

แผนกลยุทธ์การบริหาร และพัฒนามูลฐาน สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

และ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร และพัฒนามูลฐาน สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช.

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571

และ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช.

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สารบัญ

| | |
|--|----|
| 1. บทสรุปผู้บริหาร | 3 |
| 2. ความเป็นมา | 5 |
| 3. วิสัยทัศน์ | 8 |
| 4. พันธกิจ | 8 |
| 5. ค่านิยมหลัก | 9 |
| 6. เป้าประสงค์ | 10 |
| 7. การกำกับดูแลกิจการที่ดี | 10 |
| 8. หลักการ (Principles) ของ สวทช. | 12 |
| 9. เป้าหมายการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571 | 13 |
| 10. กลยุทธ์ของ สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | 14 |
| 11. ความเสี่ยงหลักของแผนกลยุทธ์ | 15 |
| 12. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล | 17 |
| 13. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ของ สวทช. | 18 |
| 14. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร | 20 |
| 15. แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | 21 |
| 16. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | 22 |
| ภาคผนวก | 48 |
| ความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. กับ กลยุทธ์ สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 | 49 |
| กระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 | 54 |

1. บทสรุปผู้บริหาร

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. 2567 - 2571 เกิดจากการทบทวนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปี 2566 โดยพิจารณาประเด็นความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ภาพใหญ่ขององค์กรและพิจารณาทบทวนแผนงานโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่องและริเริ่มโครงการที่จำเป็นโดยมุ่งเน้นกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรกลยุทธ์ที่เหมาะสม และมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับการปรับทิศทางกลยุทธ์ จะช่วยให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งภารกิจสำคัญตามแผนกลยุทธ์ สวทช. ฉบับ 7.2 (พ.ศ. 2567 - 2571) มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ของงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อช่วยภาคเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลักดันเรื่อง BCG Implementation โดยให้ความสำคัญเชี่ยวชาญของบุคลากร สวทช. พร้อมเครื่องมือและโครงสร้างพื้นฐานที่มีไปตบเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564 - 2570 มีการปรับปรุงกลไกเพื่อให้เกิดความคล่องตัวสามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการสู่การใช้ประโยชน์ในภาคธุรกิจ และภาคชุมชนได้อย่างทันเวลาที่ ด้วยการกำหนดเป้าหมายหลักจำนวนไม่มาก โดยระบุสิ่งส่งมอบในลักษณะตัวชี้วัดเชิงปริมาณที่มีคุณภาพ ทำให้สามารถทุ่มเททรัพยากรทั้งงบประมาณและบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการสำคัญให้บรรลุเป้าหมาย (Winning the BCG War) โดยจะทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตร เพื่อเสริมความเชี่ยวชาญในด้านที่ต้องการและเพิ่มโอกาสการขยายผลในวงกว้าง โดยคำนึงถึงสถานการณ์ด้านงบประมาณ การเงินของ สวทช. ในการขาดสภาพคล่องจึงจำเป็นที่ สวทช. ต้องมีมาตรการหารายได้และลดค่าใช้จ่ายอย่างต่อเนื่อง จัดการกับรายจ่ายที่ไม่เกิดประโยชน์ ชะลอการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ รวมถึงการสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรในการบริหารจัดการทรัพยากรภายใต้ข้อจำกัดที่เกิดขึ้น โดยได้กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน 4 เรื่องหลัก คือ 1) ขับเคลื่อนแผนงาน BCG Implementation ของ สวทช. ที่จะทำให้เกิดการใช้ประโยชน์เพื่อตบเป้าหมาย BCG ของประเทศ 2) ร่วมมือกับพันธมิตรที่สำคัญ โดยใช้กลไกหลายหลายของ สวทช. เพื่อขับเคลื่อนงานให้เกิดการนำไปใช้ในวงกว้าง 3) สร้างความเข้มแข็ง ความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีฐานด้านที่สำคัญของประเทศเพื่อตบ SBT Ecosystem ของประเทศ 4) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรด้วยกลไก NSTDA One เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งในส่วน of กลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีการวิเคราะห์โอกาส ความท้าทาย จุดแข็ง และจุดอ่อนด้านบุคลากรของ สวทช. ด้วยกรอบ SWOT และ TOWS Analysis เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ที่ควรมุ่งเน้นในอีก 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2567-2571) รวมถึงแผนปฏิบัติการของปี 2567 ด้วย ในแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จึงมุ่งเน้น การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบททิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง ผลักดันกลไก Talent Mobility และ CAI เพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาครัฐและ เอกชน สร้างความเข้มแข็งให้กับบุคลากรด้านวิจัย พัฒนา และนวัตกรรมของประเทศ พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่จำเป็นเพื่อต่อยอด

การทำงานที่หลากหลาย ปรับปรุงโครงสร้าง/ ระบบ/ กลไกสนับสนุนการทำงานด้าน HR ให้พร้อมรองรับการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน (NSTDA One) และ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กร นำไปสู่การสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างเต็มสรรพกำลัง เพื่อตอบโจทย์ภารกิจสำคัญ สร้างความสำเร็จ สร้างความภาคภูมิใจ และสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน เพราะ “ทรัพยากรบุคคล” ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่จะขับเคลื่อนองค์กรเดินต่อไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ด้วยการใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมโดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

- 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

กลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

- HRI-1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบททิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง
- HRI-2 ผลักดันกลไก Talent Mobility และ CRI เพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาครัฐและ เอกชน
- HRI-3 การสร้างความเข้มแข็งให้กับบุคลากรด้านวิจัย พัฒนา และนวัตกรรมของประเทศ
- HRI-4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการทำงานที่หลากหลาย
- HRI-5 ปรับปรุงโครงสร้าง/ ระบบ/ กลไกสนับสนุนการทำงานด้าน HR ให้พร้อมรองรับการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน (NSTDA One)
- HRI-6 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กร

2. ความเป็นมา

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) หน่วยงานในกำกับของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ได้รับการจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2534 ตาม พ.ร.บ. พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2534 เพื่อเป็นหน่วยงานบริหารกองทุนพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (กทวทช.) ดำเนินการวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ มุ่งพัฒนาประเทศสู่ “เศรษฐกิจฐานความรู้” มีภารกิจหลักในการสนับสนุนงานวิจัย พัฒนาและสนับสนุนให้มีการนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไปใช้ในภาคส่วนต่าง ๆ รวมไปถึงธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม ทั้งนี้ ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของ สวทช. ต้องคำนึงถึงโจทย์และความต้องการของประเทศเป็นหลัก โดยโจทย์ประเทศครอบคลุมตั้งแต่แผนและนโยบายประเทศ ทั้ง 3 ระดับ อาทิ แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580/ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 ประเด็น/ แผนการปฏิรูปประเทศ 13 ด้าน/ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13/ แผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564-2570 และแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานภายใต้แผนกลยุทธ์สวทช. ฉบับที่ 7.2 จำเป็นต้องมีการกำหนดจุดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อให้เกิดจุดมุ่งเน้นที่ทุกภาคส่วนใน สวทช. รับรู้ถึงทิศทางขององค์กรและเข้ามาร่วมดำเนินการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีความสอดคล้องกับแผนความคาดหวังของภาครัฐในการใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) นำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สร้างผลกระทบเชิงเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยมากขึ้น ซึ่งสามารถแสดงความเชื่อมโยงของแผนกลยุทธ์ สวทช. กับนโยบายและแผนระดับชาติ ดังนำเสนอในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ความเชื่อมโยงของแผนกลยุทธ์ สวทช. กับนโยบายและแผนระดับชาติ

นอกจากนั้น สวทช. ในฐานะองค์กรวิจัยของภาครัฐ และยังทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของแผนระดับชาติในหลายประเด็น โดยหนึ่งในแผนระดับชาติที่สำคัญและได้รับการยอมรับในระดับสากลคือ แผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564-2570 ที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 และได้รับการประกาศเป็น Bangkok Goals on Bio-Circular-Green (BCG) Economy ในการประชุมผู้นำเขตเศรษฐกิจเอเปค ครั้งที่ 29 ระหว่างวันที่ 18 - 19 พฤศจิกายน 2565 ส่งผลให้การขับเคลื่อนโมเดลเศรษฐกิจ BCG เป็นงานสำคัญของประเทศที่ต้องมีการดำเนินงานอย่างจริงจังเพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมาย 4 มิติที่วางไว้ประกอบด้วย 1. เพิ่มอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ 2. ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม 3. สร้างความยั่งยืนของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 4. การพึ่งพาตนเอง สวทช. จึงได้กำหนดกลยุทธ์ศาสตร์ของแผนฯ ฉบับนี้เพื่อตอบเป้าหมายขับเคลื่อนโมเดลเศรษฐกิจ BCG ของประเทศทั้ง 4 มิติ โดยกำหนดเป็นกิจกรรมที่ สวทช. ต้องดำเนินการเพื่อตอบสนองเป้าหมายดังกล่าว และกำหนดสิ่งส่งมอบจากการดำเนินงานของ สวทช. ที่ตอบตัวชี้วัดของเป้าหมาย BCG ในระดับประเทศ อาทิ รายได้ที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มเศรษฐกิจฐานราก การลดการใช้ทรัพยากรในการกระบวนการผลิต การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการลดนำเข้าผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์และสุขภาพ

จากการกำหนดกลยุทธ์ศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนโมเดลเศรษฐกิจ BCG สวทช. ได้วางยุทธศาสตร์ BCG Implementation (Winning BCG War) เพื่อกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งเน้นของแผนฯ โดยได้วางกรอบการดำเนินงาน โครงการสำคัญ และสิ่งส่งมอบที่จะตอบสนองต่อเป้า BCG ของประเทศทั้ง 4 มิติ ทั้งนี้ได้กำหนดคุณลักษณะของโครงการสำคัญภายใต้ BCG Implementation ไว้ 6 ประเด็น คือ 1) ผลิตภัณฑ์/บริการเข้าถึงประชาชนเป็นล้านคน 2) เป็นโครงการที่มีความพร้อมส่งมอบภายในระยะเวลา 5 ปี 3) สอดคล้องกับภารกิจหลักของ สวทช./ นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล 4) มี Strategic partner ที่ชัดเจน 5) มี Business model ชัดเจนเพื่อนำไปสู่เชิงพาณิชย์/ผู้ใช้งาน 6) มี Return กลับมาที่ สวทช. แสดงคุณลักษณะของโครงการที่จะทำ BCG Implementation (Winning BCG War) ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 คุณลักษณะของโครงการที่จะทำ BCG Implementation: Winning BCG War

สวทช. ใช้ Balanced Scorecard (BSC) เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดกลยุทธ์ขององค์กรสู่ การปฏิบัติและสื่อสารกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่พนักงานทุกระดับ และทุกหน่วยงาน เพื่อให้ทุกส่วนใน องค์กรมีความเข้าใจในทิศทางการทำงานที่ชัดเจนและพนักงานทุกคนสามารถเชื่อมโยงการปฏิบัติ หน้าที่สอดคล้องไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน โดย สวทช. นำผลวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงภายนอกต่อ สวทช. (PESTEL) และการสรุปโอกาส ความท้าทาย จุดแข็ง และประเด็นที่ต้องเพิ่มประสิทธิภาพของ สวทช. (SWOT) มากำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน แผนกลยุทธ์ สวทช. และเป้าประสงค์ ปี 2567 - 2571 โดยเป้าหมายการดำเนินงานปี 2567 -2571 คือ ผู้ได้รับประโยชน์จากการนำเทคโนโลยี กลุ่มเป้าหมายของ สวทช. ไปประยุกต์ใช้ ปีละ 5 ล้านคน 1,500 หน่วยงาน โดยมีกลยุทธ์ สวทช. 4 ด้าน ได้แก่ 1) ขับเคลื่อนแผนงาน BCG Implementation ของ สวทช. 2) ร่วมมือกับพันธมิตรที่สำคัญ โดยใช้กลไกหลากหลายของ สวทช. เพื่อขับเคลื่อนงานให้เกิดการนำไปใช้ในวงกว้าง 3) สร้างความ เข้มแข็ง ความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีฐานด้านที่สำคัญของประเทศ เพื่อตอบ S&T Ecosystem ของ ประเทศ และ 4) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากร ด้วยกลไก NSTDA One โดยมี เป้าประสงค์ คือ การสร้างความสามารถในการแข่งขันให้ประเทศ เน้น BCG Implementation และ การ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจฐานราก เป็นการดำเนินงานที่มุ่งเน้น BCG Implementation ได้แก่ (1) การเพิ่มอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ (2) การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม (3) การสร้าง ความยั่งยืนของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ (4) การพึ่งพาตนเอง การเตรียมความพร้อม ความ เข้มแข็ง ความเชี่ยวชาญ เทคโนโลยีฐาน เป็นการสร้างขีดความสามารถใน 5 เทคโนโลยีฐาน คือ (1) เทคโนโลยีฐานด้านชีวภาพ (2) เทคโนโลยีฐานด้านวัสดุและการผลิต (3) เทคโนโลยีฐานด้าน อิเล็กทรอนิกส์และสารสนเทศ (4) เทคโนโลยีฐานด้านนาโนเทคโนโลยีและ (5) เทคโนโลยีฐานด้าน พลังงาน การส่งเสริมการใช้ประโยชน์อวท. และ EECi เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันให้ ภาคอุตสาหกรรม ประกอบด้วย (1) การใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานด้านคุณภาพของประเทศ (2) การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (3) การบริหารจัดการ เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันให้แก่ภาคอุตสาหกรรม (4) การส่งเสริมการใช้ประโยชน์ เขตนวัตกรรม ได้แก่ อุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย เขตอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย และ เมืองนวัตกรรมอาหาร และ (5) การพัฒนาเขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และการ เสริมสร้างบุคลากรด้านการวิจัยพัฒนา และนวัตกรรม เพื่อปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลง จากเป้าประสงค์ทั้งหมดนี้นำไปสู่ประเด็นหลักของการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา บุคลากร โดยจะทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามด้านบุคลากร ที่จะส่งผลให้การ ผลักดันงานให้บรรลุเป้าประสงค์องค์กรกำหนดเป็นประเด็นทบทวนและกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาบุคลากร ปี 2567 - 2571 และถ่ายทอดไปสู่การกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 ซึ่งจะ ครอบคลุมทั้งแผนงานโครงการต่อเนื่องและริเริ่มโครงการที่จำเป็น รวมทั้งหมด 18 โครงการ โดย มุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และการเตรียมพร้อมระบบบริหารจัดการเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงขององค์กร เพื่อให้สามารถสนับสนุนทิศทางการส่งมอบงานของ สวทช. ต่อประเทศได้ ตามเป้าหมาย

3. วิสัยทัศน์

สวทช. เป็นชุมพลังหลักของประเทศ
ในการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (วทน.) ของรัฐ เอกชน และชุมชน
เพื่อพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งของระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรม
ให้ตอบโจทย์สำคัญ นำสู่การพัฒนาประเทศอย่างก้าวกระโดด

ระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรม หมายถึง เครือข่ายของสถาบันภาครัฐ เอกชน สังคมและประชาชน ที่มีปฏิสัมพันธ์
ร่วมกันในการริเริ่ม เปลี่ยนแปลง พัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี โดยพิจารณาถึงปัจจัยเงื่อนไข และ
กลไกที่จะเอื้ออำนวยให้ผลงานวิจัยสามารถนำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนเพื่อสร้างให้เกิดมูลค่าจริงเชิง
เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (ที่มา: ปรับจาก แผนกลยุทธ์ สกสว. 2564-2566)

4. พันธกิจ

“สวทช. มุ่งสร้างเสริมการวิจัย พัฒนา ออกแบบ และวิศวกรรม (Research, Development, Design and Engineering - RDDE) จนสามารถถ่ายทอดไปสู่การใช้ประโยชน์ (Technology Transfer - TT) พร้อมส่งเสริมด้านการพัฒนากำลังคน (Human Resource Development - HRD) และโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure - Infra) ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่จำเป็น เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยจัดให้มีระบบบริหารจัดการภายใน (Internal Management - Int. Mgt.) ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน”

สวทช. มีบุคลากรวิจัยสัดส่วนสูงคิดเป็นร้อยละ 70 (กลุ่มตำแหน่งวิจัยและกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิจัยและพัฒนา) ของบุคลากรทั้งหมด มีการสั่งสมองค์ความรู้ และเทคโนโลยี พร้อมนำไปใช้ประโยชน์ และได้พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเครื่องมือวิจัยและการให้บริการ และเครือข่ายความร่วมมือกับพันธมิตรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจะนำไปสร้างความสามารถให้แก่ภาคเศรษฐกิจและสังคมของประเทศผ่านการดำเนินงานของศูนย์แห่งชาติ 5 แห่ง ที่มีความเข้มแข็งในสาขาเทคโนโลยีที่สำคัญ ได้แก่ ศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ (BIOTEC) ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ (MTEC) ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) ศูนย์นาโนเทคโนโลยีแห่งชาติ (NANOTEC) ศูนย์เทคโนโลยีพลังงานแห่งชาติ (ENTEC)

5. ค่านิยมหลัก

สวทช. กำหนดค่านิยมหลักเพื่อเป็นหลักคิดและแนวปฏิบัติ ส่งเสริมให้บุคลากร สวทช. เกิดความมุ่งมั่นและมีค่านิยมในการทำงานและพฤติกรรมในทิศทางเดียวกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมในองค์กรที่เป็นที่ยอมรับ ค่านิยมหลักจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยในการกำกับวิธีคิดและแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สวทช. ให้ไปสู่การทำงานตามทิศทางเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยค่านิยมหลักของ สวทช. ที่ยึดถือร่วมกันมี 5 ประการ ดังนี้

N : Nation First

คำนึงถึงประโยชน์ของชาติและส่วนรวมเป็นหลัก มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเสียสละคิดถึงทิศทางของส่วนรวม

S : Science and Technology Excellence

การยึดมั่นในการสร้างความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่ทำ อันเกิดจากการใฝ่รู้ ริเริ่มและสร้างสรรค์ ด้วยมาตรฐานสูงสุด

T : Teamwork

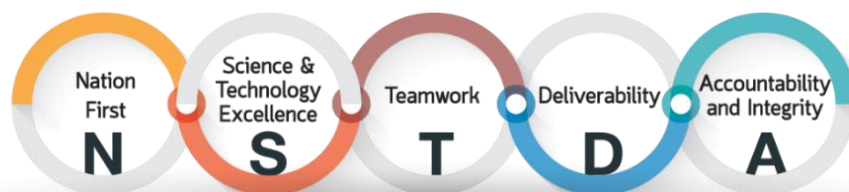
การทำงานเป็นทีมที่พร้อมช่วยเหลือกัน ด้วยความเข้าใจห่วงใยซึ่งกันและกันและการสื่อสารสองทางเพื่อเป้าหมายเดียวกัน กล้าวิพากษ์เชิงสร้างสรรค์ เปิดใจ รับฟัง มีน้ำใจ ห่วงใย พร้อมแบ่งปัน

D : Deliverability

ความมุ่งมั่นที่จะส่งมอบงานที่มีคุณภาพ ตรงตามคำมั่นสัญญาเพื่อความพึงพอใจของลูกค้า ภายในและลูกค้าภายนอก มุ่งเน้นผลลัพธ์ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ยึดถือคำมั่นสัญญา มีความคล่องตัว

A : Accountability and Integrity

เป็นมากกว่าความรับผิดชอบต่อ เพราะหมายถึง ความมีคุณธรรม จริยธรรม ทำงานด้วยความโปร่งใส มีวินัยต่อกฎระเบียบ กติกา กล้ายืนหยัด ทำในสิ่งที่ถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและสายงานอาชีพ



แผนภาพที่ 3 ค่านิยมหลัก ของ สวทช.

6. เป้าประสงค์

1. การสร้างความสามารถในการแข่งขันให้ประเทศด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์โดยใช้ความสามารถของ สวทช. เป็นหน่วยงานหลักทำให้เกิดการใช้ประโยชน์ในวงกว้าง เน้น BCG Implementation
2. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจฐานรากในพื้นที่
3. การส่งเสริมการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานที่อุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย และ EECi และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ภาคอุตสาหกรรม เสริมศักยภาพของธุรกิจ
4. การเตรียมความพร้อมความเข้มแข็ง ความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีฐานด้านที่สำคัญของประเทศ
5. การเสริมสร้างบุคลากรด้านการวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม เพื่อปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลง

7. การกำกับดูแลกิจการที่ดี

สวทช. มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม สวทช. จึงได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมทั้งเชื่อมโยงกับค่านิยมหลัก นอกจากนี้ยังได้กำหนดจรรยาบรรณการดำเนินงานเพื่อให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าและมั่นคงอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีประกอบด้วย

1. นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

สวทช. มีนโยบายในการต่อต้าน การทุจริตและคอร์รัปชันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ยอมรับการทุจริตและคอร์รัปชันในทุกรูปแบบเพื่อเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีความโปร่งใสและสุจริต จึงประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ต้องยึดถือและปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- 1.1 บริหารงานและปฏิบัติงานตามกระบวนการมาตรฐานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน
- 1.2 จัดให้มีการตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอตามระบบการควบคุมกำกับดูแลทั้งภายในและภายนอก
- 1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของ สวทช. ยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง และมีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันในการปฏิบัติงาน
- 1.4 กำหนดให้มีผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและ

คอร์รัปชัน

1.5 กำหนดให้ สวทช. และบุคลากรของ สวทช. ยึดถือปฏิบัติตามเจตนารมณ์การต่อต้าน การทุจริตและคอร์รัปชันตามประกาศนี้อย่างเคร่งครัด รวมทั้งมุ่งมั่นสร้างเสริมและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมขององค์กรที่มีความโปร่งใสและสุจริต โดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต และมีวินัย ต่อกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่ง โดยกล้ายืนหยัดในการดำรงตนและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อรักษาไว้ซึ่งความลับและผลประโยชน์ของประเทศชาติอันเป็นการสร้างสังคมและสภาพแวดล้อมที่ปราศจากการทุจริต และ คอร์รัปชันอย่างยั่งยืนต่อไป

2. นโยบายต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สวทช. ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทุกกลุ่มทั้งหน่วยงาน ด้านนโยบาย/จัดสรรทรัพยากร/และกำกับดูแล พันธมิตรและลูกค้า บุคลากรของ สวทช. รวมถึงกลุ่มประชาชนทั่วไปที่มีความคาดหวังต่อ สวทช. ที่แตกต่างกัน

3. นโยบายการบริหารจัดการองค์กร

สวทช. มีความรับผิดชอบในการกำกับดูแลให้มีระบบบริหารจัดการองค์กรที่สำคัญ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน การบริหารจัดการสารสนเทศ และการบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างความมั่นใจในความเพียงพอ และประสิทธิภาพของระบบต่างๆ ดังกล่าว ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงานของ สวทช. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องตามขั้นตอนการทำงาน และระเบียบข้อบังคับที่กำหนด

4. นโยบายรักษาความลับ

สวทช. เป็นหน่วยงานของรัฐที่ดำเนินงานตามพันธกิจวิจัย พัฒนา ออกแบบและวิศวกรรม ถ่ายทอดเทคโนโลยี พัฒนากำลังคนและโครงสร้างพื้นฐาน และมีระบบบริหารจัดการภายในที่สนับสนุนการดำเนินงานทุกส่วน มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการใช้งานของข้อมูลที่เกี่ยวข้องหลากหลายประเภท จึงตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการดำเนินการอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับข้อมูลที่ สวทช. จัดทำขึ้น และ/หรือข้อมูลที่ สวทช. ได้รับมาที่ประสงค์ให้เก็บเป็นความลับหรือมีภาระผูกพันให้เก็บเป็นความลับ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. 2544 ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่รักษาข้อมูลข่าวสารลับของหน่วยงาน ประกอบกับ ข้อบังคับ กวทช. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2558 ที่กำหนดให้พนักงานและพนักงานโครงการ มีหน้าที่รักษาความลับ

5. นโยบายการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

กวทช. ให้ความสำคัญเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจะไม่ให้กรรมการ อนุกรรมการ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานให้ สวทช. ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน โดยในจรรยาบรรณการดำเนินงานของ สวทช. ได้กำหนดแนวทางในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตนต่อผลประโยชน์ของ สวทช. เพื่อให้กรรมการ อนุกรรมการ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร บุคลากรทุกระดับและผู้ปฏิบัติงานให้ สวทช. ถือปฏิบัติ

6. นโยบายต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

สวทช. ให้การสนับสนุนเรื่องการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ พร้อมยืนยันเจตนารมณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ยอมรับการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ และให้กรรมการ อนุกรรมการ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานให้ สวทช. ไม่กระทำความหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบไม่ว่ากรณีใดๆ โดย สวทช. ได้ประกาศค่านิยมหลัก เรื่องความมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม โปร่งใส ไม่ทุจริต (Accountability & Integrity) เป็นแนวทางให้บุคลากรของ สวทช. ต้องยึดถือและปฏิบัติ และเป็นส่วนหนึ่งในหัวข้อการติดตามประเมินผลพฤติกรรมรายบุคคลเป็นประจำทุกปี

8. หลักการทำงาน (Principles) ของ สวทช.

สวทช. ได้ยึดหลักการ (principles) ในการดำเนินงานของ สวทช. เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานในทุกกิจกรรมของ สวทช. โดยมุ่งเน้นใน 4 หลัก คือ

- Impact สร้างผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของ สวทช. ในเชิงเศรษฐกิจ ความสามารถในการแข่งขันสังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม
- Visibility เกิดการรับรู้ถึงความสามารถของ สวทช. ในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก
- Relevance เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ประเทศ ผลักดันประเทศไปสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม และเตรียมคนไทยในศตวรรษที่ 21
- Excellence สร้างสรรค์จากความเชี่ยวชาญและความสามารถของ สวทช. และนำไปสู่การสร้าง ความเก่ง การสร้างความสามารถในการต่อยอดขยายผลไปสู่การใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง



แผนภาพที่ 4 หลักการ (Principles) ในการดำเนินงานของ สวทช.

9. เป้าหมายการดำเนินงาน ในเชิงปริมาณ พ.ศ. 2567-2571

สวทช. ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์ฉบับที่ 7.2 เป็น จำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีกลุ่มเป้าหมายไปประยุกต์ใช้ อันได้แก่เทคโนโลยีที่ระบุในแผนงาน BCG Implementation โดยมีเป้าหมายรายปีดังแผนภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 เป้าหมายรายปีของ สวทช.

จำนวนผู้ได้รับประโยชน์ หมายถึง ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีกลุ่มเป้าหมายของ สวทช. โดยมีการเข้าถึงและนำเทคโนโลยีที่ สวทช. พัฒนาไปใช้ประกอบด้วย (1) ผู้ประกอบการ หน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน และ (2) ประชาชน

เทคโนโลยีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เทคโนโลยีจากโครงการภายใต้ BCG Implementation ที่กำหนดในแผนกลยุทธ์

10. กลยุทธ์ของ สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน สวทช. จากการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ทำให้สามารถจัดทำการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงภายนอกต่อ สวทช. (PESTEL) และวิเคราะห์ SWOT ซึ่งเป็นการประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความท้าทาย ที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานของ สวทช. โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการดำเนินงานของ สวทช. เพื่อขับเคลื่อนแผนงานสำคัญที่จะตอบสนองต่อ BCG Implementation ในช่วงปี พ.ศ. 2567 - 2571 ได้ 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

- 1) ขับเคลื่อนแผนงาน BCG Implementation ของ สวทช. ที่จะทำให้เกิดการใช้ประโยชน์เพื่อตอบเป้าหมาย BCG ของประเทศ โดย สวทช. จะผลักดันเรื่อง BCG Implementation เป็นภารกิจสำคัญ เพื่อตอบเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564-2570 ได้แก่ (1) การเพิ่มอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ (2) การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม (3) การสร้างความยั่งยืนของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ (4) การพึ่งพาตนเอง โดยมีเป้าหมายในการนำความรู้ความสามารถไปใช้ประโยชน์ได้จริง มีประชาชนจำนวนมากได้รับประโยชน์
- 2) ร่วมมือกับพันธมิตรที่สำคัญ โดยใช้กลไกหลากหลายของ สวทช. เพื่อขับเคลื่อนงานให้เกิดการนำไปใช้ในวงกว้าง โดย สวทช. มีภารกิจวิจัยและพัฒนา การขยายผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในวงกว้าง จึงต้องการกลไกและพันธมิตรที่เป็นช่องทางการกระจายผลงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการใช้ประโยชน์ไปถึงปลายทางได้ สวทช. จึงต้องมีการระบุพันธมิตรหลัก (Strategic partner) ที่เปรียบเสมือนพันธมิตรร่วมรบ ใน Battle แต่ละเรื่องของ BCG Implementation เพื่อให้เข้ามาสนับสนุนการดำเนินงานของ สวทช. และยังคงสร้างความเข้มแข็งให้แก่กลไกหลักของ สวทช. ที่จะส่งเสริมให้เกิดการขยายผลไปสู่การใช้ประโยชน์
- 3) สร้างความเข้มแข็ง ความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีฐานด้านที่สำคัญของประเทศ เพื่อตอบสนอง S&T Ecosystem ของประเทศ ในฐานะองค์กรวิจัยของประเทศ สวทช. ต้องมีการกำหนดเรื่องที่จะต้องสร้างความเชี่ยวชาญเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีฐานที่สำคัญ ในการรองรับโจทย์ความต้องการที่มาจากโอกาสและความท้าทายในอนาคตและเพื่อเสริมระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรมของประเทศให้เข้มแข็ง เปรียบเสมือนการพัฒนายุทธศาสตร์ที่จำเป็นต้องใช้ในการเอาชนะ Battle สำคัญ ทั้งนี้ สวทช. จะอาศัยจุดแข็งในด้านความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีสาขาต่างๆ ที่มีอยู่ และการมีนักวิจัยที่ทำงานเต็มเวลาจำนวนมาก จะทำให้สามารถต่อยอดสร้างความรู้ความเข้าใจและปรับใช้เทคโนโลยีไปช่วยภาคส่วนต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว
- 4) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากร ด้วยกลไก NSTDA One แสดงกลยุทธ์ สวทช. การที่ สวทช. จะมุ่งเน้นการดำเนินงานในเรื่อง BCG Implementation ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแต่ละ Battle จำเป็นต้องมีกำลังพลที่พร้อมรบ มีความตระหนัก เข้าใจถึงภารกิจและเป้าหมายพร้อมปฏิบัติตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้อย่างพร้อมเพรียงกัน นอกจากนี้จะต้องมีระบบการบริหารจัดการและสนับสนุน เปรียบเสมือนระบบการมอบหมายภาระงานกองหนุนที่คล่องตัว มีประสิทธิภาพ อันจะเอื้ออำนวยให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งองค์ภาพของ สวทช. ให้สามารถตอบสนองต่อแนวทางการดำเนินงานที่เปลี่ยนไปได้ในแผนกลยุทธ์ฉบับนี้ได้รวมถึง สวทช. จะต้องมีแผนการจัดสรรทรัพยากร

ให้มีเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานสำคัญได้อย่างไม่ติดขัดหรือหยุดชะงัก แผนกลยุทธ์ สวทช. แสดงได้ดังแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 แผนกลยุทธ์ สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571

11. ความเสี่ยงหลักของแผนกลยุทธ์

สวทช. ดำเนินการทบทวนความเสี่ยงในระดับองค์กร โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงจากการทบทวนสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นการเปลี่ยนแปลงสำคัญ และปัจจัยภายในที่จะส่งผลกระทบต่อ การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ โดยระบุความเสี่ยงระดับองค์กรที่ต้องบริหารจัดการในปีงบประมาณ 2567 จำนวน 5 รายการ ดังนี้



แผนภาพที่ 7 ความเสี่ยงระดับองค์กรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของ สวทช.

1. ไม่สามารถขับเคลื่อนบุคลากรให้ดำเนินงานตามภารกิจสำคัญขององค์กร ภายใต้ ภารกิจ นโยบาย และโครงสร้างที่เปลี่ยนไป ส่งผลให้การพัฒนากลไกการบริหารบุคลากรที่มีอยู่ เช่น กลไกบริหารผลงาน กลไกสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม อาจไม่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการระดมสรรพกำลังเพื่อผลักดัน BCG Implementation ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เพราะการดำเนินงานดังกล่าวต้องใช้ความเชี่ยวชาญของบุคลากร สวทช. พร้อมเครื่องมือและโครงสร้างพื้นฐานที่มีไปตอบเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564-2570 ดังนั้นหากไม่สามารถปรับรูปแบบ กลไกการดำเนินงานการบริหารบุคคล กลไก การดูแลและสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรที่มีอยู่ได้อย่างเป็นรูปธรรมและระดมสรรพกำลังเพื่อขับเคลื่อน ภารกิจสำคัญได้เพียงพอ จะมีความเสี่ยงที่จะไม่สามารถขับเคลื่อนบุคลากรให้ดำเนินงานตามภารกิจ สำคัญขององค์กรได้

2. ไม่สามารถบูรณาการพันธมิตรสำคัญ และกลไกสนับสนุนอุตสาหกรรมและชุมชนไป ร่วมขับเคลื่อน BCG Implementation ของ สวทช. สู่การใช้ประโยชน์ได้จริง ด้วยภารกิจของ สวทช. ที่ ต้องสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขัน ให้ประเทศด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การเชื่อมโยงความร่วมมือจากพันธมิตร และเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศเพื่อสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ และร่วมดำเนินงาน จึงเป็นปัจจัย สำคัญที่ต้องบริหารจัดการควบคู่ไปกับการนำกลไกที่มีอยู่ภายใน สวทช. ไปบูรณาการเพื่อสนับสนุน การดำเนินงานของโครงการสำคัญ เพื่อให้ BCG Implementation บรรลุเป้าหมาย หากไม่สามารถ รักษาไว้/เพิ่มเครือข่ายการทำงานกับพันธมิตร เพื่อเสริมความเชี่ยวชาญในด้านที่ต้องการและเพิ่ม โอกาสการขยายผลในพื้นที่ และผลักดันมาตรการ กลไกสนับสนุนต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้จะเกิดความเสี่ยงที่ ไม่สามารถบูรณาการพันธมิตรสำคัญ และกลไกสนับสนุนอุตสาหกรรมและชุมชนไปร่วมขับเคลื่อน BCG Implementation ของ สวทช. สู่การใช้ประโยชน์ได้

3. ขาดสภาพคล่องทางการเงินจนไม่สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากในปัจจุบัน สวทช. ประสบกับวิกฤติทางการเงิน ประกอบกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ทั้งจากสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและการบริหาร จัดการภายใน ฯลฯ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ ขึ้นได้หากไม่สามารถควบคุมรายรับ รายจ่ายได้อย่างรัดกุมก็จะสร้างความเสียหายและส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามพันธกิจ แม้ว่า ภายใต้แผนกลยุทธ์ฉบับที่ 7.2 ยังคงไว้ซึ่งมาตรการการขับเคลื่อนการหารายได้และลดรายจ่ายที่ไม่ จำเป็นอย่างต่อเนื่องแล้ว แต่หากไม่สามารถจัดการรายจ่ายที่ไม่เกิดประโยชน์พิจารณางานใหม่ ที่ สามารถเพิ่มรายรับจากความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ บริหารจัดการทรัพย์สินและค่าใช้จ่ายทรัพยากรให้มี ประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างรายรับจากผลงานวิจัยได้ตามคาดการณ์ จะเกิดความเสี่ยงขาดสภาพ คล่องทางการเงินจนไม่สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

4. การรับรู้/เข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย น้อยจนส่งผลกระทบกับการ ดำเนินงานขององค์กร สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ก่อปรใน ช่วงที่ผ่านมา สวทช. ได้

ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในให้มีความคล่องตัวอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรบางกลุ่มอาจยังขาดความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งระบบและกลไกการดำเนินงานอาจจะไม่ครบถ้วนถูกต้อง จนบางครั้งเกิดปัญหาในการดำเนินงาน หาก สวทช. ไม่สามารถสร้างการรับรู้ให้บุคลากร และปรับกลไกการดำเนินการให้สอดคล้องทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป จะมีความเสี่ยงเรื่องการรับรู้/เข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย จนส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร

5. ไม่สามารถใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐาน EECi ได้ตามเป้าหมาย เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor of Innovation: EECi) เป็นโครงการสำคัญของกระทรวง อว. ที่ สวทช. ได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินการ ซึ่งได้เปิดให้บริการในพื้นที่ ประกอบด้วย (1) ศูนย์นวัตกรรมการผลิตยั่งยืน (SMC) (2) Greenhouse & Plant Factory (3) Auditorium Co-working Space รวมทั้งการดำเนินงานในภารกิจสำคัญอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขยายผลงานวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์ (Translational Research) หาก สวทช. ไม่สามารถบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานที่จะก่อให้เกิดระบบนิเวศวิจัยและพัฒนาที่เหมาะสม ส่งเสริมให้เกิดการลงทุนและทำวิจัยพัฒนาและนวัตกรรมร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน มหาวิทยาลัย รวมถึงชุมชนในพื้นที่ได้ตามแผนที่กำหนดไว้จะมีความเสี่ยงที่ไม่สามารถใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐาน EECi ได้ตามเป้าหมาย

จากความเสี่ยงระดับองค์กรที่ต้องบริหารจัดการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 5 รายการข้างต้น ถึงแม้จะไม่มีความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากรโดยตรง แต่ก็มีความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากรทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็น ไม่สามารถขับเคลื่อนบุคลากรให้ดำเนินงานตามภารกิจสำคัญขององค์กร และ 4. การรับรู้/เข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย น้อยก็ตาม ซึ่งจะนำไปเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลนำเข้าสำหรับการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี 2567 - 2571 และ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี 2567 ต่อไป

12. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (กวทช.) สนับสนุนให้ สวทช. ใช้หลัก Competency Based Management และ Performance Based Management ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- Competency Based Management ใช้เป็นหลักในการสรรหาคัดเลือกการพัฒนาบุคลากรและวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ
- Performance Based Management ใช้เป็นหลักในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

หลักการทั้งสองถูกเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ Individual Action and Development Plan (IADP) เป็นเครื่องมือในการกำหนดแผนงานรายบุคคลและระดับคุณภาพผลงานเพื่อนำไปสู่การบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการกำหนดแผนงานรายบุคคล (Individual Action Plan : IAP) และการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (Individual

Development Plan : IDP) เพื่อให้บุคลากรวางแผนและส่งเสริมการพัฒนาตนเองไปสู่การเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ สวทช. ยังให้ความสำคัญกับค่านิยมหลัก 5 ประการที่บุคลากรของ สวทช. ต้องยึดถือและปฏิบัติ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมหลักดังกล่าวของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกปี และมีน้ำหนักความสำคัญร้อยละ 30 ของการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม IAP

สวทช. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในองค์กรทุกระดับตลอดช่วงการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีขีดความสามารถตามลักษณะงานที่ถือครองอยู่ รวมถึงมีศักยภาพรองรับการเติบโตในสายอาชีพในอนาคต โดยเริ่มจากการสร้างความรู้พื้นฐาน และความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรให้กับบุคลากรเริ่มงานใหม่ผ่านโครงการปฐมนิเทศ การเชื่อมโยงข้อมูลผลประเมินขีดความสามารถ (Functional competency gap) เข้ากับการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรของ สวทช. เพื่อให้มี competency ที่เหมาะสมกับตำแหน่งตามที่องค์กรกำหนด ด้วยวิธีการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ระดับบังคับบัญชาและผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรวิจัยผ่านกระบวนการฝึกอบรมสัมมนา การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การนำเสนอผลงาน การศึกษาดูงาน การปฏิบัติงานวิจัยทั้งภายในและภายนอก รวมถึงการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ สวทช. ให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) โดยมีการสำรวจข้อมูลความผูกพันของพนักงานทั่วทั้งองค์กร เพื่อหาสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความสอดคล้องกันระหว่างความมุ่งมั่นที่จะทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจกับงานที่ทำทำ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงกลไกการบริหาร และดูแลบุคลากรของ สวทช. อย่างต่อเนื่องภายใต้ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

13. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรของ สวทช. (SWOT Analysis)

จากการรวบรวมนโยบายและมุมมองด้านบุคลากรจากผู้บริหารระดับสูง รวมถึงผู้เกี่ยวข้องในการผลักดันการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการในปี 2566 และความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากรจากหน่วยงานภายใต้ภารกิจต่างๆ ที่มาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรฉบับนี้ ประกอบกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ สวทช. รวมถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนบทบาทตัวเอง (self-disruption) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันและสอดคล้องกับสถานการณ์ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการทบทวนแผนกลยุทธ์ฉบับทบทวนที่ 7.2 (พ.ศ. 2567 - 2571) ที่ได้ระบุประเด็นมุ่งเน้นปี 2567 ที่ชัดเจนขึ้น รวมทั้งการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล ตลอดจนสถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ SWOT Analysis ในการระบุ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของบุคลากรและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวทช. ดังนี้

จุดแข็งของบุคลากรและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวทช. (Strengths)

- S1 บุคลากรวิจัยมีความรู้ ความสามารถเชิงลึกด้าน วทน. ที่หลากหลาย สามารถตอบ โจทย์ ทิศทางความต้องการขององค์กรและประเทศ รวมทั้งเป็นที่ยอมรับในระดับ นานาชาติ
- S2 กระบวนการทำงานและระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีความยืดหยุ่นรองรับ การเปลี่ยนแปลง
- S3 บุคลากร สวทช. พร้อมปรับตัวกับการทำงานตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง (Hybrid)
- S4 กลไกการทำงานภายในองค์กรเอื้อให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถไปส่งเสริม การทำงานร่วมกับภาครัฐและเอกชน (TM, การยืมตัว, start-up)
- S5 พันธกิจการพัฒนากำลังคนทาง วทน. เป็นช่องทางให้บุคลากรวิจัยคุณภาพสูงเข้า มาร่วมงานกับ สวทช.

จุดอ่อนของบุคลากร สวทช. และระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวทช. (Weaknesses)

- W1 เนื่องจากภาระงานปัจจุบันต้องทำต่อเนื่อง จึงเป็นข้อจำกัดในการไปทำงานรูปแบบ Horizontal collaboration เพื่อตอบโจทย์เป้าหมายสำคัญขององค์กร
- W2 บทบาทภาระงานบางส่วนไม่สอดคล้องกับทิศทาง/นโยบายองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ไม่สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้เต็มประสิทธิภาพ (อัตรากำลัง)
- W3 ผู้บริหารระดับกลางบางส่วนไม่ทำหน้าที่ถ่ายทอดนโยบายสำคัญขององค์กรไปยัง ผู้ใต้บังคับบัญชา
- W4 ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ไม่ตอบโจทย์ ทำให้ยากต่อการรักษา บุคลากรที่มีความสามารถไว้ในองค์กร
- W5 ขาดบุคลากรที่มีทักษะด้าน Technical sale & marketing เพื่อส่งมอบงานสู่ ภาคอุตสาหกรรม
- W6 สวทช. ขาดแคลนทรัพยากรด้านงบประมาณ ทำให้ต้องพึ่งพิงแหล่งทุนภายนอก ซึ่งมี เงื่อนไขและข้อจำกัดเฉพาะ ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของแหล่งทุนภายนอก เพื่อดึงดูดบุคลากรวิจัยคุณภาพสูง
- W7 บุคลากรขาดความมั่นใจต่อระบบบริหารและระบบสนับสนุนการทำงาน และรู้สึกไม่ มั่นคงในอาชีพ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร
- W8 สวทช. มีข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายบุคลากร ทำให้ไม่สามารถเปิดรับบุคลากรรุ่นใหม่ ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยของอายุพนักงานสูงขึ้น
- W9 ผู้บริหารตามสายการบังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง ไม่นำกลไกการจัดการกับกลุ่ม low perform มาใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

โอกาสของบุคลากร สวทช. และระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวทช. (Opportunities)

- O1 การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ส่งผลให้มีโอกาสได้รับการส่งเสริมการนำ วทน. ไปใช้ ประโยชน์เพื่อตอบโจทย์ประเทศมากขึ้น

- 02 โอกาสในการนำความรู้/ความเชี่ยวชาญ ด้าน วทน. เชื่อมโยงกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อตอบโจทย์นโยบายสำคัญของประเทศ เช่น BCG, National AI strategy (NAIS), Environment social & governance (ESG), พลังงาน, Net zero, EEC
- 03 สังคมยุคใหม่เน้นการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันมากขึ้น
- 04 การเกิดขึ้นของหน่วยงานด้าน วทน. ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และต่างประเทศทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายบุคลากร สวทช. เป็นการสร้างเครือข่ายและโอกาสในการทำงานร่วมกัน
- 05 นำผลงานด้านดิจิทัลของ สวทช. ไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อช่วยยกระดับการบริหารจัดการและคุณภาพชีวิตของประชาชน

ภัยคุกคามของบุคลากร สวทช. และระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวทช. (Threats)

- T1 งบประมาณด้านบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐไม่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายจริง รวมทั้งมีข้อจำกัดในการหารายได้
- T2 ความผันผวนด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม อาจส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนทิศทางนโยบาย แผนด้าน วทน. และงบประมาณด้าน วทน. ของประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อดำเนินงานของ สวทช.
- T3 รูปแบบการทำงานและ lifestyle ของคนในยุคปัจจุบัน มีความหลากหลายมากขึ้น ทำให้ขาดแคลนแรงงานทักษะเฉพาะทางตามความต้องการขององค์กร
- T4 ตลาดแรงงานด้าน R&D และ IT ในภาคเอกชนมีการแข่งขันด้านค่าตอบแทนที่สูง ทำให้ดึงดูดคนเก่งไปร่วมงานได้ดีกว่า
- T5 หลักเกณฑ์และข้อกำหนดของแหล่งทุนภายนอก ไม่เอื้อต่อการสนับสนุน การดึงดูดบุคลากรวิจัยคุณภาพสูง

14. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 นำมาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านบุคลากร วัตถุประสงค์ด้านบุคลากร และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งบุคลากรที่ทำหน้าที่บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ในทิศทางเดียวกัน

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร (HR Vision)

HR เป็นแกนหลักในการดูแลและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร สวทช. ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข และผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ด้านบุคลากร (Objective)

สวทช. เป็นองค์กรที่มีโครงสร้าง กลไก และการบริหารด้านบุคคล ที่เกื้อหนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันจากทุกส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพและไร้รอยต่อ พัฒนาคคนเก่ง (Talent) ให้ใช้

ความสามารถในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศด้วย วทน. ภายใต้การดูแลและสวัสดิการที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 (HR SO1) สวทช. มีการวางแผนการบริหารจัดการกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกำลังหลักในการพัฒนาด้าน วทน. ของประเทศ

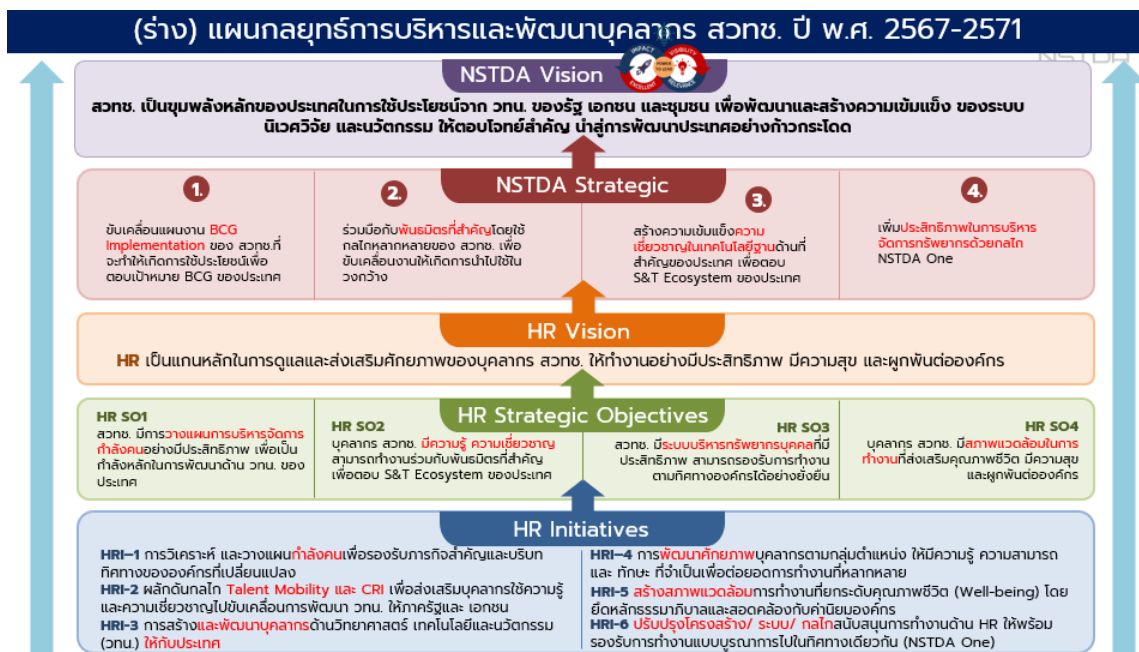
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2 (HR SO2) บุคลากร สวทช. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ สามารถทำงานร่วมกับพันธมิตรที่สำคัญ เพื่อตอบ S&T Ecosystem ของประเทศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3 (HR SO3) สวทช. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการทำงานตามทิศทางองค์กรได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 (HR SO4) บุคลากร สวทช. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีความสุข และผูกพันต่อองค์กร

15. แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571

เพื่อการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรบรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดได้ สวทช. ได้กำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 รวมทั้งแผนปฏิบัติการ โครงการและกิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้



แผนภาพที่ 8 แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571

16. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ 1: การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบททิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง

เป้าหมายการดำเนินงาน

1. เพื่อวิเคราะห์และวางแผนกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi
3. เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง (Successor)
4. เพื่อสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมาย

| โครงการ/แผนงาน | ปีงบประมาณ | | | | |
|---|------------|------|------|------|------|
| | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | 2571 |
| 1.1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง *** • การวิเคราะห์ และกำหนดสัดส่วนที่เหมาะสมของกำลังคนในแต่ละหน่วยงาน/กลุ่มตำแหน่ง • การควบคุมกรอบอัตรากำลัง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 1.2 การวางแผนและผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi | ✓ | ✓ | | | |
| 1.3 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง (Successor) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง** | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 1.4 การสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร *** | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

** หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

*** หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โครงการ/แผนงาน 1.1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ***

- การวิเคราะห์ และกำหนดสัดส่วนที่เหมาะสมของกำลังคนในหน่วยงานเป้าหมาย
- บริหารกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานเป้าหมาย
- ความสำเร็จของแผนอัตรากำลัง ประจำปี พ.ศ. 2567/ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน
- ความสำเร็จของการบริหารกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|------------|
| 1. ร้อยละความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานเป้าหมาย | ร้อยละ 100 |
| 2. ร้อยละความสำเร็จของการบริหารกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภทตามแผน กรอบอัตรากำลังประจำปี สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางขององค์กร | ร้อยละ 100 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|----------------------|
| 1. ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและโมเดลกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลัง ของ สวทช. ได้นำเสนอต่อผู้บริหาร | ภายในปีงบประมาณ 2567 |
| 2. ผลสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามสัดส่วนการสรรหาพนักงานทดแทนพนักงานลาออก | ทุกไตรมาส |
| 3. รายงานกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท | ทุกไตรมาส |

แผนปฏิบัติการ :

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|---|----------|----------|----------|----------|
| 1. การวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานเป้าหมาย 1.1 ศึกษาข้อมูลปัจจุบันของ สวทช. และข้อมูล benchmark กับหน่วยงานวิจัยต่างประเทศ - วิเคราะห์ สภาพทั่วไปของอัตรากำลัง สวทช. - จัดทำข้อมูล Benchmark กับหน่วยงานต่างประเทศ | ←————→ | | | |

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| 1.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมายและดำเนินการ Manpower analysis กลุ่ม NSTDA One | | ←→ | | |
| 1.3 นำเสนอผลการวิเคราะห์อัตรากำลังต่อผู้บริหาร และนำเสนอโมเดลกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมเป็นต้นแบบในการดำเนินการในปีต่อไป | | | ←→ | |
| 2. บริหารกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท | | | | |
| 2.1 บริหารจัดการกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังบุคลากร | ←→ | | | → |
| 2.2 บริหารอัตรากำลังตามสัดส่วนการสรรหาพนักงานทดแทนพนักงานลาออก | | ←→ | | ←→ |
| 2.3 รายงานกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภททุกไตรมาส | ←→ | | | → |

โครงการ/แผนงาน 1.2 การวางแผนและผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi
 หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|--|------------|
| 1. ร้อยละของการดำเนินการตามแผนผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi | ร้อยละ 100 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|--|---------------------|
| 1. ทบทวนประกาศ สวทช. เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่พิกแล้วเสร็จ | ภายในไตรมาสที่ 3 |
| 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ไปทำงานที่ EECi | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 |

ที่แผนปฏิบัติการ:

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| 1. สํารวจและวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการปฏิบัติงานที่ EECi - กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม - สํารวจความเป็นอยู่ของบุคลากร อาทิ ที่พัก ห้องพยาบาล ร้านอาหาร รวมถึงค่าตอบแทน | ↔ | | | |
| 2. วางแผนการดำเนินงานผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi นำเสนอผู้บริหารเห็นชอบ | ↔ | | | |
| 3. ดำเนินการตามแผนผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi | | ← | → | |
| 4. สรุปผลการดำเนินงาน และสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรที่ไปทำงานที่ EECi นำเสนอผู้บริหาร | | | | ↔ |

โครงการ/แผนงาน 1.3 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง (Successor) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง**

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง (Successor) ตามแผน

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|------------|
| 1. ร้อยละของการดำเนินการตามแผนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง (Successor) | ร้อยละ 100 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---------------------|
| 1. ระดับความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง (Successor) | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 |
| 2. กลุ่มเป้าหมายผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (Research & Non Research) ได้รับการคัดเลือก เข้าร่วมการพัฒนาในหลักสูตรที่กำหนด | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 |
| 3. ร้อยละการรับรู้ต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้เข้าร่วม | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 |

แผนปฏิบัติการ:

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| 1. รวบรวมหลักสูตรการพัฒนา (หน่วยงานภายนอก) ให้กับผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง | ←→ | | | |
| 2. เสนอหลักสูตรการพัฒนาที่มีความเหมาะสมให้ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงเป็นรายบุคคล | ←→ | | | |
| 3. กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (Research & Non Research) ร่วมกับ HRDD ศูนย์ และผู้ประสานงาน HR | ←→ | | | |
| 4. ออกแบบหลักสูตรพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (Research & Non Research) | ←→ | | | |
| 5. เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 ต่อผู้บริหารเพื่ออนุมัติ | ←→ | | | |
| 6. Kick off การสื่อสารให้กับกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (Research & Non Research) | | ←→ | | |
| 7. ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ | | ←→ | | ←→ |
| 8. รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารทุกไตรมาส | ←→ | | | ←→ |

โครงการ/แผนงาน 1.4 การสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ***

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์

- ความสำเร็จของการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามแผน

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---------------------|
| 1. ร้อยละของการดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---------------------|
| 1. บุคลากรที่ผ่านการสรรหาคัดเลือกสามารถผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 |
| 2. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ผ่านการสรรหาคัดเลือกได้ตามระยะเวลาที่กำหนด -> จากคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 |
| 3. ร้อยละการบรรจุบุคลากรให้เป็นไปตามแผนกรอบอัตรากำลัง (ที่มีมติจากคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์) บรรจุ => โอนย้าย สิ่งงาน รับใหม่ ppr นักเรียนทุน ฯลฯ | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 |

แผนปฏิบัติการ:

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| 1. พัฒนาแผนการสรรหาภายใน | | | ← → | |
| 2. ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรตามมติคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ | ← → | | | |
| 3. ทบทวนกลไกและสิทธิประโยชน์รองรับและสนับสนุนการโอนย้ายบุคลากร | | | ← → | |
| 4. สรุปผลการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งประจำปี 2567 เสนอต่อผู้บริหารระดับสูง | | | | ← → |

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ 2: ผลักดันกลไก Talent Mobility และ CRI เพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาครัฐและเอกชน

เป้าหมายการดำเนินงาน

1. เพื่อผลักดันกลไก Talent Mobility และ CRI ส่งเสริมการใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาครัฐและเอกชน

| โครงการ/แผนงาน | ปีงบประมาณ | | | | |
|---|------------|------|------|------|------|
| | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | 2571 |
| 2.1 ผลักดันกลไก Talent Mobility และ CRI เพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาครัฐและเอกชน * | ✓ | ✓ | | | |

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โครงการ/แผนงาน 2.1 ผลักดันกลไก Talent Mobility และ CRA เพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาครัฐและ เอกชน *

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล / ด้านบริหารการวิจัยและพัฒนา

งบประมาณ: - ล้านบาท

เป้าประสงค์

- ความสำเร็จของผลักดันกลไก Talent Mobility และ CRA เพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาครัฐและ เอกชน
- การดำเนินการตามกระบวนการถูกต้องครบถ้วน ตามระยะเวลาที่กำหนดร้อยละ 100
- การประเมินความพึงพอใจการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่สนใจ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
- จัดทำการประเมินผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม กับหน่วยงาน TM ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|-------------------------------|
| 1. ร้อยละความสำเร็จของผลักดันกลไก Talent Mobility และ CRA | ร้อยละ 80 ของโครงการที่นำเสนอ |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|--|---------------------|
| 1. การดำเนินการตามกระบวนการถูกต้องครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนด | ร้อยละ 100 |
| 2. การประเมินความพึงพอใจการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่สนใจ | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 |
| 3. การประเมินผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมครบถ้วนตามแผน | ร้อยละ 100 |
| 4. บุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) กลุ่มเป้าหมายไปร่วมทำงานตอบโจทย์ภารกิจสำคัญขององค์กร | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 |

แผนปฏิบัติการ:

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| 1. ออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็นมาตรฐานให้กับ TM & CRA | ←→ | | | |
| 2. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในส่วนของ CRA | ←→ | | | |
| 3. สื่อสารและทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง | ←→ | | | |
| 4. จัดทำแบบประเมินผลการดำเนินงาน CRA | ←→ | | | |

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| 5. พัฒนาระบบ Online สนับสนุนและรองรับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (TM&CRI) | ↔ | | | |
| 6. การให้คำปรึกษาผ่านระบบ Line KhunSe | | ↔ | | ↔ |
| 7. Sharing Session TM&CRI | | | | ↔ |
| 8. สรุปผลการดำเนินงาน พร้อมข้อเสนอแนะ | | | | ↔ |

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ 3: การสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) ให้กับประเทศ

เป้าหมายการดำเนินงาน

1. เพื่อวิเคราะห์รูปแบบ เกณฑ์ ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก กับการทำงานของ สวทช.
2. เพื่อพัฒนาบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูง ในมหาวิทยาลัย ตาม MOU และ มหาวิทยาลัยอื่นๆ ระดับปริญญาโท ปริญญาเอก
3. เพื่อสรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster) ทำวิจัยด้วยโจทย์วิจัยของ สวทช. และโจทย์วิจัยจากภาคเอกชน

| โครงการ/แผนงาน | ปีงบประมาณ | | | | |
|---|------------|------|------|------|------|
| | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | 2571 |
| 3.1 วิเคราะห์รูปแบบ เกณฑ์ ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก กับการทำงานของ สวทช. เพื่อเสนอแนวทางการปรับตัวเพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับแหล่งทุนภายนอก | ✓ | ✓ | | | |
| 3.2 การผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ * | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3.3 สรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster) เพื่อทำวิจัยด้วยโจทย์วิจัยของ สวทช. และโจทย์วิจัยจากภาคเอกชน* | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โครงการ/แผนงาน 3.1 วิเคราะห์รูปแบบ เกณฑ์ ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก กับการทำงานของ สวทช. เพื่อเสนอแนวทางการปรับตัวเพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับแหล่งทุนภายนอก

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านพัฒนากำลังคนทาง ว. และ ท.

งบประมาณ: - ล้านบาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการวิเคราะห์รูปแบบ เกณฑ์ ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก กับการทำงานของ สวทช.
- ความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการปรับตัวเพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับแหล่งทุนภายนอก

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|--|------------|
| 1. ร้อยละความสำเร็จของการวิเคราะห์รูปแบบ เกณฑ์ ข้อจำกัดของ แหล่งทุนภายนอก กับการทำงานของ สวทช. | ร้อยละ 100 |
| 2. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการปรับตัวเพื่อสนับสนุน กับการทำงานกับแหล่งทุนภายนอก | ร้อยละ 100 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|----------------------|
| 1. บทวิเคราะห์รูปแบบ เกณฑ์ ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก กับ การทำงานของ สวทช. | 1 ฉบับ |
| 2. นำเสนอแนวทางการปรับตัวเพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับแหล่ง ทุนภายนอกต่อผู้บริหารระดับสูง | ภายในปีงบประมาณ 2567 |

แผนปฏิบัติการ:

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|---|----------|----------|----------|----------|
| 1. ศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการทำงาน โครงการทุนที่ได้รับการสนับสนุนจาก แหล่งทุนภายนอก | ← → | | | |
| 2. วิเคราะห์รูปแบบ เกณฑ์ ข้อจำกัดของ แหล่งทุนภายนอก กับการทำงานของ สวทช. | | ← → | | |
| 3. เสนอแนวทางการปรับการทำงานของ สวทช. เพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับ แหล่งทุนภายนอก | | | | ← → |

โครงการ/แผนงาน 3.2 การผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ *

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านพัฒนากำลังคนทาง ว. และ ท.

งบประมาณ: 63.40 ล้านบาท (เฉพาะงบประมาณทุนต่อเนื่องตามแผนงบประมาณปี 2567 ไม่รวมทุนใหม่จากโครงการที่ได้รับทุนสนับสนุนจากภายนอก)

เป้าประสงค์:

- มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงในมหาวิทยาลัยตาม MOU และมหาวิทยาลัยอื่นๆอย่างต่อเนื่องในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก
- ความสำเร็จของการผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|--|------------|
| 1. ร้อยละความสำเร็จของการผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามเป้าหมาย | ร้อยละ 100 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---------------------|
| 1. นักศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก ทำวิจัยวิทยานิพนธ์กับนักวิจัยสวทช. ในโจทย์วิจัยของ สวทช. โดยมีนักวิจัยเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาพร้อม (ทุนต่อเนื่อง) | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 |
| 2. นักศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก ที่สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2567 ทำงานและเข้าสู่วิชาชีพทาง ว และ ท | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 |

แผนปฏิบัติการ:

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| 1. สนับสนุนทุนต่อเนื่องแก่นักศึกษาระดับอุดมศึกษา (โท เอก) เพื่อให้ให้นักศึกษามาทำงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ ร่วมกับนักวิจัยสวทช. โดยเน้นงานวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นวิจัย ตาม Agenda Base ของสวทช. รวมทั้งประเด็นวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ BCG, EECi และ National AI Strategy | | | | |
| 2. จัดกิจกรรมให้แก่ นักศึกษาปริญญาโท ปริญญาเอก เพื่อพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการทำงาน | | | | |

โครงการ/แผนงาน 3.3 สรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster) เพื่อทำวิจัยด้วยโจทย์วิจัยของ สวทช. และโจทย์วิจัยจากภาคเอกชน *

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านพัฒนากำลังคนทาง ว. และ ท.

งบประมาณ: 32 ล้านบาท (เฉพาะงบประมาณต่อเนื่องตามแผนงบประมาณปี 2567)

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของสรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster) เพื่อทำวิจัยด้วยโจทย์วิจัยของ สวทช. และโจทย์วิจัยจากภาคเอกชน

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|--|------------|
| 1. ร้อยละความสำเร็จของสรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster) เพื่อทำวิจัยด้วยโจทย์วิจัยของ สวทช. และโจทย์วิจัยจากภาคเอกชนตามแผนที่กำหนด | ร้อยละ 100 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|--|------------------|
| 1. จำนวนนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster) กรณีที่ได้รับงบประมาณจาก บพค. | ไม่ต่ำกว่า 31 คน |
| 2. จำนวนการสนับสนุนทุนนักวิจัยหลังปริญญาเอกหรือหลังปริญญาโทที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2566 | 90 คน |

แผนปฏิบัติการ:

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| 1. พัฒนาและส่งเสริมนักวิจัยอาชีพระดับหลังปริญญาเอกและปริญญาโทโดยร่วมมือกับศูนย์แห่งชาติและหน่วยงานเฉพาะทางโดยทำงานวิจัยร่วมกับ สวทช. และภาคเอกชน | | | | |
| 2. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยหลังปริญญาเอกและปริญญาโทเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม | | | | |

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ 4: การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะ ที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการทำงานที่หลากหลาย

เป้าหมายการดำเนินงาน

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะ ที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการทำงานที่หลากหลาย

| โครงการ/แผนงาน | ปีงบประมาณ | | | | |
|--|------------|------|------|------|------|
| | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | 2571 |
| 4.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี *** <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มโอกาสการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (Career Path) • การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหลักสูตรที่จำเป็น NSTDA Compliance Awareness การสร้างความตระหนักรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ (งาน เงิน คน) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4.2 การพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ** <ul style="list-style-type: none"> • สร้างประสบการณ์การถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้เกิด Visibility ภายในองค์กร • ส่งเสริมศักยภาพของ talent เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้าง competitive advantage ให้กับหน่วยงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

* หมายถึง โครงการต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

** หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

*** หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โครงการ/แผนงาน 4.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี ***

- การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มโอกาสการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (Career Path)
- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหลักสูตรที่จำเป็น NSTDA Compliance Awareness การสร้างความตระหนักรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ (งาน เงิน คน)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและ HRDD ศูนย์

งบประมาณ: 5,000,000 บาท

เป้าประสงค์ :

- ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่มตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคลากรปี 2567 (Training Days) เป็นไปตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|--|---------------------|
| 1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่มตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคลากรปี 2567 (Training Days) ตามแผนที่กำหนด | ร้อยละ 100 |
| 2. จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการอบรมตามแผน | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---------------------|
| 1. ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้น | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 |
| 2. ร้อยละการรับรู้และเข้าใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้เข้าร่วม | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 |

แผนปฏิบัติการ:

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| 1. สํารวจความต้องการและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 | ←→ | | | |
| 2. ออกแบบพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง | ←→ | | | |
| 3. เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 256 ต่อผู้บริหารเพื่ออนุมัติ | ←→ | | | |
| 4. ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ | ← | | | → |
| 5. รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารทุกไตรมาส | ← | | | → |

โครงการ/แผนงาน 4.2 การพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) **

- สร้างประสบการณ์การถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้เกิด Visibility ภายในองค์กร
- ส่งเสริมศักยภาพของ talent เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้าง competitive advantage ให้กับหน่วยงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและ HRDD ศูนย์

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) เข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาที่เหมาะสมแต่ละบุคคลตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|--|------------|
| 1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) เข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาที่เหมาะสมแต่ละบุคคลตามแผนที่กำหนด | ร้อยละ 100 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|--|---------------------|
| 1. ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ที่จัดขึ้น | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 |
| 2. ร้อยละการรับรู้ต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ที่ได้เข้าร่วม | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 |

แผนปฏิบัติการ:

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| 1. รวบรวมชื่อกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) | ↔ | | | |
| 2. จัดหาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมในแต่ละบุคคล | ← | → | | |
| 3. เสนอต่อที่ประชุมผู้บริหาร เพื่อพิจารณาอนุมัติเข้าร่วมการพัฒนาที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล | | ← | → | → |
| 4. จัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ระหว่างกลุ่ม Talent และบุคลากรภายใน | | ← | → | → |
| 5. ติดตามการมอบหมายภารกิจสำคัญขององค์กรที่มุ่งตอบโจทย์ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด | | ← | → | |
| 6. สรุปผลและติดตาม พร้อมนำเสนอผลสำเร็จ เสนอผู้บริหารระดับสูง รับทราบต่อไป | | | | ↔ |

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ 5: สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

เป้าหมายการดำเนินงาน

1. เพื่อทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์
2. เพื่อผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งรูปแบบใหม่
3. เพื่อทบทวนรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน
4. เพื่อสร้างความผูกพันและความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน
5. เพื่อส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนากลไกการต่อต้านการทุจริต

| โครงการ/แผนงาน | ปีงบประมาณ | | | | |
|---|------------|------|------|------|------|
| | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | 2571 |
| 5.1 ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ * | ✓ | | | | |
| 5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร*** และผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5.3 ทบทวนรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5.4 การสร้างความผูกพัน**และความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน** | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5.5 การส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม** และพัฒนากลไกการต่อต้านการทุจริต | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

** หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

*** หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โครงการ/แผนงาน 5.1 ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ *

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและ HRDD ศูนย์

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|--|------------|
| 1. ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามแผนที่กำหนด | ร้อยละ 100 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|----------------------|
| 1. นำเสนอผลการศึกษาทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่อผู้บริหาร HR | ภายในปีงบประมาณ 2567 |

แผนปฏิบัติการ:

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|---|----------|----------|----------|----------|
| 1. ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน อัตราเงินเดือนแรกเข้า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ของหน่วยงานต่างๆ ทั้งมหาวิทยาลัย องค์กรรัฐและเอกชน | ← | → | | |
| 2. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการสำรวจกับโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการใน สวทช. | | | ← | → |
| 3. วิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงหรือปรับใช้ผลสำรวจกับบริบท สวทช. | | | ← | → |
| 4. นำเสนอที่ประชุมผู้บริหาร HR | | | | ← |

โครงการ/แผนงาน 5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร*** และผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและ HRDD ศูนย์

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กรตามแผนที่กำหนด
- ความสำเร็จของการผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่ตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|--|------------|
| 1. ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กรตามแผนที่กำหนด | ร้อยละ 100 |
| 2. ร้อยละความสำเร็จของการผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่ตามแผนที่กำหนด | ร้อยละ 100 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|--|----------------------|
| 1. ดำเนินการหารือระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร เพื่อทำความเข้าใจในเนื้อหาและพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ และตั้งเป้าหมายแผนการปฏิบัติงานประจำปีแล้วเสร็จภายในเดือนมกราคม 2567 | ร้อยละ 100 |
| 2. ประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานประจำปีแล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม 2567 | ร้อยละ 100 |
| 3. ไข่กลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่เต็มรูปแบบ | ภายในปีงบประมาณ 2567 |

แผนปฏิบัติการ:

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| <p>1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร***</p> <p>1.1 กำหนดแผนการปฏิบัติงานประจำปี (Individual action plan: IAP) และแผนการพัฒนาประจำปี (Individual development plan: IDP) ร่วมกับผู้บังคับบัญชาตามระยะเวลาที่กำหนดรวมทั้งสื่อสารระบบ IADP การ Deploy ตัวชี้วัด และการประเมินผลเพื่อรองรับการประเมินผลปฏิบัติงานในรูปแบบ Horizontal Collaboration (HC)</p> | ←→ | | | |
| <p>1.2 ติดตามผลการปฏิบัติงานกลางปีร่วมกับพนักงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงผลการพัฒนาตนเอง และการปรับตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับภารกิจของ สวทช.</p> | | | ←→ | |
| <p>1.3 ติดตามการรายงานผลการปฏิบัติงานปลายปีของบุคลากร และการประเมินผลของผู้บังคับบัญชา รวมถึงการประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมหลัก สวทช. ให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด</p> | | | | ←→ |
| <p>2. ผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่</p> <p>2.1 เสนอหลักเกณฑ์การประเมินเลื่อนตำแหน่งแบบใหม่ต่อที่ประชุม HR TOP เพื่อเห็นชอบ</p> | ←→ | | | |
| <p>2.2 สื่อสารให้กับพนักงานและผู้เกี่ยวข้องทราบ</p> | ←→ | | | |

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| 2.3 เริ่มดำเนินการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่ | | ←→ | | |
| 2.4 วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินการ สรุปรายงานผลต่อผู้บริหาร | | | | ←→ |

โครงการ/แผนงาน 5.3 ทบทวนรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์ :

1. ความสำเร็จของการทบทวนรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|--|------------|
| 1. ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนรูปแบบการจ้างงานตามแผนที่กำหนด | ร้อยละ 100 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|----------------------|
| 1. การปรับสถานภาพการจ้างพนักงานโครงการเป็นพนักงาน สวทช. | ภายในปีงบประมาณ 2567 |
| 2. นำเสนอแนวทางการจ้างงานบุคลากรรูปแบบใหม่ของกลุ่มอายุ 50+ ต่อผู้บริหาร | ภายในปีงบประมาณ 2567 |

แผนปฏิบัติการ:

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| 1. นำเสนอแนวทางการปรับสถานภาพพนักงานโครงการเป็นพนักงาน สวทช. และแนวทางการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน | ←→ | | | |
| 2. ศึกษาข้อมูลการจ้างงานในรูปแบบอื่นจากหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งข้อมูลบุคลากร สวทช. ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พนักงานโครงการ และ พนักงานกลุ่มอายุ 50+ | | ←→ | | |
| 3. เสนอแนวทางการจ้างงานรูปแบบใหม่ของกลุ่มอายุ 50+ ต่อผู้บริหาร | | | ←→ | |

โครงการ/แผนงาน 5.4 การสร้างความผูกพัน**และความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน**

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร และ HRD ศูนย์

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์ :

- ความสำเร็จของการสร้างความผูกพันและความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) ตามแผนที่กำหนด
- ความสำเร็จของการสื่อสารกับพนักงานทุกระดับ ในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร ตามแผนที่กำหนด
- ความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|------------|
| 1. ร้อยละความสำเร็จของการสร้างความผูกพันและความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) ตามแผนที่กำหนด | ร้อยละ 100 |
| 2. ร้อยละความสำเร็จของการสื่อสารกับพนักงานทุกระดับ ในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร ตามแผนที่กำหนดไว้ | ร้อยละ 100 |
| 3. ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานตามแผนที่กำหนด | ร้อยละ 100 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|--|---|
| 1. สักรวจความผูกพันบุคลากร ประจำปี 2567 | ภายในไตรมาสที่ 2 สูงกว่าค่าเฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลัง |
| 2. ผลสำรวจความผูกพันบุคลากร ประจำปี 2567 | |
| 3. จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายระดับบริหารเข้าร่วมรับฟังการสื่อสาร | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 |
| 4. จำนวนบุคลากร สวทช. เข้าร่วมรับฟังการสื่อสารทุกช่องทาง | ไม่ต่ำกว่า 1,000 คน |
| 5. ระดับการรับรู้และเข้าใจการสื่อสารในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 |
| 6. ระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 |
| 7. จำนวน สาส์น จาก ผพว. ถึงพนักงาน | 6 ฉบับ |
| 8. จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน | 5 กิจกรรม |

แผนปฏิบัติการ :

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|---|----------|----------|----------|----------|
| 1. การสร้างความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) | | | | |
| 1.1 กำหนดรูปแบบแนวทางการสื่อสารและประเด็นสำคัญ | ↔ | | | |
| 1.2 ออกแบบรูปแบบการสื่อสารให้มีความสอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายขององค์กร | ↔ | | | |
| 1.3 ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด | | ↔ | | |
| 1.4 สรุปผลการดำเนินงานรายงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร | | ↔ | | |
| 2. การสำรวจความผูกพันของบุคลากร สวทช. ประจำปี 2567 | | | | |
| 2.1 ออกแบบแนวคำถามการสำรวจความผูกพันให้สอดคล้องกับบริษัทที่มีการเปลี่ยนแปลงไป | ↔ | | | |
| 2.2 จัดทำหลักสถิติการคำนวณค่าความเชื่อมั่นตามหลักสากล | ↔ | | | |
| 2.3 นำเสนอที่ประชุมผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ | ↔ | | | |
| 2.4 ดำเนินการสำรวจความผูกพันบุคลากรประจำปี 2567 | | ↔ | | |
| 2.5 สรุปผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร | | ↔ | | |
| 2.6 จัดทำแผนงานประจำปีที่มาจากการวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันฯ เพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจบุคลากร | | ↔ | | |
| 2.7 ดำเนินการตามแผนยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร | | ↔ | | |
| 2.8 จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง | | | | ↔ |

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| 3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน 3.1 กำหนดหัวข้อและแผนดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตจิต กาย และการเงินรวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน สื่อสารแผนดำเนินการต่อผู้เกี่ยวข้อง | ↔ | | | |
| 3.2 ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตจิต กาย และการเงินรวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานตามแผนที่กำหนด | | ←————→ | | |
| 3.3 สรุปผลการดำเนินการ และความเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงแผนต่อไป | | | | ↔ |

โครงการ/แผนงาน 5.5 การส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม** และพัฒนากลไกการต่อต้านการทุจริต
หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและ HRDD ศูนย์

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนากลไกการต่อต้านการทุจริตตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|------------|
| 1. ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนากลไกการต่อต้านการทุจริตตามแผนที่กำหนด | ร้อยละ 100 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|----------------------|
| 1. บุคลากร สวทช. มีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี และมีค่านิยมที่ไม่ยอมรับการทุจริต | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 |
| 2. สวทช. มีมาตรการ/โครงการ/กลไก ในการขับเคลื่อนกิจกรรมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริต | ภายในปีงบประมาณ 2567 |

แผนปฏิบัติการ:

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|---|----------|----------|----------|----------|
| 1. วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรม และการป้องกันและ | ↔ | | | |

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|---|----------|----------|----------|----------|
| ปราบปรามทุจริต กรอบแนวคิดเรื่องการป้องกันการรับสินบน และออกแบบกิจกรรมในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มาตรการหรือกลไกในการต่อต้านการทุจริต | | | | |
| 2. ดำเนินการพัฒนากิจกรรมและโครงการในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงพัฒนามาตรการหรือกลไกในการต่อต้านการทุจริต | ←————→ | | | |
| 3. จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์ของ สวทช. | | | | ↔ |

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ 6: ปรับปรุงโครงสร้าง/ ระบบ/ กลไกสนับสนุนการทำงานด้าน HR ให้พร้อมรองรับการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน (NSTDA One)

เป้าหมายการดำเนินงาน

1. เพื่อปรับปรุงโครงสร้าง/ ระบบ/ กลไกสนับสนุนการทำงานด้าน HR ให้พร้อมรองรับการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน (NSTDA One)
2. เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)
3. เพื่อจัดทำมีรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

| โครงการ/แผนงาน | ปีงบประมาณ | | | | |
|--|------------|------|------|------|------|
| | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | 2571 |
| 6.1 ปรับปรุงระบบสนับสนุนรองรับการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน NSTDA One (พื้นที่หนึ่ง) <ul style="list-style-type: none"> • วางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) • โครงสร้างองค์กรที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Share Service | ✓ | ✓ | | | |
| 6.2 พัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ** | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/แผนงาน | ปีงบประมาณ | | | | |
|---|------------|------|------|------|------|
| | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | 2571 |
| 6.3 การรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โครงการ/แผนงาน 6.1 ปรับปรุงระบบสนับสนุนรองรับการทำงานแบบ บูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน NSTDA One

- วางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration)
- โครงสร้างองค์กรที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Share Service

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและ HROD ศูนย์

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสนับสนุนรองรับการทำงานแบบ บูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน NSTDA One ตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|--|------------|
| 1. ร้อยละความสำเร็จของการวางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) | ร้อยละ 100 |
| 2. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการพิจารณา ทบทวน ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร Shared Services | ร้อยละ 100 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|--|----------------------|
| 1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) แล้วเสร็จพร้อมใช้งาน | ภายในปีงบประมาณ 2567 |
| 2. โครงสร้างองค์กร Shared Services ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม และด้านอาคารสถานที่ที่ได้รับการอนุมัติและประกาศใช้ | ภายในปีงบประมาณ 2567 |

แผนปฏิบัติการ:

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|---|----------|----------|----------|----------|
| 1. วางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) 1.1 ประสานงานร่วมกับฝ่าย OSPM สรุปรายตัวชี้วัด 33 โครงการ BCG implementation | ↔ | | | |
| 1.2 ออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ | ↔ | | | |
| 1.3 สื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การใช้งานระบบวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ | | | ↔ | |
| 1.4 ติดตามกลุ่มเป้าหมายผู้ร่วมในโครงการ BCG implementation ให้มีการใช้ระบบวางแผนและการประเมินผลการปฏิบัติงานในแนวระนาบ | ↔ | ↔ | | ↔ |
| 1.5 สรุปและประเมินผลการดำเนินงานนำเสนอผู้บริหาร | | | | ↔ |
| 2. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Share Service 2.1 สื่อสารสร้างความเข้าใจในการประเมินค่างานและการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการทำงาน Shared Services | ↔ | ↔ | | |
| 2.2 ทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างและการประเมินค่างานที่เป็น Shared Services ผ่านที่ประชุมคณะทำงานกลั่นกรองโครงสร้างและการประเมินค่างานและนำเสนออนุมัติผ่านที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน | ↔ | | ↔ | |
| 2.3 ประกาศโครงสร้างที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Shared Services | | ↔ | | ↔ |

โครงการ/แผนงาน 6.2 พัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) **

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์ :

- ความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|--|------------|
| 1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ตามแผนที่กำหนด (ระบบติดตามรายงานการเดินทางต่างประเทศของบุคลากรและผู้บริหารระดับสูง, ระบบ Alert ติดตามบุคลากรปฏิบัติงานวิจัยต่างประเทศมากกว่า 90 วัน, ระบบ IADP สำหรับการประเมินข้ามหน่วยงาน และระบบ work flow ขยายการทดลองปฏิบัติงาน) | ร้อยละ 100 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|--|----------------------|
| 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 |

แผนปฏิบัติการ :

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| 1. ทบทวนและวิเคราะห์กระบวนการตามความต้องการใช้งานของแต่ละระบบ | ←→ | | | |
| 2.หารือทีม IT ร่วมวางแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบ | ←→ | | | |
| 3. ออกแบบและพัฒนาระบบ พร้อมการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง | ← | → | | |
| 4. สื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องและเริ่มเปิดใช้งานระบบอย่างเป็นทางการ | | ← | → | |
| 5. ประเมินผลการใช้งานระบบเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบ | | | ← | → |

โครงการ/แผนงาน 6.3 การรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ **

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์ :

- ความสำเร็จของการจัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|------------|
| 1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ตามแผนที่กำหนด | ร้อยละ 100 |

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|--|-----------|
| 1. อัปเดตรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ บน NSTDA Dashboard | ทุกไตรมาส |

แผนปฏิบัติการ:

| กิจกรรม | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| 1. ปรับปรุง รายงานต่อเนื่องจากปี 66 ปรับปรุงรายงานที่แหล่งข้อมูลเดิมอยู่บน Excel ให้ย้ายมาบน SQL Server | ←→ | | | |
| 2. ทบทวนรายงานที่สำคัญด้าน HR หรือ ผู้เกี่ยวข้อง (ผู้ประสานงานและผู้บริหาร) เพื่อกำหนดการสร้างรายงานเพื่อติดตาม KPI ต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของแต่ละงาน | ←→ | | | |
| 3. พัฒนารายงาน หรือทีม IT เพื่อจัดเตรียมข้อมูลภายใต้ระบบบน สวทช. โดยให้มีเงื่อนไขการใช้ข้อมูลและแผนการปรับปรุงข้อมูลตรงตามเป้าหมาย | | ←→ | | |
| 4. สื่อสารและรับ Feedback เพื่อปรับปรุง สื่อสารและทดสอบนำรายงานไปใช้ ทบทวนกับ KPI ที่วางไว้รับ Feedback ปรับปรุงเพิ่มเติม(ถ้ามี) | | | ←→ | |

ภาคผนวก

ความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร
สวทช. กับกลยุทธ์ สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571

| โครงการ/กิจกรรม | กลยุทธ์ สวทช. 7.2 | | | |
|---|---|---|---|--|
| | 1. ขับเคลื่อนแผนงาน BCG Implementation ของ สวทช. ที่จะทำให้เกิดการใช้ประโยชน์เพื่อตอบเป้าหมาย BCG ของประเทศ | 2. ร่วมมือกับพันธมิตรที่สำคัญโดยใช้ กลไก หลายหลายของ สวทช. เพื่อขับเคลื่อนงานให้เกิดการนำไปใช้ในวงกว้าง | 3. สร้างความเข้มแข็งความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีฐานด้านที่สำคัญของประเทศ เพื่อตอบ SGT Ecosystem ของประเทศ | 4. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรด้วยกลไก NSTDA One |
| HRI-1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบททิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง | | | | |
| 1.1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง *** | ✓ | | ✓ | ✓ |
| 1.2 การวางแผนและผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 1.3 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง (Successor) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง** | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 1.4 การสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร *** | ✓ | | ✓ | ✓ |
| HRI-2 ผลักดันกลไก Talent Mobility และ CRI เพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาครัฐและ เอกชน | | | | |
| 2.1 ผลักดันกลไก Talent Mobility และ CRI เพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาครัฐและ เอกชน * | ✓ | ✓ | ✓ | |

| โครงการ/กิจกรรม | กลยุทธ์ สวทช. 7.2 | | | |
|--|---|--|---|---|
| | 1. ขับเคลื่อนแผนงาน BCG Implementation ของ สวทช. ที่จะทำให้เกิดการใช้ประโยชน์เพื่อตอบเป้าหมาย BCG ของประเทศ | 2. ร่วมมือกับพันธมิตรที่สำคัญ โดยใช้ กลไก หลากหลายของ สวทช. เพื่อขับเคลื่อนงานให้เกิดการนำไปใช้ในวงกว้าง | 3. สร้างความเข้มแข็งความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีฐานด้านที่สำคัญของประเทศ เพื่อตอบ SBT Ecosystem ของประเทศ | 4. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรด้วย กลไก NSTDA One |
| HRI-3 การสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) ให้กับประเทศ | | | | |
| 3.1 วิเคราะห์รูปแบบ เกณฑ์ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก กับการทำงานของ สวทช. เพื่อเสนอแนวทางการปรับตัวเพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับแหล่งทุนภายนอก | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 3.2 การผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ* | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 3.3 สรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster) เพื่อทำวิจัยด้วยโจทย์วิจัยของ สวทช. และโจทย์วิจัยจากภาคเอกชน* | ✓ | ✓ | ✓ | |
| HRI-4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะ ที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการทำงานที่หลากหลาย | | | | |
| 4.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี ... ■ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มโอกาสการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (Career Path) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | กลยุทธ์ สวทช. 7.2 | | | |
|---|---|---|--|--|
| | 1. ขับเคลื่อนแผนงาน BCG Implementation ของ สวทช. ที่จะทำให้เกิดการใช้ประโยชน์เพื่อตอบเป้าหมาย BCG ของประเทศ | 2. ร่วมมือกับพันธมิตรที่สำคัญ โดยใช้ กลไก หลากหลายของ สวทช. เพื่อขับเคลื่อนงานให้เกิด การนำไปใช้ในวงกว้าง | 3. สร้างความเข้มแข็งความ เชี่ยวชาญในเทคโนโลยี ฐานด้านที่สำคัญของ ประเทศ เพื่อตอบ SBT Ecosystem ของประเทศ | 4. เพิ่มประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการทรัพยากรด้วย กลไก NSTDA One |
| <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรในหลักสูตรที่ จำเป็น NSTDA Compliance Awareness การสร้าง ความตระหนักรู้ด้าน กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ (งาน เงิน คน) | | | | |
| <p>4.2 การพัฒนา/ส่งเสริม บุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) **</p> <ul style="list-style-type: none"> สร้างประสบการณ์การ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้เกิด Visibility ภายในองค์กร ส่งเสริมศักยภาพของ talent เพื่อเพิ่มโอกาส ในการสร้าง competitive advantage ให้กับ หน่วยงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| HRI-5 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร | | | | |
| 5.1 ทบทวนโครงสร้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและ สิทธิประโยชน์อื่นๆ* | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5.2 การประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อบริหาร บุคลากรตามบริบทของ องค์กร*** และผลักดันกลไก | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | กลยุทธ์ สวทช. 7.2 | | | |
|--|---|--|---|---|
| | 1. ขับเคลื่อนแผนงาน BCG Implementation ของ สวทช. ที่จะทำให้เกิดการใช้ประโยชน์เพื่อตอบเป้าหมาย BCG ของประเทศ | 2. ร่วมมือกับพันธมิตรที่สำคัญ โดยใช้ กลไก หลายหลายของ สวทช. เพื่อขับเคลื่อนงานให้เกิดการนำไปใช้ในวงกว้าง | 3. สร้างความเข้มแข็งความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีฐานด้านที่สำคัญของประเทศ เพื่อตอบ SBT Ecosystem ของประเทศ | 4. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรด้วย กลไก NSTDA One |
| การเลื่อนตำแหน่ง ในรูปแบบใหม่ | | | | |
| 5.3 ทบทวนรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5.4 การสร้างความผูกพัน** และความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน** | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5.5 การส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม** และพัฒนาโลกการต่อต้านการทุจริต | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| HRI-6 ปรับปรุงโครงสร้าง/ ระบบ/ กลไกสนับสนุนการทำงานด้าน HR ให้พร้อมรองรับการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน (NSTDA One) | | | | |
| 6.1 ปรับปรุงระบบสนับสนุนรองรับการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน NSTDA One <ul style="list-style-type: none"> ▪ วางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคลที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) ▪ โครงสร้างองค์กรที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Share Service | | | | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | กลยุทธ์ สวทช. 7.2 | | | |
|---|---|--|---|---|
| | 1. ขับเคลื่อนแผนงาน BCG Implementation ของ สวทช. ที่จะทำให้เกิดการใช้ประโยชน์เพื่อตอบเป้าหมาย BCG ของประเทศ | 2. ร่วมมือกับพันธมิตรที่สำคัญ โดยใช้ กลไก หลายหลายของ สวทช. เพื่อขับเคลื่อนงานให้เกิดการนำไปใช้ในวงกว้าง | 3. สร้างความเข้มแข็งความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีฐานด้านที่สำคัญของประเทศ เพื่อตอบ SBT Ecosystem ของประเทศ | 4. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรด้วย กลไก NSTDA One |
| 6.2 พัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) (ระบบ IADP การประเมินข้ามหน่วยงาน, ระบบ flexible welfare)** | | | | ✓ |
| 6.3 การรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ** | | | | ✓ |

กระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571

| | |
|---------------|---|
| พฤษภาคม 2566 | <p>1. ศึกษา Input ที่จำเป็นต่อการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคจากผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ไตรมาส 1 - 3 - แผนกลยุทธ์ สวทช. ฉบับที่ 7.1 (2566 - 2570) วิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร - นโยบายผู้บริหาร/องค์กร - แนวโน้มสถานการณ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบัน - เกณฑ์ประเมินองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น เกณฑ์กรมบัญชีกลาง เกณฑ์ ITA <p>2. หาหรือแนวทางการดำเนินงาน กับผอ.ฝ่าย HRDD และ ผช.ผพว.ด้าน HR</p> |
| มิถุนายน 2566 | <p>1. วิเคราะห์ โอกาส ความท้าทาย จุดแข็ง และจุดอ่อนของ สวทช. ด้วยกรอบ SWOT และ TOWS Analysis เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร</p> <p>2. ขอความเห็นและข้อเสนอแนะจากรอง ผอ.ศูนย์ ด้านบริหาร เพื่อนำมาปรับปรุงร่างแผนกลยุทธ์ฯ</p> <p>3. ร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</p> |
| สิงหาคม 2566 | <p>นำเสนอร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช. (HR Top) นำความเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงร่างแผนกลยุทธ์ฯ</p> |
| กันยายน 2566 | <p>นำเสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อที่ประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช. เพื่อขออนุมัติ</p> |



ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ