ THE 51st MEETING OF THE ASEAN SUB-COMMITTEE ON MICROELECTRONICS AND INFORMATION TECHNOLOGY (SCMIT-51) ประเทศฟิลิปปินส์ - ประชุมวิชาการ 2023 ASEAN+3 HRD Forum สาธารณรัฐเกาหลี - ดูงานวิชาการ Yushan Forum 2023 ประเทศไต้หวัน - ประชุมวิชาการ AINTEC 2023 ประเทศเวียดนาม **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRI4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการทำงานที่หลากหลาย

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-4.2 การพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ** - สร้างประสบการณ์การถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้เกิด Visibility ภายในองค์กร - ส่งเสริมศักยภาพของ talent เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้าง competitive advantage ให้กับหน่วยงาน **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) เข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาที่เหมาะสมแต่ละบุคคลตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ที่จัดขึ้น (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85) 2. ร้อยละการรับรู้ต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ที่ได้เข้าร่วม (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)	1. รวบรวมชื่อกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) 2. จัดหาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมในแต่ละบุคคล (ไตรมาส 1-2)	**JF1000 อยู่ในระหว่างการสมัครเข้ารับการฝึกอบรม 2 คน** ได้แก่ - หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศชั้นสูง (IP & IT Bar 2024) - หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย **JF2000 ได้รับการพัฒนารวม 18 คน** ได้แก่ ประชุมวิชาการ ศึกษาดูงาน อบรม นำเสนอผลงานวิจัยในเวทีนานาชาติ และหลักสูตรเตรียมความพร้อมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง (IMDP) **JF3010 เตรียมเข้ารับการพัฒนา 1 คน** หลักสูตรเตรียมความพร้อมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง (IMDP) **JF4000 ได้รับการพัฒนารวม 2 คน** ได้แก่ - อบรม A-STREAM 2023: Change Up, Shake Up ประเทศเกาหลี - นำเอกชนไปดูงาน Tech Innovation 2023 ประเทศสิงคโปร์ - อบรมหลักสูตร Practitioners Specializing in Patents ทุน JPO/AOTS ประเทศญี่ปุ่น **JF5040 ได้รับการพัฒนา 1 คน** - ประชุมวิชาการ Network of Asian Think Tanks Annual Conference ครั้งที่ 18 สาธารณรัฐประชาชนจีน **JF6000 เตรียมเข้ารับการพัฒนา 3 คน** หลักสูตรเตรียมความพร้อมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง (IMDP) และเข้าร่วมประชุมวิชาการ ณ ต่างประเทศ 1 คน **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRI5 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-5.1 ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ *	1. ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน อัตราเงินเดือนแรกเข้า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ของหน่วยงานต่างๆ ทั้งมหาวิทยาลัย องค์กรรัฐและเอกชน (ไตรมาส 1-2)	1. ดำเนินการหารือเพื่อทบทวนและรวบรวมข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นของ สวทช. ในทีมทำงานและในที่ประชุมผู้บริหาร HR แล้ว ซึ่งในที่ประชุมได้ให้ความเห็นถึงข้อจำกัดทางด้านงบประมาณและความพร้อมในการปรับเปลี่ยนนโยบาย โดยได้แนวทางในการศึกษาเน้นหนักไปที่ส่วนของ Starting rate ที่เปรียบเทียบกับการปรับฐานเงินเดือนใหม่ของราชการ และการจ่าย Incentive ต่างๆ ให้กับนักวิจัยหรือบุคลากรอื่นๆ ที่เทียบเท่านักวิจัยในมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทย และองค์กรเอกชนอื่นๆ ในลักษณะที่มีงานวิจัยคล้าย สวทช. ซึ่งจะเริ่มศึกษารูปแบบและข้อมูลต่างๆ ในไตรมาสที่ 2 **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) 1. ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100)		
ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) 1. นำเสนอผลการศึกษาทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่อผู้บริหาร HR (ภายในปีงบประมาณ 2567)		

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แนวทางการสำรวจค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ ขององค์กรต่างๆ 2567

	เงินเดือนแรกเข้า	สวัสดิการรักษาพยาบาล	สวัสดิการอื่นๆ	ผลประโยชน์จูงใจอื่นๆ
ข้าราชการ (การปรับฐานเงินเดือนใหม่ อัตราแรกเข้าของข้าราชการ)	✓			
มหาวิทยาลัย	✓		✓	
หน่วยงานเอกชน		✓	✓	✓
หน่วยงานรัฐในกระทรวงต่างๆ **(ข้อมูลการสำรวจปี 2561)**	✓	✓	✓	✓

HRI5 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร*** และผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่ **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กรตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. ดำเนินการหารือระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรเพื่อทำความเข้าใจในเนื้องานและพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ และตั้งเป้าหมายแผนการปฏิบัติงานประจำปีแล้วเสร็จภายในเดือนมกราคม 2567 (ร้อยละ 100) 2. ประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานประจำปีแล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม 2567(ร้อยละ 100)	**1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร** 1) กำหนดแผนการปฏิบัติงานประจำปี (Individual action plan: IAP) และแผนการพัฒนาประจำปี (Individual development plan: IDP) ร่วมกับผู้บังคับบัญชาตามระยะเวลาที่กำหนดรวมทั้งสื่อสารระบบ IADP การ Deploy ตัวชี้วัดและการประเมินผลเพื่อรองรับการประเมินผลปฏิบัติงานในรูปแบบ Horizontal Collaboration (HC) (ไตรมาส 1-2)	1. ดำเนินการเปิดระบบ IADP online ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (รอบวางแผน) เพื่อให้บุคลากร สวทช. ได้วางแผนการปฏิบัติงานและแผนพัฒนารายบุคคลในระบบ IADP online ได้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 เป็นต้นไป โดยมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางประกาศข่าว all nstda ทางอีเมล, ประกาศหน้า NSTDA Portal และปิดประกาศโปสเตอร์ตามอาคารต่างๆ บุคลากร สวทช. ทุกท่านสามารถเข้าดำเนินการบันทึกข้อมูลแผนการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (IAP) รวมถึงแผนในการเพิ่ม พัฒนา และปรับปรุงระดับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในปัจจุบัน และแนวทางการวางแผนอาชีพของพนักงาน (IDP) ที่กำหนดไว้ร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาได้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2567 2. สื่อสารการ deploy ตัวชี้วัด และการประเมินผลเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในรูปแบบ Horizontal Collaboration (HC) ให้แก่ผู้รับผิดชอบหลักโครงการ BCG implementation ดังนี้ - วันที่ 19 ธ.ค.2566 สื่อสารโครงการ ทุ่งกุลาร้องไห้ - วันที่ 20 ธ.ค.2566 สื่อสารโครงการ Industry 4.0 Platform และโครงการอาหารฟังก์ชั่น และ Functional Ingredients - วันที่ 4 ม.ค. 2567 สื่อสารโครงการ Platform การสื่อสารของผู้พิการและผู้สูงอายุ - วันที่ 9 ม.ค.2567 สื่อสารโครงการ Digital Healthcare - วันที่ 11 ม.ค.2567 สื่อสารโครงการ ตัวชี้วัดและฐานข้อมูล CO_2, CE, SDG ส่วนโครงการที่เหลืออยู่ระหว่างการประสานนัดหมายเพื่อสื่อสารทำความเข้าใจหัวหน้าโครงการที่รับผิดชอบโครงการ BCG implementation **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

*** หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566**
*** หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)**
*** หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)**

HRI-5.2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทของององค์กร และผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่

ประกาศข่าว all nstda ทางอีเมล

Subject: [ข่าวทั่วไป] [ประกาศ HRS] [IADP Online]: Open IADP Online system fiscal year 2024. (Action Planning Phase)
From: Komat Sukhabut <komat@nstda.or.th>
Date: 1/11/2566 15:33
To: <all@nstda.or.th>
CC: <khanittha@nstda.or.th>

เรียน บุคลากร สวทช. ทุกท่าน

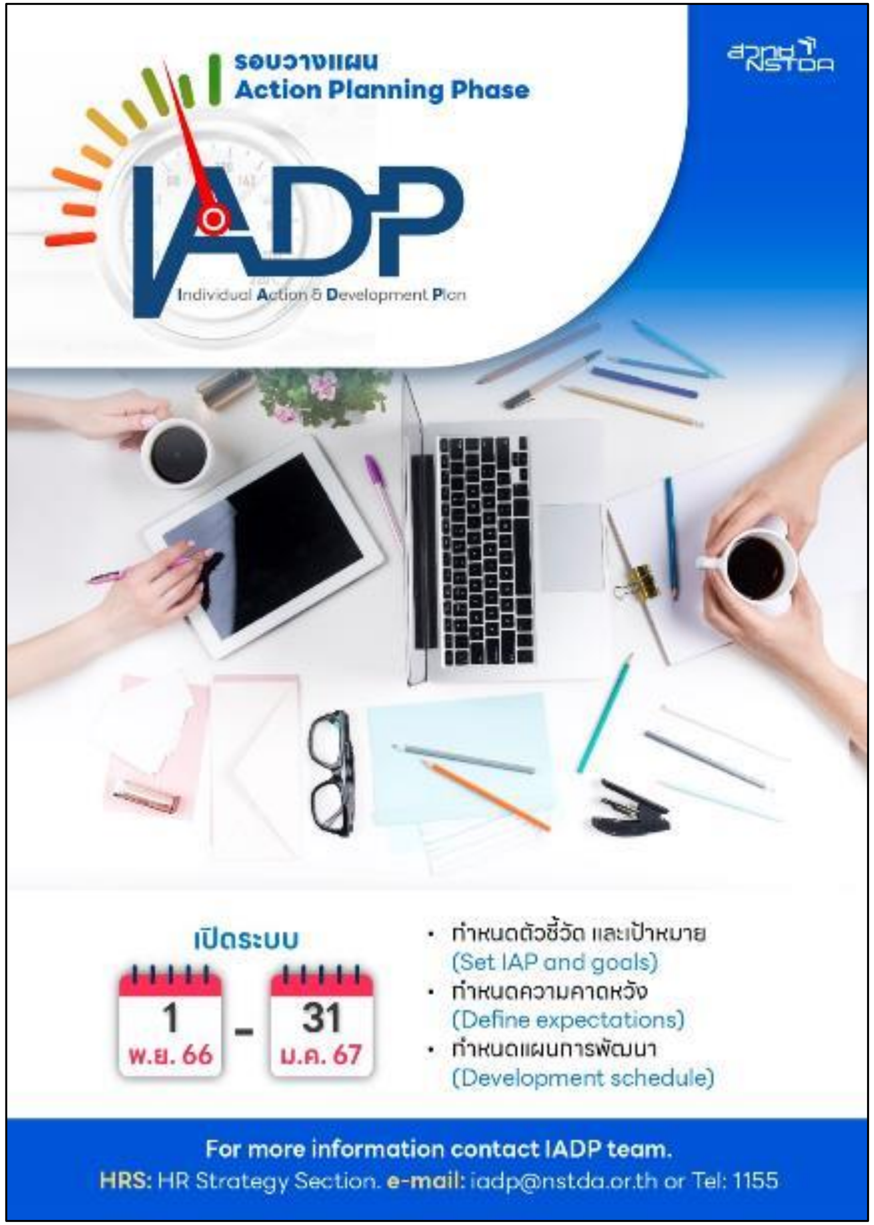
ทีม IADP ขอแจ้งกำหนดการ เปิดระบบ IADP Online ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (รอบวางแผน) เพื่อให้บุคลากร สวทช. ได้วางแผนการปฏิบัติงาน (IAP) และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ร่วมกับผู้บังคับบัญชาของท่าน **ได้ตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันที่ 31 มกราคม 2567** โดยทุกท่านสามารถเข้าไปกรอกข้อมูลแผนการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและน้ำหนักของตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (IAP) รวมถึงแผนในการพัฒนา (IDP) แผนการปรับปรุงระดับสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) รวมทั้ง
การวางแผนเส้นทางอาชีพของท่าน (career path) ร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาได้ที่ https://i.nstda.or.th

ทั้งนี้ หากไม่สามารถเข้าใช้งานระบบ IADP Online ได้ หรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อผู้ประสานงาน HR ของแต่ละศูนย์ฯ/สายงาน หรือ ทีม IADP: iadp@nstda.or.th โทร. 1155

ขอขอบคุณในความร่วมมือของทุกท่านมา ณ โอกาสนี้
ทีม IADP

===

โปสเตอร์สื่อสาร



HRI5 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร*** และผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่ **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่ตามแผนที่กำหนด(ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. ใช้กลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่เต็มรูปแบบ (ภายในปีงบประมาณ 2567)	**2. ผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่** - เสนอหลักเกณฑ์การประเมินเลื่อนตำแหน่งแบบใหม่ต่อที่ประชุม HR TOP เพื่อเห็นชอบ (ไตรมาส 1) - สื่อสารให้กับพนักงานและผู้เกี่ยวข้องทราบ (ไตรมาส 1-2)	1. ดำเนินการเสนอหลักเกณฑ์การประเมินเลื่อนตำแหน่งแบบใหม่ต่อที่ประชุม HR TOP จำนวน 2 ครั้ง ได้แก่ 1) การประชุมครั้งที่ 13/2566 วันที่ 17 พฤศจิกายน 2566 โดยมีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การประเมินเลื่อนตำแหน่งแบบใหม่ พร้อมทั้งมีประเด็นสืบเนื่องให้ดำเนินการและเสนอพิจารณาในการประชุมครั้งถัดไป 2) การประชุมครั้งที่ 15/2566 วันที่ 4 ธันวาคม 2566 โดยมีมติเห็นชอบประเด็นสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ 13/2566 เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2566 2. ดำเนินการสื่อสารการปรับเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง (Minimum requirement) ในการเสนอเลื่อนตำแหน่งผ่านกิจกรรม HR Update เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2567 และมีแผนสื่อสารเรื่องการปรุงกลไกการเลื่อนตำแหน่งในวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567 **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แนวทางในการปรับเปลี่ยน

1 ปรับรูปแบบเนื้อหาการพิจารณา

- พิจารณาคุณสมบัติครบทุกมิติ ได้แก่ ***Relevance/Excellence/Visibility/ Impact*** และใช้แนวทางในการพิจารณาเชิงคุณภาพมากขึ้น
- คำนึงถึงความสอดคล้องของผลงานทิศทางและเป้าหมายขององค์กร และ Productivity ที่จะเพิ่มขึ้น

2 ปรับเปลี่ยนกระบวนการในการพิจารณา

- ปรับคณะกรรมการเพื่อลดเวลาที่ซ้ำซ้อนของผู้บริหาร
- ให้นักวิจัย PG สูงของ สวทช. มีบทบาทในกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง (Peer review)
- Empower การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับศูนย์แห่งชาติ ภายใต้การดำเนินการในมาตรฐานที่สอดคล้องกัน

ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ที่มีสิทธิในการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบเดิม และมีการเก็บรวบรวมผลงานมาแล้วให้ไม่เสียประโยชน์ในช่วงการปรับเปลี่ยนกลไกด้วย

รายละเอียดการปรับปรุงการเลื่อนตำแหน่ง

❑ กลไกการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ประกอบด้วย

- **กระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง**
- **คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง**
- **การเลื่อนตำแหน่งกลุ่มวิจัยนโยบาย (รหัส 5040)**

❑ หลักเกณฑ์การพิจารณา ประกอบด้วย

- **ปรับเกณฑ์ "IC Score ขั้นต่ำ" ในการเลื่อนตำแหน่ง เป็น "IC Score แนะนำ" (IC Score Guideline หรือ Recommended IC Score)** ***โดยให้เน้นการพิจารณาคุณภาพของบุคลากรให้ครบด้าน REVI และความ เหมาะสมในตำแหน่งที่เลื่อนมากขึ้น***
- **Guideline REVI และ Responsibility สำหรับการพิจารณากลุ่ม JF 2000**
- **Guideline การพิจารณาของการเลื่อนตำแหน่งที่<u>น้อยกว่า PG 16</u>**

กระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

กลุ่ม JF 2000

ผบช. เสนอขอเลื่อนตำแหน่งตามสายบังคับบัญชา

→ คทง. พิจารณาคุณภาพผลงานวิจัยฯ *ของศูนย์/ สก.*

→ คกก.กลั่นกรองเลื่อนตำแหน่งฯ *ของศูนย์/สก.* *(ผู้บริหาร)*

เลื่อน ตน. น้อยกว่า PG 16 เฉพาะกรณีปกติ (เห็นชอบ) → HR รวบรวม

→ คณะกรรมการ Peer review *(นักวิจัย สวทช.)*

→ ผู้เชี่ยวชาญภายนอก+ภายใน *(สตน. PG 19 และ PG 21)*

→ คกก.กลั่นกรองเลื่อนตำแหน่งฯ *ของ สวทช.* *(ผู้บริหาร)*

เลื่อน ตน. เป็น PG16 ขึ้นไป

เห็นชอบ

→ HR รวบรวมรายชื่อเลื่อนตำแหน่ง

→ เสนอ ผพว. อนุมัติ

กลุ่ม Non-Research

ผบช. เสนอขอเลื่อนตำแหน่งตามสายบังคับบัญชา

→ คกก.กลั่นกรองเลื่อนตำแหน่งฯ *ของศูนย์/สก.* *(ผู้บริหาร)*

เลื่อน ตน. น้อยกว่า PG 16 เฉพาะกรณีปกติ (เห็นชอบ) → HR รวบรวม

→ คกก.กลั่นกรองเลื่อนตำแหน่งฯ *ของ สวทช.* *(ผู้บริหาร)* (PG 16 ขึ้นไป)

เห็นชอบ

C

→ HR รวบรวมรายชื่อเลื่อนตำแหน่ง

→ เสนอ ผพว. อนุมัติ

HRI-3.2.2 ผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่

HRI5 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-5.3 ทบทวนรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนรูปแบบการจ้างงานตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. การปรับสถานภาพการจ้างพนักงานโครงการเป็นพนักงาน สวทช. (ภายในปีงบประมาณ 2567) 2. นำเสนอแนวทางการจ้างงานบุคลากรรูปแบบใหม่ของกลุ่มอายุ 50+ ต่อผู้บริหาร (ภายในปีงบประมาณ 2567)	1. นำเสนอแนวทางการปรับสถานภาพพนักงานโครงการเป็นพนักงาน สวทช. และแนวทางการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน (ไตรมาส 1-2)	1. จากการนำเสนอการทบทวนแนวทางและรูปแบบพนักงานโครงการ ในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช. (HR top) ครั้งที่ 10/2566 วันอังคาร ที่ 15 สิงหาคม 2566 ที่ประชุมมีมติให้จัดเตรียมข้อมูลเพิ่มเติมในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 เกี่ยวกับ สาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลให้จำนวนผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และมิติการเงินอื่นๆ ในส่วนของการจ้างผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาเสนอที่ประชุมเพื่อประกอบการพิจารณาประเด็นทบทวนแนวทางและรูปแบบพนักงานโครงการอีกครั้ง 2. แต่เนื่องจาก ในช่วงไตรมาส 1 สวทช. อยู่ระหว่างทบทวนภาระกิจ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการใช้ประโยชน์ BCG Implementation ตามแผนกลยุทธ์ สวทช. ฉบับทบทวนที่ 7.2 (พ.ศ. 2567-2571) จึงชะลอการนำเสนอไว้ 3. เตรียมจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมตามมติ HR Top เพื่อนำเสนอ ผช.ผพว.(มนัสชัย) ภายในเดือน ก.พ. 2567 และนำเสนอที่ประชุมผู้บริหารสำนักงานด้านบุคคล (HR Top) ต่อไปภายในไตรมาสที่ 2 **ผลสำเร็จร้อยละ 5 ของแผนปี 2567**

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจาก ในช่วงไตรมาส 1 สวทช. อยู่ระหว่างทบทวนภาระกิจ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการใช้ประโยชน์ BCG Implementation ตามแผนกลยุทธ์ สวทช. ฉบับทบทวนที่ 7.2 (พ.ศ. 2567-2571) และต้องมีการพิจารณาข้อมูลให้ครบถ้วนในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็น การเติบโตของบุคลากร NCR ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย ค่าใช้จ่าย แหล่งทุนต่างๆ รวมถึง การจัดสรรหมวดงบประมาณ และการจัดสรรเงินทุนวิจัย

แนวทางแก้ไขปัญหา

เตรียมจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมตามมติ HR Top เพื่อนำเสนอ ผช.ผพว.(มนัสชัย) ภายในเดือน ก.พ. 2567 และนำเสนอที่ประชุมผู้บริหารสำนักงานด้านบุคคล (HR Top) ต่อไปภายในไตรมาสที่ 2

HRI5	สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-5.4 การสร้างความผูกพัน**และความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน** **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการสื่อสารกับพนักงานทุกระดับ ในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร ตามแผนที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายระดับบริหารเข้าร่วมรับฟังการสื่อสาร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70) 2. จำนวนบุคลากร สวทช. เข้าร่วมรับฟังการสื่อสารทุกช่องทาง (ไม่ต่ำกว่า 1,000 คน) 3. ระดับการรับรู้และเข้าใจการสื่อสารในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85) 4. ระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85) 5. จำนวน สาส์น จาก ผพว. ถึงพนักงาน (6 ฉบับ)	**1. การสร้างความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust)** 1) กำหนดรูปแบบแนวทางการสื่อสารและประเด็นสำคัญ 2) ออกแบบรูปแบบการสื่อสารให้มีความสอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายขององค์กร 3) ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด (ไตรมาส1-4) 4) สรุปผลการดำเนินงานรายงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร(ไตรมาส1-4) **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**	**1. กำหนดรูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) โดยแบ่งการสื่อสารเป็นระดับบริหารและบุคลากรทั่วไป แบ่งเป็น กิจกรรม NSTDA Day และ NSTDA Direction** **2. จัดกิจกรรม Top Town Hall (NSTDA Day and NSTDA Direction) จำนวน 3 ครั้ง** • วันที่ 27 ตุลาคม 2566 กิจกรรม NSTDA DAY ครั้งที่ 1/2567 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 1,815 คน/views แบ่งเป็น Webex Webinar จำนวน 1,158 คน Facebook Live : Fast Forward Society จำนวน 606 views และผู้เข้าร่วมที่ห้องประชุม BIOTEC Auditorium จำนวน 51 คน ผู้ร่วมทำแบบประเมินจำนวน 271 คน ผลเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ที่ 97.4% • วันที่ 24 พฤศจิกายน 2566 กิจกรรม NSTDA DAY ครั้งที่ 2/2567 NSTDA DAY สัญจร@NANOTEC มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 1,076 คน/views แบ่งเป็น Webex Webinar จำนวน 638 คน Facebook Live : Fast Forward Society จำนวน 348 views และผู้เข้าร่วมที่ โถง C อาคาร INC2 จำนวน 90 คน ผู้ร่วมทำแบบประเมินจำนวน 145 คน ผลเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ที่ 83% (Score 4.2) • วันที่ 21 ธันวาคม 2566 กิจกรรม NSTDA Direction ครั้งที่ 1/2567 ผู้บริหารระดับ Middle Management และผู้ที่ได้รับมอบหมาย เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 179 คน แบ่งเป็น Webex 129 คน และเข้าร่วมที่ห้องประชุม BIOTEC Auditorium จำนวน 50 คน ผู้ร่วมทำแบบประเมินจำนวน 39 คน ผลเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ที่ 92% (score 4.5) **3. จัดทำสาส์น จาก ผพว. จำนวน 4 ฉบับ** • [สาส์น จาก ผพว.] ส่งความสุข และ สวัสดีปีใหม่ 2567 เผยแพร่ 28 ธ.ค. 66 • [สาส์น จาก ผพว.] ขอขอบคุณ พนักงานในความทุ่มเทต่อการทำงานในปีที่ผ่านมาเผยแพร่ 27 ต.ค. 66 • [สาส์น จาก ผพว.] ขอแสดงความยินดีและต้อนรับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชาวรีย์ อรรถลังรอง เข้ารับตำแหน่งผู้อำนวยการ BIOTEC เผยแพร่ 6 ธ.ค. 66 • [สาส์น จาก ผพว.] ขอขอบคุณ ผศว.จุลเทพ และต้อนรับ ผศว.เติมศักดิ์ เผยแพร่ 10 ต.ค. 66

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRI5

สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

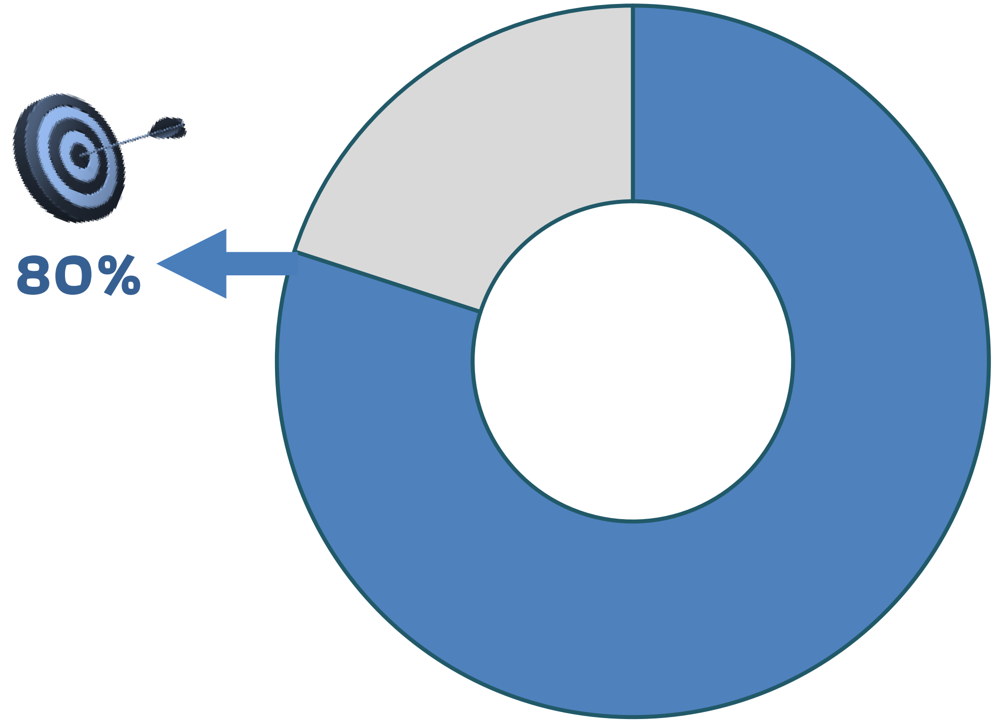
งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-5.4 การสร้างความผูกพัน**และความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน** **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการสร้างความผูกพันและความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) ตามแผนที่กำหนด(ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. สำรวจความผูกพันบุคลากร ประจำปี 2567 (ภายในไตรมาส 2) 2. ผลสำรวจความผูกพันบุคลากร ประจำปี 2567 (สูงกว่าค่าเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง)	**2. การสำรวจความผูกพันของบุคลากร สวทช. ประจำปี 2567** 1) ออกแบบแนวคำถามการสำรวจความผูกพันให้สอดคล้องกับบริทที่มีการเปลี่ยนแปลงไป 2) จัดทำหลักสถิติการคำนวณค่าความเชื่อมั่นตามหลักสากล 3) นำเสนอที่ประชุมผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ	**1. ดำเนินการออกแบบแนวคำถามการสำรวจความผูกพัน โดยมีโครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อสำคัญ 46 ข้อย่อย ดังนี้** 1) ข้อคำถามสำรวจความผูกพันพื้นฐาน จำนวน 6 ข้อ 2) ข้อคำถามปัจจัยความพึงพอใจตามหมวดต่างๆ ที่เป็นมาตรฐานในการสำรวจจากองค์กรต่างๆ ครอบคลุม 5 Dimension จำนวน 30 ข้อ 3) ข้อคำถามวัดความพึงพอใจต่อกลไกสนับสนุนการทำงานของ สวทช.ปี 2566 จำนวน 9 ข้อ 4) ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ ในแต่ละ Dimension จำนวน 1 ข้อ **2. จัดทำหลักสถิติการคำนวณค่าความเชื่อมั่นตามหลักสากล** • วิธีการคำนวณคะแนนความผูกพันและการคำนวณคะแนนความพึงพอใจ ที่ Kincentric ใช้ รวมถึงความสัมพันธ์กันของคะแนนความผูกพันและคะแนนความพึงพอใจ ซึ่งได้ชี้แจงว่าวิธีการคำนวณคะแนนตามความผูกพัน (Engagement Score) เป็นการคำนวณแบบรวมคะแนน Say, Stay, Strive โดยหาค่าเฉลี่ยของผู้ประเมินแต่ละคน และนับจำนวนคนที่มีคะแนนเฉลี่ยผ่านจุดตัด ที่ 4.55ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยนของหน่วยงานต่างๆ ที่จัดทำผลสำรวจ Engagement หารคำนวณจำนวนคนทั้งหมด อยู่ระหว่างการนำเสนอที่ประชุมผู้บริหาร HR Top วันที่ 22 มกราคม 2567 **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

*** หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566**
*** หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)**
*** หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)**

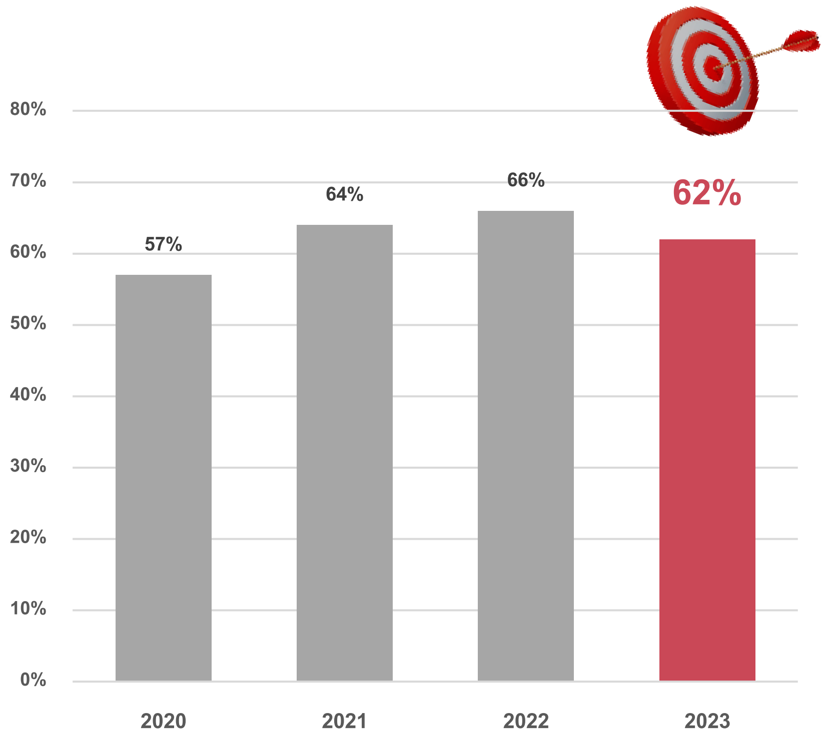
เป้าหมายการสำรวจความผูกพันบุคลากร ประจำปี 2567

เป้าหมายด้านผู้เข้าร่วม



บุคลากร สวทช.
เข้าร่วมตอบแบบสอบถาม
ไม่ต่ำกว่า 80%

เป้าหมายด้านความผูกพันฯ



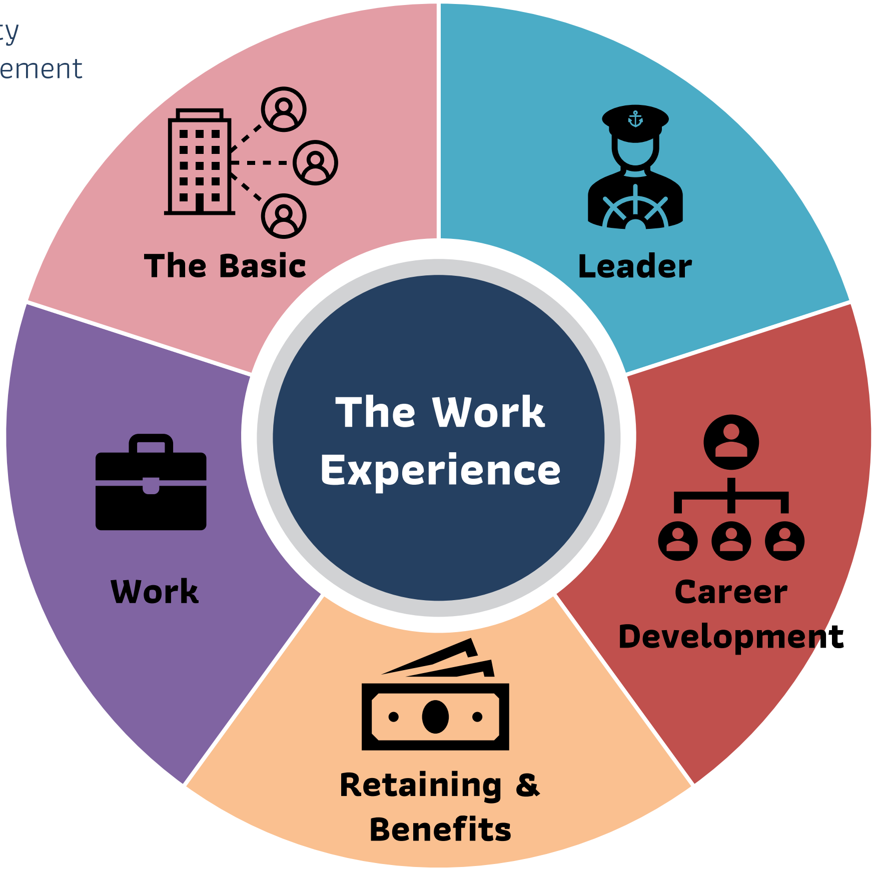
ระดับคะแนนความผูกพันบุคลากรปี 2023
ควรสูงกว่าค่าเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมา
ไม่ต่ำกว่า 62%

NSTDA Employee Engagement Model

5 Engagement Dimensions

The Basic
- Job security & safety
- Performance Management
- Work life balance
- Recognition
- Work Infrastructure
- Work Life Balance

Work
- การมอบอำนาจ/ความเป็นอิสระในการทำงาน [Empowerment/ Autonomy]
- ความร่วมมือกัน [Collaboration]
- หน้าที่การงาน [Work Tasks]



Leadership
- ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง [Senior Leadership]
- ภาวะผู้นำของผู้บริหารในหน่วยธุรกิจ [BU Leadership]

Career Development
- Career Development

Retaining & Benefits
- กลไกการรับและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ
- กลไกการผลักดันผลงาน และความคิดของบุคลากรไปสู่การพัฒนา และใช้ประโยชน์

Engagement Outcomes

SAY การบอกเล่า

พฤติกรรมที่บุคลากรพูดถึงสิ่งดีๆ เกี่ยวกับองค์กรเมื่อมีโอกาส หรือพฤติกรรมการชวนเพื่อนมาทำงานที่องค์กร

STAY คงอยู่

พฤติกรรมและความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานที่องค์กรต่อไป

STRIVE ทุ่มเท

บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน หรือทำผลงานให้ดีกว่าตามหน้าที่ปกติ

โครงสร้างคำถาม

คำถามที่ใช้ในการสำรวจ

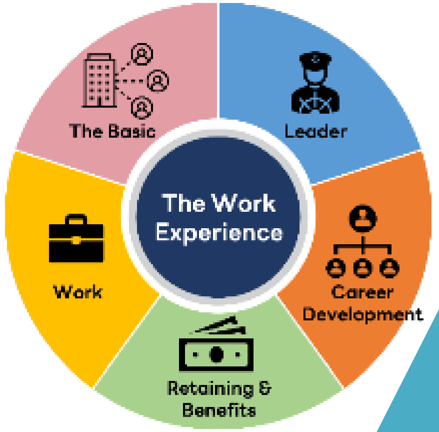
ความผูกพัน

ข้อคำถาม
ความผูกพัน

ข้อคำถามสำรวจความผูกพัน 6 ข้อ
ที่เป็นมาตรฐาน

6 ข้อ

**ความพึงพอใจ/
การรับรู้กิจกรรมฯ**



ข้อคำถามปัจจัยความพึง
พอใจตามหมวด

ข้อคำถามปัจจัยความพึงพอใจตามหมวดต่างๆ
ที่เป็นมาตรฐานในการสำรวจจากองค์กรต่างๆ จำ
ครอบคลุม 5 Dimension หมวดความพึงพอใจ

30 ข้อ

ข้อคำถามวัดความพึงพอใจต่อกลไกสนับสนุน
การทำงานของ สวทช.ปี 2566

**ข้อคำถามวัดความพึงพอใจต่อกลไก
สนับสนุนการทำงานของ สวทช.ปี 2566**

9 ข้อ

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อคำถามปลายเปิด

**ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ
ในแต่ละ Dimension**

- สิ่งที่ท่านชอบมากที่สุดในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้
- สิ่งที่ท่านอยากให้ปรับปรุงมากที่สุดในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้

1 ข้อ

รวม 46 ข้อ

คำถามที่ใช้ในแบบสำรวจฯ

หมวดที่ 1 คำถามวัดระดับความผูกพัน ความภาคภูมิใจของบุคลากรที่มีต่อ สวทช.

หมวดที่ 2 คำถามประเมินสิ่งที่ สวทช.ต้องพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น แบ่งเป็น 5 ด้าน

1. Leadership
2. Career Development
3. Retaining & Benefits
4. Work
5. The Basic

หมวดที่ 3 ข้อคำถามวัดความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติต่างๆ ของ สวทช. ปี 2566

หมวดที่ 4 คำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นแบบเปิดกว้าง (Open End)

คำถามที่ใช้ในแบบสำรวจฯ

หมวดที่ 1 คำถามวัดระดับความผูกพัน ความภาคภูมิใจของบุคลากรที่มีต่อ สวทช.

SAY
การบอกเล่า

1. ฉันจะแนะนำให้เพื่อนมาสมัครงานที่ สวทช. เมื่อมีนโยบายเปิดรับบุคลากรภายนอก
2. เมื่อมีโอกาส ฉันจะเล่าให้ผู้อื่นฟังถึงเรื่องราวดีๆ ของการทำงานที่ สวทช.

STAY
คงอยู่

3. ฉันคิดหนักหากต้องลาออกจาก สวทช.
4. ในช่วงปีที่ผ่านมา ฉันไม่คิดจะลาออกจาก สวทช.

STRIVE
ทุ่มเท

5. วิสัยทัศน์ และพันธกิจ (Vision & Mission) สวทช. สร้างแรงบันดาลใจให้ฉันอยากทำงานให้ดีที่สุด
6. สวทช. สร้างแรงจูงใจให้ฉันมุ่งมั่นสร้างผลงานที่ดีกว่าการทำงานให้สำเร็จตามปกติ

หมวดคำถาม Engagement Dimensions

Engaging Leadership	
1	ฉันเห็นว่าผู้บริหารระดับสูง มีการปรับทิศทาง เป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์การทำงาน ที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
2	ฉันทราบว่าคณะผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานประจำปี และแผนระยะยาว ไว้อย่างชัดเจน
3	ฉันได้รับทราบข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายการทำงานของ สวทช. ผ่านช่องทางสื่อต่างๆ ของสำนักงาน เช่น อีเมล์ intranet การถ่ายทอดผ่านการประชุม หรือ รูปแบบอื่นๆ
4	ผู้บริหารระดับสูง ลงมือทำสิ่งที่จำเป็นตอนนี้ เพื่อวางรากฐานให้องค์กรรับความสำเร็จในระยะยาว
Manager	
5	ผู้บังคับบัญชาของฉันมีการวางเป้าหมายการทำงานร่วมกับทีมทำงานไว้อย่างชัดเจน
6	ผู้บังคับบัญชาของฉันให้การสนับสนุนที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และแนะนำแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน
7	ผู้บังคับบัญชาของฉันให้อิสระในการทำงานและรับฟังความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง
Talent Focus - Attracting, retaining and engaging great talent	
8	Attract - สวทช. เป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความสามารถ พร้อมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ
9	Retain - สวทช. มีกลไกการรับและรักษาไว้ ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถตามที่ต้องการ เพื่อให้สามารถผลักดันผลงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้
10	Engaging – สวทช. ยังคงยึดมั่นในการศักยภาพของบุคลากรแม้ในยามเกิดวิกฤตภายในองค์กร
Agility - Organization is highly adaptive, innovative and responsive to changing needs	
11	Change Readiness – สวทช. มีความพร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานเพื่อตอบสนองตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของประเทศอย่างเหมาะสม
12	Change Readiness - เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายสำคัญในองค์กร ฉันสามารถปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้
13	Innovative - สวทช มีกลไกรองรับการต่อยอดงาน และความคิดของฉันไปสู่การพัฒนา และใช้ประโยชน์ในหลากหลายรูปแบบ

83

หมวดคำถาม Engagement Dimensions

Employer Brands	
14	สวทช. เป็นหนึ่งในองค์กรที่น่าทำงานสำหรับคนที่มีทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ เช่นเดียวกับฉัน
15	ฉันมีความภาคภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีเป็นส่วนหนึ่งในทำงานของ สวทช.
16	ฉันยึดหลัก NSTDA Core Values ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและจะเป็นต้นแบบที่ดีในการประพฤติตนตาม NSTDA Core Values ให้กับบุคลากรท่านอื่นๆ
The works : Actual job and related factors such as work tasks, autonomy, collaboration.	
17	Empowerment/Autonomy-ช่วงปีที่ผ่านมา ฉันสามารถเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อส่งมอบงานตามที่ได้รับมอบหมายได้
18	Work task - งานของฉันมีส่วนช่วยสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร ตามความรู้ความสามารถ และหน้าที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย
19	Work task - ฉันพร้อมรับทำงานที่มีความท้าทายใหม่ๆ ให้องค์กร
20	Collaboration – สวทช. ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานข้ามศูนย์ฯ ข้ามสายงานต่างๆ ในรูปแบบ Horizontal Collaboration (HC) เพื่อบรรลุเป้าหมาย
21	Collaboration – เพื่อนร่วมงานของฉันแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน
The basics : Basic factors such as Performance Mgt, Career Development, safety, benefits & work life balance	
22	Performance Mgt - สวทช. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ช่วยให้ฉันทราบจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมในการทำงาน
23	Career Development – สวทช. เป็นองค์กรเปิดและให้โอกาสฉันในการพัฒนาและฝึกฝนทักษะใหม่ๆ ได้
24	Career Development – องค์กรแห่งนี้มอบโอกาสทางอาชีพการงานที่ดีให้แก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น
25	Benefits – ท่ามกลางวิกฤตสถานการณ์การเงิน สวทช. ผลการปฏิบัติงานของฉันยังส่งผลอย่างมีความหมายต่อค่าตอบแทนที่ฉันได้รับ
26	Benefits – นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน สวทช. มีประโยชน์ตอบแทนอื่นในการทำงาน เช่น สวัสดิการ การพัฒนาศักยภาพ โอกาสการเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ
27	Recognition - ฉันได้รับคำชื่นชม (นอกเหนือไปจากค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้อยู่แล้ว) จากความทุ่มเทและความสำเร็จในการทำงาน
28	Enabling Infrastructure - ที่ผ่านมา สวทช ได้ปรับระบบการทำงานรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ฉันสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
29	Diversity & Inclusion - เรามีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เปิดกว้างยอมรับภูมิหลังและแนวคิดที่แตกต่างหลากหลาย
30	Work life balance – ระบบการทำงานที่ สวทช. ทำให้ฉันสามารถบริหารจัดการเวลาทำงานได้อย่างเหมาะสมด้วยตนเอง

84

คำถามที่ใช้ในแบบสำรวจฯ

หมวดที่ 3 ข้อคำถามวัดความพึงพอใจต่อกลไกสนับสนุนการทำงานของ สวทช.ปี 2566

กรุณาตอบความรู้สึกของท่านที่มีต่อกลไกสนับสนุนการทำงานของ สวทช. ปี 2566

O ควรปรับปรุง O พอใช้ Oดี Oดีมาก

1. การส่งเสริมทำงานร่วมกันข้ามศูนย์และสายงาน ในรูปแบบการทำงาน Horizontal collaboration
2. การผลักดันงานวิจัยของ สวทช. สู่การใช้ประโยชน์ได้จริง BCG Implementation, NSTDA Core Business ให้เป็นนวัตกรรมและผลิตภัณฑ์ใหม่ สนับสนุนภาครัฐและเอกชนอย่างยั่งยืน
3. การส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญขับเคลื่อน วทน. ให้กับหน่วยงานรัฐและเอกชนในประเทศ Talent mobility (TM) & Contract Research Incentive (CRI)
4. การจัดสรรการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ของ สวทช. (Incentive & Compensation)
5. นโยบาย No Gift Policy ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านทุจริต
6. การชะลอการลงทุนเครื่องมือและครุภัณฑ์ขนาดใหญ่ เน้นให้เกิดการใช้งานโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
7. การควบคุมและบริหารค่าใช้จ่าย NCR และการจ้างที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ
8. การรับและหมุนเวียนพนักงาน (Internal Job Opportunity)
9.การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ (Letter Grade)

คำถามที่ใช้ในแบบสำรวจฯ

หมวดที่ 4 คำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นแบบเปิดกว้าง (Open End)

วิธีการคำนวณคะแนนความผูกพันและการคำนวณคะแนนความพึงพอใจ ที่ Kincentric ใช้ รวมถึงความสัมพันธ์กันของคะแนนความผูกพันและคะแนนความพึงพอใจ ซึ่งได้ชี้แจงว่าวิธีการคำนวณคะแนนตามความผูกพัน (Engagement Score) เป็นการคำนวณแบบรวมคะแนน Say, Stay, Strive โดยหาค่าเฉลี่ยของผู้ประเมินแต่ละคน และนับจำนวนคนที่มีคะแนนเฉลี่ยผ่านจุดตัด ที่ 4.55 (เป็นค่าเฉลี่ยของหน่วยงานต่างๆ) หารคำนวณจำนวนคนทั้งหมด ดังตัวอย่างข้างล่างนี้

ความผูกพัน คำนวณแบบ รวมคะแนน Say, Stay, Strive หาค่าเฉลี่ย ดูจำนวนคนที่ผ่านจุดตัด (สมมุติอยู่ที่ 4.55) / จำนวนคนทั้งหมด

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตัวอย่างความผูกพัน

คำถาม	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	คะแนน
Say 1	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	50%
Say 2	5	6	5	5	4	6	4	5	4	4	60%
Stay 1	6	4	4	2	4	4	3	4	6	6	30%
Stay 2	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	40%
Strive 1	6	5	5	4	5	4	6	4	4	4	50%
Strive 2	4	5	4	5	4	5	4	6	4	5	40%
เฉลี่ย	4.83	5.00	4.33	3.33	4.00	4.83	4.50	4.67	4.67	4.50	45%
ผ่านจุดตัด	Y1	Y2	N1	N2	N3	Y3	N4	Y4	Y5	N5	**50%**
คะแนนความผูกพัน											

© NSTDA 2019

HRI5 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-5.4 การสร้างความผูกพัน**และความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน** **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานตามแผนที่กำหนด(ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน (5 กิจกรรม)	**3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน** 1) กำหนดหัวข้อและแผนดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตจิต กาย และการเงินรวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน สื่อสารแผนดำเนินการต่อผู้เกี่ยวข้อง	**1. ดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน จำนวน 4 กิจกรรม ได้แก่** 1) กิจกรรมกีฬาภายใน สวทช.และประชาคม อวท.ประจำปี 2566 ช่วงเดือน พ.ย. – ธ.ค. 2566 และจัดกิจกรรมงานเลี้ยงมอบรางวัลนักกีฬาภายใน สวทช. และประชาคม อวท. ประจำปี 2566 ตั้งแต่วันที่ 6 พฤศจิกายน 2566 ถึงวันที่ 15 ธันวาคม 2566 ณ อวท. สนามฟุตบอล Flick มธ. และสนามแบดมินตันพาเพลิน 2) กิจกรรม Smart Money ภาษีเงินได้คู่คิดชีวิตมนุษย์เงินเดือน ในวันที่ 2 พ.ย. 2566 มีผู้เข้าร่วม จำนวน 107 คน ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตรคิดเป็นร้อยละ 94.4 3) กิจกรรม Smart Money วางแผนการเงินครอบครัว Family Fund เข้าทำกันอย่างไร, ทิศทางการลงทุน กองทุนไฮไลท์กับ บลจ.บัวหลวง และ จัดแผนการเงินเกษียณสุขทุกมิติ ในวันที่ 8 ธันวาคม 2566 มีผู้เข้าร่วมจำนวน 104 คน ความพึงพอใจหลักสูตรคิดเป็นร้อยละ 88.1 4) กิจกรรมประชุมสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันที่ 1 ธันวาคม 2566 และออนไลน์ ผ่านระบบ Cisco Webex Meetings มีผู้เข้าร่วม Onsite จำนวน 114 คน และ Online จำนวน 333 คน ผลประเมินความพึงพอใจคิดเป็นร้อยละ 88.37 5) ประสานงานด้านการศึกษาให้กับบุตรของบุคลากร สวทช. เพื่อเข้ารับการศึกษาระดับอนุบาล โรงเรียนอนุบาลแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2567 ตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2566 ถึงวันที่ 15 มกราคม 2567 จำนวน 10 คน **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

*** หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566**
*** หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)**
*** หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)**

HRI-5.4.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

ขอเชิญสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เข้าร่วมประชุม

สวทช. NSTDA

วันที่ 1 ธันวาคม 2566
เวลา 13.30 – 15.00 น.

Onsite : ห้องประชุม CO-113 อาคาร สก.

มีของรางวัลพิเศษ จำนวน 84 รางวัล สำหรับสมาชิกกองทุนที่เข้าร่วม Onsite

Online : Cisco Webex Meetings

รับฟัง

- รายงานผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- การดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวทช.

การพัฒนาคุณภาพชิวิต จิต กาย ทรัพย์ และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมสโมสร สวทช.

สโมสร สวทช. ดำเนินการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงมอบรางวัลนักกีฬา

กีฬาภายใน สวทช. และประชาคม อวท. ประจำปี 2566

ตั้งแต่วันที่ 6 พฤศจิกายน 2566 ถึงวันที่ 15 ธันวาคม 2566 ณ อวท. สนามฟุตบอล Flick มธ. และสนามแบดมินตันพาเพลิน

การพัฒนาคุณภาพชิวิต จิต กาย ทรัพย์ และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมสโมสร สวทช.

ประมวลการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงมอบรางวัลนักกีฬา กีฬาภายใน สวทช. และประชาคม อวท.

ประจำปี 2566 ตั้งแต่วันที่ 6 พฤศจิกายน 2566 ถึงวันที่ 15 ธันวาคม 2566

การพัฒนาคุณภาพชิวิต จิต กาย ทรัพย์ และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมสโมสร สวทช.

ประมวลการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงมอบรางวัลนักกีฬา กีฬาภายใน สวทช. และประชาคม อวท.

ประจำปี 2566 ตั้งแต่วันที่ 6 พฤศจิกายน 2566 ถึงวันที่ 15 ธันวาคม 2566

การพัฒนาคุณภาพชิวิต จิต กาย ทรัพย์ และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

ประสานงานด้านการศึกษาให้กับบุตรของบุคลากร สวทช. เพื่อเข้ารับการศึกษาระดับอนุบาล
โรงเรียนอนุบาลแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2567
ตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2566 ถึงวันที่ 15 มกราคม 2567

**จำนวนบุตรของบุคลากร สวทช.
เพื่อเข้ารับการศึกษาระดับอนุบาล
ประจำปีการศึกษา 2567**

ระดับการศึกษา	จำนวนบุตร
อนุบาล 1	8
อนุบาล 2	2
อนุบาล 3	0
รวม	10

HRI5 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-5.5 การส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม** และพัฒนากลไกการต่อต้านการทุจริต **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนากลไกการต่อต้านการทุจริต ตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. บุคลากร สวทช. มีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี และมีค่านิยมที่ไม่ยอมรับการทุจริต (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80) 2. สวทช. มีมาตรการ/โครงการ/กลไก ในการขับเคลื่อนกิจกรรมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริต (ภายในปีงบประมาณ 2567)	1. วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรม และการป้องกันและปราบปรามทุจริต กรอบแนวคิดเรื่องการป้องกันการรับสินบน และออกแบบกิจกรรมในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มาตรการหรือกลไกในการต่อต้านการทุจริต 2. ดำเนินการพัฒนากิจกรรมและโครงการในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงพัฒนามาตรการหรือกลไกในการต่อต้านการทุจริต (ไตรมาส 1-4)	1. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สวทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 2. วิเคราะห์ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี 2566 เพื่อสรุปเป็นแนวทางการปรับปรุงการจัดทำรายงานในปีถัดไป รวมถึงพัฒนามาตรการ/แนวทางการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน เพื่อยกระดับคะแนนให้สูงขึ้น รวมทั้งศึกษาคู่มือแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อจัดทำข้อมูลการเปรียบเทียบเกณฑ์การให้คะแนนองค์ประกอบในแต่ละตัวชี้วัด 3. จัดทำนโยบายและมาตรการ No Gift Policy ตามเกณฑ์ ITA ปี 2567 เพื่อสนับสนุนให้บุคลากร สวทช. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจรรยาบรรณ ไม่รับหรือมอบของขวัญ และของกำนัลจากการปฏิบัติติหน้าที่และรณรงค์สร้างความตระหนักผ่านช่องทางทั้งอินทราเน็ตและเว็บไซต์ สวทช. 4. ศึกษาคู่มือ และวิเคราะห์เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

*** หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566**
*** หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)**
*** หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)**

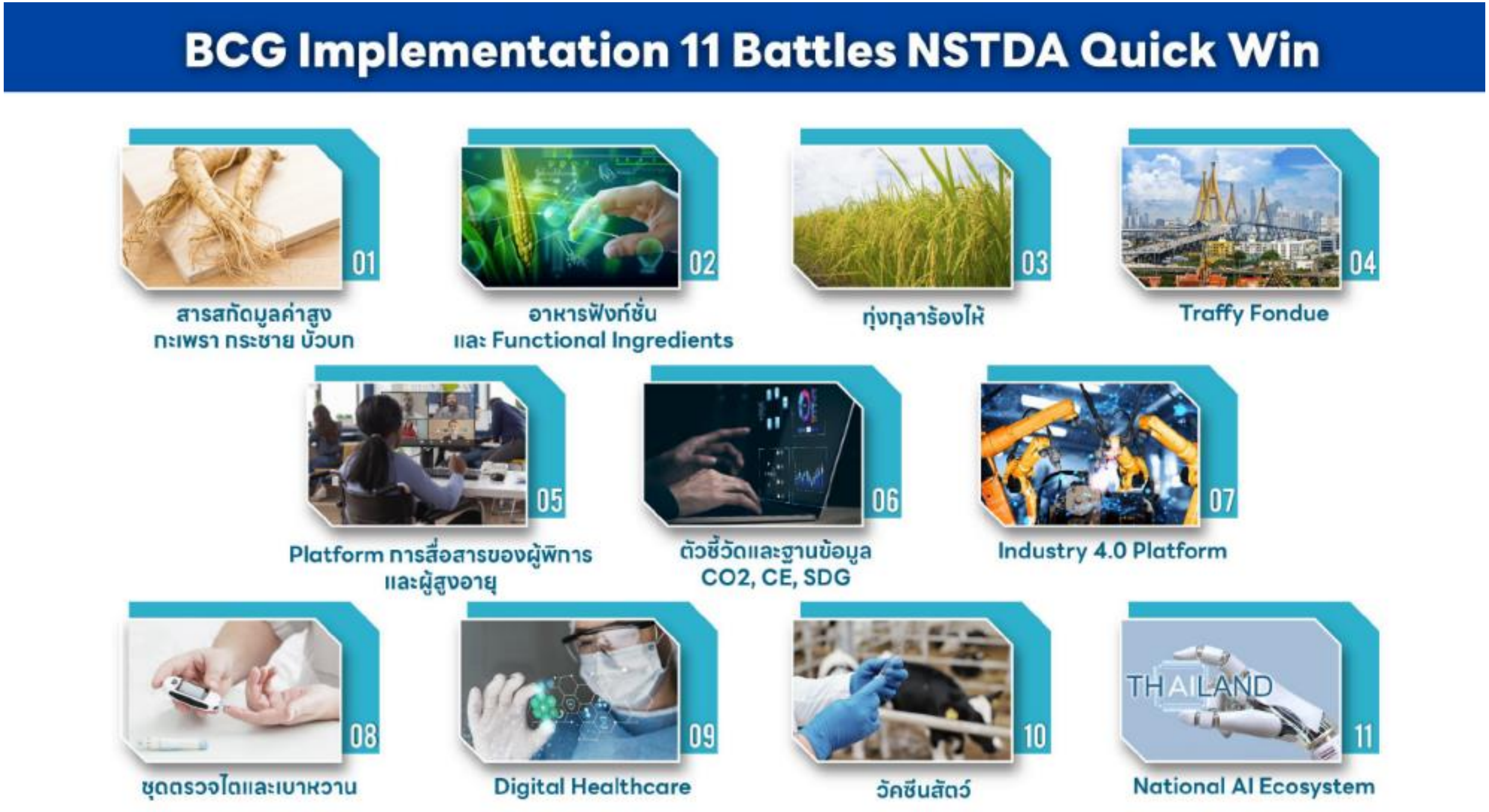
HRI6 ปรับปรุงโครงสร้าง/ ระบบ/ กลไกสนับสนุนการทำงานด้าน HR ให้พร้อมรองรับการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน (NSTDA One)

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-6.1 ปรับปรุงระบบสนับสนุนรองรับการทำงานแบบ บูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน NSTDA One - วางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) - โครงสร้างองค์กรที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Share Service **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการวางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) (ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) แล้วเสร็จพร้อมใช้งาน (ภายในปีงบประมาณ 2567)	**1. วางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration)** 1) ประสานงานร่วมกับฝ่าย OSPM สรุปตัวชี้วัด 33 โครงการ BCG implementation 2) ออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ 3) สื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การใช้งานระบบวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (ไตรมาส 1-4) 4) ติดตามกลุ่มเป้าหมายผู้ร่วมในโครงการ BCG implementation ให้มีการใช้ระบบวางแผนและการประเมินผลการทำงานในแนวระนาบ (ไตรมาส 1-2, 4)	1. ประสานงานกับฝ่าย OSPM เพื่อหารือเกี่ยวกับข้อมูลตัวชี้วัด 33 โครงการ BCG implementation โดยมีการหารือร่วมกันเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2566 ร่วมกับ รอง ผพว.(ดร.จุฬารัตน์), ผช.ผพว.(ดร.มนัสชัย), ฝ่าย OSPM, ผู้ดูแลระบบ IT และ HR ได้แนวทางการถ่ายทอดตัวชี้วัด และทาง RDI ได้แจ้งข้อมูลสรุป BCG implementation 11 battle เมื่อปลายเดือนตุลาคม 2566 2. ประสานงานกับผู้ดูแลระบบ IT เพื่อหารือแนวทางออกแบบระบบร่วมกัน และดำเนินการพัฒนาระบบ IADP พร้อมทั้งทดสอบระบบกับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องและให้ feedback ในระหว่างการพัฒนาระบบ ซึ่งสามารถเปิดใช้งานระบบได้ในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 เป็นต้นไป 3. ดำเนินการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่หัวหน้าโครงการที่รับผิดชอบโครงการ BCG implementation ในการใช้งานระบบ IADP สำหรับการวางแผนงานในการถ่ายทอดตัวชี้วัด โครงการ BCG implementation รวมทั้งการประเมินผลให้คะแนนและความคิดเห็น โดยแจ้งให้ผู้รับผิดชอบหลักของโครงการดำเนินการวางแผนภายใน 31 มกราคม 2567 ตามกำหนดเวลาที่แจ้งแล้วนั้น **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

*** หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566**
*** หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)**
*** หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)**

HRI6.1.1 วางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration)



HRI6.1.1 วางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration)

รอบวางแผน
Action Planning Phase

IADP
Individual Action & Development Plan

เปิดระบบ IADP ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตั้งแต่วันที่ 1 พ.ย. 66 – 31 ม.ค. 67

สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัด BCG Implementation รองรับการทำงาน
ในรูปแบบ NSTDA Horizontal Collaboration (HC)

ขั้นตอนการถ่ายทอดตัวชี้วัดในระบบ IADP

ระบบ IADP

1. งานที่ตอบกลยุทธ์ สวทช. ประจำปี
2. งานที่ต้องปรับปรุงพัฒนาในหน้าที่ของตนเอง
3. งานที่ไม่อยู่ในหน้าที่โดยตรง

ผู้รับผิดชอบหลัก

ได้รับแจ้งการมอบหมาย BCG Implementation (11 battles)

ผู้รับผิดชอบหลักหรือกับผู้บังคับบัญชาตรง

1. ตกลงการถ่ายทอดตัวชี้วัดหลัก และ BCG Implementation
2. ตกลงการประเมินผลงานร่วมกัน

ผู้รับผิดชอบหลัก

ดำเนินการถ่ายทอด BCG Implementation ให้บุคลากรร่วมทีม

บุคลากรร่วมทีม

ตรวจสอบ BCG Implementation ในระบบ IADP ของตนเอง

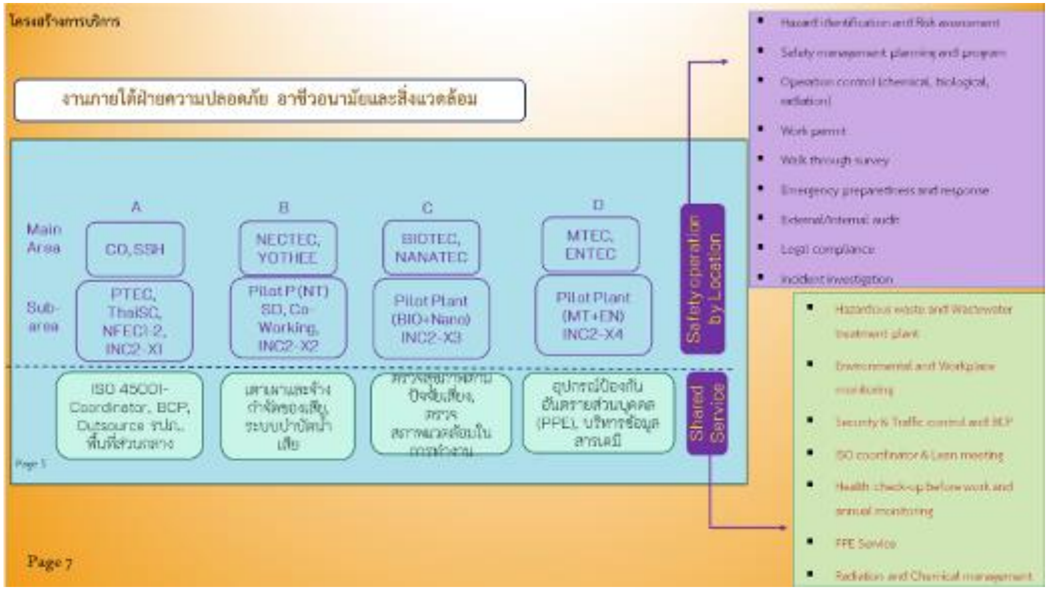
HRI6 ปรับปรุงโครงสร้าง/ ระบบ/ กลไกสนับสนุนการทำงานด้าน HR ให้พร้อมรองรับการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน (NSTDA One)

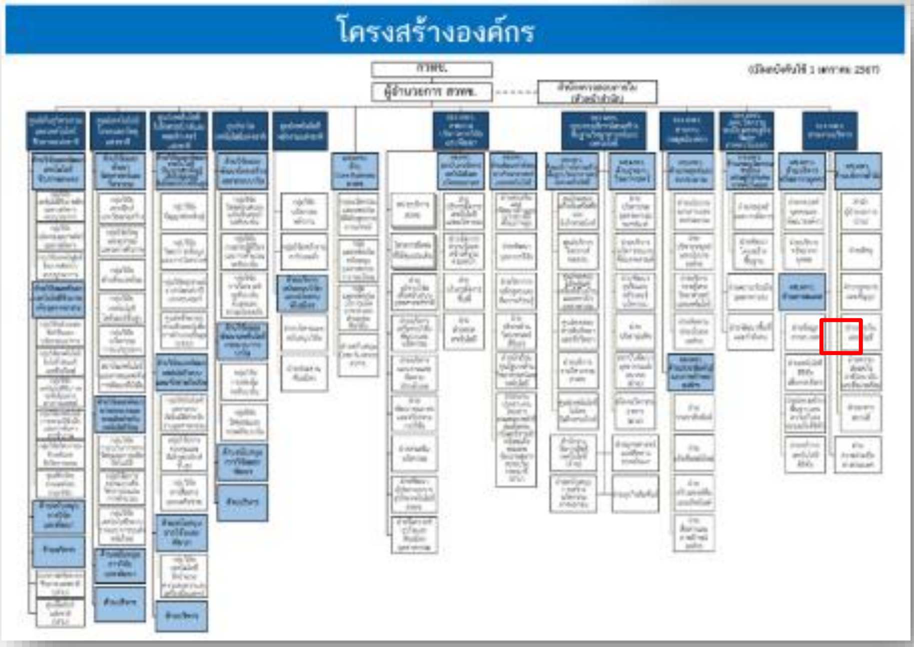
งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-6.1 ปรับปรุงระบบสนับสนุนรองรับการทำงานแบบ บูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน NSTDA One - วางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) - โครงสร้างองค์กรที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Share Service	**2. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Share Service** 1) สื่อสารสร้างความเข้าใจในการประเมินค่างานและการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการทำงาน Shared Services (ไตรมาส 1-2) 2) ทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างและการประเมินค่างานที่เป็น Shared Services ผ่านที่ประชุมคณะทำงานกลั่นกรองโครงสร้างและการประเมินค่างานและนำเสนออนุมัติผ่านที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน (ไตรมาส 1, 3)	1. สื่อสารสร้างความเข้าใจเรื่องการประเมินค่างานและการจัดทำข้อมูลประกอบการเสนอการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้กับ • ทีมงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมเมื่อวันที่ 3 ต.ค. 66 • ทีมงานด้านอาคารสถานที่เมื่อวันที่ 4 ต.ค. 66 ตรวจสอบกลั่นกรองข้อมูลเบื้องต้นและ feedback ให้ทางหน่วยงานทบทวนปรับปรุงข้อมูลก่อนการนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะทำงานกลั่นกรองโครงสร้างองค์กรและประเมินค่างานสำหรับทีมงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม และให้ข้อมูลเป็นแนวทางการในการจัดรูปแบบการทำงาน วางผังโครงสร้าง Shared Services ของทีมงานด้านอาคารสถานที่ 2. นำเสนอการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและการประเมินค่างานของทีมงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมผ่านที่ประชุม ดังนี้ • ที่ประชุมคณะทำงานกลั่นกรองการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและประเมินค่างาน สวทช. ครั้งที่ 15/2566 วันที่ 11 ต.ค. 66 และ ครั้งที่ 16/2566 วันที่ 3 พ.ย. 66 • ที่ประชุม กวทช. ครั้งที่ 11/2566 วันที่ 20 ธ.ค. 66 3. โครงสร้างองค์กร สวทช. ที่ฝ่ายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมมีการปรับรูปแบบการทำงานเป็น Shared Services ได้รับการอนุมัติและประกาศใช้แล้วเมื่อวันที่ 29 ธ.ค. 2566 โดยมีผลบังคับใช้ 1 ม.ค. 67 เป็นต้นไป **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) 1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการพิจารณาทบทวน ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร Shared Services (ร้อยละ 100)		
ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) 1. โครงสร้างองค์กร Shared Services ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม และด้านอาคารสถานที่ได้รับการอนุมุติและประกาศใช้ (ภายในปีงบประมาณ 2567)		

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRI6.1.2 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Share Service





HRI6 ปรับปรุงโครงสร้าง/ ระบบ/ กลไกสนับสนุนการทำงานด้าน HR ให้พร้อมรองรับการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน (NSTDA One)

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-6.2 พัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ** **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ตามแผนที่กำหนด (ระบบติดตามรายงานการเดินทางต่างประเทศของบุคลากรและผู้บริหารระดับสูง, ระบบ Alert ติดตามบุคลากรปฏิบัติงานวิจัยต่างประเทศมากกว่า 90 วัน, ระบบ IADP สำหรับการประเมินข้ามหน่วยงาน และระบบ work flow ขยายการทดลองปฏิบัติงาน)(ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. ระบบ IADP สำหรับการประเมินข้ามหน่วยงาน แล้วเสร็จพร้อมใช้งาน (ภายในปีงบประมาณ 2567) 2. ระบบ work flow ขยายการทดลองปฏิบัติงาน แล้วเสร็จพร้อมใช้งาน (ภายในปีงบประมาณ 2567) 3. ระบบติดตามรายงานการเดินทางต่างประเทศของบุคลากรและผู้บริหารระดับสูง แล้วเสร็จพร้อมใช้งาน(ภายในปีงบประมาณ 2567) 4. ระบบ Alert ติดตามบุคลากรปฏิบัติงานวิจัยต่างประเทศมากกว่า 90 วันแล้วเสร็จพร้อมใช้งาน (ภายในปีงบประมาณ 2567)	1. ทบทวนและวิเคราะห์กระบวนการตามความต้องการใช้งานของแต่ละระบบ 2. หารือทีม IT ร่วมวางแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบ 3. ออกแบบและพัฒนาระบบ พร้อมการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง (ไตรมาส 1-2)	**1. ระบบ IADP สำหรับการประเมินข้ามหน่วยงาน** ประสานงานกับผู้ดูแลระบบ IT เพื่อออกแบบและพัฒนาระบบ IADP พร้อมทั้งทดสอบระบบกับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องและให้ feedback ในระหว่างการพัฒนาระบบ ซึ่งสามารถเปิดใช้งานระบบได้ในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 เป็นต้นไป และดำเนินการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่หัวหน้าโครงการที่รับผิดชอบโครงการ BCG implementation ในการใช้งานระบบ IADP สำหรับการวางแผนงานในการถ่ายทอดตัวชี้วัด โครงการ BCG implementation รวมทั้งการประเมินผลให้คะแนนและความคิดเห็น โดยแจ้งให้ผู้รับผิดชอบหลักของโครงการดำเนินการวางแผนภายใน 31 มกราคม 2567 **2. ระบบรายงานการเดินทางต่างประเทศ** ดำเนินการการร่วมกับฝ่ายข้อมูลสารสนเทศ (ISSI) ออกแบบและพัฒนาระบบ สามารถใช้งานได้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 รวมทั้งติดตามการส่งรายงานการเดินทาง ผ่านระบบ Odoo ทั้งในกลุ่มผู้บริหารระดับ Tier 2 และพนักงานและพนักงานโครงการ **3. ระบบ Alert ติดตามบุคลากรปฏิบัติงานวิจัยต่างประเทศมากกว่า 90 วัน** ดำเนินการการร่วมกับฝ่ายข้อมูลสารสนเทศ (ISSI) ออกแบบและพัฒนาระบบ สามารถใช้งานได้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 โดยระบบจะแจ้งเตือนก่อนครบกำหนด 15 วัน เฉพาะกรณีลาปฏิบัติงานฯ ในระบบ e-hr 90 วัน ขึ้นไป **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

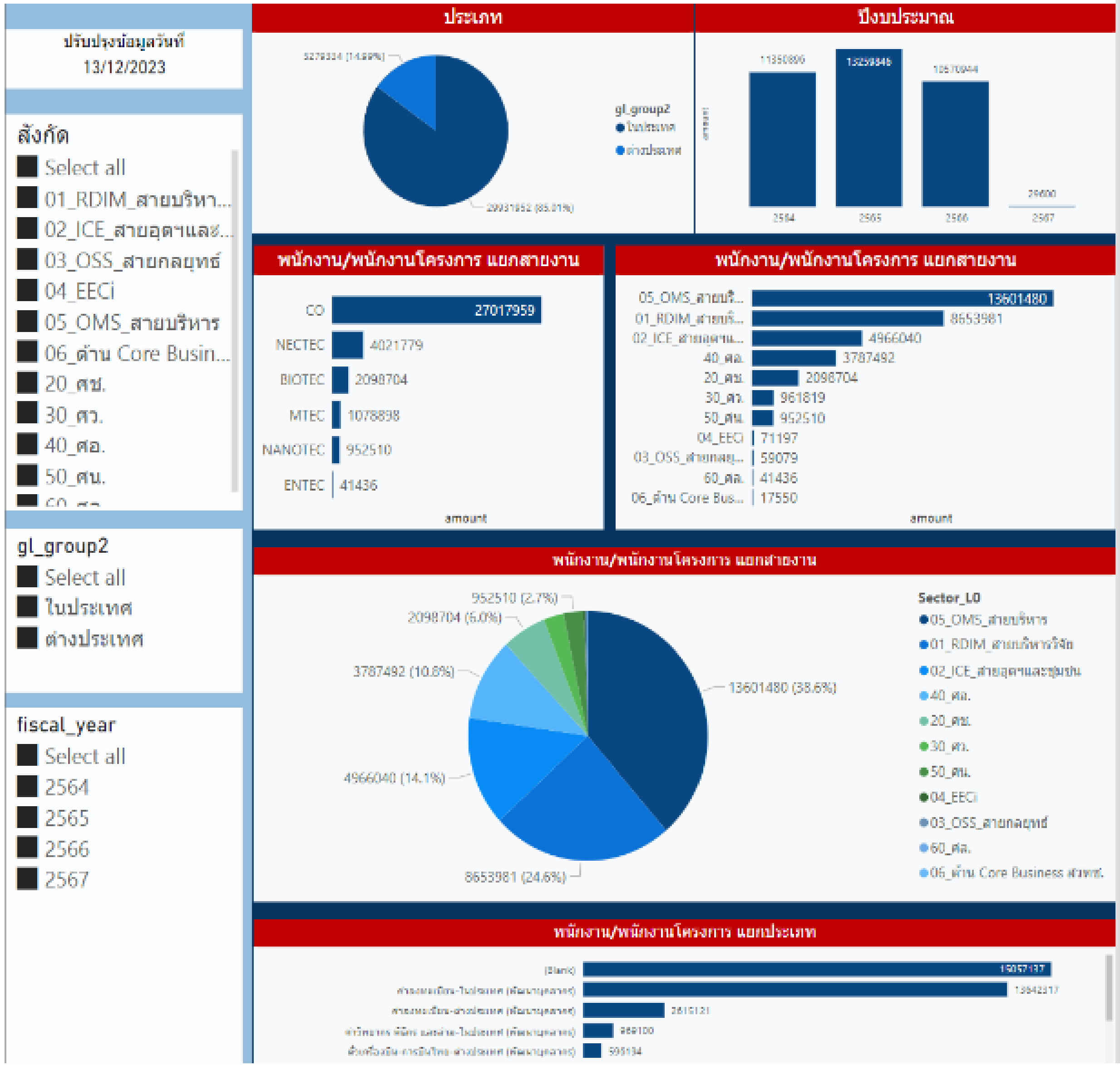
HRI6 ปรับปรุงโครงสร้าง/ ระบบ/ กลไกสนับสนุนการทำงานด้าน HR ให้พร้อมรองรับการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน (NSTDA One)

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการไตรมาส 1
HRI-6.3 การรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ** **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100) **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. อัพเดทรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ บน NSTDA Dashboard (ทุกไตรมาส)	1. ปรับปรุง รายงานต่อเนื่องจากปี 66 ปรับปรุงรายงานที่แหล่งข้อมูลเดิมอยู่บน Excel ให้ย้ายมาบน SQL Server (ไตรมาส 1-2) 2. ทบทวนรายงานที่สำคัญด้าน HR หารือผู้เกี่ยวข้อง (ผู้ประสานงานและผู้บริหาร) เพื่อกำหนดการสร้างรายงานเพื่อติดตาม KPI ต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของแต่ละงาน (ไตรมาส 1-2)	**1. ปรับปรุงรายงานค่าใช้จ่ายการพัฒนาบุคลากร** โดยประสานงานต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2566 จากที่มีการขอรับไฟล์ Excel จากฝ่ายการเงินและบัญชี รายงานเดือน โดยนำข้อมูลประชุมหารือกับทางทีมเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหาร(DTMD) และฝ่ายข้อมูลสารสนเทศ(ISSI) โดยสรุปทางทีม DTMD จะเตรียมข้อมูลด้านการเงินจากระบบ PABI เพื่อเป็นข้อมูลด้านการเงิน และทีม ISSI จะเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลบุคลากรที่เชื่อมโยงกับการใช้เงินในส่วนขออนุมัติในระบบ HR เช่น การขอเดินทางต่างประเทศ เป็นต้น **2. ปรับปรุงและแก้ไขรายงานด้านความปลอดภัย** หารือที่ประชุมความปลอดภัยโดยสรุปให้มีการแก้ไขเงื่อนไขการคำนวณเกณฑ์การผ่านและปรับปรุงการแสดงผลบางส่วน ได้แก่ การปรับลดการนับจำนวนครั้งเข้าอบรมในหลักสูตรพื้นฐาน 2 หลักสูตร คือ ดับเพลิงขั้นต้น และ ปฐมพยาบาล จากเดิม กำหนดให้เข้าอบรม 3 ครั้ง ถึงครบ เปลี่ยนเป็น เข้าอบรม 2 ครั้ง ถึงครบ ในรายงานสถิติฝึกอบรมด้านความปลอดภัย (PowerBI) การปรับการแสดงทศนิยม และกลุ่มเป้าหมายของหลักสูตร จป.บริหาร สำหรับผู้บริหารที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหารในระบบ **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2567**

*** หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565**
*** หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)**
*** หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)**

ค่าใช้จ่ายการพัฒนาบุคลากร



หลักสูตรการฝึกอบรมความปลอดภัย

Thank you