



**รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและ
พัฒนาบุคลากร สวทช.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

เหตุผลและความจำเป็น

หลักเกณฑ์การประเมินผลของกรมบัญชีกลาง

กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเทียบแผนปฏิบัติการ
พร้อมสรุปปัญหาและแนวทางแก้ไข ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร
หรือ คณะอนุกรรมการด้านทรัพยากรบุคคล หรือ
ผู้บริหารสูงสุดเพื่อให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ



HR Vision

HR เป็นแกนหลักในการดูแลและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร สวทช. ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข และผูกพันต่อองค์กร

Objective

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

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี พ.ศ. 2566-2570

เป้าหมายหลัก สวทช.

- สร้างผลงานด้าน วทน. ที่สามารถใช้ประโยชน์ได้จริงจนก่อให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศคิดเป็นมูลค่าสะสมไม่ต่ำกว่า 10 เท่า ของค่าใช้จ่ายดำเนินงานของ สวทช. ปี 2565-2570
- เพิ่มการลงทุนในกิจกรรมด้าน วทน. ของภาคการผลิต ภาคบริการ และภาคเกษตรกรรม คิดเป็นมูลค่าสะสมไม่ต่ำกว่า 2.2 เท่า ของค่าใช้จ่ายดำเนินงานของ สวทช. ปี 2565-2570

NSTDA Strategic

1	2	3	4	5
จัดลำดับโครงการสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ การฟื้นตัวของประเทศและ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ บน ฐานของความเชี่ยวชาญที่มี และ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น และทุ่มเท ทรัพยากร บุคลากร และเครื่องมือ ของ สวทช. ไปช่วยภาคเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ โดยคงไว้ ซึ่งความยั่งยืนของ Solution	ใช้ความเชี่ยวชาญและ โครงสร้างพื้นฐานของ สวทช. ร่วมกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อ ช่วยเหลือภาคเศรษฐกิจและสังคม สามารถฟื้นตัวในภาวะวิกฤตได้ อย่างรวดเร็วและได้รับประโยชน์ สูงสุด	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ ต่างประเทศในการพัฒนา วทน. ของประเทศ เพื่อสร้างความเป็น เลิศและขยายฐานความ เชี่ยวชาญในด้านที่จะนำไปใช้ ประโยชน์ สร้างผลกระทบด้าน เศรษฐกิจ สังคม และ สิ่งแวดล้อม	สร้างการรับรู้ถึงความสามารถ และผลงานของ สวทช. ด้วย การสื่อสารและเพิ่มช่องทางให้ ผู้รับประโยชน์เข้าถึง ผลงานวิจัย	ปรับและสร้างความสามารถของ สวทช. ให้พร้อมรับมือการ เปลี่ยนแปลงในทุกมิติด้วย AAA [Agenda, Alignment, Agility) เพื่อส่งเสริมให้เกิด Horizontal collaboration ใน องค์กร ตอบโจทย์แบบ Total solution

HR Vision

HR เป็นแกนหลักในการดูแลและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร สวทช. ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข และผูกพันต่อองค์กร

HR Strategic Objectives

<p>HR SO1 บุคลากร สวทช. มีองค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อการแก้ไขปัญหาของ ประเทศ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม</p>	<p>HR SO2 บุคลากร สวทช. สามารถทำงานร่วมกับพันธมิตรทั้งภาคเอกชน/ชุมชน และ สร้างความเข้มแข็งของระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรมให้ตอบโจทย์สำคัญของ ประเทศ</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



HR Initiatives

HRI-1 ส่งเสริม/พัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นเพื่อตอบโจทย์การแก้ปัญหาภาคเอกชนและชุมชน

HRI-2 พัฒนากลไกการขับเคลื่อนบุคลากรเพื่อทำงานร่วมกับภาคเอกชน/ชุมชน และส่งเสริมความเข้มแข็งของระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรม

HRI-3 พัฒนากลไกสนับสนุนภายในองค์กรให้เกิดการทำงานร่วมกัน และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ผลสำเร็จการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ไตรมาสที่ 4 ปี 2566



HRI1

ส่งเสริม/พัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นเพื่อตอบสนองต่อการแก้ปัญหาภาคเอกชนและชุมชน

104%

weight = 15

HRI2

พัฒนากลไกการขับเคลื่อนบุคลากรเพื่อทำงานร่วมกับภาคเอกชน/ชุมชน และส่งเสริมความเข้มแข็งของระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรม

104%

weight = 35

HRI3

พัฒนากลไกสนับสนุนภายในองค์กรให้เกิดการทำงานร่วมกัน และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

102%

weight = 50

HRI1

ส่งเสริม/พัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นเพื่อ
 ตอบโจทย์การแก้ปัญหาภาคเอกชนและชุมชน

104%

ระยะเวลาดำเนินโครงการ : 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566

การพัฒนาบุคลากรประจำปี 2566

กิจกรรมเรียนรู้นักวิจัยใหม่ Real World Exploring Learning



ITAP



AGRITEC



HRD



RDI



การจัดกิจกรรม Work & Life Sharing

"อาหารสร้างแรงบันดาลใจ"
 จัดขึ้นโดยฝ่ายส่งเสริมการขาย

by เชฟอภิสร พล อัครนิเทศ
 วันอังคารที่ 18 กรกฎาคม 2566
 เวลา 9.00-12.00 น.
 ห้องประชุม SD-601 ชั้น 6 อาคาร 12

พบกับตัวอย่างเมนู
 • อาหารสุขภาพจากวัตถุดิบอินทรีย์
 • เมนูเครื่องดื่มสุขภาพจากชาสมุนไพร
 • เมนูอาหารจากวัตถุดิบปลอดสารพิษ
 • สดชื่นอร่อยจากผลไม้สด

สมัครฟรี
 ลงทะเบียนผ่านระบบ e-Training
 สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมที่
 โทรศัพท์ # 71156
 ฝ่ายกลยุทธ์และพัฒนาบุคลากร

SMART MONEY
 วางแผน
 สู้ความมั่งคั่ง
 เกษียณรวย

คุณจักรพงษ์ เมษพันธ์
 (โค้ชกลุ่ม Money coach)

วันพฤหัสบดีที่ 20 กรกฎาคม 2566
 เวลา 13.30-16.00 น. เริ่มลงทะเบียน เวลา 13.00 น.
 ห้อง SD601 ชั้น 6 อาคารสราญวิทย์
 ลงทะเบียนผ่านระบบ e-Training

ร่วมลุ้นรางวัลมากมายในงาน

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่
 คุณเพชรฉวี (เป๊ต) เบอร์โทร 71116 อีเมล phantipa@nstda.or.th
 คุณเมทินี (เม่น) เบอร์โทร 71118 อีเมล penika@nstda.or.th

จัดโดย: ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาบุคลากร

Up skill & Re skill

การใช้เครื่องมือสำนักงาน และ โปรแกรม MS.OFFICE



IT SKILL 2020

หลักสูตร
 เก่งการมีใช้
MICROSOFT WORD
 อย่างมีประสิทธิภาพ
 3 วัน
 อบรมแล้ว ๑๖๓คน
 88.5%

แนะนำการใช้งานระบบ
myProject-TRUIP
 สำหรับโครงการ ๒๕๖๖-๒๕๖๗
 รองรับการใช้งานแบบออนไลน์
 ๑ วัน
 อบรมแล้ว ๑๖๓คน
 100%

IT SKILL 2020

PIVOT TABLE & DASHBOARD REPORT
 สร้างรายงานง่าย ๆ ด้วย
 EXCEL และ MICROSOFT 365
 ๑ วัน
 อบรมแล้ว ๑๖๓คน
 ๙๖.๓%

IT SKILL 2020

CREATE A PRESENTATION POWERFUL WITH POWERPOINT 365
 ๑ วัน
 อบรมแล้ว ๑๖๓คน
 ๙๖.๓%

ผลสำเร็จการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566

- จำนวนวันของกิจกรรมการพัฒนา (HRD Training Days) คิดเป็น 114%
- จำนวนกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมการพัฒนา (HRD Attendance Rate) คิดเป็น 179%

HRI2

พัฒนากลไกการขับเคลื่อนบุคลากรเพื่อทำงานร่วมกับภาคเอกชน/ชุมชน และส่งเสริมความเข้มแข็งของระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรม

104%

ระยะเวลาดำเนินโครงการ : 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566

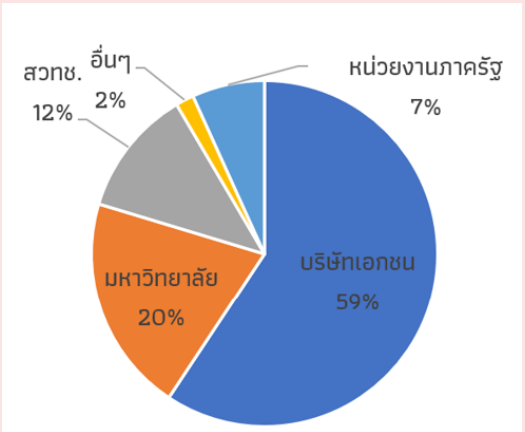
NSTDA Talent Mobility (TM)



กลไกการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ไปสนับสนุนด้านพาณิชย์และอุตสาหกรรม (TM) แล้วเสร็จพร้อมใช้

- ข้อบังคับ กวทช.4 ประกาศ ณ วันที่ 12 มิ.ย. 66
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการเคลื่อนย้ายบุคลากร ประกาศ ณ วันที่ 15 มิ.ย. 66
- ผนว. สื่อสารผ่านกิจกรรม NSTDA Direction เมื่อวันที่ 20 เม.ย. 66 และ กิจกรรม NSTDA Day ครั้งที่ 5 เมื่อวันที่ 31 พ.ค. 66
- ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการเคลื่อนย้ายบุคลากร 2 ครั้ง วันที่ 24 กรกฎาคม 2566 และ 23 สิงหาคม 2566
- ที่ประชุม HR Top เห็นชอบในการไป TM ที่บริษัท เคชเท็ม (ไทยแลนด์) จำกัด ของ ดร.ประเสริฐ เจลิมการนนท์ เป็นเวลา 24 เดือน

การผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้าน ว และ ท



ประเภทหน่วยงานที่นักศึกษาเข้าสู่วิชาชีพ ว และ ท

1. สนับสนุนทุนการศึกษาและวิจัยแก่นักศึกษาระดับอุดมศึกษา (โท เอก) โดยเน้นงานวิจัยตาม Agenda Base ของ สวทช. และ ประเด็นวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ BCG, EECi และ National AI Strategy จำนวน 400 ทุน (ปริญญาโท 170 ทุน ปริญญาเอก 230 ทุน) ทำงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ร่วมกับนักวิจัย สวทช. จำนวน 377 ทุน (ปริญญาโท 147 ทุน ปริญญาเอก 170 ทุน) คิดเป็นร้อยละ 94.25
2. นักศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก สำเร็จการศึกษาและทำงานแล้ว รวม 61 คน เข้าสู่วิชาชีพ ว และ ท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 96.72

สรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่หลังปริญญาเอก (Postdoc)



1. สนับสนุนนักวิจัยหลังปริญญาเอกที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. ใต้ทุนสนับสนุนด้านการพัฒนากำลังคนและทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (บพค.) จำนวน 50 ทุน ทำสัญญารับทุนจาก บพค. และทำสัญญาว่าจ้าง industrial Postdoc/ Postmaster รายบุคคลเสร็จสิ้น และเข้าปฏิบัติงานวิจัยแล้ว
2. สนับสนุนนักวิจัยหลังปริญญาเอกที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. ทุนต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2565 จำนวน 61 คน

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566



พัฒนากลไกสนับสนุนภายในองค์กรให้เกิดการทำงานร่วมกัน และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง **102%**

ระยะเวลาดำเนินโครงการ : 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566

กลไกการทำงานร่วมกันในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration: HC)

4 Key Factors For Horizontal Collaboration

- Job pooling matching
- Fast track Support
- Evaluation
- Incentive & Rewarding

ดำเนินการแล้วเสร็จ พร้อมใช้งาน โดยมีการดำเนินงานดังนี้

1. การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ Core business เป็น sandbox สำหรับส่งเสริมและเตรียมความพร้อมผลงานวิจัยและนวัตกรรม ได้รับอนุมัติจาก กวทช. วันที่ 23 ม.ค.66 มีผลบังคับใช้ วันที่ 1 ก.พ.66
2. ที่ประชุม HR Top ครั้งที่ 3/2566 วันที่ 7 มี.ค.66 เห็นชอบหลักการแนวทางการออกแบบ กลไก NSTDA HC ที่มี 4 key Factors เพื่อให้การทำงานเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน
3. สื่อสารแนวทางการทำงาน ให้กับ ผช.ผพว.(CB) และ CB Director ทราบ
4. ผพว.สื่อสาร NSTDA Day วันที่ 31 พ.ค.66 ประเด็นการพัฒนา 4 กลไกสนับสนุน
5. เตรียมระบบประเมินผลให้รองรับการประเมินรายบุคคล หรือสายงานกลยุทธ์องค์กร เพื่อพิจารณาภาระงานหลัก สวทช. ทั้งระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล
6. นำเสนอความคืบหน้ากลไก NSTDA HC ต่อที่ประชุมผู้บริหาร (XAB) วันที่ 22 สิงหาคม 2566

การบริหารอัตรากำลังของ สวทช.

ประเภทบุคลากร	(0) ครอบคลุม	(1) ครอบคลุม	(2) บุคลากรปัจจุบัน	(3) อยู่ระหว่างสรรหา+ (ชะลอการบรรจุเป็นพนักงาน)	(4) ชะลอสรรหา	(5) อัตราว่าง + (อัตราว่างบริหาร)	(2+3+4+5) ครอบคลุมทั้งหมด	(0+1+2+3+4+5) ครอบคลุมตามมติ กวทช. อนุมัติ
พนักงาน/พนักงานโครงการ	15	8	2,900	100+(27)	16	292+(22)	3,357	3,380

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

1. ทบทวน และบริหารอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท [พนักงาน พนักงานโครงการ และบุคลากรประเภท NCR] ภายใต้ สวทช. ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สอดคล้องต่อกิจทางเชิงกลยุทธ์ สถานะทางการเงิน และภารกิจขององค์กร แล้วเสร็จในไตรมาสที่ 1
2. การบริหารอัตรากำลัง สวทช. ได้รับการอนุมัติหลักการจากที่ประชุม XAB เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2566 แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ
 - 1) การสรรหาภายในกรณีจำเป็นเร่งด่วน (Urgent Internal Recruitment) ด้วยการ Matching Job จากบุคลากรภายในเพื่อเคลื่อนย้ายอัตรากำลังรองรับภาระงาน โดยประมวลภาระงานปัจจุบันประกอบกับภาระงานใหม่ในกระบวนการพิจารณา
 - 2) สรรหาบุคลากรจากภายนอกโดยคำนึงถึงสัดส่วนอัตราเข้าและออก (2:10) เป็นไปตามมติ HR Top ซึ่งในปี 2566 มีจำนวนบุคลากรเข้า 35 คน ออก 180 คน ซึ่งเป็นไปตามอัตราส่วนที่กำหนด

HRI3

พัฒนากลไกสนับสนุนภายในองค์กรให้เกิดการทำงานร่วมกัน และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

102%

ระยะเวลาดำเนินโครงการ : 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566

การส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนากลไกการต่อต้านการทุจริต

NSDA
โปร่งใส ไม่รับของ
เปลี่ยนของขวัญ เป็นคำขอบคุณ
NO GIFT POLICY
ร่วมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม ทักษะ
และพฤติกรรมสุจริตทุกระดับในการปฏิบัติงาน

ดำเนินกิจกรรมและโครงการที่เกี่ยวข้องกับด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนามาตรการหรือกลไกในการต่อต้านการทุจริต ดังนี้

1. การประเมินความเสี่ยงทุจริต : จัดทำรายงานผลการดำเนินการแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต หัวข้อ “เช่าเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ครั้งที่ 5” และจัดส่งไปยัง สำนักงาน ป.ป.ท. และ ศปกท. อว. รวมถึงเผยแพร่รายงานในหน้าเว็บไซต์ สวทช.
2. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้ผลประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2566 อยู่ที่ 88.50 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ “ผ่านดี”
3. การป้องกันและปราบปรามทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สวทช.
 - จัดทำรายงานผลการรับของขวัญและของกำนัล (กรณีเกิน 3,000 บาท) ตามนโยบาย No Gift Policy
 - จัดทำรายงานการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
 - จัดทำเป็นรายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริต และประพฤตินิยมชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การจัดการระบบสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ EECi



1. ที่พักของ ENCONY จำนวน 47 ห้อง มีสัญญาเช่า 3 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2565 - 31 กรกฎาคม 2568 ปัจจุบันมีห้องว่าง 5 ห้อง
2. ที่พัก ENCONY ที่ ตึก A1 สามารถเช่าเพิ่มเติมได้ กรณีทำสัญญา 1 ปีขึ้นไป ราคา 13,500 บาท/ห้อง/เดือน ทำสัญญาไม่ถึง 1 ปี ราคา 14,500 บาท/ห้อง/เดือน
3. ห้องพักที่วังจันทร์ หอประชุม ห่างจาก EECi 15 กม. มีห้องทั้งหมด 40 ห้อง
4. ร้านอาหาร มี 5 ร้าน ประกอบด้วย อาหารตามสั่ง ก๋วยเตี๋ยว ข้าวราดแกงลูกชิ้นทอด และเครื่องดื่ม ขนมและเครื่องดื่ม
5. ห้องพยาบาล บริเวณใน EECi จัดไว้เรียบร้อยแล้ว และ บริเวณด้านหน้ามี รพ.สมิติเวช มีให้บริการ และมียา จาก อวท. รังสิตส่งไปให้เพื่ออำนวยความสะดวก
6. ยานพาหนะ รับส่งวันจันทร์และวันศุกร์ พร้อมทั้งมีรถตู้ให้บริการในพื้นที่



พัฒนากลไกสนับสนุนภายในองค์กรให้เกิดการทำงานร่วมกัน และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

102%

การสำรวจความผูกพันต่อองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจาก สวทช. มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ทิศทาง เป้าหมายการทำงานให้มีความสอดคล้องกับความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไป มีการปรับกระบวนการทำงานบริหารจัดการอัตรากำลังภายในองค์กรหลากหลายมิติ ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรในวงกว้าง

ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ปัญหา

1. ที่ประชุม HR TOP วันที่ 4 เม.ย. 66 เห็นควรให้ชะลอการสำรวจความผูกพันบุคลากรประจำปี 2566 ไปดำเนินการในเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ผลสำรวจมีความชัดเจน เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
2. โดยอิงประมาณ พ.ศ.2566 ดำเนินการตามแผนยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ต่อเนื่องจากปี 2565 ดังนี้
 - 1) กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ Orientation [NSTDA Core Values] จำนวน 2 รุ่น ผลประเมินความพึงพอใจ 96%
 - 2) กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สวทช. (Two Ways Communication)
 - จัดกิจกรรมสื่อสารสายงาน OMS วันจันทร์ที่ 24 เม.ย. 2566
 - จัดกิจกรรมสื่อสาร HR Monthly Talk : “ประเด็นสำคัญการทำงานด้าน HR” 3 Chapter วันที่ 8 มิ.ย. 66 วันที่ 28 มิ.ย. 66 และ วันที่ 21 ส.ค. 66
 - จัดกิจกรรมสื่อสาร 2 กลไกสำคัญของ สวทช. Talent Mobility [TM] & Contract Research Incentive [CRI] ให้กับบุคลากร สวทช. วันจันทร์ที่ 3 ก.ค. 66
 - เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์กลไก Talent Mobility ตามแผนและช่องทางที่วางไว้

ประเด็นนำเสนอ

**เพื่อทราบ และโปรดพิจารณาให้ความเห็น
ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566**

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี 2566

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณปี 2566 (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)			
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
<p>HRI1 ส่งเสริม/พัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นเพื่อตอบโจทย์การแก้ปัญหาภาคเอกชนและชุมชน</p> <p>โครงการ 1.2</p> <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development Roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี (ใช้งบประมาณเฉพาะโครงการที่ 1.2) 	1.34	610,450	355,700	147,800	494,614
<p>HRI2 พัฒนากลไกการขับเคลื่อนบุคลากรเพื่อทำงานร่วมกับภาคเอกชน/ชุมชน และส่งเสริมความเข้มแข็งของระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรม</p> <p>โครงการที่ 2.2</p> <ul style="list-style-type: none"> การผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ <p>โครงการที่ 2.3</p> <ul style="list-style-type: none"> สรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) เพื่อทำวิจัยด้วยโจทย์วิจัยจากภาคเอกชน (ใช้งบประมาณเฉพาะโครงการที่ 2.2 และ 2.3) 	86.7	11,506,114	8,575,356.38	25,100,083.09	27,723,700.56
	32.2	7,025,020	5,832,380	7,743,398	16,556,321.21
HRI3 พัฒนากลไกสนับสนุนภายในองค์กรให้เกิดการทำงานร่วมกัน และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	ไม่ใช้งบประมาณ (ทุกโครงการ)	-	-	-	-

สรุปปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา (รายการ/กิจกรรม)

โครงการ/กิจกรรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหา
<p>HRI1 ส่งเสริม/พัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นเพื่อตอบโจทย์การแก้ปัญหาภาคเอกชนและชุมชน [ไม่มีปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ทุกโครงการ]</p>	<p>ไม่มีปัญหาอุปสรรค</p>	<p>ไม่มีข้อเสนอแนะ</p>
<p>HRI2 พัฒนากลไกการขับเคลื่อนบุคลากรเพื่อทำงานร่วมกับภาคเอกชน/ชุมชน และส่งเสริมความเข้มแข็งของระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรม [ไม่มีปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ทุกโครงการ]</p>	<p>ไม่มีปัญหาอุปสรรค</p>	<p>ไม่มีข้อเสนอแนะ</p>
<p>HRI3 พัฒนากลไกสนับสนุนภายในองค์กรให้เกิดการทำงานร่วมกัน และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p>	<p>HRI3.7 การสำรวจความผูกพันต่อองค์กร *และการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน* สืบเนื่องจาก สวทช. มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ทิศทาง เป้าหมายการทำงานให้มีความสอดคล้องกับความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไป มีการปรับกระบวนการทำงานบริหารจัดการอัตรากำลังภายในองค์กรหลากหลายมิติ ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรในวงกว้าง จึงนำเสนอแนวทางการดำเนินงานต่อผู้บริหารระดับสูง ในที่ประชุม HR TOP เมื่อวันที่ 4 เม.ย. 2566 เพื่อหาแนวทางที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรต่อไป</p>	<p>ที่ประชุม HR TOP เห็นควรให้ชะลอการสำรวจความผูกพันบุคลากรประจำปี 2566 และดำเนินการสำรวจความผูกพันบุคลากรประจำปีในเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ผลการสำรวจมีความชัดเจนและเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง</p>

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

หัวข้อ	จำนวน (คน)			
	2563	2564	2565	2566
อัตรากำลัง	3,096	3,108	3,047	2,901
การแต่งตั้งโอนย้าย	184	115	122	181
การฝึกอบรม/พัฒนา	8,990	11,989	12,052	8,242

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 2566)

การฝึกอบรม/พัฒนา มีการนับซ้ำ เนื่องจาก 1 คนอาจอบรมหลายหลักสูตร

อัตรากำลังตามกลุ่มตำแหน่ง								(ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 2566)
บริหารระดับสูง [0000]	บริหาร [1000]	วิจัย พัฒนา และวิศวกรรม [2000]	สนับสนุนวิจัยและพัฒนา [3000]	ธุรกิจ [4000]	พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ [5000]	สนับสนุน [6000]	งานตามกลยุทธ์ [7000]	รวม
27	218	1,305	362	237	159	591	2	2,901

รายละเอียด ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

ไตรมาส 4/2566

ข้อมูลรายงาน ณ 30 กันยายน 2566

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI-1.1 การพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) เพื่อทำงานร่วมกับภาคเอกชนและชุมชน**</p>	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ(Talent) ตามแผน (ไตรมาส 2-3) สรุปผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหารระดับสูงรับทราบ (ไตรมาส 4) 	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) เพื่อให้ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน/องค์กร โดยได้ดำเนินการตามแผนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 แล้วเสร็จ ตั้งแต่ ไตรมาสที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 100 ประกอบด้วย 2 Module ได้แก่ NSTDA Basic Learning และ R&D Experience Sharing มีหัวข้อดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ระบบบริหารงบประมาณ สวทช. และการบริหารทีม - ทิศทาง/ถ่ายทอดกลยุทธ์ สวทช. ไปสู่การปฏิบัติ,บริหารความเสี่ยง - อำนาจอนุมัติ ระเบียบการเงิน พัสดุ ตัวอย่างกรณีศึกษา - ทิศทาง เป้าหมาย การดำเนินงาน Technology Trend ของศูนย์แห่งชาติ [BIOTEC, NECTC, ENTEC, NANOTEC, MTEC] - การบริหารทรัพยากรสินทางปัญญา
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) เพื่อทำงานร่วมกับภาคเอกชนและชุมชนเป็นไปตามแผน คิดเป็นร้อยละ 100 บุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ไปทำงานร่วมกับภาคเอกชนและชุมชนคิดเป็นร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมาย 		<p>ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจภาพรวม 81.27% สรุปผลการดำเนินงานเสนอที่ประชุม HR Top เดือน ตุลาคม 2566</p> <ol style="list-style-type: none"> ที่ประชุม HR Top พิจารณาอนุมัติให้ ดร.ประเสริฐ เฉลิมการนนท์ สังกัด ศูนย์วิจัยเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมือแพทย์ (A-MED) มีความพร้อมและมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ Talent Mobility ไปปฏิบัติงานที่บริษัท เคชเค็ม (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นระยะเวลา 12 เดือน (ปีที่ 1) ภายใต้กลไกการเคลื่อนย้ายบุคลากรเพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย <p style="text-align: right;">ผลสำเร็จร้อยละ 100</p>

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์เวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)



การพัฒนาและการจัดโอกาสให้แสดงความสามารถ (DEVELOPMENT)

70%

On - The - Job
Experience

- เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน [Action Learning]
- การมอบหมายงาน [Project Assignment]
- การปฏิบัติในงาน [On the job training]
- แลกเปลี่ยนงาน [Job Swap]

20%

Informal Learning

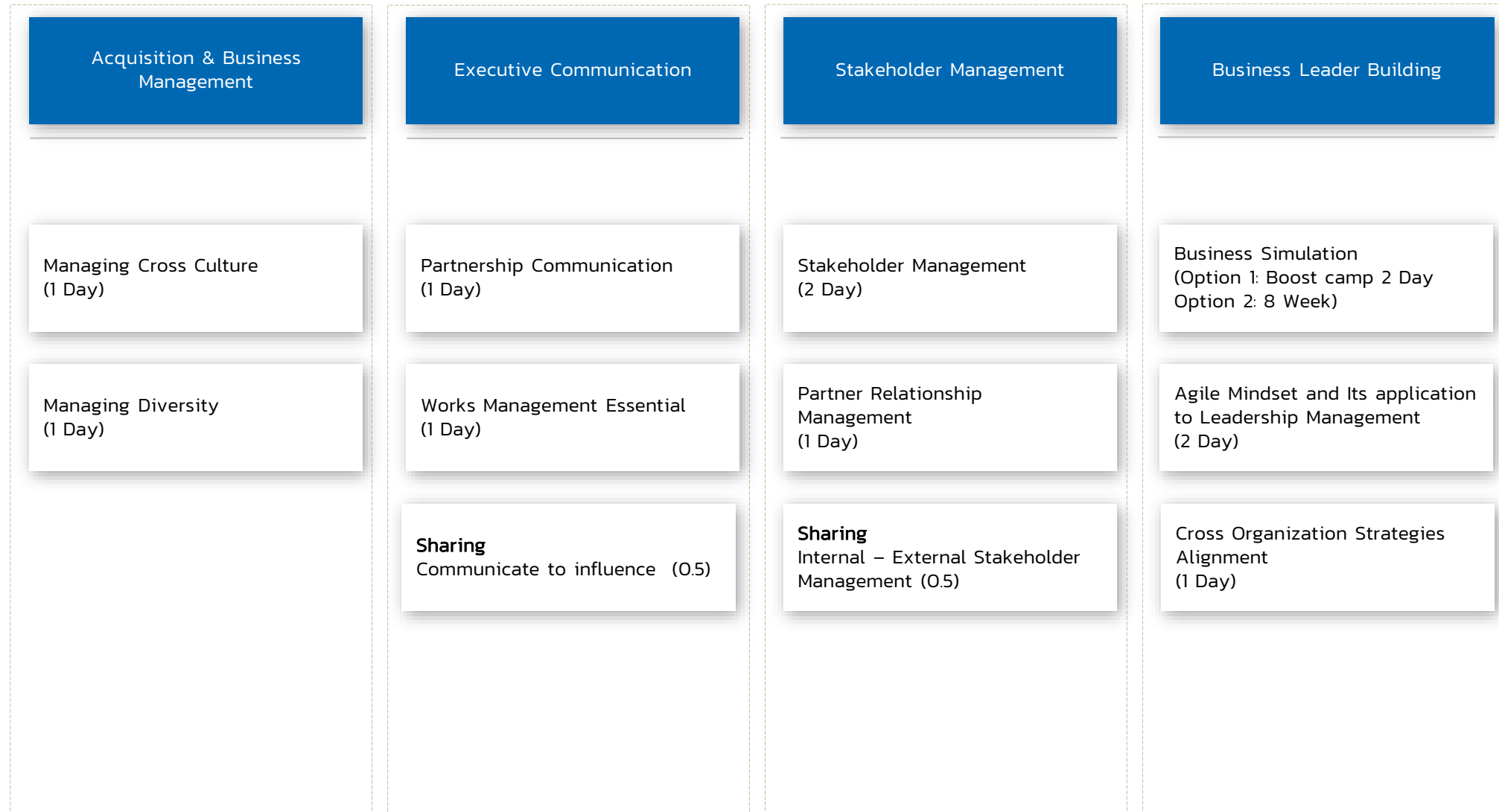
- พี่เลี้ยง [Mentoring]
- การสอนงาน [Coaching]
- พบผู้เชี่ยวชาญ [Expert Briefing]
- ติดตามผู้มีประสบการณ์ [Work Shadowing]
- ศึกษาดูงาน [Field Trip]

10%

Formal Learning

- Training Course
- Sharing
- Workshop
- Online Course
- E-Learning

NSTDA's Talent Development – Content Overview (12 Day +)



แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI-1.2 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว [Development roadmap] การพัฒนาบุคลากรประจำปี***</p>	<p>1. ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด (ไตรมาส 1-3) 2. สรุปผลการดำเนินการรายไตรมาส เสนอผู้บริหารระดับสูง (ไตรมาส 4)</p>	<p>ผลสำเร็จการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Training Days) ประจำปี 2566 <u>คิดเป็นร้อยละ 114.54</u> และจำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (HRD Attendance Rate) ผ่านการอบรมตามแผน<u>คิดเป็นร้อยละ 178.99</u> ซึ่งมีการพัฒนาตามกลุ่มตำแหน่งได้ตามเป้าหมาย สรุปรายงาน ที่ประชุม HR Top เดือน ต.ค. 2566 ประกอบด้วยหมวดหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้</p> <p>1. Top Leader Development Program จัดกิจกรรม Onboarding Program for NSTDA Top Executive ให้แก่ ดร.วุฒิ ด้านกิตติคุณ รอง ผพว.เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ในระหว่างเดือนกรกฎาคม-กันยายน 2566 เพื่อให้เข้าใจระบบบริหารจัดการงาน เงิน คน ของ สวทช. ประกอบด้วยหัวข้อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ สวทช.BSC และการบริหารกลยุทธ์ สวทช. - การบริหารความเสี่ยงและการติดตามประเมินผลองค์กร - การบริหารงบประมาณ สวทช. และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง - อำนาจอนุมัติ การมอบอำนาจ การลงนามในสัญญา และประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านกฎหมาย - การบริหารงบประมาณ กระบวนการทำงานหลักด้านการเงินและบัญชี - ภาพรวมการทำงานของระบบพัสดุ สวทช. - โครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่งกระบวนการเลื่อนตำแหน่งการประเมิน Competency การวางแผนติดตาม IADP - แนะนำระบบการใช้งาน IT ของสำนักงาน <p>2. Up skill & Re skill ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพิ่มทักษะการใช้เครื่องมือสำนักงานและโปรแกรม MS.OFFICE จากวิทยากรภายใน โดยดำเนินการตามแผนงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - วันที่ 12 ก.ค. 66 หลักสูตร เทคนิคการใช้ Microsoft Word อย่างเต็มประสิทธิภาพ รุ่นที่ 2 เข้าร่วมอบรม 49 คน ผล <u>ประเมินการเรียนรู้และเข้าใจ 93.48%</u> - วันที่ 23 ส.ค. 66 พ.ค. 66 หลักสูตร Pivot Table & Dashboard Report สร้างรายงานง่ายๆ ด้วย Excel for Microsoft 365 เข้าร่วมอบรม 44 คน <u>ผลประเมินการเรียนรู้และเข้าใจ 80.45%</u> - วันที่ 6 ก.ย. หลักสูตร Create a Presentation Powerful with PowerPoint 365 มีผู้เข้าร่วม 42 คน <u>ผลประเมินการเรียนรู้และเข้าใจ 85.24%</u> - ดำเนินการจัดกิจกรรมด้านบริหารการเงิน วันที่ 20 ก.ค. 66 หัวข้อ SMART MONEY: วางแผนสู่ความมั่งคั่ง เกษียรวย เข้าร่วมอบรม 278 คน - ดำเนินการจัดกิจกรรม Work & Life Sharing วันที่ 18 ก.ค. 66 หัวข้อ “อาหารสร้างแรงบันดาลใจ” วัตถุประสงค์ทางใจสู่การปรุงอาหารชั้นเลิศ มีผู้เข้าร่วม 77 คน <u>ผลประเมินการเรียนรู้และเข้าใจภาพรวม 86.39%</u> <p style="text-align: right;">ผลสำเร็จร้อยละ 113.2</p>
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> • ผลสำเร็จการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2566 [Training Days] เป็นไปตาม<u>เป้าหมายร้อยละ 100</u> • จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการอบรมตามแผน<u>คิดเป็นร้อยละ 80</u> • การรับรู้และเข้าใจของกลุ่มเป้าหมาย <u>ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80</u> 		

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI-1.2 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว [Development roadmap] การพัฒนาบุคลากรประจำปี***</p>	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด (ไตรมาส 1-3) สรุปผลการดำเนินการรายไตรมาส เสนอผู้บริหารระดับสูง (ไตรมาส 4) 	<p>3. IT Proficiency Development Program ดำเนินการจัดอบรมความรู้พื้นฐานด้าน ICT สำหรับบุคลากร สวทช. สำเร็จตามแผน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> วันที่ 23 ส.ค. 66 หลักสูตร IT Trends : พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 มีผู้เข้าร่วม 40 คน วันที่ 20 ก.ย. 66 หลักสูตร แนะนำการใช้งานระบบ myProject-TRIUP ส่วนบริหารผลงานวิจัย ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม มีผู้เข้าร่วม 131 คน ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจภาพรวม 90.45% <p>4. Safety & Quality & Environment based Development Program ดำเนินการจัดหลักสูตรความปลอดภัยพื้นฐานที่จำเป็น ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> วันที่ 25 ก.ค. 66 หลักสูตรปฐมพยาบาลเบื้องต้น (เน้น CPR & AED) รุ่นที่ 2 มีผู้เข้าร่วม 35 คน วันที่ 30 ส.ค. 66 หลักสูตรปฐมพยาบาลเบื้องต้น e Learning ภาคปฏิบัติ รุ่นที่ 2 มีผู้เข้าร่วม 64 คน วันที่ 26 ก.ค. 66 หลักสูตรดับเพลิงขั้นต้น มีผู้เข้าร่วม 45 คน วันที่ 29 ส.ค. 66 หลักสูตรดับเพลิงขั้นต้น e Learning ภาคปฏิบัติ รุ่นที่ 2 มีผู้เข้าร่วม 65 คน วันที่ 20 ก.ค. 66 หลักสูตร ISO/IEC 17025:2017 รุ่นที่ 2 มีผู้เข้าร่วม 29 คน วันที่ 18-19 ก.ค. 66 หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน มีผู้เข้าร่วม 34 คน วันที่ 31 ส.ค. และ 1 ก.ย. 66 หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับบริหาร มีผู้เข้าร่วม 38 คน ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจภาพรวม 97.49% <p>5. New Staff Onboarding Program</p> <ul style="list-style-type: none"> วันที่ 3,17 ก.ค. 16 ส.ค 66 และ 1,18 ก.ย. 66 หลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สวทช.(1วัน)บุคลากรใหม่เข้าร่วมรวม 8 คน วันที่ 3-4, 7 ส.ค. 66 หลักสูตร ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สวทช. (2.5 วัน) รอบใหญ่ รุ่น 5 บุคลากรใหม่เข้าร่วม 7 คน วันที่ 15 ก.ย. 66 กิจกรรม NSTDA Talk ชวนฟัง ชวนคุย ชวนคิด ชวนแบ่งปันประสบการณ์ดีๆ จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง รุ่นที่ 2 มีผู้เข้าร่วม 7 คน ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจภาพรวม 93%
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> ผลสำเร็จการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2566 (Training Days) เป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ 100 จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการอบรมตามแผนคิดเป็นร้อยละ 80 การรับรู้และเข้าใจของกลุ่มเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 		<p style="text-align: right;">ผลสำเร็จร้อยละ 113.2</p>

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI-1.2 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี***</p>	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด (ไตรมาส 1-3) สรุปผลการดำเนินการรายไตรมาส เสนอผู้บริหารระดับสูง (ไตรมาส 4) 	<ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมเรียนรู้นักวิจัยใหม่ Real World Exploring Learning ให้แก่นักวิจัยใหม่จำนวน 5 คน เรียนรู้การนำเทคโนโลยีถ่ายทอดสู่ชุมชน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> วันที่ 3 ก.ค. 66 ร่วมกิจกรรม JSTP จัดโดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนที่มีศักยภาพสูง และฝ่ายพัฒนาบุคลากรวิจัย วันที่ 6 ก.ค. 66 แนนำบ้านวิทยาศาสตร์สิรินธร โดยฝ่ายบริหารบ้านวิทยาศาสตร์สิรินธร ฝ่ายวิชาการหลักสูตร และสื่อการเรียนรู้ ได้รู้จักพื้นที่ และการทำงานของบ้านวิทยาศาสตร์สิรินธรมากขึ้น ได้เห็นช่องทางในอนาคตหากเกิดความร่วมมือกันกับนักวิจัยและฝ่ายดูแลบ้านวิทย์ เพื่อจะกิจกรรมทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ทั้งเพื่อเยาวชน หรือเพื่อสร้างเครือข่ายทางงานวิจัยต่อไป วันที่ 18 ก.ค. 66 เรียนรู้ภาพรวมการทำงานของหน่วยงาน AGRITEC สก. วันที่ 25 ก.ค. 66 พานักวิจัยใหม่ลงพื้นที่เรียนรู้สวนขจรฟาร์ม มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผักไข่ เยี่ยมหมู่บ้านที่ผลิตผักปลอดภัยส่งห้างบิ๊กซี ประโยชน์ที่ได้รับคือการเห็นการใช้เทคโนโลยีในด้านการเกษตร ซึ่งพัฒนามาจากต้นแบบนวัตกรรมจาก สวทช และได้รับฟังประสบการณ์จากผู้ที่ปฏิบัติงานจริง จากจุดเริ่มต้น ปรับปรุง และพัฒนาจนได้มาใช้จริงเพื่อเพิ่มผลผลิต และลดการลงทุนของเกษตรกร เป็นการจุดประกายแรงบันดาลใจในการทำงาน ในฐานะนักวิจัยใหม่ ประโยชน์ที่จะก่อให้เกิดแก่ผู้ใช้งานที่สอดคล้องกับงานวิจัย รวมถึงการดูแลหลังจากถ่ายทอดเทคโนโลยีต่อไป วันที่ 17 ส.ค.66 เรียนรู้การให้คำปรึกษาระยะสั้นการเลี้ยงไก่ไข่แบบไม่ขังกรง (cage free) บจก.ชัยพรสหฟาร์ม อ.บางปลาหมอ จ.สุพรรณบุรี ร่วมกับหน่วยงาน ITAP วันที่ 28 ส.ค.66 เรียนรู้โครงการให้คำปรึกษาระยะสั้น cage free สมจิตร์ฟาร์ม อ.บางเลน จ.นครปฐม ได้เรียนรู้กระบวนการให้คำปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนากิจการแก่ผู้ประกอบการเพื่อให้ปรับตัวให้ทันกับนโยบายทางเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานธุรกิจ
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> ผลสำเร็จการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2566 (Training Days) เป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ 100 จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการอบรมตามแผนคิดเป็นร้อยละ 80 การรับรู้และเข้าใจของกลุ่มเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 		<p style="text-align: right;">ผลสำเร็จร้อยละ 113.2</p>

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



HRD Training Day 2023

Topic	Target	Actual	%
1. Top Leader development Program	0.50	1.50	300.00
2. Middle Management Program (MMP)	7.50	8.00	106.67
3. Functional Competency Based Development Program	5.00	17.00	340.00
4. UP Skill & Re Skill	5.00	20.00	400.00
5. Language Proficiency Development Program	6.00	6.50	108.33
6. IT Proficiency Development Program	24.00	20.00	83.33
7. Safety & Quality & Environment based Development Program	47.00	43.50	92.55
8. New Staff Onboarding Program	46.00	45.00	97.83
	141.00	161.50	114.54



Overall Progress



HRD Attendance Rate 2023

Topic	Target	Actual	%
1. Top Leader development Program	1	3	300.00
2. Middle Management Program (MMP)	630	1,149	182.38
3. Functional Competency Based Development Program	327	1,117	341.59
4. UP Skill & Re Skill	200	1,651	825.50
5. Language Proficiency Development Program	40	120	300.00
6. IT Proficiency Development Program	1,443	2,365	163.89
7. Safety & Quality & Environment based Development Program	1,815	1,574	86.72
8. New Staff Onboarding Program	132	233	176.52
	4,588	8,212	178.99



Overall Progress

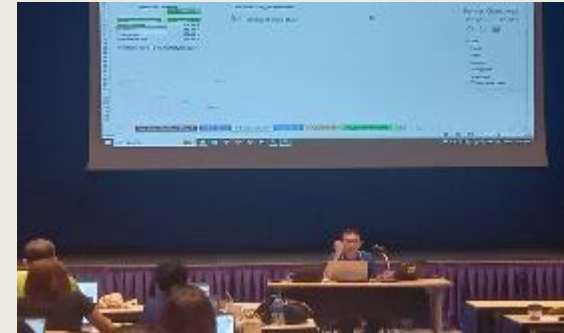
การพัฒนาบุคลากร Up skill & Re skill (การใช้เครื่องมือสำนักงาน และ โปรแกรม MS.OFFICE)

หลักสูตร เทคนิคการใช้ Microsoft Word อย่างเต็มประสิทธิภาพ รุ่นที่ 2
วันที่ 12 ก.ค. 66

หลักสูตร Pivot Table & Dashboard Report สร้างรายงานง่ายๆ ด้วย Excel for Microsoft 365
วันที่ 23 ส.ค. 66

หลักสูตร Create a Presentation Powerful with PowerPoint 365
วันที่ 6 ก.ย. 66

หลักสูตร แนะนำการใช้งานระบบ myProject-TRIUP ส่วนบริหารผลงานวิจัย ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม
วันที่ 20 ก.ย. 66



กิจกรรม อาหารสร้างแรงบันดาลใจ"วัตถุดิบทางใจสู่การปรุงอาหารชั้นเลิศ"
วันที่ 18 ก.ค. 66

กิจกรรม SMART MONEY: วางแผนสู่ความมั่งคั่ง เกษียณรวย
วันที่ 20 ก.ค. 66

"อาหารสร้างแรงบันดาลใจ"
วัตถุดิบทางใจสู่การปรุงอาหารชั้นเลิศ

by เชฟธอมนิสรพล อภิชาติเนตร

วันอังคารที่ 18 กรกฎาคม 2566
เวลา 9.00-12.00 น.
ห้องประชุม SD-601 ชั้น 6 อาคาร 12

พบกับสิ่งที่คุณสมบัติ

- อาหารอร่อยคุณภาพพรีเมียม อิ่มอร่อย
- วัฒนธรรมและนวัตกรรมอาหาร
- ศิลปะการทำอาหารด้วยใจและการใช้ชีวะ
- สาธิตการทำอาหารด้วยอุปกรณ์จากผลิตภัณฑ์นวัตกรรม หลากมีให้เลือก

ลงทะเบียนผ่านระบบ e-Training
สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมที่
อีเมล # 71156
ฝ่ายกลยุทธ์และพัฒนาระบบ



SMART MONEY
วางแผนสู่ความมั่งคั่ง เกษียณรวย

คุณจักรพงษ์ เบนพินธุ์
โค้ช Money coach

วันพฤหัสบดีที่ 20 กรกฎาคม 2566
เวลา 13.30-16.00 น. เริ่มลงทะเบียน เวลา 13.00 น.
ห้อง SD601 ชั้น 6 อาคารสราญวิทย์
ลงทะเบียนผ่านระบบ e-Training

ร่วมลุ้นรางวัลมากมายในงาน

ลงทะเบียนผ่านระบบ e-Training

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่
คุณพรชัชฌิภา (เป็) เบอร์ติดต่อ 71116 อีเมล phantipa@nstda.or.th
คุณเป็พิกา (เป็รม) เบอร์ติดต่อ 71118 อีเมล pemika@nstda.or.th

ข้อควรระวัง: ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล สำนักงานกลาง



Safety & Quality & Environment based Development Program

หลักสูตรดับเพลิงขั้นต้น
วันที่ 26 ก.ค., 29 ส.ค. 66

หลักสูตรปฐมพยาบาลเบื้องต้น
วันที่ 25 ก.ค., 30 ส.ค. 66

หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยใน
การทำงาน ระดับหัวหน้างาน
วันที่ 18-19 ก.ค. 66

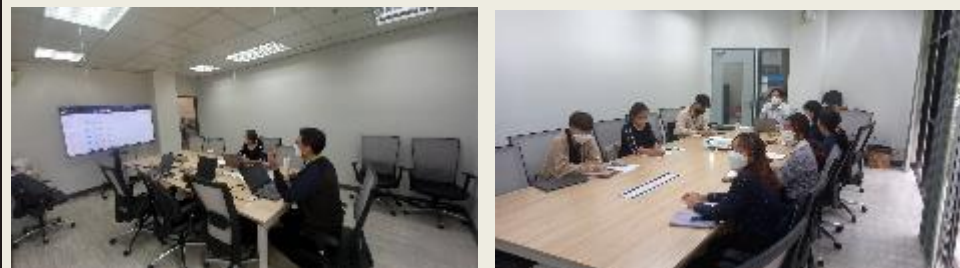
หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย
ในการทำงาน ระดับบริหาร
วันที่ 31 ส.ค. และ 1 ก.ย. 66



New Staff Onboarding Program

ประชุมพิเศษบุคลากรใหม่ สวทช. (1 วัน)

วันที่ 3,17 ก.ค. ,16 ส.ค 66 และ 1,18 ก.ย. 66



ประชุมพิเศษบุคลากรใหม่ สวทช. (2.5 วัน)รอบใหญ่ รุ่น5

วันที่ 3-4,7 ส.ค. 66



NSTDA Talk

ชวนฟัง ชวนคุย ชวนคิด ชวนแบ่งปัน
ประสบการณ์ดีๆ จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง รุ่นที่ 2
วันที่ 6 ก.ย. 66



กิจกรรมเรียนรู้ทักษะใหม่ Real World Exploring Learning : AGRITEC ITAP HRD (ไตรมาส 4/2566)



ดร.ชุตีมา แซ่เฮง (อัน)
ทีมวิจัยยางและมาตรฐานยาง
ยั่งยืน (SFST)
กลุ่มวิจัยนวัตกรรมการแปรรูปยาง
(IRM)
MTEC

ดร.นันทร์ถัน ศรีสวย (โบว)
ทีมวิจัยเทคโนโลยีเทระเฮิร์ตซ์ (TRT)
กลุ่มวิจัยอุปกรณ์สเปกโทรสโกปีและ
เซนเซอร์ (SSDRG)
ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และ
คอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC)

ดร. ชนิกานต์ อริยะกุล (นุ่น)
ทีมวิจัยเทคโนโลยีที่ทุกคนเข้าถึงและสิ่ง
อำนวยความสะดวก (AAT)
ศูนย์วิจัยเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก
สะดวกและเครื่องมือแพทย์ (A-MED)
สำนักงานกลาง (CO)

ดร. สุวิจักขณ์ เดียวอิศเรศ (นัทตี้)
ทีมวิจัยการประมวลสัญญาณชีว
การแพทย์ (BSP) ศูนย์วิจัย
เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก
และเครื่องมือแพทย์ (A-MED)
สำนักงานกลาง (CO)

ดร. นิศากร ยอดสนิท (แตงโม)
งานพัฒนาบุคลากรและองค์กร
(HROD)
ฝ่ายแผน งบประมาณ และกล
ยุทธ์องค์กร (PBOS)
ศูนย์นาโนเทคโนโลยีแห่งชาติ
(NANOTEC)

กิจกรรมเรียนรู้ที่วิจัยใหม่ Real World Exploring Learning (AGRITEC 18,25 ก.ค. 66)



AGRITEC

- ให้บริการความรู้และข้อมูลเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการเกษตร
- วิจัยปัญหาให้คำปรึกษาและเสาะหาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์หรือต่อยอด
- สร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือระหว่างเกษตรกร/ชุมชนภาครัฐ และภาคเอกชน



18 ก.ค. 2566 เวลา 14.00-15.00 น. เรียนรู้ภาพรวมของ AGRITEC สท. โดย คุณศักดิ์ชัย วัฒนศรีรังกุล และคุณธงชัย ตั้งใจดี (TIM)
 25 ก.ค. 2566 เวลา 10.00-15.00 น. ลงพื้นที่ AGRITEC (สท.) เรียนรู้สวนจอร์ฟาร์ม มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี

โดย คุณธีรพิชส ประสา (TTD)

กิจกรรมเรียนรู้ภาควิจัยใหม่ Real World Exploring Learning (AGRITEC กรกฎาคม 2566)



AGRITEC

- ให้บริการความรู้และข้อมูลเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการเกษตร
- วินิจฉัยปัญหา ให้คำปรึกษา และเสาะหาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์หรือต่อยอด
- สร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือระหว่างเกษตรกร/ชุมชนภาครัฐ และภาคเอกชน



25 ก.ค. 2566 เวลา 10.00-15.00 น. ลงพื้นที่ AGRITEC (สก.) เรียนรู้สวนขจรฟาร์ม มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี โดยคุณธีรพัชส ประสานสารกิจ (TTD) และ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผักไห่ เยี่ยมหมู่บ้านที่ผลิตผักปลอดภัยส่งห้างบิ๊กซี ประโยชน์ที่ได้รับการเห็นการใช้เทคโนโลยีในด้านการเกษตร ซึ่งพัฒนามาจากต้นแบบนวัตกรรมจาก สวทช. และได้รับฟังประสบการณ์จากผู้ที่ปฏิบัติงานจริง จากจุดเริ่มต้น ปรับปรุง และพัฒนางานได้มาใช้อย่างจริงจังเพื่อเพิ่มผลผลิต และลดการลงทุนของเกษตรกร เป็นการจุดประกายแรงบันดาลใจในการทำงาน ในฐานะนักวิจัยใหม่ ประโยชน์ที่จะก่อให้เกิดแก่ผู้ใช้งานที่สอดคล้องกับงานวิจัย รวมถึงการดูแลหลังจากถ่ายทอดเทคโนโลยีต่อไป

กิจกรรมเรียนรู้ที่วิจัยใหม่ Real World Exploring Learning (HRD 3,6 ก.ค.66)



HRD



ดร.ชุตีมา แซ่เฮง (อัน)
ทีมวิจัยยางและมาตรฐาน
ยางยั่งยืน (SFST)
กลุ่มวิจัยนวัตกรรม
แปรรูปยาง (IRM)
MTEC

ดร.นันทรัตน์ ศรีสวย (โบว์)
ทีมวิจัยเทคโนโลยี
เอิร์ทซ์ (TRT)
กลุ่มวิจัยอุปกรณ์
สเปกโทรสโกปีและเซนเซอร์ (SSDRG)
ศูนย์เทคโนโลยี
อิเล็กทรอนิกส์และ
คอมพิวเตอร์แห่งชาติ
(NECTEC)



3 ก.ค. 66 เวลา 8.30-11.00 น. กิจกรรม JSTP ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนที่มีศักยภาพสูง (YST)/ ฝ่ายพัฒนาบุคลากรวิจัย (RPD)
6 ก.ค. 66 เวลา 9.00-11.00 น. แนะนำบ้านวิทยาศาสตร์สิรินธร ฝ่ายบริหารบ้านวิทยาศาสตร์สิรินธร (SHM) / ฝ่ายวิชาการหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ (ACM) ได้รู้จักพื้นที่ และการดำเนินงานของบ้านวิทยาศาสตร์สิรินธรมากขึ้น ได้เห็นช่องทางในอนาคตหากเกิดความร่วมมือกันกับนักวิจัยและฝ่ายดูแลบ้านวิทย์ เพื่อจะกิจกรรมทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ทั้งเพื่อเยาวชน หรือเพื่อสร้างเครือข่ายทางงานวิจัยต่อไป และทำให้ได้เรียนรู้ว่านอกเหนือจากการค้นคว้าเพื่อพัฒนาประเทศ ชีวิตความเป็นอยู่คนไทยให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืนแล้ว สิ่งหนึ่งที่ไม่ควรละเลยคือการบ่มเพาะพันธ์เมล็ดพืช เยาวชนให้รักและสนุกกับการเรียนรู้ พร้อมถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ต่อไป

กิจกรรมเรียนรู้ที่วิจัยใหม่ Real World Exploring Learning (HRD 8,13 ก.ย.66)



HRD



ดร. ชนิกานต์ อริยะกุล
A-MED



ดร. สุวิจักขณ์ เดียวอิศเรศ
A-MED



ดร. นิศากร ยอดสนธิ
NANOTEC



8 ก.ย. 66 เวลา 8.30-12.00 น. กิจกรรม JSTP ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนที่มีศักยภาพสูง (YST)/ ฝ่ายวิชาการหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ (ACM) / ฝ่ายพัฒนาบุคลากรวิจัย (RPD)

13 ก.ย. 66 เวลา 13.00-15.00 น. แนะนำบ้านวิทยาศาสตร์สิรินธร ฝ่ายบริหารบ้านวิทยาศาสตร์สิรินธร (SHM)

กิจกรรมเรียนรู้ภาคปฏิบัติใหม่ Real World Exploring Learning (ITAP 3,16 ก.ค.66)



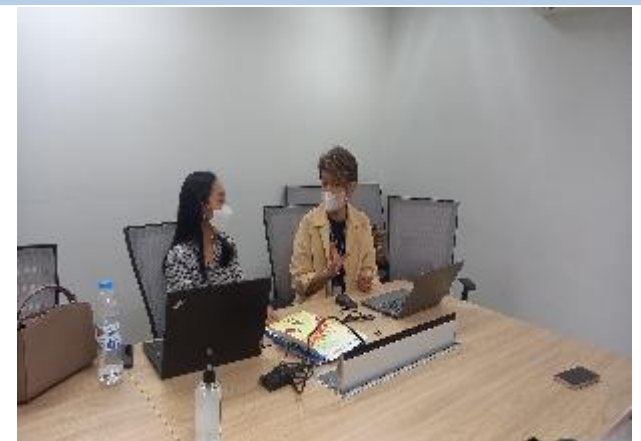
ดร. นันทรัตน์ ศรีสวาย (โบว์)
ทีมวิจัยเทคโนโลยีเทระเฮิร์ตซ์ (TRT) กลุ่มวิจัย
อุปกรณ์สเปกโทรสโกปีและเซนเซอร์ (SSDRG)
(NECTEC)



17-08-66 เวลา 13.00-15.30 น. : (Onsite) ให้คำปรึกษาระยะสั้นการเลี้ยงไก่ไข่แบบไม่ขังกรง บจก.ชัยพรสหฟาร์ม อ.บางปลาหมอ จ.สุพรรณบุรี โดย คุณเสาว ภาณุวาทิน (ITAP) ได้เรียนรู้เรื่องการทำโรงเรือนเลี้ยงไก่ไข่ในแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเลี้ยงแบบไม่ขังกรงซึ่งเป็นความรู้ใหม่ ได้ความรู้เพิ่มเติมเรื่องการเลี้ยงไก่ไข่จากทั้งนักวิชาการ เกษตรกร และเจ้าของกิจการ ทำให้นักวิจัยได้มองเห็นโจทย์หรือปัญหาจริงที่เกิดขึ้นในฟาร์มไข่ไก่ และได้เห็นมุมมองของผู้ประกอบกิจการ ซึ่งจะมีประโยชน์ในการขอโครงการวิจัยต่างๆ มีความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากงานวิจัยในด้านที่เราถนัด ได้รู้จักอาจารย์ นักวิจัย และพี่ๆฝ่ายสนับสนุนซึ่ง และได้แลกเปลี่ยนมุมมองความคิดเห็นด้านงานวิจัยและอื่นๆ



ดร. สุวิจักขณ์ เดียวอิศเรศ (นัทตี้)
ทีมวิจัยการประมวลสัญญาณชีวการแพทย์ (BSP) ศูนย์วิจัยเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมือแพทย์ (A-MED) สำนักงานกลาง (CO)



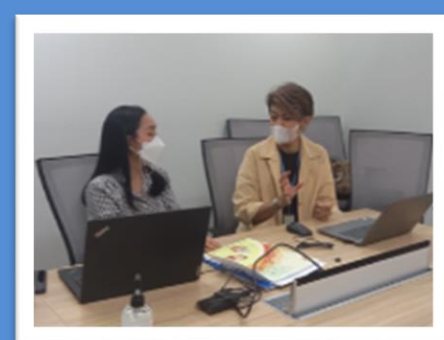
23-08-66 เวลา 13.00-15.30 น. : (Onsite) โครงการให้คำปรึกษาระยะสั้น cage free บ.สมจิตรฟาร์มให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการให้ไก่ไข่ที่ผ่านวิธีการเลี้ยงแม่ไก่แบบปล่อยอิสระโดยไม่ขังกรง ได้นำเสนอแง่มุมที่อาจทำให้ผู้ประกอบการต้องปรับวิธีในการเลี้ยงไก่ไข่ให้เป็นแบบ cage free โดยได้เสนอให้ผู้ประกอบการพิจารณาการเลี้ยงไก่ไข่แบบ cage free ในสัดส่วนจำนวนไก่น้อยๆ ก่อน เพื่อศึกษาวิธีการและทดลองเลี้ยงในเบื้องต้น และได้แนะนำการหาผู้ประกอบการที่มีนโยบายรับซื้อไข่ cage free ได้เรียนรู้กระบวนการให้คำปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนากิจการแก่ผู้ประกอบการ เพื่อให้ปรับตัวให้ทันกับนโยบายทางเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศที่อาจส่งผลกระทบต่อภาคการดำเนินธุรกิจ

สรุปการเรียนรู้ที่วิจัยใหม่ Real World Exploring Learning



กิจกรรมหลังจากการเรียนรู้ 4 พังค์ชั้น
ประโยชน์ที่พังค์ชั้นได้รับและสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียน

1. ดร.กัญญาณี แสงสี (สก.) เริ่มงานปี 2562 ทีมวิจัยเทคโนโลยีเซลล์แสงอาทิตย์ (SPVT) กลุ่มวิจัยนวัตกรรมพลังงาน (EIR Entec) ได้เรียนรู้งานที่ชุมชนนิเวศน์สันติวนา ขณะนี้ได้มีการนำคณะกรรมการวิจัยมาทดสอบ จบเรียบร้อยจำนวน 2 โครงการ จาก การที่ได้เรียนรู้ลงพื้นที่ AGRTITEC
2. ดร.ชุตินา แซ่เฮง (ศว.) กลุ่มวิจัยนวัตกรรมการแปรรูปยาง (IRM) นักวิจัยใหม่ได้ไปแชร์ประสบการณ์การเป็นนักเรียนทุนการเรียน การใช้ชีวิตได้ไปเรียนต่อประเทศเยอรมัน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับน้อง ๆ นักเรียน คุณครู โรงเรียนอำมาตย์พานิชนุกูล หัวข้อ ตอน สนุกกับยางพารา ได้ทดลองกับยางพาราจริง เป็นที่ชื่นชอบประทับใจจากน้อง ๆ กับนักวิทยาศาสตร์ประเทศไทย
สิ่งที่พบจากกิจกรรม
1. ดร.มารีษา (ศช.) นักวิจัย NCR ปรับเป็นพนักงาน สวทช. จะได้รับมอบหมายงานต่อเนื่อง จึงเข้าร่วมกิจกรรมได้ในบางพังค์ชั้น มีการติดตามส่งหัวข้อให้ได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้เรียนรู้ RDI ITAP
2. ดร.พงศธร (ศน.) นักเรียนทุน จบจากอังกฤษ สังเกตพฤติกรรม ก่อนจบมีภาวะความเครียด การประชุมร่วม HRDบ้านวิทย์ฯ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เรียนรู้ค่ายเด็ก และเคยเป็นนักเรียนโครงการ JST เมื่อ 12 ปีก่อน (ยุคแรก) มีการพูดคุยอย่างเป็น กันเอง เล่าสิ่งที่ได้พบเจอในการไปเรียนต่อเมืองนอก มีมั้งข้อดี และข้อเสีย และความเครียด กระบวนการดูแลอย่างดี ในการเข้า รับการพบแพทย์และบำบัดความเครียด
3. นักวิจัยใหม่เริ่มงานมีจำนวนน้อยหรือไม่มีในบางเดือน ส่วนงาน RDI ขอรอรอบเป็นปีงบประมาณ 2567 มีการปรับโครงสร้างฝ่าย



แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI-2.1 พัฒนากลไกเพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาคเอกชนและชุมชน (Talent Mobility)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลักดันกลไก ที่ได้รับความเห็นชอบมาใช้งานภายในปีงบประมาณ 2566 2. สรุปผลการทำงาน รายงานต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อรับความเห็นและข้อเสนอแนะ 	<p>กลไกการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ไปสนับสนุนด้านพาณิชย์และอุตสาหกรรม (TM) แล้วเสร็จพร้อมใช้งานในปีงบประมาณ 2566 โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ร่างข้อบังคับ กวทช. ว่าด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ไปสนับสนุนด้านพาณิชย์และอุตสาหกรรม พ.ศ. 2566 เสนอ รมว. อว. ลงนาม ประกาศ ณ วันที่ 12 มิ.ย. 66 2. จัดทำคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการเคลื่อนย้ายบุคลากร ประกาศ ณ วันที่ 15 มิ.ย. 66 3.หารือร่วมกับทีมงาน RDI กำหนดกระบวนการพิจารณาการอนุมัติให้เคลื่อนย้ายเพื่อพัฒนาศักยภาพการวิจัยในภาคอุตสาหกรรม 4. จัดทำแนวทางการสื่อสารให้กับบุคลากรภายใน สวทช. สร้างความรู้ เข้าใจในกลไกสนับสนุนการเคลื่อนย้ายบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพการวิจัยในภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ ได้แก่ คู่มือพนักงาน, คู่มือแนวทางปฏิบัติ, Q&A ผ่าน Khunse, วิดีโอ, โปสเตอร์, ชุดความรู้ผ่าน Khunse, สื่อประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ และเฟสบุ๊คของสำนักงาน 5. ผพว. สื่อสารผ่านกิจกรรม NSTDA Direction กับกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง ระดับผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป เมื่อวันที่ 20 เม.ย. 66 และกิจกรรม NSTDA Day ครั้งที่ 5 เมื่อวันที่ 31 พ.ค. 66 ในประเด็นกลไกการขับเคลื่อนบุคลากรเพื่อทำงานร่วมกับภาคเอกชนและชุมชน <p style="text-align: right;">ผลสำเร็จร้อยละ 100</p>
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> • กลไกส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาคเอกชนและชุมชน (Talent Mobility) แล้วเสร็จพร้อมใช้งานในปีงบประมาณ 2566 • สามารถส่งบุคลากร ให้ไปทำงานร่วมกับภาคเอกชนและชุมชน (Talent Mobility) ได้ตามเป้าหมายร้อยละ 100 		

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI-2.1 พัฒนากลไกเพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาคเอกชนและชุมชน (Talent Mobility)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลักดันกลไก ที่ได้รับความเห็นชอบมาใช้งานภายในปีงบประมาณ 2566 2. สรุปผลการทำงาน รายงานต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อรับความเห็นและข้อเสนอแนะ 	<ol style="list-style-type: none"> 6. ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการเคลื่อนย้ายบุคลากร ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 24 กรกฎาคม 2566 ที่ประชุมพิจารณา แนวทางและเงื่อนไขการคำนวณต้นทุนค่าใช้จ่ายบุคลากร กระบวนการคัดกรองคุณสมบัติ กระบวนการพิจารณาอนุมัติ และกระบวนการติดตามและประเมินผล และ รายชื่อ และสถานะของพนักงานสวทช. ที่ให้ความสนใจกลไก Talent Mobility 7. ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการเคลื่อนย้ายบุคลากร ครั้งที่ 2/2566 วันที่ 23 สิงหาคม 2566 พิจารณาการไป TM ของพนักงาน (ดร.ประเสริฐ เจริญการนนท์ ศอ.) ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาเห็นชอบในส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง และให้ทีมทำงาน TM นำเสนอที่ประชุม HR Top ต่อไป 8. นำเสนอที่ประชุม HR Top เพื่อพิจารณาการไป TM ของ ดร.ประเสริฐ เจริญการนนท์ และได้รับความเห็นชอบในการไป TM ที่บริษัท เคชเท็ม (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นเวลา 24 เดือน (วันที่ 1 สิงหาคม 2566 - 31 กรกฎาคม 2568) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และให้ดำเนินการตามขั้นตอนตาม process โดยทีมทำงาน TM จะดำเนินการทำบันทึกถึง ผพว. เพื่อลงนามเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อไปคิดเป็นความสำเร็จในการส่งบุคลากรไปทำงาน TM ร้อยละ 100
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> • กลไกส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาคเอกชนและชุมชน (Talent Mobility) แล้วเสร็จพร้อมใช้งานในปีงบประมาณ 2566 • สามารถส่งบุคลากร ให้ไปทำงานร่วมกับภาคเอกชนและชุมชน (Talent Mobility) ได้ตามเป้าหมายร้อยละ 100 		<p>ผลสำเร็จร้อยละ 100</p>

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

NSTDA Talent Mobility

Talent Mobility คือ การส่งเสริมให้บุคลากร สวทช. ได้นำความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม ต่างๆ ไปสนับสนุนด้านพาณิชย์และอุตสาหกรรม ให้กับองค์กรของหน่วยงานรัฐ หรือเอกชนภายในประเทศ โดยบุคลากร สวทช. จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น (Incentive) จากการคำนวณบนพื้นฐานของต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ได้รับจากหน่วยงานนั้น ๆ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสนับสนุนการเคลื่อนย้ายบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพการวิจัย ในภาคอุตสาหกรรม ผ่านกลไกการสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อการแก้ไขปัญหา และพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับภาคอุตสาหกรรม

2. เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำงานเชื่อมโยง ผลงานวิจัยต่างๆ ของ สวทช. พัฒนาศักยภาพนักวิจัย พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับภาคอุตสาหกรรม



Talent Mobility (TM)

เงินที่เรียกเก็บ
จากหน่วยงานภาครัฐ
หรือ เอกชน
(เงินเดือน x 0.5 - 1.5 เท่า)
ไม่รวม + สวัสดิการ,
PVD, ภาษีมูลค่าเพิ่ม

Incentive

35%



คุณสมบัติผู้เข้าร่วม Talent Mobility

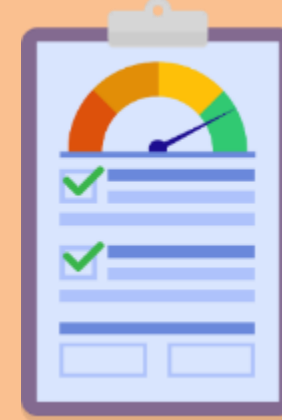
1

เป็นผู้ผ่านการทดลองงาน
ที่บรรจุเป็นบุคลากร สวทช.
แล้ว และไม่อยู่ระหว่างการถูก
ดำเนินการหรือลงโทษทาง
วินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์



2

เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ
ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี
และนวัตกรรมที่สอดคล้อง
กับความต้องการของ
หน่วยงานภาครัฐและเอกชน



3

ได้รับความเห็นชอบ
จากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดใน
ระดับผู้อำนวยการเฉพาะทาง
หรือ รองผู้อำนวยการ
ตามสายบังคับบัญชา



4

สามารถปฏิบัติงานด้วยความ
ท้าทายใหม่ๆ พร้อมรับโจทย์
และแก้ไขปัญหาการทำงาน
ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน



แนวทางการปฏิบัติงาน

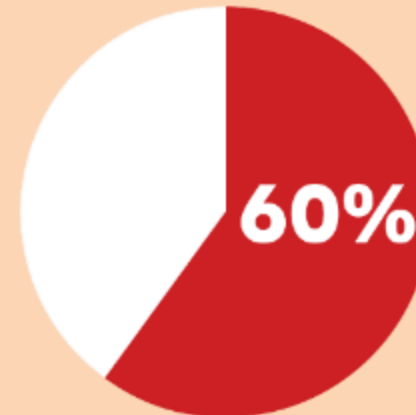
1

ระยะเวลาการปฏิบัติงานครั้งละไม่เกิน 1 ปี สามารถขออนุมัติต่อเนื่องได้ แต่ไม่เกิน 3 ปี (กรณีมีความจำเป็นผู้อำนวยการสามารถพิจารณาขยายระยะเวลาสัญญาหรือบันทึกข้อตกลงได้)



2

ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 60



3

ระยะเวลาทำงาน นับเป็นเวลาทำงานปกติ และนับเป็นเวลาชดใช้ทุนได้



4

ด้านทรัพย์สินทางปัญญาของข้อมูลหรือผลงานที่เกิดขึ้นใหม่ระหว่างปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่ตามที่มีข้อตกลงแล้วแต่กรณี



คู่มือแนวทางการปฏิบัติ

NSTDA Talent Mobility (TM)



กระบวนการคัดกรองคุณสมบัติ กระบวนการพิจารณาอนุมัติ และกระบวนการติดตามและประเมินผล (2/10)

1. การคัดกรอง

2. การพิจารณาอนุมัติ

(ไม่เกิน 1.5 เดือน)

3. การติดตามและประเมินผล

ยื่นหนังสือ
นำส่งและ
แบบฟอร์ม
การขอเข้า
ร่วมโครง
การผ่าน
ทาง HR

☑ **เข้าข่าย**

ฝ่ายเลขานุการ

พิจารณาความครบถ้วน เช่น
☑ เอกสารแสดงเจตจำนง
จากหน่วยงาน TM
☑ การพิจารณาจาก
ผู้บังคับบัญชา

กำหนดส่งเอกสาร
ภายในวันที่ 10 ของทุกเดือน



- ▶ พิจารณาโจทย์ความต้องการ
และแนวทางการตอบโจทย์
- ▶ พิจารณาระยะเวลาและ FTE
- ▶ พิจารณาบุคลากรที่เหมาะสม
และ Incentive
- ▶ ให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุง
กระบวนการ TM
- ▶ พิจารณาลักการ **3WIN**

หลักการ 3WIN

- WIN 1 : หน่วยงาน TM ได้ประโยชน์ เช่น ใช้ความสามารถ สวทช. แก้ Pain Points สำคัญ
- WIN 2 : พนักงาน สวทช. ได้ประโยชน์ เช่น สร้าง visibility พัฒนาโครงการใหม่
ส่งเสริม Career Path
- WIN 3 : สวทช. ได้ประโยชน์ เช่น ตอบภารกิจสำคัญ ได้ Strategic Partner ได้ทรัพยากร

คณะกรรมการ TM หมายถึง คณะกรรมการขับเคลื่อนการเคลื่อนย้ายบุคลากร

1. ฝ่ายเลขานุการ
นำเสนอรายละเอียดผู้สมัคร



จัดประชุม
ทุกสัปดาห์ที่
3-4 ของเดือน



พิจารณาให้ความเห็น

จัดประชุม
ทุกวันอังคาร
สัปดาห์ที่ 1
ของเดือน



พิจารณาเห็นชอบ

แจ้งประเด็นจากที่ประชุมให้
ผู้สมัครทราบ (หากมี)

ภายใน
2-3 สัปดาห์

4. จัดทำบันทึกนำเสนอ
ผพว. เพื่ออนุมัติ และ
ลงนามหนังสือแจ้งผล

(x เดือน)

5. จัดทำสัญญา

เริ่มโครงการ



ทุก 6 เดือน



รายงาน
ความก้าวหน้า
การปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชา + Mentor (TM)
ให้ข้อคิดเห็น



รับทราบ
ความก้าวหน้า



ปิดโครงการ



แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI-2.2 การผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ *</p>	<ol style="list-style-type: none"> สนับสนุนทุนการศึกษาและวิจัยแก่นักศึกษาระดับอุดมศึกษา (โท เอก) เพื่อให้ นักศึกษามาทำงานวิจัยที่เป็น วิทยานิพนธ์ ร่วมกับนักวิจัยสวทช. โดยเน้นงานวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นวิจัย ตาม Agenda Base ของสวทช. รวมทั้ง ประเด็นวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ BCG, EECi และ National AI Strategy ผลักดันให้นักศึกษาที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. สำเร็จการศึกษาและเข้าสู่วิชาชีพด้าน ว และ ท (ไตรมาส1-4) 	<ol style="list-style-type: none"> สนับสนุนทุนการศึกษาและวิจัยแก่นักศึกษาระดับอุดมศึกษาในปีงบประมาณ 2566 รวม 400 ทุน* (ปริญญาโท 170 ทุน ปริญญาเอก 230 ทุน) นักศึกษามาทำงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ร่วมกับนักวิจัย สวทช. โดยเน้นงานวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นวิจัย ตาม Agenda Base ของสวทช. รวมทั้งประเด็นวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ BCG, EECi และ National AI Strategy จำนวน 377 ทุน (ปริญญาโท 147 ทุน ปริญญาเอก 170 ทุน) คิดเป็นร้อยละ 94.25 <p><i>[*เฉพาะทุนต่อเนื่องและทุนใหม่ที่ได้รับ สนับสนุนงบประมาณในปีงบประมาณ 2566]</i></p>
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูง ในมหาวิทยาลัย ตาม MOU และมหาวิทยาลัยอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง ระดับปริญญาโท ปริญญาเอก มีนักศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก ทำวิจัยวิทยานิพนธ์กับนักวิจัยสวทช. ในโจทย์วิจัยของสวทช. โดยมีนักวิจัยเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนทุนระดับปริญญาโท ปริญญาเอก มีนักศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก ที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้าสู่วิชาชีพทาง ว และ ท ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 	<ol style="list-style-type: none"> ผลักดันให้นักศึกษาที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. สำเร็จการศึกษาและเข้าสู่วิชาชีพด้าน ว และ ท (ไตรมาส1-4) 	<ol style="list-style-type: none"> มีนักศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก สำเร็จการศึกษาและทำงานแล้ว รวม 61 คน เข้าสู่วิชาชีพ ว และ ท 59 คน คิดเป็นร้อยละ 96.72 <p style="text-align: right;">ผลสำเร็จร้อยละ 106.1</p>

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

1. สนับสนุนทุนการศึกษาและวิจัยแก่นักศึกษาระดับอุดมศึกษา (โท เอก) เพื่อให้ นักศึกษามาทำงานวิจัยที่เป็น วิทยานิพนธ์ ร่วมกับ นักวิจัยสวทช. โดยเน้นงานวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นวิจัย ตาม Agenda Base ของสวทช. รวมทั้งประเด็นวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับ BCG, EECi และ National AI Strategy (ไตรมาส 1-4)

ระดับการศึกษา	จำนวนทุนการศึกษา*	นักศึกษากำลังงานวิจัยที่เป็น วิทยานิพนธ์ร่วมกับนักวิจัยสวทช.
ปริญญาโท	170 ทุน	147 ทุน
ปริญญาเอก	230 ทุน	230 ทุน
รวม	<u>400 ทุน</u>	<u>377 ทุน</u>

คิดเป็น 94.25%

*เฉพาะทุนต่อเนื่องและทุนใหม่ที่ได้รับสนับสนุนงบประมาณในปีงบประมาณ 2566

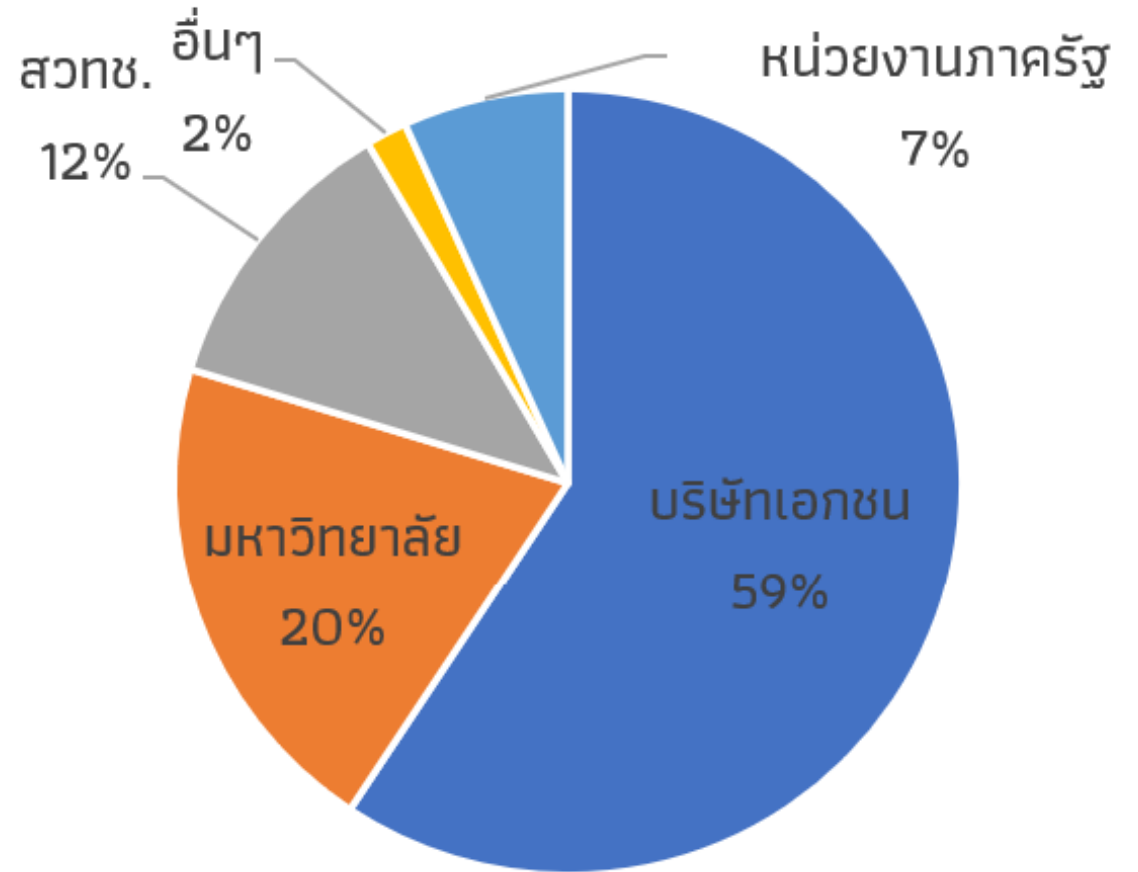
2. ผลักดันให้นักศึกษาที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. สำเร็จการศึกษาและเข้าสู่วิชาชีพด้าน ว และ ท (ไตรมาส1-4)

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ทำงานแล้ว	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ทำงานแล้วเข้าสู่วิชาชีพ ว และ ท
ปริญญาโท	52 คน	50 คน
ปริญญาเอก	9 คน	9 คน
รวม	61 คน	59 คน

คิดเป็น **96.72%**



พนักงาน สวทช.



ประเภทหน่วยงานของนักศึกษาที่ทำงานแล้วและเข้าสู่วิชาชีพ ว และ ท

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI-2.3 สรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) เพื่อทำวิจัยด้วยโจทย์วิจัยจากภาคเอกชน*</p>	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาและส่งเสริมนักวิจัยอาชีพระดับหลังปริญญาเอกโดยร่วมมือกับศูนย์แห่งชาติและหน่วยงานเฉพาะทางโดยทำงานวิจัยร่วมกับ สวทช.และภาคเอกชน (ไตรมาส 1-4) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยหลังปริญญาเอกเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม (ไตรมาส 1-4) 	<ol style="list-style-type: none"> สนับสนุนนักวิจัยหลังปริญญาเอกที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. ได้รับทุนสนับสนุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (บพค.) จำนวน 50 ทุน อ้างถึงประกาศ บพค. ที่ 7/2566 เรื่อง การประกาศผลข้อเสนอโครงการ National Postdoctoral/Postgraduate System ณ วันที่ 27 มีนาคม 2566 ระยะเวลาโครงการ 1 ปี (1 เมษายน 2566 - 31 มีนาคม 2567) ขณะนี้ทำสัญญารับทุนจาก บพค. และทำสัญญาว่าจ้างราย Industrial Postdoc/Postmaster รายบุคคลเสร็จสิ้น และเข้าปฏิบัติงานวิจัยแล้ว สนับสนุนนักวิจัยหลังปริญญาเอกที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. ทุนต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2565 จำนวน 61 คน จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ Industrial Postdoc จำนวน 9 กิจกรรม ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> จัดอบรมหัวข้อ “Professional Presentation Techniques” วันที่ 22-23 พ.ย. 65 เวลา 09.00-16.00 น. ณ ห้อง CC 305 อาคารศูนย์ประชุมอุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย โดยมี จำนวนผู้เข้าอบรม 21 คน ร้อยละความพึงพอใจ 95.81 จัดอบรม “Connecting to People for Industrial Postdoc” วันที่ 14-15 ธันวาคม 65 เวลา 09.00-16.00 น. ณ ห้อง CC 305 ชั้น 3 อาคารศูนย์ประชุมอุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย จัดกิจกรรมศึกษาดูงานการประยุกต์ใช้งานวิจัยเพื่อการประโยชน์เชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรม ณ Dairy Home Farm จ. นครราชสีมา และบจก. Singha Beverage จ.นครปฐม วันที่ 20-21 ธ.ค. 65
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> มีจำนวน Industrial Postdoc ไม่ต่ำกว่า 40 คน อนุมัติได้รับงบประมาณจาก หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (บพค.) สนับสนุนทุนนักวิจัยหลังปริญญาเอกที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2565 จำนวน 65 คน (Industrial Postdoc รุ่นที่ 1 = 20 คน และ รุ่นที่ 2 = 45 คน) 		

(ต่อ)

ผลสำเร็จร้อยละ 109.4

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI-2.3 สรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) เพื่อทำวิจัยด้วยโจทย์วิจัยจากภาคเอกชน*</p>	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาและส่งเสริมนักวิจัยอาชีพระดับหลังปริญญาเอกโดยร่วมมือกับศูนย์แห่งชาติและหน่วยงานเฉพาะทางโดยทำงานวิจัยร่วมกับ สวทช.และภาคเอกชน (ไตรมาส 1-4) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยหลังปริญญาเอกเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม (ไตรมาส 1-4) 	<ol style="list-style-type: none"> 3.4 NSTDA Basic Learning รับฟังวิสัยทัศน์ในการบริหารงานวิจัยของผู้บริหารศูนย์แห่งชาติ และร่วม update Technology Trend เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของ สวทช. <ol style="list-style-type: none"> 3.4.1 หัวข้อ “ทิศทาง เป้าหมาย การดำเนินงาน และ Technology Trend ของศูนย์แห่งชาติ” วันพฤหัสบดีที่ 9 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 9.00-10.30 น.ดร. วรณพ วิเศษสงวน (ผศช.) 3.4.2 หัวข้อ “ทิศทาง เป้าหมาย การดำเนินงาน Technology Trend NECTEC” วันพฤหัสบดีที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 9.00-10.30 น. ดร.ชัย วุฒิวิวัฒน์ชัย (ผศอ.) 3.4.3 หัวข้อ “ทิศทาง เป้าหมาย การดำเนินงาน Technology Trend ENTEC” วันจันทร์ที่ 20 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 13.00-14.30 น. ดร.สุมิตรา จรสโรจน์กุล (ผศล.) 3.4.4 หัวข้อ “ทิศทาง เป้าหมาย การดำเนินงาน Technology Trend NANOTEC” วันศุกร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 13.30-15.00 น.ดร.วรรณี ฉินศิริกุล (ผศน.) 3.4.5 หัวข้อ “ทิศทาง เป้าหมาย การดำเนินงาน Technology Trend MTEC” วันศุกร์ที่ 3 มีนาคม เวลา 9.00-10.30 น. ดร.จุลเทพ ขจรไชยกูล (ผศว.) 3.5 R&D Experience Sharing ร่วมเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการพัฒนาคุณภาพงานวิจัย <ol style="list-style-type: none"> 3.5.1 หัวข้อการบริหารทรัพย์สินทางปัญญา วันพุธที่ 15 มี.ค. 66 เวลา 9.30 -11.30 น. ดร.ศรัณย์ สัมฤทธิ์เดชขจร รอง ผพว. 3.6 จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแก่ผู้รับทุน รุ่น 2 เรื่อง IP management for Innovative Business [24-26 ส.ค. 2566] 3.7 จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแก่ผู้รับทุน รุ่น 3 เรื่อง Presentation Skills Development Course [3-5 ส.ค. 2566] 3.8 IP management for Innovative Business วันที่ 24-26 สิงหาคม 2566 ณ Chateau de Khao Yai จ.นครราชสีมา 3.9 Service Science and Business Model Canvas วันที่ 21-22 กันยายน 2566 ณ ss.สุโกศล กรุงเทพฯ
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> มีจำนวน Industrial Postdoc ไม่ต่ำกว่า 40 คน ภาครัฐได้รับงบประมาณจาก หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (บพค.) สนับสนุนทุนนักวิจัยหลังปริญญาเอกที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2565 จำนวน 65 คน (Industrial Postdoc รุ่นที่ 1 = 20 คน และ รุ่นที่ 2 = 45 คน) 		

ผลสำเร็จร้อยละ 109.4

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)



ประกาศหน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (บพค.)

ที่ 7/2566

เรื่อง การประกาศผลข้อเสนอโครงการ "National Postdoctoral/Postgraduate System"

แผนงานสำคัญ F13 (S4P21) ผลักดันและพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและพัฒนา กำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ รวมทั้งนักวิทยาศาสตร์ และนวัตกรรม ที่มีทักษะสูง ให้มีจำนวนมากขึ้น และตรงตามความต้องการของประเทศ โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ 2566

ตามที่ หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (บพค.) ได้ประกาศรับข้อเสนอโครงการ ในประเด็น/หัวข้อการสนับสนุน เรื่อง "National Postdoctoral/Postgraduate System" ประจำปีงบประมาณ 2566 ระหว่างวันที่ 1 - 30 มิถุนายน 2565 ภายใต้แผนงานสำคัญ F13 (S4P21) ผลักดันและพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและพัฒนา กำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ รวมทั้งนักวิทยาศาสตร์ และนวัตกรรม ที่มีทักษะสูง ให้มีจำนวนมากขึ้น และตรงตามความต้องการของประเทศ โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม แผนงาน P21 ยกระดับการผลิตและพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและพัฒนา รวมถึงนักวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และสถาบันวิจัย ให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศแบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม นั้น

ในการนี้ บพค. ได้ดำเนินการพิจารณาคัดกรองข้อเสนอโครงการที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและผลลัพธ์ที่สำคัญของการประกาศทุน และมีการพิจารณาถ่วงดุลของข้อเสนอโครงการโดยผู้ทรงคุณวุฒิตามหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์ของแผนงาน ซึ่งในการพิจารณาข้อเสนอโครงการฯ ได้ให้ความสำคัญต่อเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของข้อเสนอโครงการที่ตอบโจทย์แผนงาน ในการพัฒนานักวิจัยหลังปริญญาเอก นักวิจัยหลังปริญญาโท เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve New S-curve และ BCG รวมถึงการพัฒนานักวิจัยระดับหลังปริญญาเอก นักวิจัยหลังปริญญาโท ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีองค์ความรู้เชิงลึกด้านเทคโนโลยีแห่งอนาคต (Frontier Technology) รวมถึงสนับสนุนให้เกิดการสร้างระบบและกลไกการขับเคลื่อนความเป็นเลิศของนักวิจัยระดับหลังปริญญาเอก นักวิจัยหลังปริญญาโท ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหาร บพค. ได้พิจารณาข้อเสนอโครงการภายใต้แผนงานฯ โดยมีข้อเสนอโครงการที่ได้รับการสนับสนุน จำนวน 14 โครงการ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2566

(ศาสตราจารย์ ดร.สมปอง คล้ายหนองสรวง)

ผู้อำนวยการหน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม



ลำดับ	รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	หัวหน้าโครงการ/สังกัด
8	4613805	โครงการนักวิจัยหลังปริญญาเอกเพื่อส่งเสริมการศึกษาฟิสิกส์นอกเหนือแบบจำลองมาตรฐาน	ผศ.ดร.นรพัทธ์ ศรีมโนภาษ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
9	4614030	การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและพัฒนาที่มีศักยภาพสูงสำหรับการยกระดับการใช้ประโยชน์จากอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันสู่ผลิตภัณฑ์มูลค่าสูง	ศ.ดร. วรณา ชูฤทธิ์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
10	4614036	การพัฒนาระบบการสร้างบุคลากรวิจัยระดับหลังปริญญาเอกและหลังปริญญาโทให้กับประเทศ	ดร.วรรณิ ฉินศิริกุล สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.)
11	4624065	แพลตฟอร์มเสริมสร้างศักยภาพของนักวิจัยรุ่นใหม่ ชัยยอดทางงานวิจัยด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพืชและจุลินทรีย์ที่มีประโยชน์	ศ.ดร. หนึ่ง เตียอำรุง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
12	4624107	เทคโนโลยีอวกาศสำหรับการประเมินศักยภาพการกักคาร์บอนของป่าเพื่อการบรรลุการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์	รศ.ดร.วิรงค์ จันทรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI 3.1 พัฒนากลไกให้เกิดการทำงานร่วมกันในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration)</p>	<ol style="list-style-type: none"> นำเสนอแนวทางการทำงานร่วมกันในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) ต่อผู้บริหารเพื่ออนุมัติ (ไตรมาส 2-3) สื่อสารกลไกด้าน HR ที่รองรับการทำงานร่วมกันในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) ให้พนักงานรับทราบ (ไตรมาส 2-4) 	<p>กลไกการทำงานร่วมกันในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) ดำเนินการแล้วเสร็จ พร้อมใช้งานใน ปีงบประมาณ 2566 โดยมีการดำเนินงานดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ Core business เป็น sandbox สำหรับส่งเสริมและเตรียมความพร้อมสำหรับผลงานวิจัยและนวัตกรรมของ สวทช. ได้รับอนุมัติจาก กวทช. เมื่อวันที่ 23 ม.ค.66 ประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ก.พ.66 เป็นต้นไป วันที่ 3 มี.ค. 66 นำเสนอ กลไก NSTDA Horizontal Collaboration ต่อ ผู้ช่วย ผพว. ด้าน Core Business (Trafy Fondue, Digital Healthcare Platform, FoodSERP, Thailand i 4.0 Platform) นำเสนอต่อที่ประชุม HR Top ครั้งที่ 3/2566 วันที่ 7 มี.ค. 66 เพื่อพิจารณาแนวทางการออกแบบ กลไก NSTDA Horizontal Collaboration ที่มี 4 key Factors ที่ทำให้การทำงานในลักษณะ Horizontal Collaboration หรือ HC เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและมีความยั่งยืน ได้แก่ 1) Job Pooling Matching 2) Fast Track Support 3) Incentive & Rewarding 4) Evaluation ซึ่งที่ประชุมเห็นชอบในหลักการ โดยให้รับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปพิจารณากบทวน เข้าร่วมในกิจกรรม Knowledge Sharing: Core business ที่จัดโดย ฝ่ายกลยุทธ์วิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยี และฝ่ายกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรวิจัยและพัฒนาองค์กร ศอ. เมื่อวันที่ 20 ม.ค. 66 และ 27 มี.ค. 66 ใน session ถาม-ตอบ เกี่ยวกับกลไกดูแลบุคลากร Core business เดือนเมษายน 2566 สื่อสารแนวทางที่ได้รับอนุมัติจาก HR top ให้กับ ผช.ผพว.[CB] และ CB Director ทราบ และรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อดำเนินการต่อไป ผพว. สื่อสาร NSTDA Day 31 พ.ค.66 ไปประเด็นการพัฒนา 4 กลไกสนับสนุนภายในองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานในแนวระนาบ กลุ่มเป้าหมายระดับพนักงานทั่วไป เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน 2566 หรือ ทีม IT เพื่อเตรียมระบบประเมินผลให้รองรับการประเมินรายบุคคล หรือสายงานกลยุทธ์องค์กร เพื่อพิจารณาภาระงานหลัก สวทช. <ul style="list-style-type: none"> ระดับหน่วยงาน เตรียมดำเนินการร่างภารกิจหลัก สวทช. และ final BSC ภายใน ส.ค.66 เพื่อให้สามารถ deploy ไปยังศูนย์และสายงานในเดือน ก.ย.66 ระดับบุคคล กำหนด timeline การเปิดระบบ IADP Online เพื่อให้พนักงานตั้งตัวชีวิตประจำปี 2567 ได้ตั้งแต่ 1 พ.ย.66-31 ธ.ค.66 เตรียมกำหนด #hashtag ชื่อภารกิจหลัก และเตรียมพัฒนาระบบให้รองรับการให้คะแนนในระบบ IADP Online
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> กลไกให้เกิดการทำงานร่วมกันในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) พร้อมใช้งานจริง ในปีงบประมาณ 2566 		

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 66

HRI 3.1 พัฒนากลไกให้เกิดการทำงานร่วมกันในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration)

ตัวชี้วัดปลายปี 66

- กลไกให้เกิดการทำงานร่วมกันในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) **พร้อมใช้งานจริง** ใน **ปีงบประมาณ 2566**

เป้าหมายไตรมาส 4

1. นำเสนอแนวทางการทำงานร่วมกันในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) ต่อผู้บริหารเพื่ออนุมัติ (ไตรมาส 2-3)
2. สื่อสารกลไกด้าน HR ที่รองรับการทำงานร่วมกันในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) ให้พนักงานรับทราบ (ไตรมาส 2-4)

ผลการดำเนินการประจำปี 2566

8. นำเสนอความคืบหน้ากลไก NSTDA Horizontal Collaboration ต่อที่ประชุมผู้บริหาร (XAB) วันที่ 22 สิงหาคม 2566
 - **Fast track Support:** เป็นการจัดให้มีกระบวนการสนับสนุนที่คล่องตัว และรวดเร็ว ในด้านการเงิน พัสดุ กฎหมาย สำหรับ Core business โดยติด tag ในระบบและติดตามมาตรฐานการให้บริการ Fast track อย่างใกล้ชิด ซึ่งทั้ง 3 หน่วยงานให้ความสำคัญและให้บริการอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพทำให้การให้บริการทั้งด้านการเงิน พัสดุ และกฎหมาย ดำเนินการให้ CB ได้รวดเร็วกว่า SLA ที่กำหนด
 - **Evaluation:** กลไกนี้พบข้อจำกัดระบบ IADP ที่ไม่สามารถประเมินร่วมในระบบ ทำได้เพียงการให้ความเห็นประกอบ จึงได้จัดทำ Concept และออกแบบระบบรองรับการประเมินรายบุคคลในรูปแบบ Horizontal Collaboration ร่วมกับฝ่ายข้อมูลสารสนเทศ (ISSI) โดยการกำหนด #hashtag การทำงานหลัก และ IADP Grade สำหรับผู้ประเมินและผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยให้ผู้ร่วมประเมินสามารถให้คะแนน พร้อมทั้งความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ ทั้งนี้ ได้ประสานงานกับฝ่ายกลยุทธ์องค์กร (OSPM) เพื่อขอข้อมูลและหารือเกี่ยวกับการกำหนดภารกิจหลักของ สวทช. ในระบบ IADP ให้รองรับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมินผลในปี 2567
 - **Incentive:** การพิจารณาเงินเพิ่มพิเศษปลายปี (ถ้ามี) สำหรับผู้ทำงาน Core business เป็นดุลยพินิจของ ผพว. ซึ่งจะเป็นการพิจารณาเมื่อภายหลังจากรอบงบประมาณเงินเพิ่มพิเศษที่ได้รับอนุมัติแล้ว ประมาณเดือนพฤศจิกายน 2566
 - **Job pooling matching:** มีการประกาศรับสมัครภายใน สวทช. มีผู้สนใจสมัครคัดเลือก โอนย้ายไปสังกัด CB จำนวน 6 ราย / แบ่ง FTE ไป CB โดยไม่โอนย้าย จำนวน 5 ราย พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการส่งคนเข้าไปร่วมงานกับหน่วยงาน CB เนื่องจาก พนักงานที่มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับความต้องการ มีภาระงานติดตัวค่อนข้างมากที่ไม่สามารถแบ่ง FTE ไปตามที่ CB ต้องการ อีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัด (ระดับศูนย์/RG) ไม่ได้มี commitment เรื่อง CB
9. การสื่อสารกลไกรองรับ HC สำหรับปี 2567 จะเป็นประเด็นเรื่องการประเมินร่วมในระบบ IADP ซึ่งจะดำเนินการหลังจากปรับปรุงระบบ IADP รองรับการประเมินร่วม คาดการณ์ประมาณเดือน พ.ย. 2566

ผลสำเร็จร้อยละ 100

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานคุณภาพเยี่ยม ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HR top ครั้งที่ 3/2566 วันอังคารที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2566
มติที่ประชุม: เห็นชอบในหลักการและให้รับข้อเสนอแนะไปดำเนินการ
และมาเสนอที่ประชุมในครั้งต่อไป



**Job pooling
matching**



**Fast track
Support**



**Incentive
& Rewarding**



Evaluation

สรุปข้อคิดเห็นจาก HR top ครั้งที่ 3/2566 วันอังคารที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2566

- ข้อจำกัดของระบบ IADP ยังไม่สามารถประเมินร่วมในระบบ IADP การประเมินร่วมจึงทำได้เพียงการให้ความเห็นประกอบ
- ควรมีการประเมิน Core Business ก่อนการให้ค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ และคำนึงถึงงบประมาณ และควรคิดการให้ incentive ให้ครอบคลุมคนทำงานทุกคน

สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ CB Director เดือนเมษายน 2566

- ควรกำหนด KPI ให้กับระดับศูนย์/สายงาน เพื่อ deploy ส่งเสริมให้คนมาร่วมงาน CB ได้มากขึ้น
- ควรมีหลักเกณฑ์การเสนอเลื่อนตำแหน่ง ที่สามารถนำผลงานที่ทำร่วมกับภาคเอกชนหรือภาครัฐที่มีการใช้งานจริง ใน CB เป็นผลงานในการเสนอเลื่อนตำแหน่งได้
- การให้เงินเพิ่มพิเศษปลายปีมีความเหมาะสม กับ CB เพราะสามารถจ่ายตาม performance ได้โดยควรกำหนดตัวชี้วัดที่จะพิจารณาจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ เนื่องจากการทำงานในปีแรกเป็นการเริ่มต้นทุก CB

แนวทางดำเนินการ

- 1.หารือฝ่ายกลยุทธ์องค์กรเพื่อกำหนดภารกิจหลัก deploy ตัวชี้วัดสำหรับปีงบประมาณ 2567
2. การพัฒนาระบบ IADP online ให้รองรับการให้คะแนนประเมินร่วมสำหรับการประเมินในปีงบประมาณ 2567
3. การพิจารณาเงินเพิ่มพิเศษปลายปี (ถ้ามี) สำหรับผู้ทำงาน HC เป็นดุลยพินิจของ พพว.
4. การปรับปรุงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งให้รองรับผลงานที่ตอบทิศทางองค์การเสนอเลื่อนตำแหน่ง

ความคืบหน้ากลไก NSTDA Horizontal Collaboration

เสนอที่ประชุมผู้บริหาร (XAB)
วันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2566

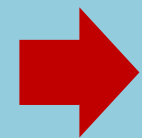
แนวทางการจัดทำ IADP รองรับการดำเนินงานในรูปแบบ
NSTDA Horizontal Collaboration

หลักการ

1. การถ่ายทอด (deploy) ตัวชี้วัดของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

BCG Implementation
 เน้นขยายผลใน 10 โครงการ จาก 33 โครงการ

 สารสกัดมูลค่าสูง (กาแฟ กระชาย ใบมะขาม)	 อาหารฟังก์ชัน และ Functional Ingredients	 ทุ่งกุลาร่องไฟ	 Traffy Fondue	 Platform ผู้พิการ & ผู้สูงอายุ
 ตัวชี้วัดและฐานข้อมูล CO2, CE, SDG	 Digital Healthcare	 ชุดตรวจโรคไต & เบาหวาน	 วัคซีนสัตว์	 Industry i4.0



กำหนดภารกิจหลัก

กำหนดผู้รับผิดชอบหลัก

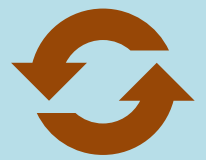
2. บทบาท และการรองรับของระบบการประเมินผล



IADP

ผู้รับผิดชอบหลัก เป็นผู้ประเมินร่วมกับผู้บังคับบัญชา

การกำหนด IADP ในรูปแบบ NSTDA Horizontal Collaboration



การปรับระบบ IADP ให้รองรับ

1. กำหนด Master ภารกิจหลัก สำหรับการ deploy ตัวชี้วัดตามภารกิจหลักของ สวทช.
(ข้อมูลภารกิจหลักของ สวทช. จากฝ่ายบริหารกลยุทธ์และนโยบายองค์กร (OSPM))

2. กำหนดให้ผู้ประเมินร่วมสามารถให้คะแนนประเมิน พร้อมทั้งให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมได้



ขั้นตอนการ deploy ตัวชี้วัด

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดหลัก

- deploy ตัวชี้วัด หารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาตรง ของผู้เกี่ยวข้องก่อน
- deploy ตัวชี้วัดไปยังผู้เกี่ยวข้องตามที่ตกลง

ผู้บังคับบัญชาตรง/ผู้เกี่ยวข้อง

- ตรวจสอบตัวชี้วัดที่ deploy ในระบบ IADP ตามที่ได้รับแจ้งทางอีเมล



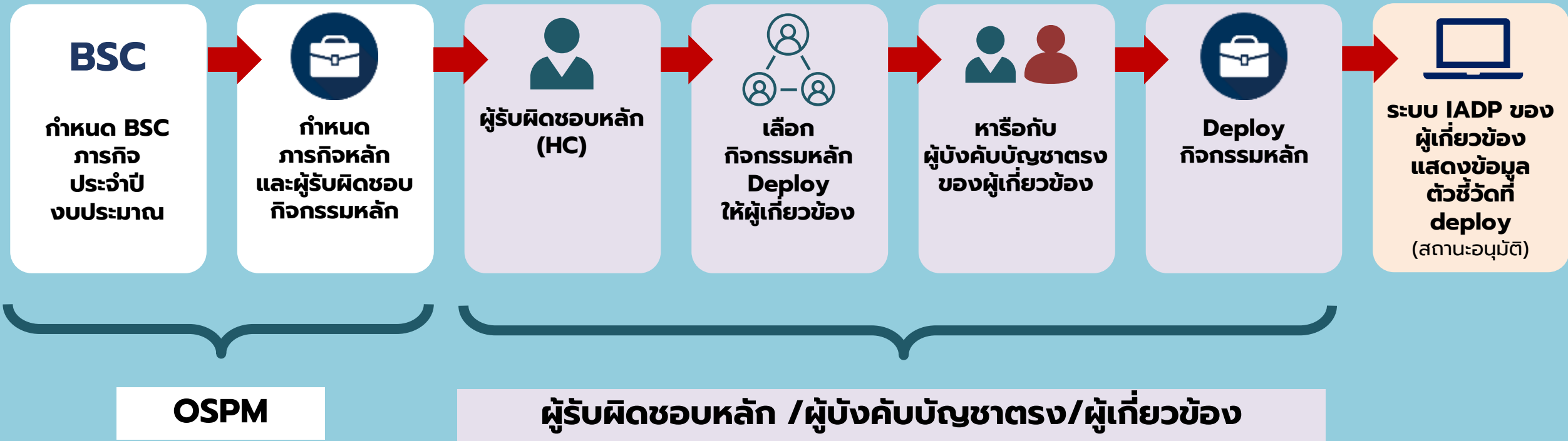
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้รับผิดชอบหลักสามารถ deploy ตัวชี้วัดให้ผู้เกี่ยวข้อง และสามารถประเมินผลตัวชี้วัดที่ deploy ได้
2. สามารถทราบข้อมูลผู้ที่ปฏิบัติงานตอบเจตยภาริทธิกหลักของ สวทช. ได้ชัดเจนขึ้น
3. สามารถนำข้อมูล Master ภารกิจหลัก และการให้คะแนนประเมินของผู้ประเมินร่วมมาวิเคราะห์นำมาใช้ประโยชน์ต่อได้

หมายเหตุ:
 เป็น drop down list Master ภารกิจหลัก, Grade

****คุยก่อนส่ง ตกลงก่อนคลิก****

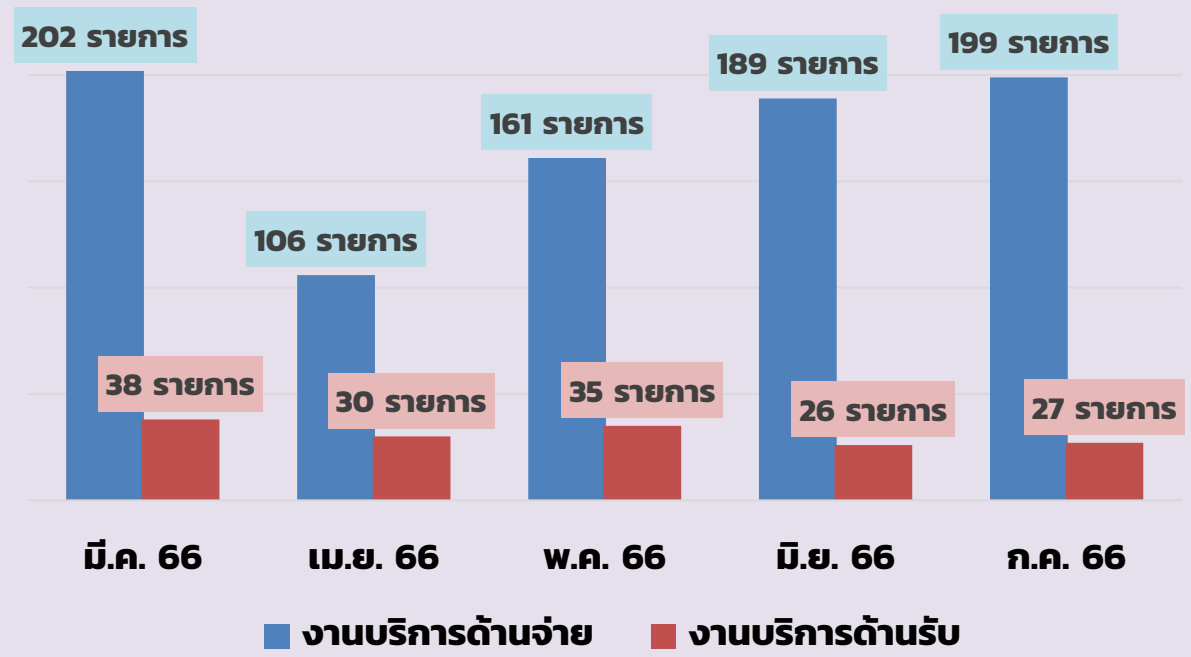
ขั้นตอนการถ่ายทอดตัวชี้วัดในระบบ IADP



Fast track Support

รายงานการดำเนินการติด tag ภายใต้โครงการ Core business จากกระบวนการทำงานของฝ่ายการเงินและบัญชี

การเงิน



กฎหมายและสัญญา

ให้บริการ Core Business ในเดือน ก.ค. 66	
ผลการดำเนินการ	ค่าเฉลี่ย 4.33 วัน
นับตั้งแต่วันที่รับเรื่องเข้าฝ่ายสัญญา	Min 3 วัน / Max 5 วัน
รวมทั้งสิ้น 3 สัญญา	

การพิสูจน์

จำนวนการให้บริการตั้งแต่ 20 มี.ค. ถึง 31 ก.ค. 66

Core Business	จำนวน (เรื่อง)	สถานะ เบิกจ่ายแล้ว	สถานะ รอเบิกจ่าย
FoodSERP	6	3	3
Traffy	2	-	2
Digital Healthcare Platform	1	-	1

รายการงานให้บริการ (SLA)

รายการจัดซื้อจัดจ้างครั้งหนึ่งไม่เกิน 100,000 บาท	
ผลการดำเนินการร้อยละ 100	ค่าเฉลี่ย 7.17 วัน
SLA การจัดซื้อจัดจ้าง (นับตั้งแต่ PR – ออก PO)	10 วัน
รวมทั้งสิ้น 6 เรื่อง	

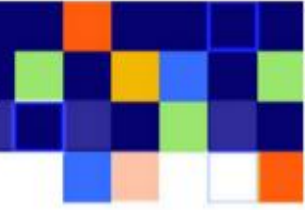
รายการจัดซื้อจัดจ้าง ตั้งแต่ 100,000 ถึง 500,000 บาท	
ผลการดำเนินการร้อยละ 66.67	เฉลี่ย 17.67 วัน
SLA การจัดซื้อจัดจ้าง (นับตั้งแต่ PR – ออก PO)	20 วัน
รวมทั้งสิ้น 3 เรื่อง	

ข้อมูล ณ วันที่ 16 ส.ค. 66

NSTDA Core Business



ศูนย์
NSTDA



11 คน

Traffy*

**Digital
Healthcare
Platform**



20++ คน



101 คน

**food
SERP**

**Thailand i4.0
Platform**



9 คน

ประมาณ 141 คน++

การสื่อสารกลไกด้าน HR ที่รองรับการทำงานร่วมกันในแนวระนาบ [Horizontal Collaboration]

20 มกราคม 2566

กิจกรรม Knowledge Sharing: ท้าว
ต่อไปด้วยกัน NSTDA Core Business
Thailand i4.0 Platform



27 มีนาคม 2566

กิจกรรม Knowledge Sharing ท้าว
ต่อไปด้วยกันกับ NSTDA Core
Business: FoodSERP Platform



31 พฤษภาคม 2566

NSTDA DAY

ผลการดำเนินงาน NSTDA Core Business ไตรมาสที่ 2 ปีงบประมาณ 2566

- สนับสนุนการขับเคลื่อน NSTDA Core Business โดยปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการทำงาน
- สร้าง Sandbox สำหรับ NSTDA Core Business โดยจัดทำกระบวนการและแนวปฏิบัติการเปิดโครงการและบริหารกรอบงบประมาณภายใต้โปรแกรม CB, Agenda, Pillar ที่สะดวก และคล่องตัวในการบริหารและติดตาม
- พัฒนากลไกสนับสนุนภายในองค์กร ที่ส่งเสริมการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal collaboration: HC) นำกลไกสนับสนุน 4 ประเด็น ได้แก่ 1) Job pooling matching 2) Fast track support 3) Evaluation และ 4) Incentive & Rewarding
- พัฒนาการให้บริการธุรกิจและอุตสาหกรรมแบบครบวงจรภาพรวมทั้ง สวทช. (One Stop Service) อย่างยั่งยืน ด้วย 8 นวัตกรรม ได้แก่ 1) การพัฒนาทำสังคมด้าน วทน. 2) การให้บริการโครงสร้างพื้นฐาน 3) การสนับสนุนทางการเงิน 4) สิทธิประโยชน์ทางภาษี 5) การตลาด 6) การให้บริการผู้เชี่ยวชาญ/นักวิจัยเพื่อยกระดับเทคโนโลยี 7) การใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาเชิงพาณิชย์ และ 8) การพัฒนาธุรกิจนวัตกรรม

ได้รับเงินนอกงบประมาณ 82 ล้านบาท

สร้างกลยุทธ์ NSTDA Core Business นำพลังวิจัย รับผิดชอบต่อสังคม

จัดโดย ฝ่ายกลยุทธ์วิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยี และฝ่ายกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรวิจัยและพัฒนาองค์กร ศอ.

พพ. สื่อสารให้กับพนักงานทั่วไป จัดโดย ฝ่ายสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร สก.



การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ NSTDA Core Business

เป็น Sandbox สำหรับส่งเสริมและเตรียมความพร้อมสำหรับผลงานวิจัยและนวัตกรรมของ สวทช. (Incubate and Accelerate) เพื่อให้เกิดการขยายผลสู่การใช้งานที่สร้างผลกระทบสูง มีผู้ใช้จำนวนมาก จากความสามารถของ สวทช. และสามารถมีรายได้แบบยั่งยืน


 **พ.พว.**
ศ. ดร.ชูกิจ ลิมปิจำนงค์

 **พช.พพว. ด้าน Core Business สวทช.**
ดร. กัลยา อุดมวิทิต (รักษาการ)

 **กลุ่มนวัตกรรมดิจิทัลสำหรับเมือง**
Traffy Fondue Group (FONDUE)

 **กลุ่มแพลตฟอร์มดิจิทัลสุขภาพการแพทย์**
Digital Healthcare Platform Innovation Group (DigitalHealth)

 **กลุ่มแพลตฟอร์มบริการผลิตอาหารและส่วนผสมฟังก์ชัน**
Service Platform for Food and Functional Ingredients Group (FoodSERP)

 **กลุ่มแพลตฟอร์มสนับสนุนอุตสาหกรรม 4.0 ของไทย**
Thailand i4.0 Platform Group (i4Platform)

 **ฝ่ายสนับสนุน NSTDA Core Business**
NSTDA Core Business Supporting Division (CBS)

**โครงสร้างนี้ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการ กวทช. เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2566

และประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 เป็นต้นไป**

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI 3.2 ทบทวนนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นตามลักษณะงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการทบทวนข้อบังคับระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (ไตรมาส 2-4) สื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นของ สวทช. (ไตรมาส 4) 	<p>นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นตามลักษณะงานแล้วเสร็จพร้อมใช้งานได้จริงภายในปีงบประมาณ 2566 แบ่งเป็น</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนของการเสนอรูปแบบการจ่าย Incentive ใหม่ <ul style="list-style-type: none"> ร่างข้อบังคับฯ Talent Mobility และ Contract Research Incentive ได้รับการอนุมัติและลงนามโดยรัฐมนตรี อว. เรียบร้อยแล้ว พร้อมประกาศใช้และเริ่มดำเนินการได้ตั้งแต่ช่วงปลายเดือน มี.ย. 66 Incentive รูปแบบใหม่ทั้ง Talent Mobility และ Contract Research Incentive ได้รับการประกาศใช้และเริ่มสื่อสารให้บุคลากร สวทช. ทราบในวงประชุมต่างๆ และได้ร่วมประชุมหารือในแนวทางการดำเนินการต่อกับทีมที่เกี่ยวข้องเป็นที่เรียบร้อยแล้วในช่วงเดือน ก.ค.-ก.ย. 66 ส่วนของการสำรวจค่าตอบแทนจากองค์กรอื่นๆ <ul style="list-style-type: none"> นำเสนอการทบทวนการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นของหน่วยงานต่างๆ ในที่ประชุมผู้บริหาร HR เรียบร้อยแล้ว โดยแบ่งเป็น หน่วยงานในสังกัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยต่างๆ หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ และหน่วยงานภาคเอกชน โดยจัดกลุ่มข้อมูลการสำรวจเป็นดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> เงินเดือนและอัตราแรกเข้าของระดับปริญญาต่างๆ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งรูปแบบเงินและที่ไม่ใช่เงิน ที่ประชุมมีมติรับทราบข้อมูลการสำรวจฯ และให้ความเห็นชอบในการทบทวนอัตราแรกเข้าของระดับปริญญาต่างๆ อีกครั้งในปีงบประมาณ 2567 ได้มีการหารือและประชุมกันเพื่อวางแนวทางการทบทวนอัตราแรกเข้าของระดับปริญญาต่างๆ รวมถึงแนวทางการดำเนินการต่างๆ ในปีงบประมาณ 2567 เรียบร้อยแล้วในเดือน ก.ย. 66
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นตามลักษณะงานแล้วเสร็จพร้อมใช้งานได้จริงภายในปีงบประมาณ 2566 		<p style="text-align: right;">ผลสำเร็จร้อยละ 100</p>

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานคุณภาพงาน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แนวทางการสำรวจค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ ขององค์กรต่างๆ 2566

	เงินเดือน แรกเข้า	สวัสดิการ รักษาพยาบาล	สวัสดิการ อื่นๆ	ผลประโยชน์ จูงใจอื่นๆ
มหาวิทยาลัย				
หน่วยงานเอกชน				
หน่วยงานรัฐในกระทรวงต่างๆ (ข้อมูลการสำรวจปี 2561)				

เปรียบเทียบอัตราแรกเข้าของ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานเอกชนต่างๆ

วุฒิการศึกษา	สวทช. ปัจจุบัน	จุฬาฯ	มธ.	มหิดล	มศว.	มช.	มข.	มอ.	สุนารี	มก.	มจพ.	เฉลี่ย
ปริญญาตรี (ปฏิบัติงานสาย วิทยาศาสตร์และ วิศวกรรม)	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
ปริญญาตรี (ปฏิบัติงานสายสนับสนุน)	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
ปริญญาโท (ปฏิบัติงานสาย วิทยาศาสตร์และ วิศวกรรม)	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
ปริญญาโท (ปฏิบัติงานสายสนับสนุน)	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
ปริญญาเอก (สายวิชาการ)	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
ปริญญาเอก (สายสนับสนุน)			XXX	XXX			XXX	XXX				XXX

เปรียบเทียบเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์หน่วยงานในกระทรวงต่างๆ

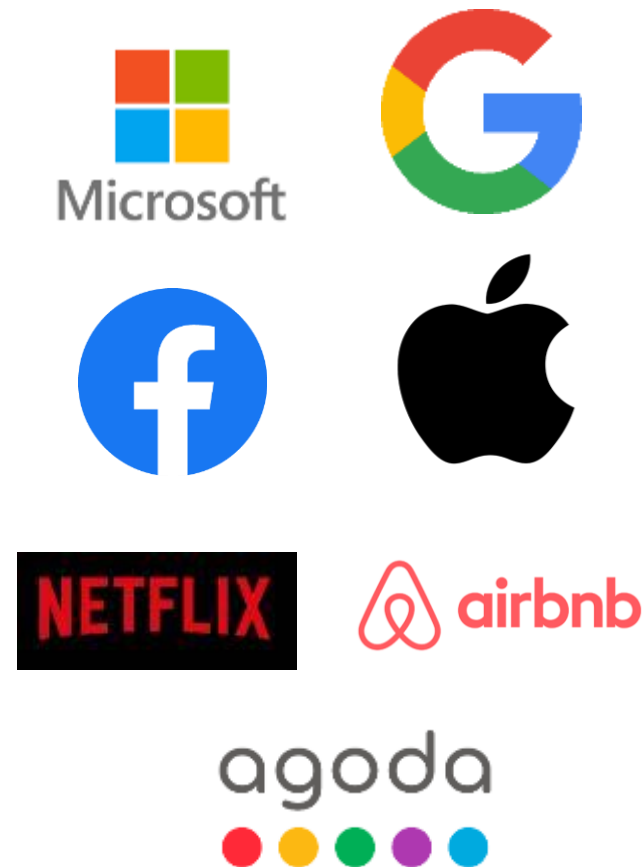
ชื่อย่อ	ชื่อเต็ม	ประเภทองค์กร
สวทช.	สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ	หน่วยงาน พ.ร.บ. เฉพาะ
มว.	สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ	
วว.	สถาบันวิจัย วท. แห่งประเทศไทย	รัฐวิสาหกิจ
สกอก.	สนง.พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ	องค์กร มหาชน
สทน.	สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ	
สช.	สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน	
สตร.	สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ	
สสน.	สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร	
สนช.	สนง.นวัตกรรมแห่งชาติ	
ศลช.	ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์	
วศ.	กรมวิทยาศาสตร์บริการ	

แนวทางการสำรวจสวัสดิการ และผลประโยชน์ ของบริษัทเอกชนต่างๆ 2566

บริษัทเอกชนในประเทศไทย



บริษัทเอกชนในต่างประเทศ



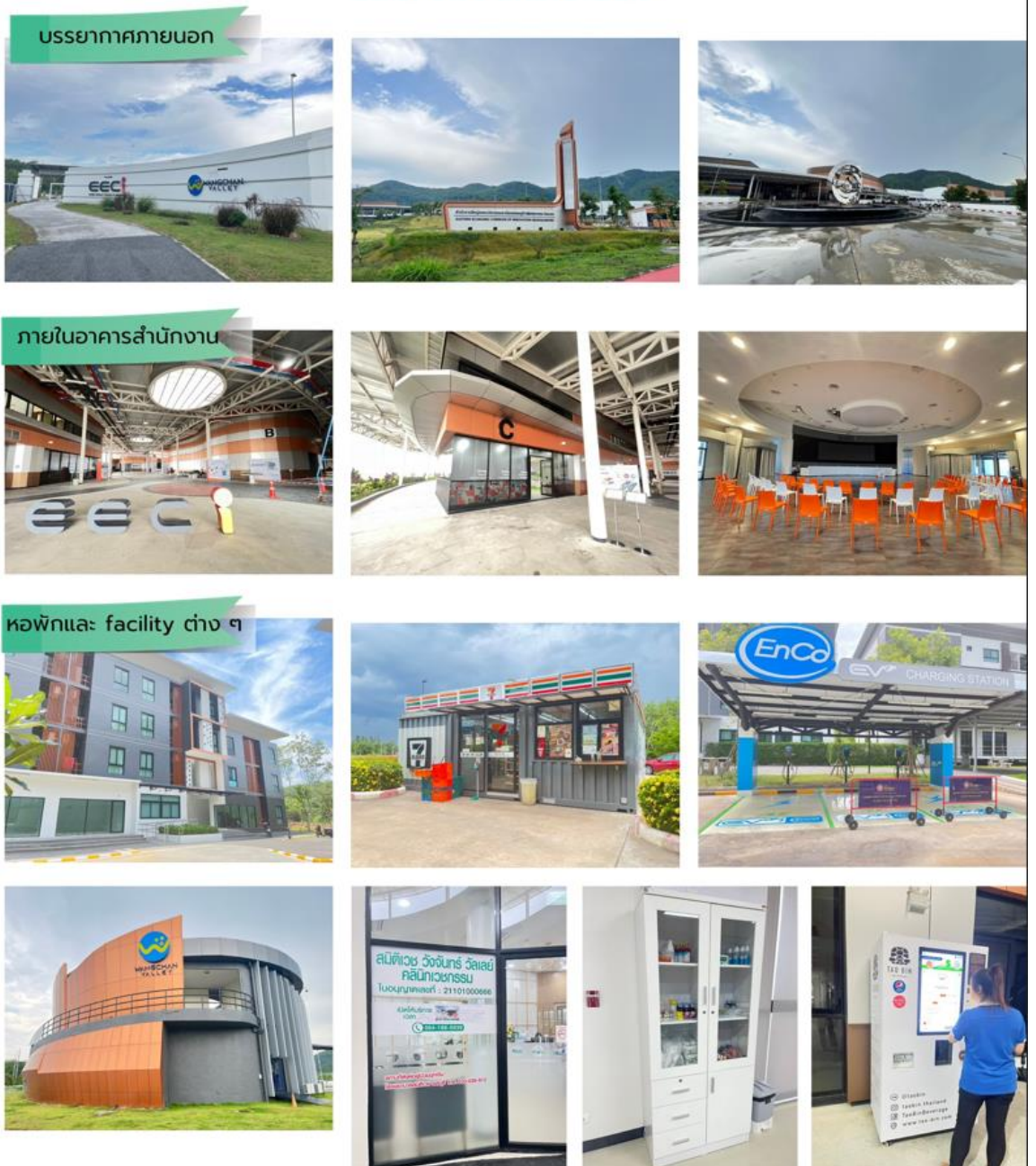
แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI 3.3 การจัดการระบบสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ EECi</p>	<p>1. การจัดสวัสดิการเพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานที่ EECi</p> <p>1.1 ดำเนินการบริหารจัดการที่พักสำหรับบุคลากรที่ไปปฏิบัติงานที่ EECi (สัญญา 3 ปี ตั้งแต่ 1 ส.ค. 65 - 31 ก.ค.68 จำนวน 47 ห้อง)</p> <p>1.2 วางแผนจัดหาที่พักเพิ่มเติม (กรณีเกิน 47 ห้อง)</p> <p>1.3 ดำเนินการคัดเลือกผู้ประกอบการร้านอาหารและพร้อมให้บริการ (ไตรมาส 1-4)</p> <p>1.4 เตรียมความพร้อมห้องพยาบาลและยาปฐมพยาบาลเบื้องต้น (ไตรมาส 1-4)</p> <p>1.5 เตรียมความพร้อมด้านยานพาหนะในการรับส่งบุคลากร (ไตรมาส 1-4)</p> <p>1.6 ติดตามและประเมินผลการทำงานให้บริการด้านต่างๆ รายงานผู้บริหาร (ไตรมาส 3-4)</p>	<p>การจัดสวัสดิการเพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตบุคลากร สวทช. ที่ไปปฏิบัติงาน EECi</p> <p>1. ที่พักของ ENCONY จำนวน 47 ห้อง มีสัญญาเช่า 3 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2565-31 กรกฎาคม 2568 (เลขที่ MOU-CO-2564-14445-TH) ปัจจุบันมีห้องว่าง 5 ห้อง</p> <p>2. ที่พัก ENCONY ที่ ตึก A1 สามารถเช่าเพิ่มเติมได้ (1 ห้องมี 2 ห้องนอน ใช้ส่วนกลางร่วมกัน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำสัญญา 1 ปีขึ้นไป ราคา 13,500 บาท/ห้อง/เดือน - ทำสัญญาไม่ถึง 1 ปี ราคา 14,500 บาท/ห้อง/เดือน <p>3. ห้องพักที่วังจันทร์ หอประชุม ห่างจาก EECi 15 กม. มีห้องทั้งหมด 40 ห้อง</p> <p>4. ร้านอาหาร มี 5 ร้าน 5 ร้าน ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - อาหารตามสั่ง - ร้านก๋วยเตี๋ยว - ร้านข้าวราดแกง - ร้านลูกชิ้นทอดและเครื่องต้ม - ร้านขนมและเครื่องดื่ม <p>5. ห้องพยาบาล บริเวณใน EECi จัดไว้เรียบร้อยแล้ว สำหรับสถานที่ และ บริเวณด้านหน้ามี รพ.สมิติเวช มีให้บริการ สามารถใช้บริการได้ และมียา จาก อวท. จัดส่งไปให้เพื่อบริการสะดวก</p> <p>6. ยานพาหนะ มีรับส่งวันจันทร์และวันศุกร์ พร้อมทั้งมีรถตู้ให้บริการในพื้นที่แล้ว</p> <p>7. มีการทำ Survey ในมิติต่างๆ ตาม Slide แนบ</p>
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> • สวทช. มีการจัดสวัสดิการเพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานที่ EECi ได้แก่ ที่พัก โรงอาหาร ห้องพยาบาล และ ยานพาหนะรับส่ง • มีกลไกของกระบวนการสรรหาภายใน (Internal Job Opportunity) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการจัดสรรบุคลากรที่ไปปฏิบัติงาน ณ EECi 		<p style="text-align: right;">ผลสำเร็จร้อยละ 100</p>

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน
ที่ EECi วังจันทร์ ระยอง



ความเห็นเรื่องความเป็นอยู่ในที่พักที่สำนักงานฯ ได้จัดหาให้

ใช้สวัสดิการที่พักที่ทางสำนักงานฯ จัดให้ 97.6%



ไม่ได้ใช้สวัสดิการที่พักที่ทางสำนักงานฯ จัดให้ 2.4%

ความสะดวกสบาย
ของที่พัก



สะดวกสบาย
75%



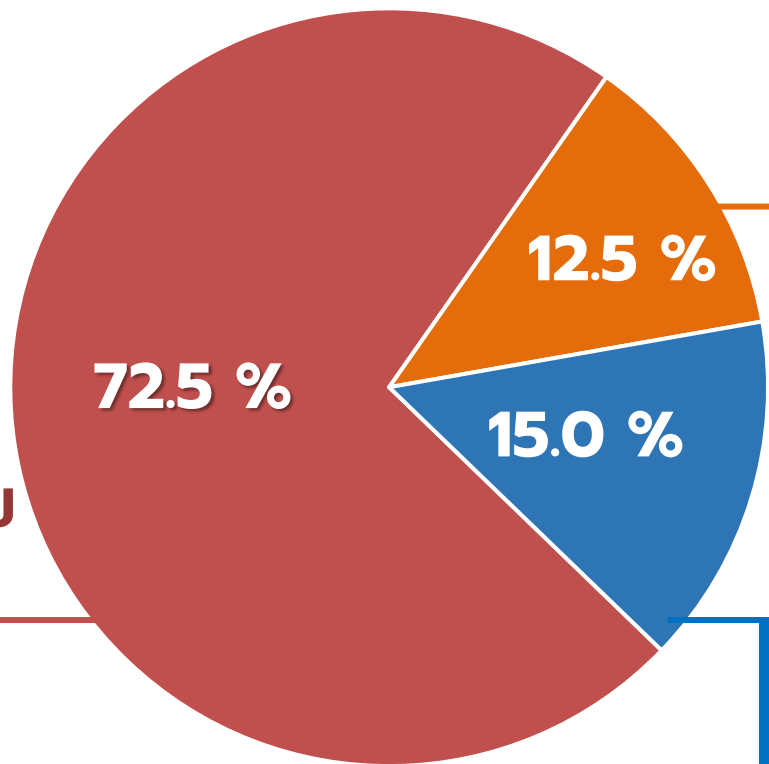
ไม่สะดวกสบาย
25%

- ความสะอาด การระบายอากาศไม่ดี
- ห้องอับ บางห้องไม่ได้รับแดด
- มีแมลงรบกวน
- น้ำมีกลิ่น
- เครื่องใช้ไฟฟ้าเสียงดัง ไม่ประหยัดไฟ
- พื้นที่ไม่เหมาะสมกับอยู่กับครอบครัว

ความคิดเห็นเรื่องที่พักตามความประสงค์เดิม หรือการหาที่พักใหม่



ขอรับสวัสดิการที่พัก
ตามที่สำนักงานจัดหาให้ต่อไป
ไม่ขอย้ายออก



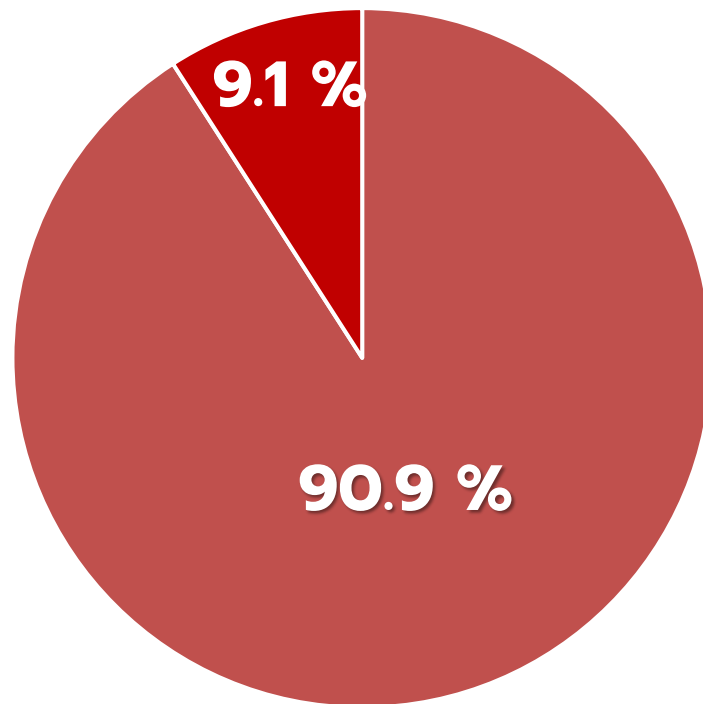
รับสวัสดิการที่พัก
5,000 บาท
สามารถย้ายได้ทันที



รับสวัสดิการที่พัก
5,000 บาท
ยังไม่สามารถ
ย้ายได้ทันที

สามารถย้ายออกภายใน 6 เดือน **16.7%**
สามารถย้ายออกมากกว่า 6 เดือน **83.3%**

ความคิดเห็นเรื่องแนวทางการอนุมัติจัดสรรที่พักใหม่ First In First Out (FIFO)



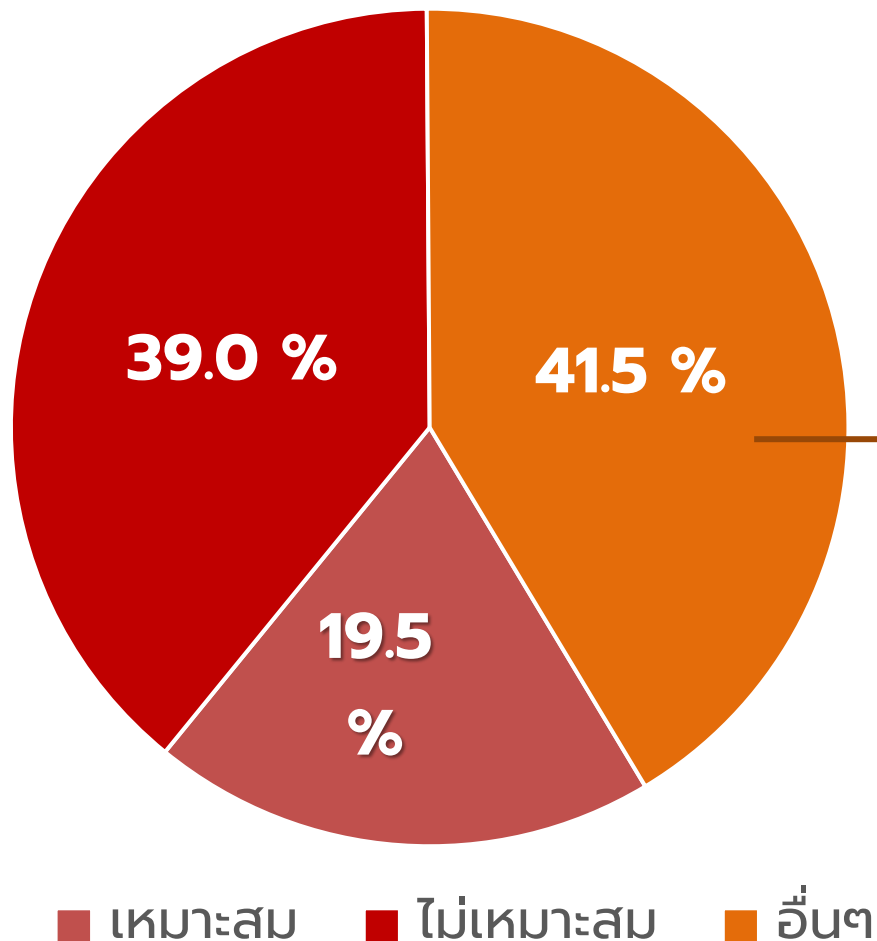
■ เรียงลำดับตามการขออนุมัติ

■ เรียงลำดับตามการขออนุมัติ แต่พิจารณาเงื่อนไขของที่พักใหม่ร่วมด้วย

เงื่อนไขของที่พักใหม่ เช่น

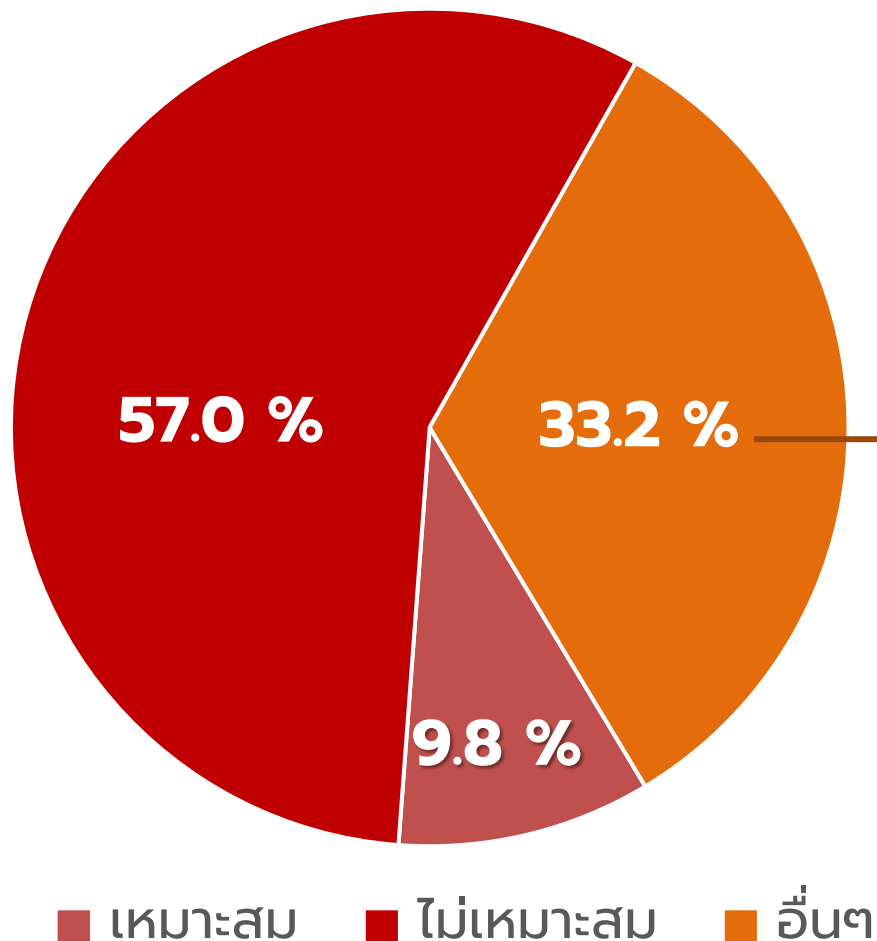
- ความพร้อมของเอกสารในการเข้าไปพักอาศัย
- ระยะเวลาที่ที่พักใหม่จะว่าง อาจไม่ได้สอดคล้องกับระยะเวลาการขออนุมัติ
- ความพร้อมของค่าใช้จ่าย แอบแฝงอื่นๆ เช่น ค่ามัดจำ ล่วงหน้า

ความคิดเห็นเรื่องความเหมาะสมหลักเกณฑ์การจ่ายสวัสดิการเงินช่วยเหลือฯ ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปีที่ 1-5 (พ.ศ. 2563 - พ.ศ. 2567)



- ควรขยายระยะเวลาเนื่องจากปัจจัยด้านค่าครองชีพ / การพัฒนาพื้นที่ที่ไม่ดีขึ้น / ไม่สัมพันธ์กับปริมาณงาน
- ควรแก้ไขปัญหามีมาก่อนพิจารณาลดเงินสนับสนุน
- ควรสนับสนุนอย่างเท่าเทียมไม่แบ่งตาม PG

ความคิดเห็นเรื่องความเหมาะสมหลักเกณฑ์การจ่ายสวัสดิการเงินช่วยเหลือฯ ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปีที่ 6



- ควรขยายระยะเวลาเนื่องจากปัจจัยด้านค่าครองชีพ / การพัฒนาพื้นที่ที่ไม่ดีขึ้น / ไม่สัมพันธ์กับปริมาณงาน / เป็นการจูงใจพนักงาน
- ควรแก้ไขปัญหาค่าที่มีก่อนพิจารณาลดเงินสนับสนุน
- หากปรับลดควรลดทุก 3 ปี ไม่ใช่ 1 ปี
- คงเดิม 100% เพื่อจูงใจพนักงาน

ความคิดเห็นอื่นๆ

- กังวลเรื่องความปลอดภัยในการไปอาศัยในที่ห่างไกล และความปลอดภัยในทรัพย์สิน (โดนขโมยของ)
- ระบบค่าไฟ ค่าน้ำ ราคาสูง อยากให้มีมิเตอร์แยกห้องตรวจสอบ
- เรื่องการเดินทางสำหรับพนักงานที่ไม่มีรถส่วนตัว
- ไฟส่องสว่างทางเดินในแต่ละชั้น
- หากพิจารณาเป็นเงินทดแทนการไปหาที่พักภายนอก มีผลต่อการเข้าออกปฏิบัติงานเพราะใช้เวลาเดินทาง มีรายละเอียดเรื่องระยะทาง เวลา การเดินทาง ความปลอดภัยอื่นๆ
- ไม่แบ่งแยกสวัสดิการหรือจำนวนเงินชดเชยสำหรับ NCR หรือกลุ่มตำแหน่งต่างๆ ให้มีความเท่าเทียม
- อยากให้มีห้องฟิตเนสเป็นสวัสดิการด้านสุขภาพ
- ขยายระยะเวลาเงินสนับสนุนออกไปอีก

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI 3.3 การจัดการระบบสนับสนุน และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ EECi (ต่อ)</p>	<p>2. กลไกของกระบวนการสรรหาภายใน (Internal Job Opportunity) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ</p> <p>2.1 สื่อสารกระบวนการสรรหาภายในรูปแบบใหม่ (Internal Job Opportunity - reform) ที่พร้อมรองรับการจัดสรรบุคลากรที่ไปปฏิบัติงาน ณ EECi จ.ระยอง</p> <p>2.2 ดำเนินการตามกระบวนการฯ เก็บข้อมูล และประเมินกระบวนการฯ เพื่อพัฒนาระบบให้เหมาะสมต่อไป (ไตรมาส 4)</p>	<p>1. จากการร่วมหารือ กับ รอง ผพว. (วุฒิ) และคณะผู้บริหาร EECi ในวันที่ 9 ส.ค. 66 เพื่อ ทบทวนกรอบอัตรากำลังและการวางแผนอัตรากำลัง ในการไปปฏิบัติการที่ EECi ได้ ดำเนินกิจกรรมต่อเนื่องจากไตรมาส 3 ดังนี้</p> <p>1) ร่วมวิเคราะห์ วางแผน ทบทวนกรอบอัตรากำลังภาพรวม EECi เพื่อจัดเตรียมแผน การดำเนินงานสรรหาบุคลากรปีงบประมาณ 2567</p> <p>2) ร่วมวิเคราะห์ วางแผน ทบทวนกรอบอัตรากำลังแต่ละหน่วยงานที่มีแผนการ ดำเนินการ ณ EECi จำนวน 4 หน่วยงาน คือ Biorefinery / SMC / Agriculture / Agritech / RDIM-HRD ในวันที่ 4,7,14 ก.ย. 66</p> <p>3) ดำเนินการจัดทำการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ EECi เพิ่มเติมเพื่อนำผลมาพัฒนาคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากร และวิเคราะห์วางแผน ในส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> • สวทช. มีการจัดสวัสดิการเพื่อสนับสนุน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ EECi ได้แก่ ที่ พัก โรงอาหาร ห้องพยาบาล และ ยานพาหนะรับส่ง • มีกลไกของกระบวนการสรรหาภายใน (Internal Job Opportunity) ที่ เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับ การจัดสรรบุคลากรที่ไปปฏิบัติงาน ณ EECi 		<p>2. ติดตามสถานการณ์ Climate Change ของ EECi ทุกระยะเพื่อเตรียมรับสถานการณ์ ต่างๆและมีการร่วมหารือกับผู้บริหารของ EECi อย่างใกล้ชิด</p> <p>3. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร EECi (Biorefinery) ในตำแหน่ง Process Engineer, Safety Officer และ Electrical Engineer โดยสรรหาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการ และสามารถช่วยงานได้เต็มศักยภาพ</p> <p>4. เปิดรับสมัครตำแหน่งงานภายใน สวทช. (Internal Job Opportunity) เพื่อเป็นช่อง ทางการรับสมัครบุคลากรภายใน</p>

ผลสำเร็จร้อยละ 100

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

เปิดระบบ Internal Job Opportunity เพื่อเป็นช่องทาง การรับสมัคร Biorefinery Pilot Plant

ยินดีต้อนรับสู่ งานสรรหาคัดเลือก

ติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

E-mail rec@nstda.or.th

คุณศศิญา (เตย) โทร. 71123

คุณรุจิรา (เบ๊อ) โทร. 71121

คุณยุภาพร (ต๊ก) โทร. 71103

คุณปัทมาพร (ปัท) โทร. 71105

คุณกาญจนา (อ้อม) โทร. 71128



Biorefinery Pilot Plant at EECi จ.ระยอง
URGENT

โอกาสแห่งความท้าทายของ สทสช. ในการขับเคลื่อนโรงงานต้นแบบไบโอดีเซล (Biorefinery Pilot Plant) ณ EECi ระยอง จังหวัดระยอง
เปิดรับสมัครภายใน สำหรับบุคลากรด้านวิศวกรรมศาสตร์ หลากหลายสาขา จำนวน 24 ตำแหน่ง เพื่อช่วยกันขับเคลื่อน Biorefinery Pilot Plant ในขั้น EPC Project* ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญและเร่งด่วน ของ สทสช.

*Engineering, Procurement and Construction Project

📍 สมุทรสาคร Biorefinery Pilot Plant

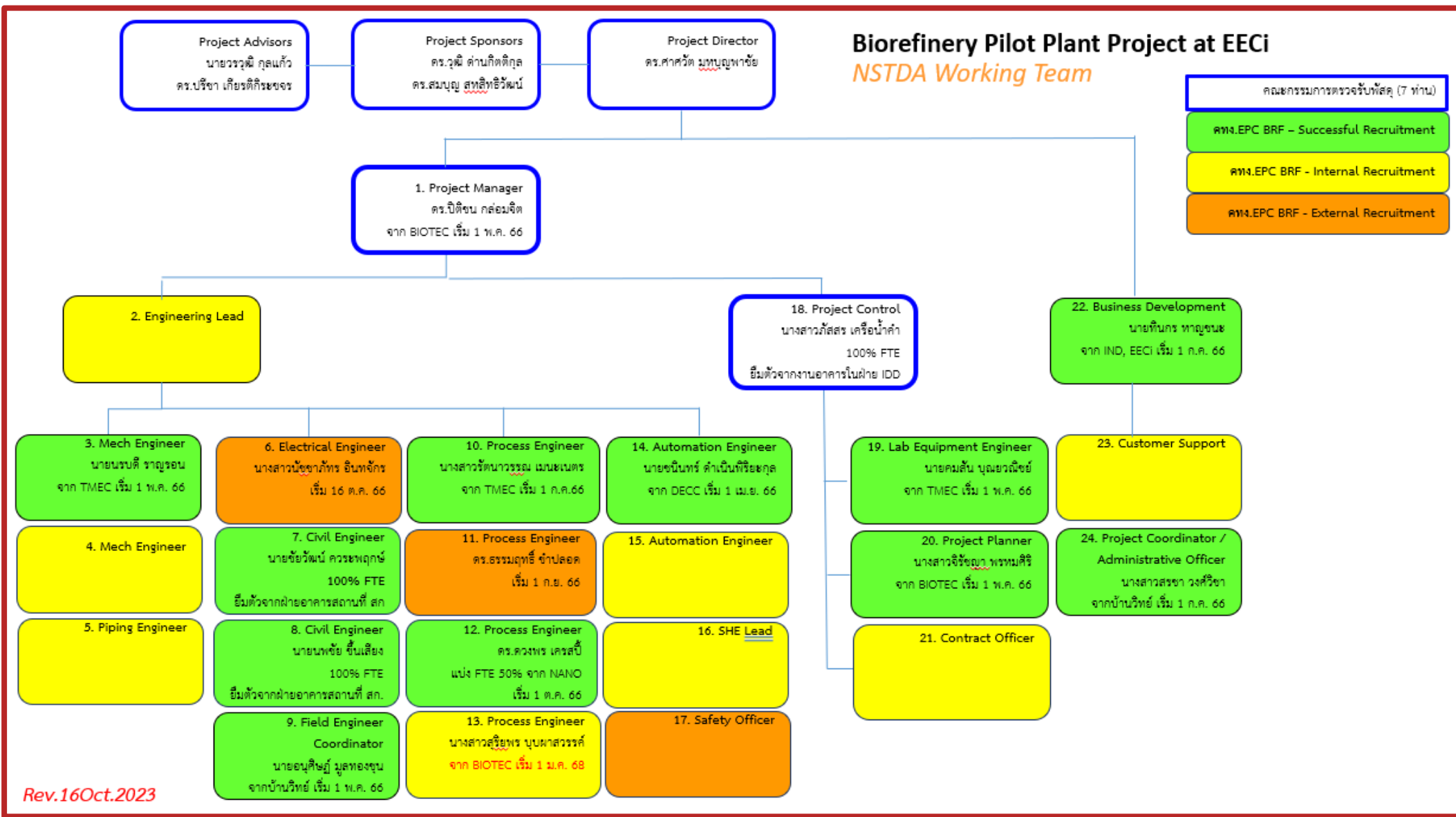
Internal Job Opportunity

การโอนย้ายผ่านกระบวนการสรรหาภายใน เป็นการโอนย้ายสังกัด
📍 สมุทรสาคร Internal Job

HRI 3.3 การจัดการระบบสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ EECi

หน่วยงาน	กำลังคนปัจจุบัน	แผนกำลังคนที่จะมาปฏิบัติงานที่ EECi							หมายเหตุ
		ก.ค.-ธ.ค. 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71	รวมปี 66-71	
ศูนย์นวัตกรรมการผลิตยั่งยืน (SMC) ข้อมูลจาก : คุณอรุณพร	14*	30 • พนักงานมีแผน 12 คน • นรท 1 คน (พนักงาน 1 คน) • ขออัตราใหม่ 17 คน (สรรหาภายใน 5 คน และภายนอก 12 คน)	13 • นรท 3 คน (พนักงาน 1 คน, อัตราใหม่ 2 คน) • ขออัตราใหม่ 10 คน (สรรหาภายใน 3 คน ภายนอก 7 คน)	13 • นรท 5 คน (พนักงาน 3 คน, อัตราใหม่ 2 คน) • ขออัตราใหม่ 8 คน (สรรหาภายใน 2 คน ภายนอก 6 คน)	9 • นรท อัตราใหม่ 9 คน			65**	* พนักงาน NECTEC 10 คน และ NCR 4 คน ** นรท 18 คน (พนักงาน 5 คน อัตราใหม่ 13 คน), อัตราใหม่เพิ่ม 35 คน (สรรหาภายใน 10 คน ภายนอก 25 คน), พนักงานมีแผน 12 คน
Innovative Agriculture & Aquaculture ข้อมูลจาก : อ.ธีรยุทธ	1		4 • นรท 1 คน (อัตราใหม่) • ขออัตราใหม่ ภายนอก 3 คน	4 • นรท 2 คน (อัตราใหม่) • ขออัตราใหม่ ภายนอก 2 คน	5 • ย้ายมา 1 คน • ขออัตราใหม่ ภายนอก 4 คน	3 • นรท 1 คน (อัตราใหม่) • ขออัตราใหม่ ภายนอก 2 คน	3 • นรท 1 คน (อัตราใหม่) • ขออัตราใหม่ ภายนอก 2 คน	19*	* นรท 5 คน (อัตราใหม่), อัตราใหม่เพิ่ม 13 คน (สรรหาภายนอก), ย้ายมา 1 คน
BIOREFINERY	8*	16	0	26	15	15		72	* ปัจจุบัน 8 คน ประกอบด้วย (ดร.ปิณฑช, คุณจิรัชญา, คุณคมสัน, คุณชนันท์, คุณนรบดี, คุณอนุศิษฐ์, คุณสรชา, คุณรัตนาวรรณ)
ABATTs	0							18*	*อยู่ระหว่างหาหรือว่าจะมีพนักงานมาประจำที่คน
สก	0		2	2	2	2	2	10*	* อัตราใหม่เพิ่ม 10 คน (สรรหาภายนอก)
บ้านวิทย์	0		2	4	3	2		11*	* นรท 2 คน (อัตราใหม่), อัตราใหม่เพิ่ม 9 คน (สรรหาภายนอก)
EECi-O	20*	4	6	4	2	2		18	* กำลังคนปัจจุบันไม่นับคุณพิทักษ์ และคุณภัสสร
รวมทั้งสิ้น	43	50	27	53	27	33	5	213	

ข้อมูล ณ วันที่ 16 ตุลาคม 2566



แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI 3.4 กลไกการเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง [Successor] **</p>	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนประจำปีในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) (ไตรมาส 2-4) สรุปผลการดำเนินการ รายงานต่อผู้บริหารระดับสูง (ไตรมาส 4) 	<ol style="list-style-type: none"> นำเสนอรายชื่อกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง เสนอต่อผู้อำนวยการศูนย์พิจารณา ทบทวน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> วันที่ 10 เม.ย. 66 ผศว. วันที่ 21 เม.ย. 66 ผศอ., ผศน. วันที่ 24 เม.ย. 66 ผศช. วันที่ 25 เม.ย. 66 ผศล. <p>ทั้งนี้ ผู้อำนวยการศูนย์พิจารณา ทบทวนรายชื่อกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง สรุปรวมจำนวนทั้งสิ้น 41 คน</p> <ol style="list-style-type: none"> นำเสนอแนวทางการพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งบริหารต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช. (HR Top) ครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2566 และที่ประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล สวทช. ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2566 เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการคัดเลือกและพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพและกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งบริหาร ประจำปี 2566-2568 ในรูปแบบ 70:20:10 ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> Experiential Learning (70%) เช่น การมอบโจทย์สำคัญตามทิศทางกลยุทธ์องค์กร, นโยบาย สวทช. Social Learning (20%) เช่น การเป็นตัวแทนของหน่วยงานร่วมเป็นคณะกรรมการ/ผู้ทรงคุณวุฒิ/วิทยากร Executive Training Course (10%) เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรภายนอก เพื่อเตรียมความพร้อมในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ดำเนินการตามแผนการพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) คิดเป็นร้อยละ 100 โดยในปีนี้ดำเนินการพัฒนาในส่วนของ Experiential Learning มีการหารือร่วมกับผู้บริหารศูนย์มอบหมายภารกิจงานที่ท้าทายและโจทย์สำคัญตามทิศทางกลยุทธ์ ให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และสามารถวัดผลได้จากการประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> แนวทางการคัดเลือก กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล กลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาตามแผน <u>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</u> 		<p style="text-align: right;">ผลสำเร็จร้อยละ 112.5</p>

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานคุณภาพเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI 3.4 กลไกการเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง [Successor] **</p>	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนประจำปีในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ [Talent] และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง [Successor] (ไตรมาส 2-4) สรุปผลการดำเนินการ รายงานต่อผู้บริหารระดับสูง (ไตรมาส 4) 	<ol style="list-style-type: none"> กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง [Successor] ได้รับการสนับสนุนสมัครรางวัลระดับประเทศ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> วันที่ 8 ส.ค. 66 ที่ประชุมผู้บริหาร XAB พิจารณาเห็นชอบให้ ดร.อนันต์ จงแก้ววัฒนา ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยนวัตกรรมสุขภาพสัตว์และการจัดการ ศช.เป็นตัวแทน สวทช. สมัครรางวัล Mahidol Science Communicator Award 2023 และดร.วรินทร์ สงคศิริ สมัครรางวัล Nikkei Asia Award ครั้งที่ 3 ดร.พิมพ์ สัมทองกุล ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยนวัตกรรมพลังงานผ่านการพิจารณาจาก ผพว. ให้เสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือกรางวัลนักเรียนทุนรัฐบาลไทยดีเด่น ดร.ศราวุธ เลิศพลังสันติ ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยการออกแบบเชิงวิศวกรรมและการคำนวณ ศว. ผ่านการพิจารณาจาก ผพว. ให้เสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือกรางวัลนักเรียนทุนดาวรุ่ง ศ.ดร.ชูกิจ ลิมปิจำนงค์ ผพว. อยู่ในระหว่างการสมัครเข้ารับการศึกษาคณะผู้บริหารหลักสูตร หลักสูตร วุฒิบัณฑิต การกำกับดูแล กิจการสำหรับกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงขององค์กรกำกับดูแล (Regulators) รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน รุ่นที่ 27 ระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน ถึงวันที่ 23 ธันวาคม 2566 จัดโดยสถาบันพระปกเกล้า วันที่ 17 ส.ค.66 นำเสนอแนวทางการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง [Successor] ผู้บริหารระดับกลางต่อ ที่ประชุมคณะกรรมการ Proactive Promotion & Rotation [PPR] เพื่อวางแผนและเตรียมความพร้อมบุคลากรขององค์กร สำหรับทดแทนตำแหน่งที่สำคัญอย่างเป็นระบบ สร้างโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง มีผลการดำเนินงานในระดับสูง [High Performance] และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง [High Potential] เพื่อให้การบริหารจัดการและการดำเนินงานขององค์กรมีความต่อเนื่อง โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ฝ่าย/ผู้จัดการ / ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย/หัวหน้าทีมวิจัย ที่ครบวาระหรือเกษียณปี 2566 - 2568 รวม 102 ตำแหน่ง (เตรียมสำหรับปี 2567)
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> แนวทางการคัดเลือก กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ [Talent] และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง [Successor] ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล กลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาตามแผน <u>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</u> 		<p style="text-align: right;">ผลสำเร็จร้อยละ 112.5</p>

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานคุณหมื่นเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แนวทางการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งบริหาร ประจำปี 2566-2568



- การมอบโจทย์สำคัญตามทิศทางกลยุทธ์องค์กร อาทิ BCG, NAIS, ESG, พลังงาน, Net zero, EEC
- นโยบาย สวทช. NSTDA Agenda, AI NSTDA Core Business และ EECi

- เป็นตัวแทนของหน่วยงานร่วมเป็น คณะกรรมการ/อนุกรรมการร่วมประชุมกับ หน่วยงานภายนอก
- ได้รับเชิญวิทยากร อาจารย์พิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้แก่ นักศึกษาปริญญาโท-เอก
- เป็นพี่เลี้ยงนักวิจัยหลังปริญญาเอก
- เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ประเมินโครงการ คณะทำงานโครงการต่างๆ

- Executive Training Course:
- หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณ ระดับกลาง (นงก.) : ผอ.ฝ่าย
 - หลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคง แห่งชาติ (บมช.) : ผอ.ฝ่าย
 - หลักสูตร Leadership Development
 - หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.) : RTL/RGD

ผู้บริหารระดับกลาง เกษียณอายุการทำงาน/ครบวาระ ปี 2566 – 2568

ผู้บริหารระดับกลาง ที่เกษียณอายุการทำงาน ปี 2566 – 2568 จำนวน 23 ตำแหน่ง ดังนี้

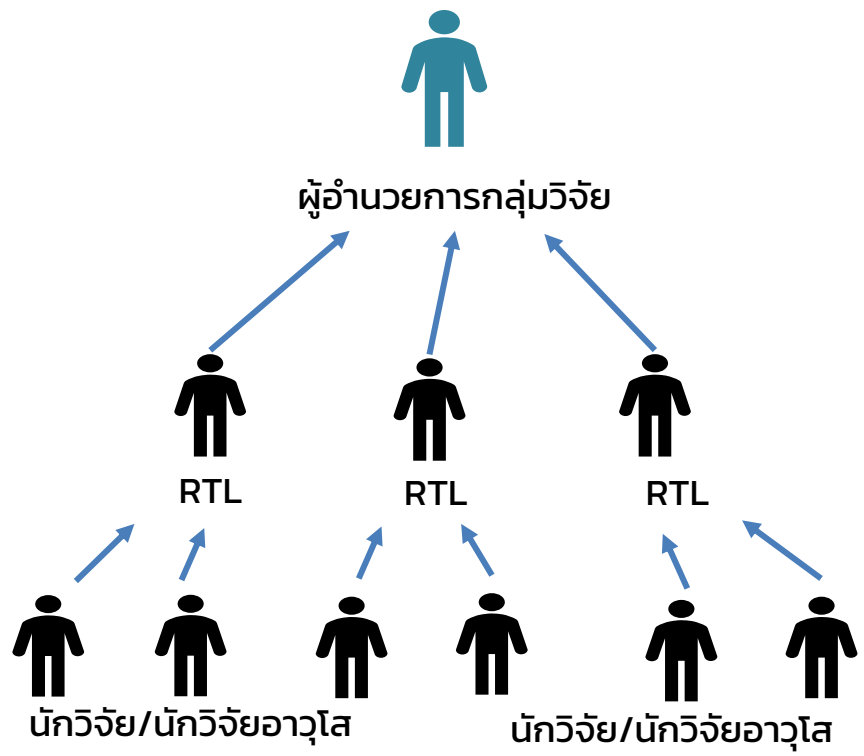
ข้อมูล ณ 1 กรกฎาคม 2566

ตำแหน่ง	ตุลาคม 2566	ตุลาคม 2567	ตุลาคม 2568	รวม
ผู้อำนวยการฝ่าย	3	2	3	8
ผู้จัดการ	3	4	7	14
ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย	-	-	1	1
รวม	6	6	11	23

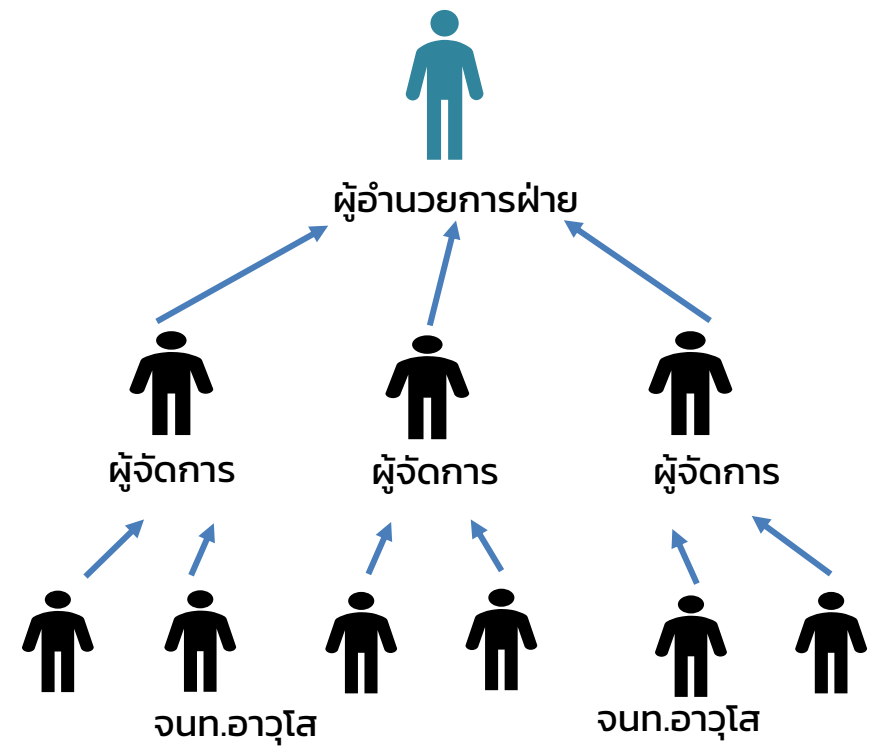
RGD/RTL ที่ครบวาระระหว่างปี 2566 – 2568 จำนวน 79 ตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่ง	2566	2567	2568	รวม
ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย	1	11	6	18
หัวหน้าทีมวิจัย	9	21	31	61
รวม	10	32	37	79

แนวทางการดำเนินการ การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง กลุ่มบริหารระดับกลางภายในศูนย์/สายงาน



- ทบทวน RGD/RTL ที่จะเกษียณ หรือ ครบวาระ ในปี 2566-2568
- หารือกับ HRD ศูนย์ / ผู้ประสานงานบุคคล
- เสนอผู้บริหารศูนย์/สายงานพิจารณารายชื่อผู้ที่จะเป็น successor
- วางแผนพัฒนาเตรียมความพร้อมในระยะ 1-3 ปี



- ทบทวนพอ.ฝ่าย/พจก. ที่จะเกษียณในปี 2566-2568
- หารือกับ HRD ศูนย์ / ผู้ประสานงานบุคคล ประเมินความจำเป็นของตำแหน่ง และพิจารณารายชื่อผู้ที่จะเป็น successor
- เสนอผู้บริหารศูนย์/สายงาน พิจารณา
- วางแผนพัฒนาเตรียมความพร้อมในระยะ 1-3 ปี

Timeline

แนวทางการดำเนินคัดเลือกการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย/ผู้อำนวยการฝ่าย)



แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI 3.5 พัฒนาระบบการทำงานและระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)** และการรายงาน ข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ **</p>	<p>1. ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)</p> <p>1.1 ดำเนินการปรับปรุงระบบตามแผนที่กำหนด [ไตรมาสที่ 2-3]</p> <p>1.2 ทดสอบการใช้งานระบบ และรวบรวม feedback จากการใช้งานระบบ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาระบบต่อไป [ไตรมาสที่ 3-4]</p>	<p>ดำเนินการปรับปรุงระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ได้ตามแผนคิดเป็นร้อยละ 100 โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการทดสอบระบบและการออกรายงานอัตรากำลังในรูปแบบ online รวมทั้ง feedback ข้อจำกัดต่างๆให้ทาง IT ทราบเพื่อแก้ไขจุด minor ต่างๆในระบบแล้ว ปรับปรุงระบบ Payroll เพื่อรองรับการเบิกจ่าย Incentive จากโครงการ Talent Mobility , Contract Research Incentive , การแยกค่าสมนาคุณ ส่วนค่าวิทยากร และได้ทดสอบการใช้งานเรียบร้อยแล้ว สถานะปัจจุบันจะพยายามเชื่อมระบบและข้อมูลจากระบบ MyProject ต่อไป อยู่ระหว่างทดลองใช้งานระบบใบคำขอรับพนักงาน และเก็บ feedback เพื่อใช้ในการปรับปรุงระบบต่อไป
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ได้รับการพัฒนาตามแผนคิดเป็นร้อยละ 100 ระบบการรายงานข้อมูลบุคลากรสำหรับผู้บริหาร (HR Dashboard for executives) ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จตามแผนคิดเป็นร้อยละ 100 		<p style="text-align: right;">ผลสำเร็จร้อยละ 100</p>

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

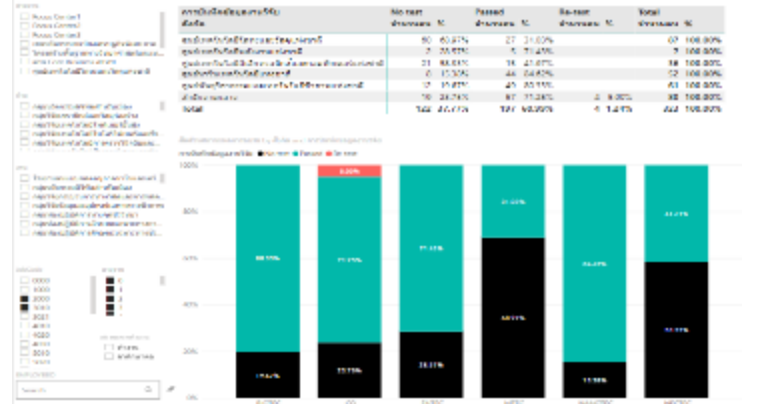
แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 3	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI 3.5 พัฒนาระบบการทำงานและระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)** และการรายงาน ข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ** (ต่อ)</p>	<p>2. ระบบการรายงานข้อมูลบุคลากรสำหรับผู้บริหาร 2.1 ดำเนินงานตามแผนที่กำหนด (ไตรมาสที่ 2-3) 2.2 สื่อสารการปรับปรุงรายงานให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อการใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (ไตรมาสที่ 3-4)</p>	<p>1. ปรับปรุงรายงานตามแผนที่กำหนดแล้วเสร็จ สามารถเรียกดูได้ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ และได้สื่อสารให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบในสื่อสารผ่าน ที่ประชุม Safety Workshop 2 พ.ค. 66 และ ที่ประชุมHROD วันที่ 3 เม.ย. 66 โดยแบ่งเป็นส่วนที่ปรับปรุงรายงานในกลุ่ม HR Dashboard และ สร้างรายงานแยกใน Safety report รายงานชื่อ Research Course เพื่อให้แยกกลุ่มผู้ใช้งาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบันทึกข้อมูลงานวิจัย (กลุ่มรายงาน Research Course) - Authorship การมีชื่อในเอกสารเผยแพร่ทางวิชาการ (กลุ่มรายงาน Research Course) - การบันทึกผลการวิจัย (กลุ่มรายงาน Research Course) - การตีพิมพ์ผลงานวิจัย (กลุ่มรายงาน Research Course) - การประเมิน TRL (กลุ่มรายงาน Research Course) - ผลประโยชน์ทับซ้อน (กลุ่มรายงาน Research Course) - พื้นฐานการบริหารจัดการความเสี่ยง (กลุ่มรายงาน Research Course) - ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม (กลุ่มรายงาน Research Course) - รายงานค่าใช้จ่ายการพัฒนาบุคลากร (กลุ่มรายงาน NSTDA Dashboard) แจ้งผ่าน ที่ประชุม HROD 3 เม.ย. 66 (ปรับปรุง 28 ก.ย.66) และมีการนัดปรับปรุงเพิ่มเติมกับทีม IT 16 ต.ค. 66 สำหรับปีงบประมาณ 67 - รายงาน NCR (กลุ่มรายงาน HR Dashboard) - รายงาน สวัสดิการเดิม และสวัสดิการเลือกได้ (กลุ่มรายงาน HR Dashboard)
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> • ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ได้รับการพัฒนาตามแผนคิดเป็นร้อยละ 100 • ระบบการรายงานข้อมูลบุคลากรสำหรับผู้บริหาร (HR Dashboard for executives) ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จตามแผนคิดเป็นร้อยละ 100 		<p style="text-align: right;">ผลสำเร็จร้อยละ 100</p>

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานคุณภาพเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRIS 3.5 พัฒนาการดำเนินงานและระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) และการรายงาน ข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ - ตัวอย่างรายงานและฐานข้อมูล ไตรมาส 2



รหัส	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย	งาน	สถานะ	วันที่
000751	พิชญาก	พิชญาก	Focus Center 2	ศูนย์พัฒนาเทคโนโลยี	งานพัฒนาระบบ	Pass	2023-06-30
000827	นันทิชา	นันทิชา	Focus Center 2	ศูนย์พัฒนาเทคโนโลยี	งานพัฒนาระบบ	Pass	2023-06-30



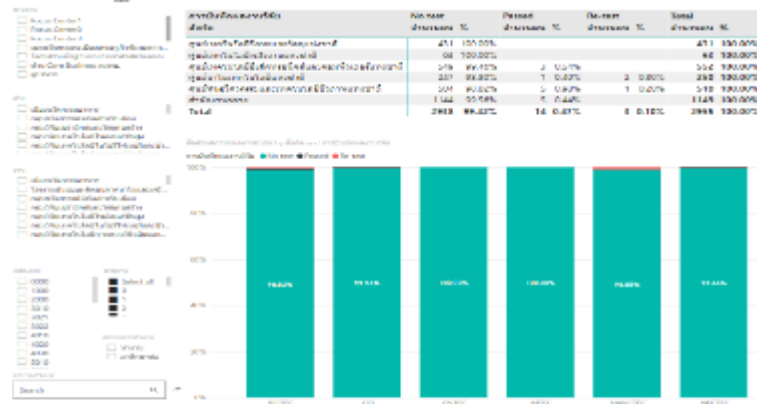
รหัส	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย	งาน	สถานะ	วันที่
000421	นันทิชา	นันทิชา	Focus Center 1	ศูนย์พัฒนาเทคโนโลยี	งานพัฒนาระบบ	Pass	2023-06-30
000508	นันทิชา	นันทิชา	Focus Center 1	ศูนย์พัฒนาเทคโนโลยี	งานพัฒนาระบบ	Pass	2023-06-30



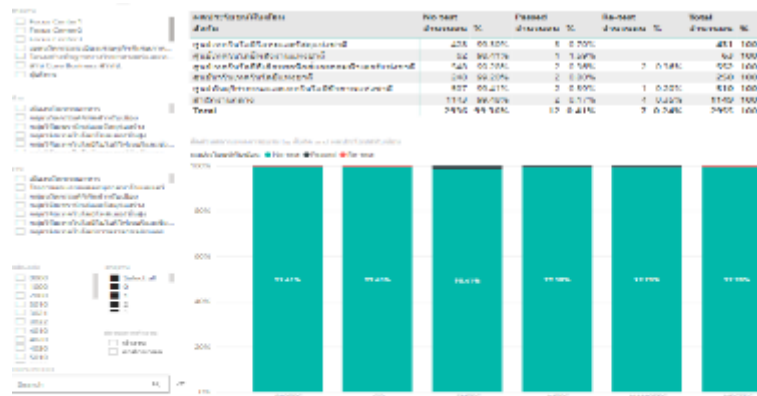
รหัส	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย	งาน	สถานะ	วันที่
000340	นันทิชา	นันทิชา	Focus Center 1	ศูนย์พัฒนาเทคโนโลยี	งานพัฒนาระบบ	Pass	2023-06-30
000324	นันทิชา	นันทิชา	Focus Center 1	ศูนย์พัฒนาเทคโนโลยี	งานพัฒนาระบบ	Pass	2023-06-30



รหัส	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย	งาน	สถานะ	วันที่
000171	นันทิชา	นันทิชา	Focus Center 1	ศูนย์พัฒนาเทคโนโลยี	งานพัฒนาระบบ	Pass	2023-06-30
000172	นันทิชา	นันทิชา	Focus Center 1	ศูนย์พัฒนาเทคโนโลยี	งานพัฒนาระบบ	Pass	2023-06-30



รหัส	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย	งาน	สถานะ	วันที่
000742	นันทิชา	นันทิชา	Focus Center 1	ศูนย์พัฒนาเทคโนโลยี	งานพัฒนาระบบ	Pass	2023-06-30
000578	นันทิชา	นันทิชา	Focus Center 1	ศูนย์พัฒนาเทคโนโลยี	งานพัฒนาระบบ	Pass	2023-06-30



รหัส	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย	งาน	สถานะ	วันที่
000134	นันทิชา	นันทิชา	Focus Center 1	ศูนย์พัฒนาเทคโนโลยี	งานพัฒนาระบบ	Pass	2023-06-30
000161	นันทิชา	นันทิชา	Focus Center 1	ศูนย์พัฒนาเทคโนโลยี	งานพัฒนาระบบ	Pass	2023-06-30

HRI 3.5 พัฒนาระบบการทำงานและสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล [HRIS] และการรายงาน ข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้

ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ - ตัวอย่างรายงานและฐานข้อมูล ไตรมาส 3

ปรับปรุงข้อมูลวันที่
10/05/2023

สังกัด

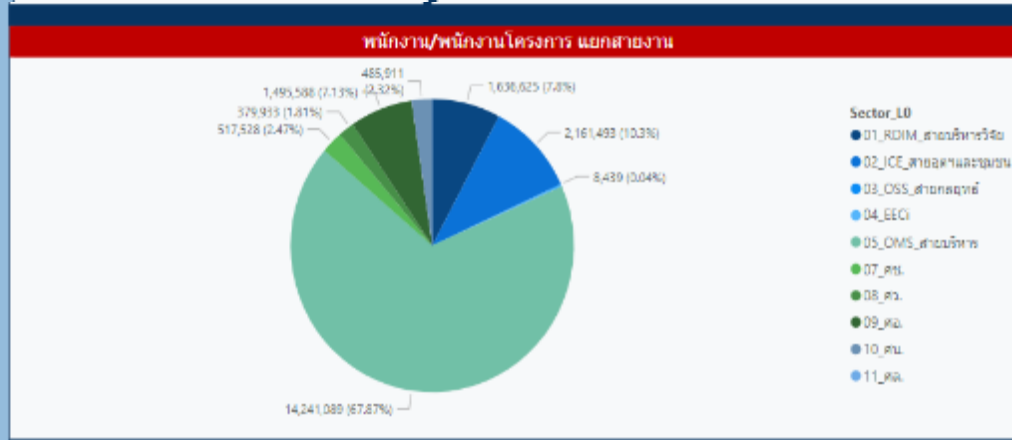
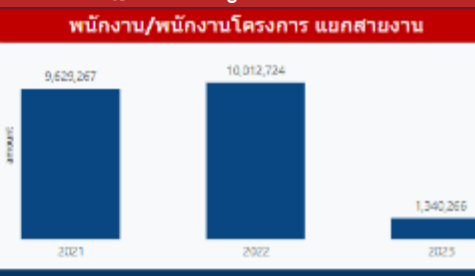
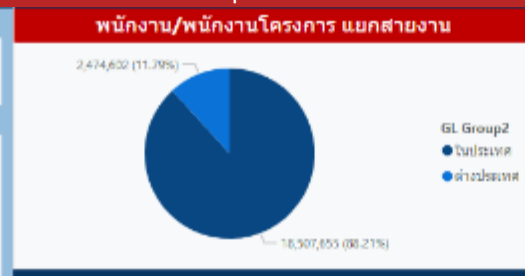
- Select all
- 01_RDIM_สายบริหาร...
- 02_ICE_สายอุตสาหกรรม...
- 03_OSS_สายกลยุทธ์
- 04_EECi
- 05_OMS_สายบริหาร
- 07_ศษ.
- 08_ศว.
- 09_ศอ.
- 10_ศน.
- 11_ศล.

ประเภท

- Select all
- ในประเทศ
- ต่างประเทศ

fiscal_year, period...

- Select all
- 2021
- 2022
- 2023



พนักงาน/พนักงานโครงการ แยกสายงาน

คำโรยาศศ พิธีกร และช่าง โฆษณา (พนักงาน)	5,806,600
คำโรยาศศ พิธีกร และช่าง โฆษณา-ในประเทศ (พนักงาน)	5,712,290
ช่างเทคนิค-ในประเทศ (พนักงาน)	1,811,044
ช่างเทคนิค-ต่างประเทศ (พนักงาน)	1,462,515
คำโรยาศศ พิธีกร และช่าง-ต่างประเทศ (พนักงาน)	799,116
คำโรยาศศ พิธีกร และช่าง-ในประเทศ (ช่างเทคนิค)	699,200
ช่างเทคนิค-ช่างเทคนิค-ในประเทศ (พนักงาน)	489,885
ช่างเทคนิค	210,000
ช่างเทคนิคในประเทศ-ในประเทศ (พนักงาน)	203,496

SECTORNAMETHAI

- Focus Center1
- Focus Center2
- Focus Center3
- เซลล์โครงการเมืองเศรษฐกิจพิเศษภาค...
- ด้าน Core Business สวทช.
- ผู้บริหาร
- ศูนย์เทคโนโลยีโทรคมนาคมแห่งชาติ

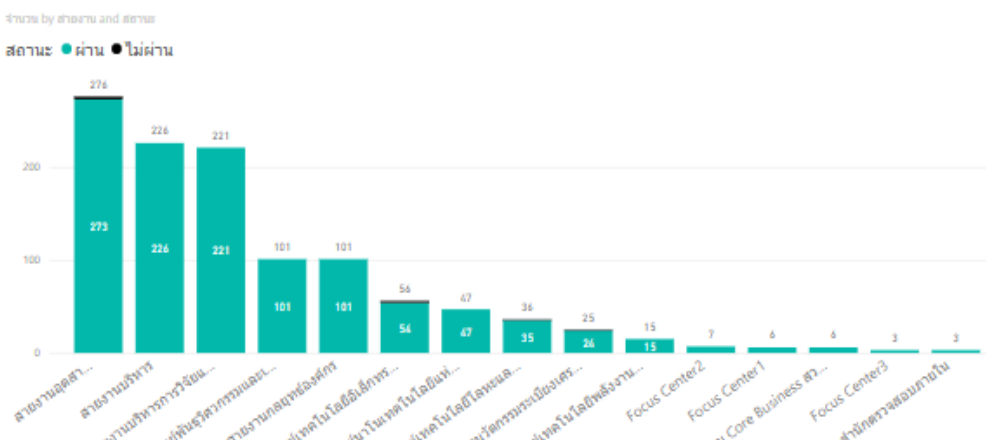
DIVISIONNAMETHAI

- เซลล์โครงการเมืองเศรษฐกิจพิเศษภาค...
- เมืองนวัตกรรมอาหาร
- กลุ่มแพลตฟอร์มสนับสนุนอุตสาหกรรม ...
- กลุ่มนวัตกรรมดิจิทัลสำหรับเมือง
- กลุ่มวิจัยเซมิคอนดักเตอร์และวัสดุศาสตร์
- กลุ่มวิจัยเทคโนโลยีโทรคมนาคมขั้นสูง
- กลุ่มวิจัยเทคโนโลยีไบโอเทคโนโลยีและ...
- กลุ่มวิจัยเทคโนโลยีการตรวจวินิจฉัยและ...

DEPARTMENTNAMETHAI

- เซลล์โครงการเมืองเศรษฐกิจพิเศษภาค...
- เมืองนวัตกรรมอาหาร
- โรงงานต้นแบบผลิตอากาศยานไทยและ...
- กลุ่มแพลตฟอร์มสนับสนุนอุตสาหกรรม ...
- กลุ่มนวัตกรรมดิจิทัลสำหรับเมือง
- กลุ่มวิจัยเซมิคอนดักเตอร์และวัสดุศาสตร์
- กลุ่มวิจัยเทคโนโลยีโทรคมนาคมขั้นสูง
- กลุ่มวิจัยเทคโนโลยีไบโอเทคโนโลยีและ...
- กลุ่มวิจัยเทคโนโลยีการตรวจวินิจฉัยและ...
- กลุ่มวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพสัตว์น้ำแบบ...
- กลุ่มวิจัยไบโอเทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติสำหรับ...
- กลุ่มวิจัยกระบวนการทางวัสดุและการผลิต...
- กลุ่มวิจัยการรับมือภัยพิบัติและการคำนวณ...
- กลุ่มวิจัยการควบคุมและอิเล็กทรอนิกส์...
- กลุ่มวิจัยการวิเคราะห์ระบบในขั้นสูง...
- กลุ่มวิจัยการสื่อสารและเครือข่าย
- กลุ่มวิจัยการพัฒนาระบบภายใน
- กลุ่มวิจัยการออกแบบเชิงวิศวกรรมและ...
- กลุ่มวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม
- กลุ่มวิจัยนวัตกรรมการปรับปรุงยาง
- กลุ่มวิจัยนวัตกรรมพลังงาน
- กลุ่มวิจัยนวัตกรรมสุขภาพสัตว์และการจ...
- กลุ่มวิจัยนวัตกรรมวัสดุ
- กลุ่มวิจัยพลังงานความร้อนต่ำ
- กลุ่มวิจัยวัสดุและอุปกรณ์ทางการแพทย์...
- กลุ่มวิจัยวัสดุคอมโพสิตและเชิงเซรามิ...
- กลุ่มวิจัยนวัตกรรมและการเคลื่อนย้าย...
- กลุ่มวิจัยนวัตกรรมข้อมูลและการวิเคราะห์

Risk	ไม่ผ่าน	ผ่าน	Total
SECTORNAMETHAI	จำนวนคน	%	จำนวนคน %
Focus Center1	6	100.00%	6 100.00%
Focus Center2	7	100.00%	7 100.00%
Focus Center3	3	100.00%	3 100.00%
เขตนวัตกรรมเมืองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	1	4.00%	24 96.00%
ด้าน Core Business สวทช.	6	100.00%	6 100.00%
ศูนย์เทคโนโลยีโทรคมนาคมแห่งชาติ	1	2.78%	35 97.22%
ศูนย์เทคโนโลยีพลังงานแห่งชาติ	15	100.00%	15 100.00%
ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ	2	3.51%	54 96.49%
ศูนย์นาโนเทคโนโลยีแห่งชาติ	47	100.00%	47 100.00%
ศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ	101	100.00%	101 100.00%
สำนักงานกสทศองค์กร	101	100.00%	101 100.00%
สำนักงานบริหาร	226	100.00%	226 100.00%
สำนักงานบริหารการวิจัยและพัฒนา	221	100.00%	221 100.00%
สำนักงานอุตสาหกรรมและชุมชน	3	1.06%	273 98.94%
สำนักตรวจสอบภายใน	3	100.00%	3 100.00%
Total	7	0.61%	1122 99.39%



ID	Name	Surname	DEPARTMENTID	EMAIL	ENROLLDATE	SCORE	Center	Sector	Division
000012	Pimolrat	Kumsarnod	1418	pimolrat@mtda.or.th	6/19/2023 7:43:21 AM	18	ศษ.	สายระบบบริหาร	สำนักงานบริหาร
000039	Suneel	Makwanai	1416	suneel@mtda.or.th	6/19/2023 7:43:21 AM	19	ศษ.	สายระบบบริหาร	สำนักงานบริหาร
000040	Sudathip	Indee	1156	sudathip@mtda.or.th	6/19/2023 7:43:21 AM	19	ศษ.	สายระบบบริหาร	สำนักงานบริหาร
000059	Kanripa	Labvatee	1156	kanripa.lab@mtda.or.th	6/19/2023 7:43:21 AM	18	ศษ.	สายระบบบริหาร	สำนักงานบริหาร
000066	Amornrut	Prachunual	1065	amornrut@mtda.or.th	6/19/2023 7:43:21 AM	17	ศษ.	สายระบบบริหาร	สำนักงานพัฒนาและนวัตกรรม
000068	Sarunponkorn	Wongtip	1564	sarunponkorn.wongtip@mtda.or.th	6/19/2023 7:43:21 AM	20	ศษ.	สายระบบบริหาร	สำนักงานบริหาร
000082	Phasawan	Sukyai	1057	phasawan@mtda.or.th	6/19/2023 7:43:21 AM	20	ศษ.	สายระบบบริหาร	สำนักงานบริหาร
000100	Parkpoom	Sinwich	1419	parkpoom@mtda.or.th	6/19/2023 7:43:21 AM	17	ศษ.	สายระบบบริหาร	สำนักงานบริหาร
000111	Saradee	Wart	2171	saradee@botec.or.th	6/19/2023 7:43:21 AM	18	ศษ.	ศูนย์เทคโนโลยีโทรคมนาคมแห่งชาติ	ศูนย์เทคโนโลยีโทรคมนาคมแห่งชาติ
000118	Arun	Chiewdeungpakdi	1489	arun@mtda.or.th	6/19/2023 7:43:21 AM	20	ศษ.	สายระบบบริหาร	สำนักงานบริหาร
000126	Vipadee	Chachornak	1523	vipadee@mtda.or.th	6/19/2023 7:43:21 AM	19	ศษ.	สายระบบบริหาร	สำนักงานบริหาร
000139	Noppadol	Horthiwong	1447	noppadol@mtda.or.th	6/19/2023 7:43:21 AM	17	ศษ.	สายระบบบริหาร	สำนักงานบริหาร
000141	Pitamu	Melanwach	1060	pitamu.melanwach@mtda.or.th	6/19/2023 7:43:21 AM	18	ศษ.	สายระบบบริหาร	สำนักงานบริหาร

ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ - ตัวอย่างรายงานและฐานข้อมูล ไตรมาส 4

Passed	Failed	Re-test	Total
411	100	411	511
81.02%	19.98%	100%	100%

Passed	Failed	Re-test	Total
411	100	411	511
80.63%	19.37%	100%	100%

พื้นฐานการบริหารจัดการความเสี่ยง

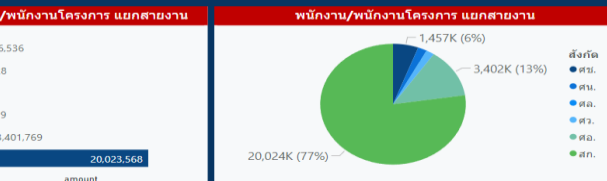
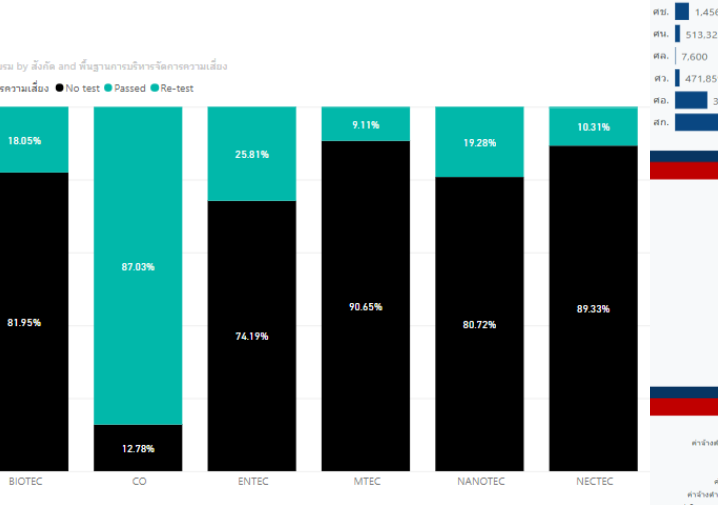
สิ่งกีดขวาง

No test จำนวนคน %	Passed จำนวนคน %	Re-test จำนวนคน %	Total จำนวนคน %
388 90.65%	39 9.11%	1 0.23%	428 100.00%
46 74.19%	16 25.81%		62 100.00%
494 89.33%	57 10.31%	2 0.36%	553 100.00%
201 80.72%	48 19.28%		249 100.00%
463 81.95%	102 18.05%		565 100.00%
135 12.78%	919 87.03%	2 0.19%	1056 100.00%
Total	1727 59.29%	1181 40.54%	2913 100.00%



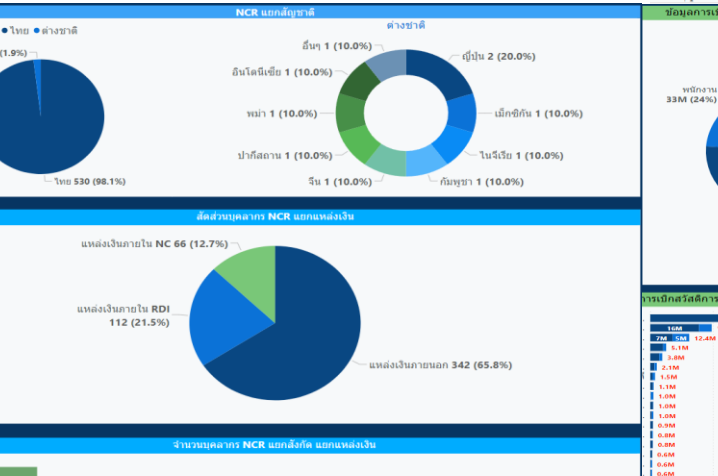
ผลสัมฤทธิ์ตามแผนงาน

ปี	ไตรมาส	แผนงาน	สถานะ	จำนวนงาน	สถานะงาน
2566	ไตรมาส 4	งานด้าน HRIS	สำเร็จ	100%	100%
2567	ไตรมาส 1	งานด้าน HRIS	สำเร็จ	100%	100%



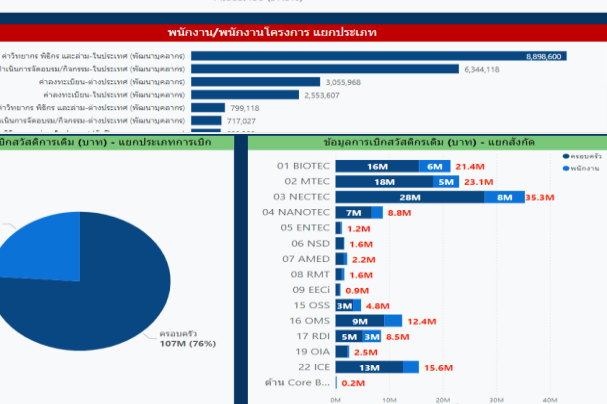
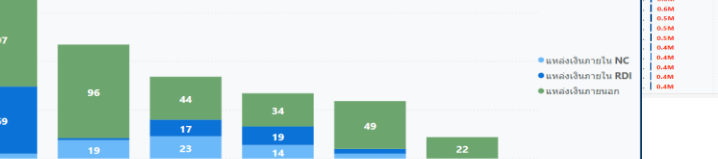
ผลสัมฤทธิ์ตามแผนงาน (ต่อ)

ปี	ไตรมาส	แผนงาน	สถานะ	จำนวนงาน	สถานะงาน
2567	ไตรมาส 2	งานด้าน HRIS	สำเร็จ	100%	100%
2567	ไตรมาส 3	งานด้าน HRIS	สำเร็จ	100%	100%



ผลสัมฤทธิ์ตามแผนงาน (ต่อ)

ปี	ไตรมาส	แผนงาน	สถานะ	จำนวนงาน	สถานะงาน
2568	ไตรมาส 1	งานด้าน HRIS	สำเร็จ	100%	100%
2568	ไตรมาส 2	งานด้าน HRIS	สำเร็จ	100%	100%



ข้อมูลการเบิกสวัสดิการเดิม (บาท) - แยกแผนงานโครงการ

ปี	ไตรมาส	แผนงาน	สถานะ	จำนวนงาน	สถานะงาน
2568	ไตรมาส 1	งานด้าน HRIS	สำเร็จ	100%	100%
2568	ไตรมาส 2	งานด้าน HRIS	สำเร็จ	100%	100%

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI 3.6 การวิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลังสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร *** และ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหาร ดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็น SSSM ***</p>	<p>1. อัตรากำลัง 1.2 บริหารกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท และนำเสนอรายงานสถานะกรอบอัตราระหว่างปีต่อผู้บริหารระดับสูง / ผู้บริหารระดับกลาง เพื่อควบคุมและรักษาสัดส่วนบุคลากรให้เป็นไปตามกำหนด (ไตรมาส 1-4) 1.3 สรุปผลสัดส่วนบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่งงานและใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการทบทวนแผนอัตรากำลังคน เพื่อกำหนดทรัพยากรในการบริหารจัดการในปีถัดไปได้อย่างเหมาะสม (ไตรมาส 3-4)</p>	<p>1. ทบทวน วางแนวทางการดำเนินงาน และบริหารอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท (พนักงาน พนักงานโครงการ และบุคลากรประเภท NCR) ของทุกหน่วยงานภายใต้กำกับดูแลของ สวทช. ตามสถานการณ์ขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สอดคล้องต่อทิศทางเชิงกลยุทธ์ สถานะทางการเงิน และภารกิจขององค์กร แล้วเสร็จในไตรมาสที่ 1</p> <p>2. ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ ด้านบริหารบุคลากร สวทช. เพื่อทบทวนและวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์พิจารณาข้อมูลเทียบสัดส่วนภาระงาน จำนวนบุคลากร และเครื่องมือในการทำงาน ภายใต้ขอบเขตภาระงานภาพรวม จำนวน 7 ครั้งในปีงบประมาณ 2566</p> <p>3. บริหารกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ 2566 โดยนำเสนอรายงานสถานะกรอบอัตราระหว่างปีต่อผู้บริหารระดับสูง / ผู้บริหารระดับกลาง ทุกเดือนเพื่อควบคุมและรักษาสัดส่วนบุคลากรให้เป็นไปตามกำหนด</p> <p>4. การบริหารอัตรากำลัง สวทช. ได้รับการอนุมัติหลักการจากที่ประชุมXAB เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2566 แบ่งเป็น 2 ชั้นตอน คือ</p>
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความสำเร็จของการวางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภทให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางองค์กร ภายในไตรมาส 1/2566 • ความสำเร็จการกำหนดเป้าหมายของสัดส่วนบุคลากรสายสนับสนุน : วิจัย : สนับสนุนวิจัยให้สอดคล้องกับภารกิจสำคัญและประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอัตรากำลังอย่างเหมาะสม 		<p>1) การสรรหาภายในกรณีจำเป็นเร่งด่วน (Urgent Internal Recruitment) ด้วยการ Matching Job จากบุคลากรภายในเพื่อเคลื่อนย้ายอัตรากำลังรองรับภาระงาน โดยประมวลภาระงานปัจจุบันประกอบด้วยภาระงานใหม่ในกระบวนการพิจารณา</p> <p>2) สรรหาบุคลากรจากภายนอกโดยคำนึงถึงสัดส่วนอัตราเข้าและออก (2:10) เป็นไปตามมติ HR Top</p> <p style="text-align: right;">ผลสำเร็จร้อยละ 100</p>

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานคุณภาพเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ประเด็นสรุปประเด็นจากที่ประชุม XAB เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2566

ขั้นตอนที่ 1 การสรรหาโดยกระบวนการสรรหาภายในกรณีจำเป็นเร่งด่วน (Urgent Internal Recruitment)

- ☑ (1) เป็นตำแหน่งและหน่วยงานที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการทำงานวางแผนกลยุทธ์ ด้านบริหารบุคลากร สวทช. (หน่วยงานจัดทำบันทึกข้อความเสนอ ผพว. เพื่อพิจารณาขอรับบุคลากร เมื่อ ผพว. แจ้งให้เข้ากระบวนการพิจารณา โดยคณะกรรมการทำงานฯ)
- ☑ (2) เมื่อทราบมติจากคณะกรรมการทำงานฯ หน่วยงานแจ้ง HR เกี่ยวกับคุณสมบัติ วุฒิการศึกษา ตามความต้องการ
- ☑ (3) HR สรรหาบุคลากรภายใน และดำเนินการประสานงานการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกผู้ที่เหมาะสม
- * (4) แจ้งที่ประชุม XAB * วันที่ 19 กรกฎาคม 2566
 - 4.1 หากมีบุคลากรที่สามารถโอนย้ายได้ ดำเนินการ โดยโอนย้ายบุคลากรที่ผ่านการสัมภาษณ์ไปสังกัดใหม่
 - 4.2 หากไม่มีบุคลากรที่โอนย้ายได้ ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 เปิดรับบุคลากรภายนอก

เห็นชอบให้ดำเนินการสรรหาบุคลากรภายนอก โดยต้องคำนึงถึงสัดส่วนอัตราเข้าและออกให้เป็นไปตามมติ HR Top และได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการทำงานวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารบุคลากร สวทช.

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

การเปิดรับบุคคลภายนอก (1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66)

สังกัด	บุคลากรเริ่มงานใหม่		นักเรียนทุน		อนุมัติให้รับภายนอกจากคณะกรรมการทำงานวางแผนกลยุทธ์ฯ	รวม
	บรรจุแต่งตั้ง	รออนุมัติบรรจุแต่งตั้ง	บรรจุแต่งตั้ง	รออนุมัติบรรจุแต่งตั้ง		
สก.	16	1	4	0	1 (EECi)	22
ศอ.	8	0	0	0	0	8
ศษ.	1	0	2	0	0	3
ศว.	0	0	1	0	0	1
ศน.	0	0	3	0	0	3
ศล.	0	0	0	0	0	0
รวม	25	1	10	0	1	37

หมายเหตุ : ตารางด้านบนไม่รวมอัตราแต่งตั้งผ่าน กวทช. 2 คน (นายวุฒิ ด้านกิตติคุณ/ นางสาวพัชรลิตา จิตรวิเศษวงศ์)

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

	Approximate สัดส่วน			ปีงบประมาณ 2566	Approximate สัดส่วน		ปีงบประมาณ 2567	Approximate สัดส่วน		ปีงบประมาณ 2568
	เข้า	ออก	ออก		เข้า	ออก		เข้า	ออก	
	เข้า 2 : ออก 10				เข้า 5 : ออก 10			เข้า 6 : ออก 10		
	เดือน	เข้า	ออก	ปีงบประมาณ 2566	เข้า	ออก	ปีงบประมาณ 2567	เข้า	ออก	ปีงบประมาณ 2568
Q1	OCT	3	33	3,017	6	35	2,898	7	35	2,824
	NOV	4	14	3,007	6	10	2,894	7	10	2,821
	DEC	4	11	3,000	6	10	2,890	7	10	2,818
	JAN	3	26	2,975	6	20	2,876	7	20	2,805
Q2	FEB	0	12	2,968	6	10	2,872	7	10	2,802
	MAR	0	10	2,959	6	10	2,868	7	9	2,800
	APR	4	17	2,958	6	10	2,864	8	10	2,798
Q3	MAY	1	9	2,956	6	10	2,860	8	10	2,796
	JUN	5	10	2,949	6	10	2,856	8	10	2,794
	JUL	2	16	2,941	7	10	2,853	8	10	2,792
Q4	AUG	4	3	2,934	7	10	2,850	8	10	2,790
	SEP	5	19	2,927	7	5	2,852	8	6	2,792
	รวม (คน/ปีงบ)	35	180		75	150		90	150	

หมายเหตุ : (1) ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 66 (2) นับคนเกษียณ ปีงบประมาณ 65

ภาพรวมบุคลากร สวทช.








(ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 2566)

ประเภทบุคลากร	(0) กรอบอัตรา พ.พ.	(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/ พนักงาน โครงการ	15	8	2,900	100+(27)	16	292+(22)	3,357	<u>3,380</u>

หมายเหตุ

ณ วันที่ 1 ต.ค. 65 ต้นปีงบประมาณ 2566 บุคลากรจำนวน 3,017 คน

สถานะอัตรากำลัง สวกช.
(ณ วันที่ 30 ก.ย. 2566)

	กรอบอัตรา ทั้งหมด	บุคลากร 30 ก.ย. 66	อยู่ระหว่าง สรรหา	รอ เริ่มงาน	บริหาร (ไม่ขออัตรา)	บริหาร (สรรหา)	ชะลอ สรรหา	อัตรารว่าง คงเหลือ
 NSTDA	3,357	2,900	100	27	22	0	16	292
 BIOTEC	632	561	16	1	5	0	1	48
 MTEC	516	451	13	6	0	0	3	43
 NECTEC	713	621	6	1	10	0	3	72
 NANOTEC	272	249	12	3	0	0	0	8
 ENTEC	72	62	3	2	2	0	0	3
 CO	1,152	956	50	14	5	0	9	118
Direct พพร.	14	10	0	0	0	0	1	3
RDIM	300	241	18	7	0	0	1	33
ICE	353	309	13	3	5	0	0	23
OSS	123	101	6	0	0	0	1	15
EECi	40	31	4	2	0	0	0	3
OMS	309	255	9	2	0	0	6	37
CB	13	9	0	0	0	0	0	4

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI 3.6 การวิเคราะห์ วางแผน อัตรากำลัง สรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร *** และ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหาร ดูแล บุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม *** [ต่อ]</p>	<p>2. การสรรหาคัดเลือก 2.1 ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนด (ไตรมาส 1-4) 2.2 ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรผ่านการสรรหาคัดเลือกตามระยะเวลาที่กำหนด(ไตรมาส 1-4) 2.3 สรุปรายงานผลการดำเนินงานสรรหาคัดเลือกต่อผู้บริหารระดับสูง ทุกไตรมาส (ไตรมาส 1-4)</p>	<p>ตามที่ สวทช. ได้มีการปรับนโยบายและทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่ต้นปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งผลให้แนวทางการรับสมัครบุคลากรของ สวทช. เปลี่ยนแปลงไป โดยเน้นการส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถและพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่เข้ามามีส่วนร่วมในการผลักดันภารกิจที่สำคัญและเร่งด่วนของ สวทช. ผ่านกระบวนการสรรหาภายใน หรือ internal recruitment มากขึ้น งานสรรหาคัดเลือกได้ดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการปรับฐานข้อมูลและช่องทางการเปิดรับสมัครงานภายใน (Internal Job Opportunity) และการร่วมปฏิบัติงานกับ NSTDA Core Business (CB) 2. สื่อสารแนวทางการรับสมัครบุคลากรภายใน Internal Job Opportunity รวมถึงการร่วมงานกับ NSTDA Core Business (CB) 3. ดำเนินการเปิดสรรหาภายใน (Internal Job Opportunity) ทุกกลุ่มตำแหน่ง (JF2000-JF6000) เป็นการเปิดโอกาสสำหรับพนักงานที่พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ และสนใจหมุนเวียนงานภายใน สวทช. โดยผ่านกระบวนการสรรหาภายใน และเป็นการโอนย้ายสังกัด 4. ดำเนินการสรรหาภายในโดยสรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของตำแหน่งที่จำเป็นเร่งด่วนและเชิญร่วมสัมภาษณ์เบื้องต้นเพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการ Rotation 5. ดำเนินการสอบถามผู้บริหารระดับสูงในส่วนของ Organization Change เพื่อเตรียมเคลื่อนย้ายกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรอย่างเหมาะสม 6. มีกระบวนการการพิจารณาการสรรหาบุคคลภายนอกอย่างเข้มข้น โดยผ่านคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ ด้านบริหารบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางปัจจุบันขององค์กร 7. มีการสรรหาบุคลากรจากภายนอกจากนักเรียนทุนอื่นที่ไม่ใช่ต้นสังกัด สวทช. เข้ากระบวนการสรรหาคัดเลือก 8. นำเสนอรายงานความเคลื่อนไหวการสรรหาคัดเลือกต่อที่ประชุมฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคลทุกเดือน และสรุปรายงานผลการดำเนินงานสรรหาคัดเลือกต่อผู้บริหารระดับสูงทุกไตรมาส 9. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตาม SLA โดยผ่านการคัดเลือกจากภายนอกเฉพาะที่สอดคล้องต่อทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร 25 คน โอนย้ายผ่านสรรหาภายใน 23 คน นักเรียนทุน 10 คน รวม 58 คน [อยู่ระหว่างเสนออนุมัติโอนย้ายผ่านการสรรหา 3 คน] ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 66 10. บุคลากรที่ผ่านการสรรหาคัดเลือกผ่านการทดลองงานคิดเป็นร้อยละ 100 (สรรหาภายนอก 25 คน ผ่านทดลองงาน 10 คน อยู่ระหว่างทดลองงาน 13 คน ลาออก 2 คน)
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ผ่านการสรรหาคัดเลือกได้ตาม ระยะเวลาที่กำหนดร้อยละ 100 • บุคลากรที่ผ่านการสรรหาคัดเลือกสามารถผ่านการทดลองงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 80 		

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ยินดีต้อนรับสู่ งานสรรหาคัดเลือก



ติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่
 E-mail rec@nstda.or.th
 คุณศศิญา (เตย) โทร. 71123
 คุณรุจิรา (เปิ้ล) โทร. 71121
 คุณยุภาพร (ต๊อ) โทร. 71103

คุณปัทมาพร (ปัท) โทร. 71105
 คุณกาญจนา (จ๊อม) โทร. 71128

Internal Job Opportunity



การโอนย้ายผ่านกระบวนการสรรหาภายใน เป็นการโอนย้ายสังกัด
 ๒ สมุดรงาน Internal Job

Biorefinery Pilot Plant at EECi จ.ระยอง *URGENT*



โอกาสแห่งความท้าทายของ สทพ. ในการขับเคลื่อนโรงงานต้นแบบไบโอฟีเนอรี (Biorefinery Pilot Plant) ณ EECi
 จังหวัดระยอง
 เปิดรับสมัครภายใน สำหรับบุคลากรด้านวิศวกรรมศาสตร์ หลากหลายสาขา จำนวน 24 ตำแหน่ง เพื่อร่วมกับขับเคลื่อน
 Biorefinery Pilot Plant ในชั้น EPC Project* ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญและเร่งด่วน ของ สทพ.

*Engineering, Procurement and Construction Project
 ๒ สมุดรงาน Biorefinery Pilot Plant

Job pooling/matching for CB NSTDA Core Business



เข้าร่วมปฏิบัติงานภายใต้ด้าน Core Business
 ๒ ๒ เป็นการแบ่ง %FTE มาร่วมงาน มีการระบุกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน และยังคงสังกัดเดิม
 ๒ ๒ สมุดรร่วมงาน CB

HRI 3.3 การจัดการระบบสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ EECi

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	

รายงานผลดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

(1 ตุลาคม 2565 ถึง 30 กันยายน 2566)



บุคลากร ภายนอก เริ่มงานใหม่	Q1	Q2	Q3	Q4
ปี 66				58 คน
ปี 65				116 คน

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 3	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI 3.6 การวิเคราะห์ วางแผน อัตรากำลัง สรรหาคัดเลือก และบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร *** และ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหาร ดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม *** (ต่อ)</p>	<p>3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.1 ติดตามผลการปฏิบัติงานกลางปี ร่วมกับพนักงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงผลการพัฒนาตนเอง และการปรับตัวชีวิตให้เหมาะสมกับภารกิจของ สวทช. 3.2 ติดตามการรายงานผลการปฏิบัติงานปลายปีของบุคลากรและการประเมินผลของผู้บังคับบัญชา รวมถึงการประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมหลัก สวทช. ให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด (ไตรมาสที่ 4)</p>	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรของ สวทช. ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานและแผนพัฒนารายบุคคล (IADP) ร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา โดยจัดทำและอนุมัติในระบบ IADP online เสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 คิดเป็น 100% พนักงานหรือพนักงานโครงการและผู้บังคับบัญชาหารือร่วมกันเพื่อปรับตัวชีวิต (IADP) ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของ สวทช. ฝ่าย งาน ตามที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา โดยดำเนินการปรับข้อมูลและอนุมัติในระบบ IADP online ภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2566 ดำเนินการเปิดระบบ IADP Online ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบประเมินผลปลายปี) เพื่อให้พนักงานและผู้บังคับบัญชา ได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนารายบุคคล รวมทั้งการให้ feedback ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2566 โดยสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางประกาศข่าว all nstda ทางอีเมล NSTDA Portal และ पोสเตอร์ โดยบุคลากรทุกคนสามารถเข้าไปกรอกข้อมูลผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ (IAP) รวมถึงผลการพัฒนา (IDP) รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงระดับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในปัจจุบันและแนวทางการวางแผนอาชีพของพนักงาน ร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาได้ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2566 ถึงวันที่ 16 ตุลาคม 2566 ร่วมกัน พนักงานหรือพนักงานโครงการจัดทำสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานแล้วเสร็จภายในวันที่ 30 กันยายน 2566 ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายในวันที่ 16 ตุลาคม 2566 บุคลากรที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2566 ดำเนินการหารือ ร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดตัวชีวิต (IADP) ร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2566
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการหารือระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร เพื่อทำความเข้าใจในเนื้องานและพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ และตั้งเป้าหมายแผนการปฏิบัติงานประจำปีแล้ว เสร็จร้อยละ 100 ภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2566 ประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานประจำปีแล้วเสร็จร้อยละ 100 ภายใน เดือนตุลาคม 2566 (ในระบบ IADP online) 		

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRI 3.6 การวิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลัง สรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหาร ดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม (ต่อ)



รอบติดตามผลกลางปี (Coaching & Feedback Phase)

Individual Action & Development Plan

เปิดระบบ APR. 1 - JUL. 31

- ติดตามผลการปฏิบัติงาน และผลการพัฒนาตนเอง (Performance tracking and self-development results)
- ปรับตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร, ฝ่าย, งาน (Optimize indicators with the mission of the organization, department, section)

For more information contact IADP team: HRS: HR Strategy Section. e-mail: iadp@nstda.or.th or Tel: 1155

เรียน บุคลากร สวทช. ทุกท่าน

แจ้งเปิดระบบ IADP Online รอบติดตามผลกลางปี (Coaching & Feedback) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อให้พนักงานและผู้บังคับบัญชาได้พูดคุยและติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันเมื่อต้นปี และบันทึกผลการปฏิบัติงาน รายงานปัญหาและแนวทางการแก้ไขปรับปรุง รวมถึงการพัฒนาในระดับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในปัจจุบันของพนักงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา

ท่านสามารถเข้าใช้งานระบบได้ที่ <https://i.nstda.or.th> และสำหรับผู้ที่อยู่หน่วยเครือข่าย หรือการเข้าใช้งานระบบ IADP Online ผ่านเครือข่าย Internet ภายนอกสำนักงานฯ ต้อง Login ผ่าน VPN ทุกครั้งก่อนเข้าใช้งานระบบฯ ค่ะ

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

ขอขอบคุณในความร่วมมือของทุกท่านมา ณ โอกาสนี้
ทีม IADP งานกลยุทธ์บุคคล : iadp@nstda.or.th
สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม โทร. 1155



โปสเตอร์

Individual Action & Development Plan

รอบติดตามผลกลางปี (Coaching & Feedback Phase)

เปิดระบบ เมษายน 1 - กรกฎาคม 31

- ติดตามผลการปฏิบัติงาน และผลการพัฒนาตนเอง (Performance tracking and self-development results)
- ปรับตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร, ฝ่าย, งาน (Optimize indicators with the mission of the organization, department, section)

For more information contact IADP team.
HRS: HR Strategy Section. e-mail: iadp@nstda.or.th or Tel: 1155

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI 3.7 การสำรวจความผูกพันต่อองค์กร ** และการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน**</p>	<p>1. การสำรวจความผูกพัน 1.1 จัดทำแผนงานประจำปีที่มาจากการวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพัน เพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจบุคลากร (ไตรมาส 2-3) 1.2 ดำเนินการตามแผนยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (ไตรมาส 2-3) 1.3 จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง (ไตรมาส 4)</p>	<p>เนื่องจาก สวทช. มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ทิศทางเป้าหมายการทำงานให้มีความสอดคล้องกับความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไป มีการปรับกระบวนการทำงานบริหารจัดการอัตรากำลังภายในองค์กรหลากหลายมิติ ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรในวงกว้าง เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> • การปรับโครงสร้างองค์กร • การส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญขับเคลื่อน วทน. ให้กับหน่วยงานรัฐและเอกชนในประเทศ (Talent mobility) • การจัดสรรค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ของ สวทช. (Incentive & Compensation) • การทำงานร่วมกันในแนวระนาบ (Horizontal collaboration) <p>จึงมีการวางแผนการสำรวจความผูกพันบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ดังนี้</p> <p>1. นำเสนอแนวทางการดำเนินงานต่อผู้บริหารระดับสูง ในที่ประชุม HR TOP ในวันที่ 4 เม.ย. 2566 มติที่ประชุมเห็นควรให้ชะลอการสำรวจความผูกพันบุคลากรประจำปี 2566 และดำเนินการสำรวจความผูกพันบุคลากรประจำปีในเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ผลการสำรวจมีความชัดเจนและเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งนี้ ได้ดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการสำรวจความผูกพันฯ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแบบสำรวจความผูกพันฯ - จัดทำข้อมูลและสื่อต่างๆ สำหรับใช้สื่อสารกับพนักงาน <p>2. ดำเนินการตามแผนยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (ต่อเนื่องจากปี 2565)</p> <p>1) กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ Orientation (NSTDA Core Values) จำนวน 2 รุ่น คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - รุ่นที่ 4/2566 จำนวน 8 คน ผลประเมินความพึงพอใจ 96% - รุ่นที่ 5/2566 จำนวน 7 คน ผลประเมินความพึงพอใจ 95 % <p>2) กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สวทช. (Two Ways Communication)</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมสื่อสารสายงาน OMS วันจันทร์ที่ 24 เม.ย. 2566 ณ ห้องประชุม SD- 601 จำนวน ผู้เข้าร่วม 198 คน - จัดกิจกรรมสื่อสาร HR Monthly Talk : Chapter 1 “ประเด็นสำคัญการทำงานด้าน HR” วันพฤหัสบดีที่ 8 มิ.ย. 66 เวลา 13.30 – 15.00 น. ห้อง CO – 113 อาคารสำนักงานกลาง จำนวนผู้เข้าร่วม 38 คน - จัดกิจกรรมสื่อสาร 2 กลไกสำคัญของ สวทช. Talent Mobility (TM) & Contract Research Incentive (CRI) ให้กับบุคลากร สวทช. วันจันทร์ที่ 3 ก.ค. 66 ผ่านระบบ Webex meeting จำนวนผู้เข้าร่วม 296 คน - เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์กลไก Talent Mobility ตามแผนและช่องทางที่วางไว้ - จัดกิจกรรมสื่อสาร HR Monthly Talk : Chapter 2 “ประเด็นสำคัญการทำงานด้าน HR” วันที่ 28 มิ.ย. 66 เวลา 10.00 – 12.00 น. ห้องบุษกร เนคเทค จำนวนผู้เข้าร่วม 29 คน - จัดกิจกรรมสื่อสาร HR Monthly Talk : Chapter 3 “ประเด็นสำคัญการทำงานด้าน HR” วันที่ 21 ส.ค. 66 เวลา 13.30 – 15.00 น. ห้อง SD - 202 จำนวนผู้เข้าร่วม 27 คน - จัดกิจกรรม NSTDA 6.0 Retreat : One Team One Goal วันที่ 25 - 26 สิงหาคม 2566 EECi อ. วังจันทร์ จ. ระยอง จำนวนผู้เข้าร่วม 35 คน
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการสำรวจความผูกพันบุคลากร ประจำปี 66 แล้วเสร็จ และค่าคะแนนความผูกพันโดยรวมสามารถรักษาระดับคุณภาพ สูงกว่าค่าเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมา • สรุปลผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรแล้วเสร็จ • จัดทำแผนงานประจำปีที่มาจากการวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพัน เพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจบุคลากรแล้วเสร็จ • ดำเนินการตามแผนยกระดับความผูกพันได้ร้อยละ 100 พร้อมรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงรับทราบ 		<p style="text-align: right;">ผลสำเร็จร้อยละ 30</p>

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

จัดกิจกรรมสื่อสาร 2 กลไกสำคัญของ สวทช. Talent Mobility [TM] & Contract Research และ Incentive [CRI] ให้กับบุคลากร สวทช. วันจันทร์ที่ 3 ก.ค. 66 ผ่านระบบ Webex meeting จำนวนผู้เข้าร่วม 296 คน

2 กลไกสำคัญของ สวทช.

1. Talent Mobility (TM)
2. Contract Research Incentive (CRI)

โดย **ผศ.พว. มนัสชัย คุณาเศรษฐ**

วันจันทร์ที่ 3 กรกฎาคม 2566
9.00-10.30 น. ทาง Webex

NSTDA Talent Mobility

Talent Mobility คือ การส่งมอบบุคลากร สวทช. ไปทำงานที่ ความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นบริการตามตลาด โลกเป็นศูนย์กลางด้วยข้อได้เปรียบด้านเทคโนโลยี หรือเทคโนโลยีขั้นสูง โดยบุคลากร สวทช. จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (Incentive) จากการดำเนินงานที่บรรลุผลสำเร็จที่ได้รับจากหน่วยงานอื่น ๆ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาของหน่วยงานภายนอกที่มีศักยภาพสูง โดยบุคลากร สวทช. จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (Incentive) จากการดำเนินงานที่บรรลุผลสำเร็จที่ได้รับจากหน่วยงานอื่น ๆ
2. เพื่อเป็นการส่งเสริมและดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์สูงจากหน่วยงานอื่น ๆ ให้มาทำงานที่ สวทช.

เป็นความร่วมมือระหว่าง สวทช. กับ หน่วยงานอื่น ๆ โดยมี 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1. การดำเนินงานที่บรรลุผลสำเร็จที่ได้รับจากหน่วยงานอื่น ๆ 2. การส่งมอบบุคลากร สวทช. ไปทำงานที่ 3. การได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (Incentive) จากการดำเนินงานที่บรรลุผลสำเร็จที่ได้รับจากหน่วยงานอื่น ๆ

รายละเอียดและหลักเกณฑ์ Contract Research Incentive (CRI)

ข้อดี	หลักเกณฑ์
คุณสมบัติผู้สมัคร	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงานทุกคน ทั้งส่วนวิจัยและส่วนสนับสนุน โดยมีรายละเอียดผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโครงการวิจัย • ผู้รับผิดชอบการนำผลการดำเนินงานของโครงการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในโครงการวิจัย
ระยะเวลาที่โครงการวิจัยต้องดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> • มีไม่ต่ำกว่า 1 ปี • มีไม่น้อยกว่า 2 ส่วน
แนวทางการได้รับ Incentive	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนของงานวิจัยที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานภายนอกในโครงการวิจัย <ul style="list-style-type: none"> • 50% ของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรประจำโครงการวิจัยจากส่วนวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี • อีก 50% จ่ายเป็น Incentive ให้แก่บุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในโครงการวิจัย 55% 2. ส่วนของงานวิจัยที่เป็นการวิจัยพื้นฐาน <ul style="list-style-type: none"> • 50% ของงานวิจัยที่ส่งมอบมาส่งมอบแก่หน่วยงานภายนอก • อีก 50% ของงานวิจัยที่ส่งมอบมาส่งมอบแก่หน่วยงานภายนอก
เงื่อนไขของการได้รับ Incentive	<ul style="list-style-type: none"> • ปีโครงการวิจัยวิจัยแล้ว จะได้รับเงินจากโครงการวิจัย 100% • จะได้รับเงินในส่วนที่ส่งมอบแล้ว และทำให้งานวิจัยมีการพัฒนาไป • โครงการวิจัยต้องดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด และต้องส่งมอบงานวิจัยตามกำหนดเวลาที่กำหนด โดยต้องมีเอกสารหลักฐานการดำเนินงานของโครงการวิจัยส่งมอบงานวิจัย • ผู้ดำเนินการวิจัยต้องยื่นเอกสารหลักฐาน สวทช. เท่านั้น • โครงการวิจัย 55% ต้องส่งมอบงานวิจัยให้หน่วยงานภายนอก • ค่าใช้จ่ายในโครงการวิจัยที่ส่งมอบมาส่งมอบแก่หน่วยงานภายนอก • ค่าใช้จ่ายบุคลากรในโครงการวิจัยต้องไม่เกินร้อยละ 50% ของโครงการวิจัย • ค่าใช้จ่ายบุคลากรในโครงการวิจัยต้องไม่เกินร้อยละ 50% ของโครงการวิจัย • ค่าใช้จ่าย Incentive ต้องเป็น Contribution ในโครงการวิจัยที่ได้รับมอบหมาย

เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ทalent Mobility ตามแผนและช่องทางที่วางไว้



NSTDA Talent Mobility

NSTDA Talent Mobility คืออะไร

การนำความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่างๆ ไปสนับสนุนด้านพาณิชย์ และอุตสาหกรรม ทั้งหน่วยงานรัฐ หรือ เอกชนภายในประเทศ โดยสหภาพ สวทช.

NSTDA - สวทช.
15 สิงหาคม · 🌐

▶ สวทช. พร้อมเสิร์ฟนักวิจัยเพื่อยกระดับธุรกิจด้วยนวัตกรรมกับโครงการ NSTDA Talent Mobility

สวทช. ขอเชิญชวนหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือ SME และ Start-up ที่ต้องการพัฒนาธุรกิจและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรม เข้าร่วมโครงการ NSTDA Talent Mobility โดย สวทช. พร้อมส่งบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ไปสนับสนุนด้านพาณิชย์และอุตสาหกรรมใน 5 ด้าน ได้แก่

- 🔬 การวิจัยและพัฒนา
- 🛠️ การแก้ปัญหาเชิงเทคนิคและวิศวกรรม
- 🏭 การวิเคราะห์ทดสอบและระบบมาตรฐาน
- 🌐 การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- 🎓 การให้คำปรึกษาเชิงวิชาการ

📄 ข้อมูลเพิ่มเติม <https://www.nstda.or.th/home/service/talent-mobility>
สอบถามรายละเอียด โทร. 02 564 7000 ต่อ 1111

จัดกิจกรรมสื่อสาร HR Monthly Talk : Chapter 2 “ประเด็นสำคัญการทำงานด้าน HR”
วันที่ 28 มิ.ย. 66 เวลา 10.00 – 12.00 น. ห้องบุษกร เนคเทค จำนวนผู้เข้าร่วม 29 คน

จัดกิจกรรมสื่อสาร HR Monthly Talk : Chapter 3 “ประเด็นสำคัญการทำงานด้าน HR”
วันที่ 21 ส.ค. 66 เวลา 13.30 – 15.00 น. ห้อง SD - 202 จำนวนผู้เข้าร่วม 27 คน

HR Monthly Talk
CHAPTER 2
ประเด็นสำคัญการทำงานด้าน HR
Letter Grade

โดย ผช.ผพว. มนต์ชัย คุณาเศรษฐ์

วันพุธที่ 28 มิถุนายน 2566 เวลา 10.00 - 12.00 น.
ห้องประชุมบุษกร NECTEC

ที่มาและเหตุผลในการเสนอปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 1 จำนวนพนักงานเพิ่มขึ้นองค์กรเติบโตมากขึ้น นโยบายการบริหาร ผลการปฏิบัติงานจึงต้องปรับเปลี่ยน
- 2 การประเมินผล การปฏิบัติงานที่ใช้มานานกว่า 15 ปี ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- 3 การสื่อสารระหว่างชั้นบังคับบัญชาที่ไม่เป็นระบบ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ในกระบวนการไม่มากพอ
- 4 ภาพรวมของการประเมิน ชี้ให้เห็นพนักงานเสียกำลังใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

HR Monthly Talk
CHAPTER 3
ประเด็นสำคัญการทำงานด้าน HR
การเลื่อนตำแหน่ง

โดย ผช. ผพว. มนต์ชัย คุณาเศรษฐ์

วันจันทร์ที่ 21 สิงหาคม 2566
เวลา 13.30 - 15.00 น.
ห้องประชุม SD-202
อาคารสราญวิทย์

การปรับเปลี่ยนอัตรา/ระดับ เพื่อสอดคล้องการประเมินผลแบบใหม่ (Letter Grade)

ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง : ไม่มี
ระเบียบที่เกี่ยวข้อง : ระเบียบ สวทช. ว่าด้วยการบริหารผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2552 และแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1-6

ข้อ 8 – ปรับแนวทางการใช้ตัวเลขในการประเมินเป็นการผสมรูปแบบ letter grade
ข้อ 19 – ให้อำนาจของ letter group และการเรียงลำดับคะแนนตาม letter grade
ข้อ 22 – ปรับเกณฑ์การประเมินผลในระดับที่มีวิธีการประเมินเดิม จากระดับต่ำกว่า 2.00 ลงไป เป็นช่วงระดับการประเมิน D และ F
ข้อ 23 – ปรับเกณฑ์การประเมินผลในระดับที่เกณฑ์ออกจากงาน จากระดับต่ำกว่า 1.76 ลงไป เป็นช่วงระดับการประเมิน F (1.7) หรือระดับการประเมิน D (2 ปีต่อวัน)
ข้อ 30 และ 31 – ปรับเกณฑ์การประเมินผลในระดับที่เกณฑ์การเป็นเลขาฯ จากเดิมที่ 3.01 และ 3.26 เป็นระดับการประเมิน A+ A B+

1. การพิจารณา letter grade เพื่อให้เป็นไปตามสัดส่วนของแต่ละระดับการประเมิน

ระดับการประเมิน	คำอธิบาย	สัดส่วน	กรอบเพดานจำนวนบุคลากรที่ได้รับประเมิน
A+	NSTDA Star ผลงานยอดเยี่ยม ดีที่สุดขององค์กร	1%	ไม่เกิน 1%
A	NSTDA Talent ผลงานดีเยี่ยม อยู่ในเกณฑ์สูงสุดขององค์กร	9%	รวม A แล้วไม่เกิน 10%
B+	ผลงานดีมาก เกินความคาดหวังขององค์กร	20%	รวม B+ ขึ้นไป ไม่เกิน 30%
B	ผลงานดี เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร	40%	รวม B ขึ้นไป ไม่เกิน 70%
C+	ผลงานดีเกินกว่าความคาดหวังขององค์กร	30%	ไม่เกินผล แต่ให้ประเมินตามผลงานจริง
C	ผลงานอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง		
D	ผลงานอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง และต้องนำผลมาทบทวน (ใช้ส่วนโครงการ PIP)		
F	ผลงานไม่ผ่านเกณฑ์ (พ้นสภาพพนักงาน)		

จัดกิจกรรม NSTDA 6.0 Retreat : One Team One Goal วันที่ 25 - 26 สิงหาคม 2566 EECi อ. วัจจันทร จ. ระยอง ผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมจำนวน 35 คน

NSTDA 6.0 Retreat : One Team One Goal
วันศุกร์ที่ 25 - วันเสาร์ที่ 26 สิงหาคม 2566
ณ ห้อง EECi C-103 อ.วัจจันทร จ.ระยอง



กำหนดการ วันที่ 25 สิงหาคม 2566

06.00 – 09.00 น. รถออกจากสำนักงาน จุดขึ้นรถที่ ออท. บริเวณลิโอบี อาคาร สท. (หน้าเสาธง) เดินทางไปยัง EECi (รับ Tag เข็มเชือกคล้องกระเป๋า เพื่อส่งจุดหมายบริการนำส่งถึงห้องพัก)

09.15 – 09.30 น. - พร้อมกันที่ห้อง C103 EECi
- พิธีกรกล่าวต้อนรับ
- มพว. กล่าววัตถุประสงค์ เป้าหมายและสถานการณ์ในภาพรวมของ สทอช.

09.30 – 10.30 น. กิจกรรม *Another part of my life*
10.30 – 12.30 น. Share & Talk “งาน” (Part 1)
12.30 – 13.30 น. รับประทานอาหารกลางวัน ณ โรงอาหาร EECi
13.30 – 14.00 น. กิจกรรม *อีกครึ่งซีก*
14.00 – 15.30 น. Share & Talk “งาน” (Part 2)
15.30 – 15.45 น. พักรับประทาน
15.45 – 18.00 น. Share & Talk “เงิน”
รับประทานอาหารเย็น ณ สวนละมู สนิทเกษ

กำหนดการ วันที่ 26 สิงหาคม 2566

09.00 – 09.30 น. กิจกรรม Warm Up
09.30 – 11.30 น. Share & Talk “คน”
12.00 – 12.30 น. - รับประทานอาหารกลางวัน ณ โรงอาหาร EECi

Contact point:
โกเมศ สุนทร (หญิง) 081 668 1064 | ภกฤษา บุรณตรีเวช (ทีที) 089 203 5534
สุธาชนัน ป่าพิชญธรรมา (ต้น) 082 463 8641 | โยฟ้าร์ กังารไพศาล (ไอ) 081 805 1165





ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจาก สวทช. มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ทิศทาง เป้าหมายการทำงานให้มีความสอดคล้องกับความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไป มีการปรับกระบวนการทำงานบริหารจัดการ องค์กรกำลังภายในองค์กรหลากหลายมิติ ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรในวงกว้าง จึงนำเสนอแนวทางการดำเนินงานต่อผู้บริหารระดับสูง ในที่ประชุม HR TOP เมื่อวันที่ 4 เม.ย. 2566 เพื่อหาแนวทางที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรต่อไป



ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหา

ที่ประชุม HR TOP เห็นควรให้ชะลอการสำรวจความผูกพันบุคลากรประจำปี 2566 และดำเนินการสำรวจความผูกพันบุคลากรประจำปีในเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ผลการสำรวจมีความชัดเจนและเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI 3.7 การสำรวจความผูกพันต่อองค์กร ** และการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน** (ต่อ)</p>	<p>2. การพัฒนาคุณภาพชีวิต 2.1 ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตจิต ภายและการเงิน รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานตามแผนที่กำหนด 2.2 สรุปผลการดำเนินการและความเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงแผนต่อไป</p>	<p>1. ดำเนินจัดและเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 15 กิจกรรม (แผนที่กำหนดไว้ 10 กิจกรรม) ในไตรมาสที่ 4</p> <p>1.1 โครงการ/กิจกรรม ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น และ สวทช. ส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - สวทช. เข้าร่วมโครงการส่งเสริมวิถีพอเพียงตามรอยพระยุคลบาท เพื่อเรียนรู้ สืบสาน ศาสตร์ของพระราชา และส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจัดโดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) เมื่อวันที่ 20 ก.ค. 2566 ณ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดฉะเชิงเทรา 1.2 โครงการ/กิจกรรม ที่มีการวางแผนและดำเนินกิจกรรมตามแผน - ผู้บริหาร สวทช. และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ร่วมบันทึกเทปถวายพระพรชัยมงคล สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 28 ก.ค. 2566 เมื่อวันที่ 19 ก.ค. 2566 ณ สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ถนนพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร - งานบุคลากรสัมพันธ์ดำเนินการจัดการเลือกตั้งตัวแทนพนักงานและพนักงานโครงการ และคณะกรรมการบริหาร สโมสร สวทช. ผ่านระบบออนไลน์ เมื่อวันที่ 20 ก.ค. 2566 - กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) จัดพิธีถวายพระพรชัยมงคลและพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 28 กรกฎาคม 2566 โดยมีผู้บริหาร สวทช. เข้าร่วมพิธีเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2566 เวลา 09.00 น. ณ ห้องแถลงข่าวชั้น 1 อาคารพระจอมเกล้า สำนักงานปลัดกระทรวง อว. - กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ร่วมพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 28 กรกฎาคม 2566 โดยมีผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) นายมนัสชัย คุณาเศรษฐพร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ สวทช. เข้าร่วมในพิธีฯ ดังกล่าว เมื่อวันที่ 28 ก.ค. 2566 ณ บริเวณท้องสนามหลวง - ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (ผพว.) ได้ร่วมลงนามถวายพระพรพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อแสดงความจงรักภักดี และสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณที่ได้ทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจนานัปการเพื่อประโยชน์สุขแห่งอาณาประชาราษฎร์ เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 28 กรกฎาคม 2566 เมื่อวันที่ 28 ก.ค. 2566 ณ ศาลาสหทัยสมาคม ในพระบรมมหาราชวัง
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความสำเร็จของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตแล้วเสร็จไม่ต่ำกว่าร้อยละ 100 ของเป้าหมายที่กำหนด 		

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI 3.7 การสำรวจความผูกพันต่อองค์กร ** และการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน** (ต่อ)</p>	<p>2. การพัฒนาคุณภาพชีวิต 2.1 ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตจิต ภายและการเงิน รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานตามแผนที่กำหนด 2.2 สรุปผลการดำเนินการและความเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงแผนต่อไป</p>	<p>1. ดำเนินจัดและเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 15 กิจกรรม (แผนที่กำหนดไว้ 10 กิจกรรม) ในไตรมาสที่ 4 (ต่อ) 1.2 โครงการ/กิจกรรม ที่มีการวางแผนและดำเนินกิจกรรมตามแผน (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) จัดพิธีถวายพระพรชัยมงคล เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนม พรรษา 12 สิงหาคม 2566 โดยมีผู้บริหาร สวทช. ร่วมถวายพระพรเมื่อวันที่ 11 ส.ค. 2566 เวลา 08.00 น. ณ ห้องแกลลงข่าวชั้น 1 อาคารพระจอมเกล้า สำนักงานปลัดกระทรวง อว. - สวทช. เข้าร่วมพิธีถวายพระพรชัยมงคล และลงนามถวายพระพร เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 12 สิงหาคม 2566 เมื่อวันที่ 12 ส.ค. 2566 ณ ห้องแดง หน่วยราชการในพระองค์ 904 ในพระบรมมหาราชวัง - กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) จัดพิธีวางพุ่มดอกไม้ ถวายราชสักการะพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหามงกุฎ พระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวพระสยามเทวมหามงกุฎวิทยามหาราช รัชกาลที่ 4 “พระราชบิดาแห่งวิทยาศาสตร์ไทย” วันที่ 18 สิงหาคม 2566 เนื่องในโอกาส “วันวิทยาศาสตร์แห่งชาติ” โดยมีผู้บริหารพร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ สวทช. ร่วมวางพุ่มดอกไม้ เมื่อวันที่ 18 ส.ค. 2566 เวลา 08.00 น. ณ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ซอยโยธี กรุงเทพมหานคร - งานบุคลากรสัมพันธ์ ร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ จัด "พิธีประกาศเกียรติคุณและแสดงมุทิตาจิต แต่ผู้เกษียณอายุงาน สวทช. ประจำปี 2566" เมื่อวันที่ 21 ก.ย. 2566 ณ ห้องอดิทอเรีย (CO-113) อาคารสำนักงานกลาง สวทช. - น.ส.ศุภมาส อิศรภักดี รมว.กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เป็นประธานใน "พิธีประกาศเกียรติคุณและแสดงมุทิตาจิต แต่ผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปี 2566" เมื่อวันที่ 22 ก.ย. 2566 ณ ห้องประชุมภูมิบัณฑิต ชั้น 6 อาคารสถานศึกษาเคมีปฏิบัติ กรมวิทยาศาสตร์บริการ
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความสำเร็จของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตแล้วเสร็จ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 100 ของเป้าหมายที่กำหนด 		

ผลสำเร็จคิดเป็น ร้อยละ 174

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI 3.7 การสำรวจความผูกพันต่อองค์กร ** และการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน** (ต่อ)</p>	<p>2. การพัฒนาคุณภาพชีวิต 2.1 ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตจิต กาย และการเงิน รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานตามแผนที่กำหนด 2.2 สรุปผลการดำเนินการ และความเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงแผนต่อไป</p>	<p>1. ดำเนินจัดและเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 15 กิจกรรม (แผนที่กำหนดไว้ 10 กิจกรรม) ในไตรมาสที่ 4 1.3 โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินกิจกรรม (เพิ่มเติม) - กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ได้ร่วมเป็นเจ้าภาพและรับฟังเทศน์มหาชาติเวสสันดรชาดก กัณฑ์ที่ 8 “กัณฑ์กุมาร” เนื่องในสัปดาห์เผยแพร่พระพุทธศาสนา วันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา ประจำปี 2566 โดยมีบุคลากร สวทช. เข้าร่วมเมื่อวันที่ 20 ก.ค. 2566 เวลา 13.30 น. ณ อุโบสถวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร - กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) โดยสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) ร่วมจัด “งานเปิดตัวนักวิจัยศักยภาพสูงและผลงานวิจัย ประจำปี 2565-2566” และหนึ่งในผู้ที่ได้รับทุนส่งเสริมกลุ่มวิจัยศักยภาพสูง ได้แก่ ดร.กัลยาณี ศิริชัยญญลักษณ์-แดงทิบ สังกัดศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ สวทช. โครงการ “การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ของกลไกการอยู่ร่วมกันของกิ้งและไวรัสเพื่อประโยชน์ในการควบคุมโรคระบาดที่เกิดจากการติดเชื้อไวรัสในกิ้ง” เมื่อวันที่ 8 ส.ค. 2566 ณ ห้อง Lotus Suite 7 ชั้น 22 บางกอกคอนเวนชันเซ็นเตอร์ เซ็นทรัลเวิลด์ - ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (ผพว.) มอบดอกไม้แสดงความยินดี 2 นักวิจัย สวทช. ในโอกาสเข้ารับพระราชทานโล่รางวัลกลุ่มนักเทคโนโลยีดีเด่นและรางวัลนักเทคโนโลยีรุ่นใหม่ ประจำปี 2565 จากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จัดโดยสมาคมวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ เมื่อวันที่ 17 ส.ค. 2566 ณ ชั้น 7 สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ - ผู้อำนวยการ สวทช. นำคณะผู้บริหาร ร่วมพิธีอัญเชิญพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ณ อาคารพระจอมเกล้า (ถนนโยธี) กระทรวง อว.</p>
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66 • ความสำเร็จของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตแล้วเสร็จไม่ต่ำกว่าร้อยละ 100 ของเป้าหมายที่กำหนด</p>		<p>2. ปี 2566 ดำเนินกิจกรรมทั้งสิ้น 47 กิจกรรม จากแผนที่กำหนดไว้ 27 กิจกรรม มีการปรับปรุงแบบการจัดกิจกรรมวิถีใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 อาทิ เช่น การจัดงานเกษียณอายุงาน สวทช. “พิธีประกาศเกียรติคุณและแสดงมุทิตาจิต แต่ผู้เกษียณอายุงาน สวทช. ประจำปี 2566” ซึ่งดำเนินการจัดงานทั้งที่ห้อง 113 ชั้น 1 อาคารสำนักงานกลาง พร้อมทั้งถ่ายทอดผ่านระบบออนไลน์ WebEx Meeting เพื่อลดความแออัดที่ห้องจัดงาน โดยในปีงบประมาณ 2567 นั้น จะยังคงจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดต่อไป</p>

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมและพิธีการต่าง ๆ เดือน ก.ค. 66

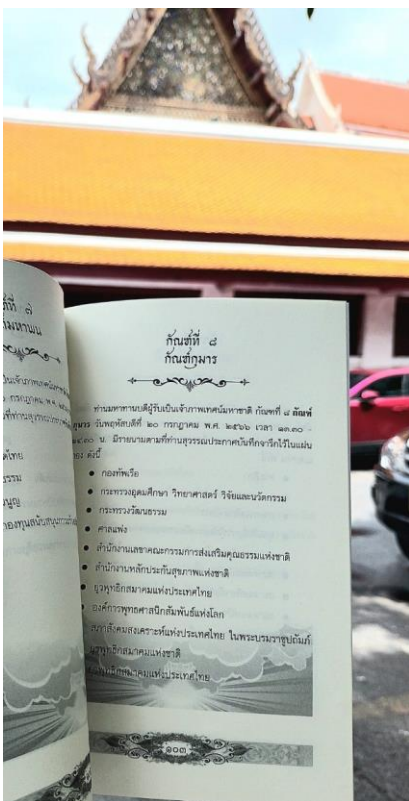
ผู้บริหารกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ร่วมบันทึกเทปถวายพระพรชัยมงคล สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 28 ก.ค. 2566 เมื่อวันที่ 19 ก.ค. 2566 ณ สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ถนนพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร



การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมและพิธีการต่าง ๆ เดือน ก.ค. 66

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ได้ร่วมเป็นเจ้าภาพและรับฟังเทศน์มหาชาติเวสสันดรชาดก กัณฑ์ที่ 8 “กัณฑ์กุมาร” เนื่องในสัปดาห์เผยแพร่พระพุทธศาสนา วันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา ประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 20 ก.ค. 2566 เวลา 13.30 น. ณ อุโบสถวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร



การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมและพิธีการต่าง ๆ เดือน ก.ค. 66

สวทช. เข้าร่วมโครงการส่งเสริมวิถีพอเพียงตามรอยพระยุคลบาท เพื่อเรียนรู้ สืบสาน ศาสตร์ของพระราชา และส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจัดโดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) เมื่อวันที่ 20 ก.ค. 2566 ณ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดฉะเชิงเทรา



การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมและพิธีการต่าง ๆ เดือน ก.ค. 66

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) จัดพิธีถวายพระพรชัยมงคลและพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 28 กรกฎาคม 2566 เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2566 เวลา 09.00 น. ณ ห้องแกล่งข่าวชั้น 1 อาคารพระจอมเกล้า สำนักงานปลัดกระทรวง อว.



การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมและพิธีการต่าง ๆ เดือน ก.ค. 66

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ร่วมพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี และพลังของแผ่นดิน เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 28 กรกฎาคม 2566 โดยมีผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) นายมนัสชัย คุณาเศรษฐ พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ สวทช. เข้าร่วมในพิธีฯ ดังกล่าว เมื่อวันที่ 28 ก.ค. 2566 ณ บริเวณท้องสนามหลวง



การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมและพิธีการต่าง ๆ เดือน ก.ค. 66

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (พว.) ได้ร่วมลงนามถวายพระพร พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อแสดงความจงรักภักดี และสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณที่ได้ทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจนานัปการ เพื่อประโยชน์สุขแห่งอาณาประชาราษฎร์ เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 28 กรกฎาคม 2566 เมื่อวันที่ 28 ก.ค. 2566 ณ ศาลาสหทัยสมาคม ในพระบรมมหาราชวัง



การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมและพิธีการต่าง ๆ เดือน ส.ค. 66

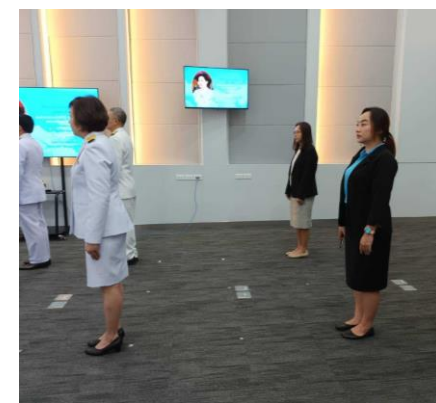
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) โดยสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) ร่วมจัด “งานเปิดตัวนักวิจัยศักยภาพสูงและผลงานวิจัย ประจำปี 2565-2566” และหนึ่งในผู้ที่ได้รับทุนส่งเสริมกลุ่มวิจัยศักยภาพสูง ได้แก่ ดร.กัลยาณ์ ศรีธัญญลักษณ์-แดงดีบ สังกัด ศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ สวทช. โครงการ “การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ของกลไกการอยู่ร่วมกันของกิ้งและไวรัสเพื่อประโยชน์ในการควบคุมโรคระบาดที่เกิดจากการติดเชื้อไวรัสในกิ้ง” เมื่อวันที่ 8 ส.ค. 2566 ณ ห้อง Lotus Suite 7 ชั้น 22 บางกอกคอนเวนชันเซ็นเตอร์ เซ็นทรัลเวิลด์ กรุงเทพฯ



การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมและพิธีการต่าง ๆ เดือน ส.ค. 66

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) จัดพิธีถวายพระพรชัยมงคล เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 12 สิงหาคม 2566 เมื่อวันที่ 11 ส.ค. 2566 เวลา 08.00 น. ณ ห้องแถลงข่าวชั้น 1 อาคารพระจอมเกล้า สำนักงานปลัดกระทรวง อว.



การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมและพิธีการต่าง ๆ เดือน ส.ค. 66

สวทช. เข้าร่วมพิธีถวายพระพรชัยมงคล และลงนามถวายพระพร เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 12 สิงหาคม 2566
เมื่อวันที่ 12 ส.ค. 2566 ณ ห้องแดง หน่วยราชการในพระองค์ 904 ในพระบรมมหาราชวัง



การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมและพิธีการต่าง ๆ เดือน ส.ค. 66

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (พว.) มอบดอกไม้แสดงความยินดี 2 นักวิจัย สวทช. ในโอกาสเข้ารับพระราชทานโล่รางวัลกลุ่มนักเทคโนโลยีดีเด่นและรางวัลนักเทคโนโลยีรุ่นใหม่ ประจำปี 2565 จากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จัดโดยสมาคมวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ เมื่อวันที่ 17 ส.ค. 2566 ณ ชั้น 7 สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ซอยโยธี กรุงเทพมหานคร

รางวัลนักเทคโนโลยีดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2565 ประเภทกลุ่ม ได้แก่ โครงการ “ระบบติดตามตรวจวัดข้อมูลระยะไกลด้านความปลอดภัยเขื่อน” (Dam Safety Remote Monitoring System: DS-RMS) โดย **ดร.กนกเวทย์ ตั้งพิมพ์รัตน์** ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยการควบคุมและอิเล็กทรอนิกส์ขั้นสูง (ACERG) และทีมวิจัยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (เนคเทค) ร่วมกับ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย



รางวัลนักเทคโนโลยีรุ่นใหม่ ประจำปี พ.ศ. 2565 ได้แก่ โครงการ “โครงสร้างพื้นฐานการประมวลผลสมรรถนะสูงเพื่องานวิจัยวัสดุขั้นสูง” (High Performance Computing Infrastructure for Advanced Materials Research) โดย **ดร.มนัสชัย คุณาเศรษฐ** หัวหน้าทีมวิจัยโครงสร้างพื้นฐานซูเปอร์คอมพิวเตอร์ ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (เนคเทค) และปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สวทช.



การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมและพิธีการต่าง ๆ เดือน ส.ค. 66

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) จัดพิธีวางพุ่มดอกไม้ ถวายราชสักการะพระบรมราชานุสาวรีย์ พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหามงกุฎ พระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวพระสยามเทวมหามงกุฎวิทยามหาราช รัชกาลที่ 4 “พระราชบิดาแห่งวิทยาศาสตร์ไทย” วันที่ 18 สิงหาคม 2566 เนื่องในโอกาส “วันวิทยาศาสตร์แห่งชาติ” เมื่อวันที่ 18 ส.ค. 2566 เวลา 08.00 น. ณ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ซอยโยธี กรุงเทพมหานคร



การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมและพิธีการต่าง ๆ เดือน ก.ย. 66

ผู้อำนวยการ สวทช. นำคณะผู้บริหาร ร่วมพิธีอำลาตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) ของ ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.เอนก เหล่าธรรมทัศน์ ซึ่งดำรงตำแหน่ง รมว.อว. รวมระยะเวลา 3 ปี (วันที่ 13 สิงหาคม 2563 – วันที่ 30 สิงหาคม 2566)

เมื่อวันที่ 1 ก.ย. 2566 ณ ห้องแถลงข่าว อาคารพระจอมเกล้า (ถนนโยธี) กระทรวง อว.



การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

"พิธีประกาศเกียรติคุณและแสดงมุทิตาจิต แก่ผู้เกษียณอายุงาน สวทช. ประจำปี 2566"

วันพฤหัสบดีที่ 21 กันยายน 2566 เวลา 13.00 – 15.30 น.

ณ ห้อง 113 อาคารสำนักงานกลาง อุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย



การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

"พิธีประกาศเกียรติคุณและแสดงมุทิตาจิต แก่ผู้เกษียณอายุราชการ กระทรวง อว. ประจำปี 2566"

วันศุกร์ที่ 22 กันยายน 2566 เวลา 13.00 – 15.00 น.

ณ ห้องประชุมภูมิบัณฑิต ชั้น 6 อาคารสถานศึกษาเคมีปฏิบัติ กรมวิทยาศาสตร์



การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

ผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นตัวแทนพนักงานและพนักงานโครงการ และคณะกรรมการบริหารสโมสร สวกช.

กระบวนการเลือกตั้ง

- กำหนดการรับสมัคร
5 – 11 ก.ค. 66
- ช่วงเวลาหาเสียง
12 – 19 ก.ค. 66
- วันเลือกตั้ง 20 ก.ค. 66

ตัวแทนพนักงานและพนักงานโครงการ สวกช. 2 คน



นางสาววิศรา ไชยสาลี



นายพนอด ปัญญาจงถาวร

คณะกรรมการบริหารสโมสร สวกช. 15 คน

นายกสโมสร สวกช. 1 คน



นายสันชัย คูบุญญ์

กรรมการบริหารสโมสร สวกช. 14 คน



หมายเลข 1 นายศรุต หมายเลข 2 นางปิยะฉัตร หมายเลข 3 นายกิจจา หมายเลข 4 นายพรพงษ์ หมายเลข 5 นายชาญยุทธ หมายเลข 6 นางสาวสุนารีน หมายเลข 7 นางสาวศิริวรรณ



หมายเลข 8 นางสาวสราลี หมายเลข 9 นายเลอเดช หมายเลข 10 นายกริช หมายเลข 11 นางจามร หมายเลข 12 นางสาวนากานต์ หมายเลข 13 นายประทาน หมายเลข 14 นายสุทธินันท์


แผนการดำเนินการปี 66	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2566
<p>HRI 3.8 การส่งเสริมเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม** และ พัฒนากลไกการต่อต้านการ ทูจจริต</p>	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการพัฒนากิจกรรมและ โครงการในด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม รวมถึง พัฒนามาตรการหรือกลไกใน การต่อต้านการทูจจริต (ไตรมาส 1-4) จัดทำสรุปรายงานผลการ ดำเนินงานต่อที่ประชุมที่ เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ข้อมูล บนเว็บไซต์ของ สวทช. (ไตรมาส 4) 	<p>ดำเนินกิจกรรมและโครงการที่เกี่ยวข้องกับด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนามาตรการหรือกลไกใน การต่อต้านการทูจจริตดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> การประเมินความเสี่ยงทูจจริต : <ol style="list-style-type: none"> จัดทำรายงานผลการดำเนินการแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทูจจริต หัวข้อ “เช่าเครื่องคอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ครั้งที่ 5” และจัดส่งไปยัง สำนักงาน ป.ป.ท. และ ศปท. อว. รวมถึงเผยแพร่รายงานใน หน้าเว็บไซต์ สวทช. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) : <ol style="list-style-type: none"> สวทช. ได้ผลประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2566 อยู่ที่ 88.50 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ “ผ่านดี” ทั้งนี้อยู่ระหว่างการ จัดทำรายงานสรุปเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุม HR Top ในวันที่ 10 ต.ค. 66 การป้องกันและปราบปรามทูจจริต ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สวทช. : <ol style="list-style-type: none"> รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานผลการรับของขวัญและของกำนัล (กรณีของขวัญและของกำนัลเกิน 3,000 บาท) ตามนโยบาย No Gift Policy เพื่อรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงรับทราบ และนำข้อมูลขึ้นเว็บไซต์ สวทช. รวบรวมข้อมูลจัดทำรายงานการประเมินองค์กรคุณธรรม สวทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และจัด ส่งไปยัง ศปท.อว. และกรมการศาสนา รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องจากฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล ฝ่ายส่งเสริมจริยธรรมการวิจัย ฝ่าย พัฒนาคุณภาพการวิจัย และข้อมูลจากระบบแจ้งเวียนข่าวสาร สวทช. เพื่อนำมาจัดทำเป็นรายงานผลการ ดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทูจจริตและประพฤติมิชอบ สวทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 12 เดือน) และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สวทช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 12 เดือน) และเตรียมจัดส่งไปยัง สำนักงาน ป.ป.ท. และ ศปท. อว. รวมถึง เผยแพร่รายงานในหน้าเว็บไซต์ สวทช.
<p>ตัวชี้วัดปลายปี 66</p> <ul style="list-style-type: none"> บุคลากร สวทช. มีความรู้ความ เข้าใจ มีทัศนคติที่ดี และมีค่านิยม ที่ไม่ยอมรับการทูจจริต สวทช. มีมาตรการ/โครงการ/ กลไก ในการขับเคลื่อนกิจกรรม ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการ ทูจจริต 		

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ตัวอย่าง จัดทำรายงานผลการดำเนินการแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต หัวข้อ “เข้าเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ครั้งที่ 5”

ศปท. กระจาย วง	ชื่อหน่วยงาน	การอนุมัติของผู้บริหาร	การเผยแพร่ในเว็บไซต์หน่วยงาน	Link เผยแพร่
ศปท. กระจายวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.)	ผ่านการอนุมัติแล้ว	ดำเนินการแล้ว	https://www.nstda.or.th/home/introduce/governance-org/ https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2023/20230815-full-report-2023.xlsx
ขั้นตอน	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	ผลการดำเนินการ	เอกสาร/ภาพประกอบ
<p>๑. การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p>ประเด็น : ผู้บริหารอาจใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ ในการพิจารณาและให้ความเห็นชอบต่อร่าง TOR โดยอาจมีการเรียกรับของขวัญหรือสินบนกับผู้ประกอบการเจ้าใดเจ้าหนึ่ง เพื่อส่งผลกระทบต่อพิจารณา</p> <p>๒. การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p>ประเด็น : เจ้าหน้าที่อาจมีการส่งร่าง TOR ให้กับผู้ขายรายใดรายหนึ่ง เพื่อให้มีข้อได้เปรียบในการจัดเตรียมเอกสาร หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ</p>	สูง	<p>๑. ดำเนินการส่งเสริมมาตรการป้องกัน และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยจัดให้ยื่นนโยบาย “No Gift Policy” ไปยังใด ไม่รับของ เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมที่ดี และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการต่อต้านการทุจริต เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจมีผลต่อคุณธรรมหรือการตัดสินใจ อันอาจจะนำไปสู่การเลือกปฏิบัติที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน</p>	<p>ผู้บริหารมอบนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) โดยสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากร สวทช. รับรู้ เข้าทราบและปฏิบัติตามแนวทางที่ให้ไว้ตามประกาศ สวทช. เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัล (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ บุคลากรของสำนักงานทุกระดับจะไม่รับของของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยร่วมกันสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์ ตามหลักธรรมาภิบาล ยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเป็นสำคัญ ไม่ทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อันใดอันอาจคำนวณเป็นค่าตอบแทนได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อันใดโดยธรรมจรรยา ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนด ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>โดยได้สื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) อีเมลแจ้งเวียนให้บุคลากรทั่วทั้ง สวทช. รับรู้รับทราบและยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด 2) เผยแพร่ประกาศในแบบเนอร์ ในเว็บไซต์ภายใน สวทช. (https://nstda.or.th) 3) ประสานกันผ่านไลน์ภายในสำนักงาน (Line KhunSe) เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ๔) พบพบ สื่อสารในการประชุมภายในบุคลากร สวทช. (กิจกรรม NSTDA DAY) ๕) เผยแพร่ประกาศในแบบเนอร์ ในเว็บไซต์ สวทช. เพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบโดยทั่วกัน (https://www.nstda.or.th) 	 <p>สำนักงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ (สวทช.)</p> <p>ประกาศสำนักงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ (สวทช.) เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัล (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และปราศจากการทุจริต การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐต้องเป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใส และปราศจากการทุจริต การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐต้องเป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใส และปราศจากการทุจริต</p> <p>โดยที่สำนักงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ (สวทช.) มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ และในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐต้องเป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใส และปราศจากการทุจริต</p> <p>ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p><i>(Signature)</i> ผู้อำนวยการ</p>

ตัวอย่าง รายงานสรุปผลการประเมิน ITA เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุม HR Top ในวันที่ 3 ต.ค. 66



ตัวอย่าง แบบรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่

แบบรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy
 จากการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับหน่วยงาน : ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
 รอบ ๖ เดือน รอบ ๑๒ เดือน

แบบรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่
 ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ

ข้าพเจ้า.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
 ลังเก็ด.....ขอรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy
 จากการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

วันที่ได้รับ	รายละเอียดของขวัญ	ผู้ให้ของขวัญ				รับในนาม	
		ภาครัฐ	เอกชน	ประชาชน	อื่นๆ	หน่วยงาน	รายบุคคล

ลงชื่อ.....
 (.....)
 ผู้รายงาน


สำหรับผู้บังคับบัญชา

ตามที่ได้รับรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ตาม
 รายละเอียดข้างต้นแล้วนั้น ขอให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

เห็นควรให้ส่งคืนผู้ให้
 ส่งมอบให้แก่หน่วยงาน
 อื่นๆ

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา
 ตำแหน่ง.....
 วันที่ / /

ตัวอย่าง รายงานการประเมินองค์การคุณธรรม สวทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

แบบรายงานผลการประเมินองค์การคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖							๑
หน่วยงาน <u>สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ</u>							
เกณฑ์การประเมิน องค์การคุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน				คะแนน	ผลการดำเนินงาน	หลักฐานอ้างอิง/ภาพประกอบ การประเมิน
	๓	๒	๑	๐			
การประเมินระดับที่ ๑ องค์การส่งเสริมคุณธรรม (ข้อ ๑ - ๓)							
๑) องค์การมีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน ที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรม โดยยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา คำนึงถึง	จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๘๐% ขึ้นไป ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๖๐-๗๙% ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๔๐-๕๙% ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรน้อยกว่า ๔๐% ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	๓	ตามที่สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์ ตามหลักธรรมาภิบาล ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก ดังนั้น สวทช. จึงได้มีการประกาศเจตนารมณ์ ถือเป็นนโยบายให้บุคลากร สวทช. ยึดเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน โดยได้กำหนดนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัล (No Gift Policy) โดยบุคลากรของสำนักงานทุกระดับจะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ทำผลประโยชน์ ไม่ทำการอื่นเป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนด โดยประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นการสนับสนุน สร้างวัฒนธรรม ค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมสุจริตของบุคลากรของสำนักงานฯ ทุกระดับในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้มีการสื่อสารนโยบายผ่านที่ประชุมผู้บริหารของศูนย์แห่งชาติและสายงานต่างๆ สื่อสารผ่านอีเมลถึงบุคลากรทั้งสำนักงาน และประกาศในหน้าเว็บไซต์ สวทช. โดยผู้บริหารและบุคลากร สวทช. ร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลทั้งสำนักงาน ๑๐๐%	 <p>ประกาศ สวทช. เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัล</p> <p>ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>เอกสาร : http://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2022/20221229-no-gift-policy-2566.pdf</p>

ตัวอย่าง

รายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สวทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 12 เดือน)
และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สวทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 12 เดือน)



รายงานผลการดำเนินงาน

แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบ ๑๒ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.)

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบ ๑๒ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.)

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

Thank you