

# แผนกลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572

และ

# แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร และพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



NSTDA

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช.

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572

และ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ

พ.ศ. 2568

## สารบัญ

1. บทสรุปผู้บริหาร	3
2. ความเป็นมา	5
3. วิสัยทัศน์	8
4. พันธกิจ	8
5. ค่านิยมหลัก	9
6. เป้าประสงค์	10
7. การกำกับดูแลกิจการที่ดี	10
8. หลักการ (Principles) ของ สวทช.	12
9. เป้าหมายการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)	13
10. กลยุทธ์ของ สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	15
11. ความเสี่ยงหลักของแผนกลยุทธ์	16
12. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	18
13. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ของ สวทช.	19
14. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร	21
15. แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2572	22
16. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	22
ภาคผนวก	52
ความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. กับ กลยุทธ์ สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571	52
กระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571	53

# 1. บทสรุปผู้บริหาร

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. 2568 - 2572 เกิดจากการทบทวนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปี 2567 โดยพิจารณาประเด็นความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568) และพิจารณาทบทวนแผนงานโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่องและริเริ่มโครงการที่จำเป็น โดยมุ่งเน้นกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร กลยุทธ์ที่เหมาะสม และมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับการปรับทิศทางกลยุทธ์ จะช่วยให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของ สวทช. ตามแผนกลยุทธ์ สวทช. พ.ศ. 2566-2570 คือ การเปลี่ยนวิสัยทัศน์องค์กร เพื่อนำไปสู่การผลักดันการส่งมอบผลงานที่มีความพร้อมออกสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้ดำเนินงานผ่านกลุ่มงานที่มุ่งเน้นที่เรียกว่า Battles จำนวน 12 เรื่อง ให้สามารถตอบโจทย์ประเทศใน 4 มิติ คือการเติบโตทางเศรษฐกิจ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม สร้างความยั่งยืนของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพึ่งพาตนเอง โดยได้ปรับระบบการทำงานภายในหลายด้าน และสร้างกลไกการทำงานและบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกัน ด้วยกลไก NSTDA One ซึ่งการจัดทำแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568) ได้มีการผนวกรวมแผนกลยุทธ์เข้ากับแผนปฏิบัติการ โดยได้คำนึงถึงปัจจัยทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อให้ สวทช. สามารถตอบโจทย์ที่เปลี่ยนไปได้อยู่เสมอ ทั้งนโยบายรัฐบาลและ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ที่ต้องการนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) ไปตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน สถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ยังมีความผันผวนทางเศรษฐกิจสูง สภาพสังคมที่เข้าสู่สังคมสูงวัยและมีอัตราการเกิดน้อยลง สถานการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก (Climate change) ภาวะเบียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งมาตรการทางการค้าด้านสิ่งแวดล้อมหรือข้อตกลงความร่วมมือระหว่างประเทศ และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง เมื่อนำมาวิเคราะห์ประเมินการเปลี่ยนแปลง จะทำให้เห็นถึงโจทย์สำคัญที่เป็นความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญของ สวทช. และเมื่อได้ประเมินจุดแข็ง และจุดอ่อน ในด้านทรัพยากรทั้งการเงิน และบุคลากร ของ สวทช. เพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ในการดำเนินงานของ สวทช. ในช่วงปี พ.ศ. 2568-2570 โดยได้กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน 4 เรื่องหลัก คือ 1) ขับเคลื่อนแผนงานเพื่อตอบเป้าหมาย S&T Implementation for Sustainable Thailand ร่วมกับพันธมิตรสำคัญในการขยายผลสู่การใช้ประโยชน์ 2) สร้างความเข้มแข็งความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีฐานด้านที่สำคัญของประเทศเพื่อตอบ S&T Ecosystem ของประเทศ 3) สร้างการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานของ สวทช. และการพัฒนาบุคลากรด้าน วทน. 4) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากร ซึ่งในส่วนของกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีการวิเคราะห์โอกาส ความท้าทาย จุดแข็ง และจุดอ่อนด้านบุคลากรของ สวทช. ด้วยกรอบ SWOT และ TOWS Analysis เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ที่ควรมุ่งเน้นในอีก 5 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2568-2572) รวมถึงแผนปฏิบัติการของปี 2568 ด้วย ในแผนกลยุทธ์การบริหารและ

พัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จึงมุ่งเน้น ปรับปรุงกลไกการทำงานรวมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการบริหาร บุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อปัจจัยความต้องการตาม ภารกิจของ สวทช. การพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารและบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่งให้มีความรู้ความ เชี่ยวชาญสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันของ บุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับ สถานการณ์ขององค์กร นำไปสู่การสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างเต็มสรรพกำลัง เพื่อตอบสนองต่อภารกิจสำคัญ สร้างความสำเร็จ สร้างความภาคภูมิใจ และสร้างความเข้มแข็งให้กับ องค์กรอย่างยั่งยืน เพราะ “ทรัพยากรบุคคล” ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่จะขับเคลื่อนองค์กรเดินต่อไป ข้างหน้าอย่างมั่นคงด้วยการใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมโดยมีวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ และกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

#### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

- HR SO1 สวทช. มีการวางแผนการบริหารจัดการกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็น กำลังหลักในการพัฒนาด้าน วทน. ของประเทศ
- HR SO2 บุคลากร สวทช. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ สามารถทำงานร่วมกับพันธมิตรที่ สำคัญ เพื่อตอบ S&T Ecosystem ของประเทศ
- HR SO3 สวทช. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการทำงาน ตามทิศทางองค์กรได้อย่างยั่งยืน
- HR SO4 บุคลากร สวทช. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีความสุข และผูกพันต่อองค์กร

#### กลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

- HRS-1 ปรับปรุงกลไกการทำงานรวมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการบริหารบุคลากร ให้ มีประสิทธิภาพ
- HRS-2 วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อปัจจัยความต้องการตามภารกิจของ สวทช.
- HRS-3 พัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารและบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่งให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- HRS-4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันของบุคลากร รวมถึงการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

## 2. ความเป็นมา

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) หน่วยงานในกำกับของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ได้รับการจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2534 ตาม พ.ร.บ. พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2534 เพื่อเป็นหน่วยงานบริหารกองทุนพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (กวทช.) กำกับ ดูแลทิศทางการดำเนินงานของ สวทช. ในการดำเนินงาน มุ่งเน้นให้เกิดความคล่องตัว สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาร่วมงาน มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานพันธมิตรจากภาครัฐ ภาคเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ ผ่านกลไกความร่วมมือในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของ สวทช. ต้องคำนึงถึงโจทย์และความต้องการของประเทศเป็นหลัก โดยที่ผ่านมา สวทช. มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ในแผนกลยุทธ์ สวทช. ฉบับที่ 7.1 (พ.ศ. 2566-2570) เป็น ขุมพลังหลักของประเทศ ในการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (วทน.) ของรัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งของระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรม ให้ตอบโจทย์สำคัญ นำสู่การพัฒนาประเทศอย่างก้าวกระโดด โดยได้นำแนวคิดการผลักดันการส่งมอบผลงานที่มีความพร้อมออกสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม โดยเริ่มดำเนินการมาต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2566 ที่มีการจัดลำดับโครงการสำคัญบนฐานของความเชี่ยวชาญที่มี และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น และทุ่มเท ความเชี่ยวชาญของบุคลากร สวทช. พร้อมเครื่องมือและโครงสร้างพื้นฐานที่มีตอบเป้าหมายของประเทศ ร่วมกับเครือข่ายพันธมิตร เพื่อเสริมความเชี่ยวชาญในด้านที่ต้องการและเพิ่มโอกาสการขยายผลในวงกว้าง โดยมีการดำเนินงานผ่านกลุ่มงานที่ Focus ที่เรียกว่า Battles 12 เรื่องที่มีเป้าหมายในการตอบโจทย์ประเทศ 4 มิติที่วางไว้ประกอบด้วย 1. เพิ่มอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ 2. ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม 3. สร้างความยั่งยืนของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 4. การพึ่งพาตนเอง นอกจากนี้ สวทช. ยังได้ดำเนินการปรับระบบภายในหลายด้าน และสร้างกลไกให้เกิดการยกระดับการทำงานร่วมกันระหว่างศูนย์แห่งชาติและหน่วยงานต่าง ๆ ใน สวทช. ในลักษณะของ Horizontal collaboration และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรด้วยกลไก NSTDA One เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนองค์กรที่คล่องตัวขึ้น ส่งผลให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สวทช. มีผลการดำเนินงานตัวชี้วัด ในภาพรวมบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เท่ากับร้อยละ 100

ในส่วนของความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการ สวทช. กับนโยบายสำคัญและแผนระดับต่างๆ ได้มีการวิเคราะห์แผนภาพความเชื่อมโยงรายละเอียดแสดงในแผนภาพที่ 4 โดยเริ่มจากภาพใหญ่ของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นแผนระดับ 1 ของประเทศ เชื่อมต่อกับแผนระดับ 2 คือ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 ประเด็น แผนการปฏิรูปประเทศ 13 ด้าน และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เชื่อมต่อกับแผนระดับ 3 หลายฉบับ ตัวอย่างแผนที่สำคัญ เช่น แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ

นวัตกรรม แผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564-2570 และ แผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ. 2565 - 2570) นอกจากนี้ ยังได้มีการเชื่อมโยงกับนโยบายสำคัญของรัฐบาลในระยะเวลาที่จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อให้แผนฯ ที่ได้สามารถตอบโจทย์และแก้ไขปัญหาให้กับประเทศไทยได้อย่างแท้จริง ดึงนำเสนอในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ความเชื่อมโยงของแผนแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. กับนโยบายและแผนระดับชาติ

นโยบายสำคัญที่ทั่วโลกต่างให้ความสนใจและร่วมแรงกันดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในปี 2030 คือ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) ทั้ง 17 เป้าหมาย รายละเอียดดังแสดงในแผนภาพที่ 2 ซึ่ง สวทช. วางแผนการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการ 5 ปี โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้า SDGs ของประเทศ ตั้งแต่เป้าที่ 1 การขจัดความยากจน ที่ สวทช. มีการดำเนินงานโครงการวิจัยที่มีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ส่งเสริมการสร้างรายได้ให้กับชุมชน ซึ่งช่วยตอบเป้าที่ 10 และเชื่อมโยงกับเป้าที่ 2 ขจัดความหิวโหย ที่มุ่งเน้นการนำเอา วนทน. ไปพัฒนาระบบอาหารที่ยั่งยืนตั้งแต่การเกษตร การแปรรูปอาหาร ไปจนถึงการกระจายอาหาร รวมไปถึงการใช้องค์ความรู้ทางด้าน วนทน. ไปประยุกต์ใช้ในการร่วมพัฒนาระบบการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศ เพื่อตอบเป้าที่ 3 การร่วมพัฒนาระบบการศึกษาที่มีคุณภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อตอบเป้าที่ 4 ในส่วนของเป้าที่ 6 สวทช. มีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาน้ำดื่มที่สะอาดให้กับชุมชนสามารถเข้าถึงได้ เป้าที่ 7 สวทช. มีการจัดตั้งศูนย์วิจัยด้านพลังงานเพื่อร่วมพัฒนาพลังงานสะอาด สนับสนุนเป้าที่ 8 และ 9 ในการพัฒนากำลังคนและโครงสร้างพื้นฐานด้าน วนทน. เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงโอกาสทางสังคมของกลุ่มผู้พิการและผู้สูงอายุ เพื่อตอบเป้าที่ 10 ร่วมกันพัฒนานวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ความ

ยั่งยืนและอุตสาหกรรมสีเขียว การลดขยะอาหารและการสูญเสียอาหาร เพื่อตอบเป้าที่ 11 และ เป้าที่ 12 เชื่อมโยงกับเป้าที่ 13 ในการแก้ปัญหาโลกร้อน ตลอดไปจนถึงงานวิจัยที่ช่วยส่งเสริมชีวิตบนบก เป้าที่ 15 ซึ่งนำไปสู่เป้าหมายสุดท้าย คือความร่วมมือพิชิตเป้าหมายที่ยั่งยืน ดังจะเห็นได้ว่า สวทช. ได้คำนึงถึงความสำคัญของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกกิจกรรมการดำเนินงาน และจะมุ่งดำเนินงานเพื่อผลักดันให้ประเทศไทยสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ในปี 2030



แผนภาพที่ 3 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals (SDGs))

หลักการในการจัดทำแผนการดำเนินงานของ สวทช. ได้คำนึงถึงปัจจัยทั้งภายนอกและภายในองค์กร โดย สวทช. ตระหนักว่าสถานการณ์ภายนอกในทุกระดับส่งผลให้ สวทช. จะต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ตอบโจทย์ที่เปลี่ยนไปได้อยู่เสมอ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญประกอบด้วย นโยบายรัฐบาลที่จะต้องตอบสนองต่อสภาพทางเศรษฐกิจสังคมไทยในปัจจุบัน สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม กฎระเบียบในทุกระดับที่จะส่งผลต่อความต้องการ และเทคโนโลยีในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง ซึ่งล้วนเป็นโจทย์ที่เป็น Priority ของผู้ใช้ประโยชน์เป้าหมายของ สวทช. ที่สำคัญ สวทช. จึงต้องวิเคราะห์ประเมินการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ร่วมกับการประเมินจุดแข็ง และจุดอ่อน ในด้านทรัพยากรทั้งการเงิน และบุคลากร เพื่อกำหนดทิศทาง (Direction) ที่ควรจะมีมุ่งเน้น กลไกมาตรการที่จะต้องผลักดัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นหลักการที่ สวทช. ได้ทำการทบทวนแผนฯ และทิศทางเป็นประจำทุกปีมาอย่างต่อเนื่อง



### 3. วิสัยทัศน์

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

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

### 4. พันธกิจ

“สวทช. มุ่งสร้างเสริมการวิจัย พัฒนา ออกแบบ และวิศวกรรม (Research Development Design and Engineering) จนสามารถถ่ายทอดไปสู่การใช้ประโยชน์ (Technology Transfer) พร้อมส่งเสริมด้านการพัฒนากำลังคน (Human Resource Development) และโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จำเป็น เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยจัดให้มีระบบบริหารจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานทุกส่วน”

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

## 5. ค่านิยมหลัก

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

N : Nation First

มุ่งเน้นการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม สังคม และชาติเป็นหลัก

S : Science and Technology Excellence

ยึดมั่นในการสร้างความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่ทำ อันเกิดจากการใฝ่รู้ ริเริ่ม สร้างสรรค์

T : Teamwork

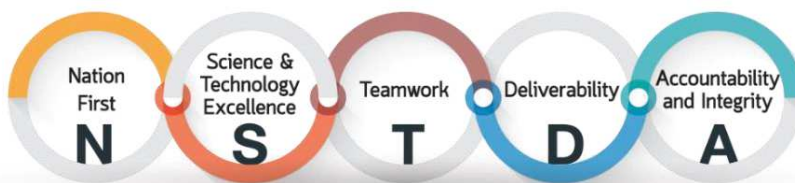
ทำงานเป็นทีมที่พร้อมช่วยเหลือกัน ด้วยความเข้าใจ ห่วงใยซึ่งกันและกัน และสื่อสารสองทางเพื่อเป้าหมาย

D : Deliverability

มุ่งมั่นที่จะส่งมอบงานที่มีคุณภาพ ตรงตามคำมั่นสัญญา เพื่อความพึงพอใจของลูกค้า ภายในและลูกค้าภายนอก

A : Accountability and Integrity

เป็นมากกว่าความรับผิดชอบ เพราะหมายถึง ความมีจรรยาบรรณ ความโปร่งใส และความมีวินัยต่อกฎระเบียบ กติกา และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง



แผนภาพที่ 3 ค่านิยมหลัก ของ สวทช.

## 6. เป้าประสงค์

1. การสร้างความสามารถในการแข่งขันให้ประเทศด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์โดยใช้ความสามารถของ สวทช. เป็นหน่วยงานหลักทำให้เกิดการใช้ประโยชน์ในวงกว้าง เน้น BCG Implementation
2. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจฐานรากในพื้นที่
3. การส่งเสริมการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานที่อุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย และ EECi และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ภาคอุตสาหกรรม เสริมศักยภาพของธุรกิจ
4. การเตรียมความพร้อมความเข้มแข็ง ความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีฐานด้านที่สำคัญของประเทศ
5. การเสริมสร้างบุคลากรด้านการวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม เพื่อปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลง
- 6.

## 7. การกำกับดูแลกิจการที่ดี

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

1. นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

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

- 1.1 บริหารงานและปฏิบัติงานตามกระบวนการมาตรฐานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ในทุกขั้นตอน
- 1.2 จัดให้มีการตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอตามระบบการควบคุมกำกับดูแลทั้งภายในและภายนอก
- 1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของ สวทช. ยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง และมีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันในการปฏิบัติงาน

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

## 2. นโยบายต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

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

## 3. นโยบายการบริหารจัดการองค์กร

สวทช. มีความรับผิดชอบต่อในการกำกับดูแลให้มีระบบบริหารจัดการองค์กรที่สำคัญ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน การบริหารจัดการสารสนเทศ และการบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างความมั่นใจในความเพียงพอ และประสิทธิภาพของระบบต่างๆ ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงานของ สวทช. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องตาม ขั้นตอนการทำงาน และระเบียบข้อบังคับที่กำหนด

## 4. นโยบายรักษาความลับ

สวทช. เป็นหน่วยงานของรัฐที่ดำเนินงานตามพันธกิจวิจัย พัฒนา ออกแบบและ วิศวกรรม ถ่ายทอดเทคโนโลยี พัฒนากำลังคนและโครงสร้างพื้นฐาน และมีระบบบริหารจัดการภายใน ที่สนับสนุนการดำเนินงานทุกส่วน มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการใช้งานของข้อมูลที่เกี่ยวข้องหลากหลาย ประเภท จึงตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นการดำเนินการอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับข้อมูลที่ สวทช. จัดทำขึ้น และ/หรือข้อมูลที่ สวทช. ได้รับมาที่ประสงค์ให้เก็บเป็นความลับหรือมีภาระผูกพันให้ เก็บเป็นความลับ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. 2544 ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่รักษาข้อมูลข่าวสารลับของหน่วยงาน ประกอบกับ ข้อบังคับ กวทช. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2558 ที่กำหนดให้พนักงานและพนักงานโครงการ มีหน้าที่รักษาความลับ

## 5. นโยบายการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

กวทช. ให้ความสำคัญเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจะไม่ให้ กรรมการ อนุกรรมการ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานให้ สวทช. ใช้ตำแหน่งหน้าที่ใน การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน โดยในจรรยาบรรณการดำเนินงานของ สวทช. ได้กำหนดแนวทาง ในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตนต่อผลประโยชน์ของ สวทช. เพื่อให้กรรมการ

อนุกรรมการ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร บุคลากรทุกระดับและผู้ปฏิบัติงานให้ สวทช. ถือปฏิบัติ

6. นโยบายต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

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

## 8. หลักการทำงาน (Principles) ของ สวทช.

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

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



แผนภาพที่ 4 หลักการ (Principles) ในการดำเนินงานของ สวทช.

## 9. เป้าหมายการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)

แผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. ฉบับนี้ได้กำหนดเป้าหมายหลัก/ผลลัพธ์ในการดำเนินงานคือ จำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการภายใต้ S&T Implementation for Sustainable Thailand โดยในปี 2568 มีเป้าหมายผู้รับประโยชน์จำนวน 7,000,000 คน และ 20,000 หน่วยงาน โดยมี 5 Battles ที่มีผู้รับประโยชน์ไม่น้อยกว่า Battle ละ 500,000 คน

จำนวนผู้ได้รับประโยชน์ หมายถึง ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีของ สวทช. โดยมีการเข้าถึง และนำเทคโนโลยีที่ สวทช. พัฒนาไปใช้ ประกอบด้วย ผู้ประกอบการ หน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน และประชาชน

นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดการวัดความสำเร็จของการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. ตามหลักการของ Balanced Scorecard (BSC) เพื่อให้สามารถประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างสมดุลและครอบคลุมทุกมิติ ทั้งนี้ สวทช. กำหนดมุมมองของระบบการวัดและประเมินผลใน 4 ด้านหลัก คือ 1) มุมมองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) มุมมองความมั่นคงองค์กร 3) มุมมองกระบวนการภายใน และ 4) มุมมองความสามารถขององค์กร โดยในแต่ละมุมมองมีการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและน้ำหนักความสำคัญของตัวชี้วัดนั้น ๆ โดยในปี 2568 สวทช. ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรตาม 4 มุมมองรวมทั้งสิ้น 8 ตัวชี้วัด รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตัวชี้วัดความสำเร็จของ สวทช. ปี 2568

มุมมอง	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	น้ำหนัก
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	KSI-1 การนำเทคโนโลยีกลุ่มเป้าหมายของ สวทช. ไปประยุกต์ใช้	จำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการภายใต้ S&T Implementation for Sustainable Thailand 1) ผู้ได้รับประโยชน์ 7,000,000 คน 2) หน่วยงานได้รับประโยชน์ 20,000 หน่วยงาน 3) 5 Battles ที่มีผู้ได้รับประโยชน์ไม่น้อยกว่า Battle ละ 500,000 คน	30
	KSI-2 การพัฒนาอาชีพ/บุคลากรด้วย วทน.	1) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ วทน. เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต จำนวน 15,000 คน 2) ร้อยละ 50 ของผู้ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรระยะยาว ได้นำความรู้หรือ	10

มุมมอง	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	น้ำหนัก
		ทักษะที่ได้รับจากอบรมไปใช้ประโยชน์ได้จริง	
ความมั่นคงองค์กร	KS2 สัดส่วนรายรับเงินนอกงบประมาณต่อค่าใช้จ่าย	ร้อยละ 25	15
กระบวนการภายใน	KS3-1 สัดส่วนบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน S&T Implementation for Sustainable Thailand (ที่มีน้ำหนักการมีส่วนร่วมใน AOP ไม่น้อยกว่าร้อยละ 15) ต่อบุคลากรทั้งหมด	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	15
	KS3-2 การเพิ่มงานที่บริหารจัดการในรูปแบบ Shared service	อย่างน้อย 1 บริการ	
ความสามารถองค์กร	KS4-1 สัดส่วนบุคลากรที่ทำงานกับภาคผลิต/ภาคบริการ/ภาคเกษตรกรรม (ที่มีน้ำหนักการมีส่วนร่วมในโครงการ อย่างน้อยร้อยละ 15) ต่อบุคลากรทั้งหมด	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	10
	KS4-2 มูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม จากการต่อยอดและการขยายผลการใช้ประโยชน์จากโครงการภายใต้ S&T Implementation for Sustainable Thailand	15,000 ล้านบาท	10
	KS4-3 มูลค่าการลงทุนด้าน วทน. ของโครงการภายใต้ S&T Implementation for Sustainable Thailand	3,000 ล้านบาท	10

## 10. กลยุทธ์ของ สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน สวทช. จากการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ทำให้สามารถจัดทำการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงภายนอกต่อ สวทช. (PESTEL) และวิเคราะห์ SWOT ซึ่งเป็นการประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความท้าทาย ที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานของ สวทช. โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์ 4 ด้าน เพื่อใช้กำหนดทิศทางการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการ 5 ปีของ สวทช. ดังนี้

- 1) ขับเคลื่อนแผนงาน S&T Implementation for Sustainable Thailand ร่วมกับพันธมิตรสำคัญในการขยายผลสู่การใช้ประโยชน์ มีเป้าประสงค์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจฐานรากในพื้นที่ ด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยใช้ความสามารถของ สวทช. เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนร่วมกับพันธมิตรสำคัญนำไปสู่การใช้ประโยชน์ได้จริง เพื่อตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
- 2) สร้างความเข้มแข็ง ความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีฐานด้านที่สำคัญของประเทศ เพื่อตอบสนอง S&T Ecosystem ของประเทศ มีการกำหนดเป้าประสงค์เพื่อสร้างขีดความสามารถในการพัฒนาเทคโนโลยีให้อยู่ในระดับแนวหน้า สร้างความเข้มแข็งในสาขาความเชี่ยวชาญในด้านที่สำคัญของประเทศอย่างชัดเจน
- 3) สร้างการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานของ สวทช. และการพัฒนาบุคลากรด้าน วทน. มีการกำหนดเป้าประสงค์เพื่อการส่งเสริมการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานของ สวทช. และพัฒนาบุคลากรด้าน วทน. ของประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ภาคอุตสาหกรรม เสริมศักยภาพของธุรกิจ
- 4) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากร มีเป้าประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการทำงานให้เต็มประสิทธิภาพ และปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลง รวมถึงพัฒนาระบบการบริหารจัดการและสนับสนุน ที่เอื้ออำนวยให้สามารถตอบสนองต่อแนวทางการดำเนินงานของ สวทช. แผนกลยุทธ์ สวทช. แสดงได้ดังแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 แสดงกลยุทธ์หลัก 4 ด้าน ภายใต้แผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช.



## 11. ความเสี่ยงหลักของแผนกลยุทธ์

สวทช. ดำเนินการทบทวนสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกผ่านกระบวนการทบทวนกลยุทธ์ประจำปี และการจัดทำแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2568) จากผลการทบทวนดังกล่าว ประกอบกับการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา การศึกษาข้อมูลในอดีต และการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง สวทช. ได้กำหนดความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ที่ต้องบริหารจัดการในปีงบประมาณ 2568 จำนวน 5 รายการ ดังนี้



### แผนภาพที่ 7 ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ของ สวทช. 5 รายการ

1. การเชื่อมโยงกับพันธมิตรเป้าหมายไม่สัมฤทธิ์ผลตามแผน S&T Implementation for Sustainable Thailand สวทช. พัฒนาและขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานที่สำคัญเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ ด้วยการจัดทำแผนการดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงาน (Battle และ Pre-Battle) โดยเชื่อมโยงความร่วมมือจากพันธมิตรและเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศเพื่อสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ และร่วมดำเนินงาน ซึ่งจากการวิเคราะห์แผนปฏิบัติการ และการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องพบว่า แผนการดำเนินงานที่สำคัญบางแผนงานยังระบุพันธมิตร และกำหนดวิธีการทำงานกับพันธมิตรไม่ชัดเจนนัก ซึ่งหากไม่มีการทบทวน และปรับวิธีการทำงานกับพันธมิตรให้ครบทุกมิติตั้งแต่ระดับนโยบายอาจเกิดความเสี่ยงในการเชื่อมโยงกับพันธมิตรเป้าหมายไม่สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย S&T Implementation for Sustainable Thailand ได้

2. ไม่สามารถรักษาขีดความสามารถของบุคลากรและองค์กรได้ตามความคาดหวัง สวทช. มีความเข้มแข็งในด้านการวิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีใน 5 สาขาหลัก เพื่อมุ่งพัฒนางานด้านเทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุ เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ นาโนเทคโนโลยี และเทคโนโลยีพลังงาน โดยบุคลากร สวทช. เป็นกำลังหลักในการนำองค์ความรู้ เครื่องมือ และโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีระดับสูงทั้งในด้านการวิจัย และคุณภาพมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศ จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ฯลฯ

และการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ส่งผลให้ สวทช. ต้องทบทวนกลไกการสร้างเทคโนโลยีฐานของแต่ ละศูนย์แห่งชาติ เพื่อช่วยตอบโจทย์ความต้องการของประเทศในอนาคต ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นเร่งด่วนใน ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว รวมทั้งต้องมีการทบทวนแนวทางการ ดูแลบุคลากร หากไม่สามารถปรับรูปแบบ/ทบทวนกลไกการสร้างเทคโนโลยีฐาน กลไกการบริหาร บุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรมแล้ว ก็ส่งผลให้มีความเสี่ยงที่จะไม่สามารถรักษาขีดความสามารถของ บุคลากร และองค์กรได้ตามความคาดหวัง

3. ไม่สามารถใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐาน EECi ได้ตามเป้าหมาย เขตนวัตกรรม ระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor of Innovation: EECi) เป็น โครงการสำคัญของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่ สวทช. ได้รับ มอบหมายให้เป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินการ ซึ่งมีการเปิดให้บริการในพื้นที่ ประกอบด้วย (1) ศูนย์ นวัตกรรมการผลิตยั่งยืน (SMC) (2) Greenhouse & Plant Factory (3) Auditorium Co-working Space รวมทั้งการดำเนินงานในภารกิจสำคัญอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขยายผลงานวิจัยไปสู่การใช้ ประโยชน์ (Translational Research) จากผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาพบว่า การดำเนินการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรมยังมีความล่าช้ากว่าแผนที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีจำนวนผู้มาใช้บริการ พื้นที่ที่แล้วเสร็จน้อยกว่าที่คาดหวัง หาก สวทช. ไม่กำหนดแนวทางการบริหารจัดการให้ชัดเจน ทั้งใน ส่วนของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม และจัดทำแผนการดำเนินงานเชิงรุกเพื่อชักชวนให้มี ผู้ใช้บริการสำหรับพื้นที่เช่า ก็ส่งผลให้ มีความเสี่ยงที่จะไม่สามารถใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐาน EECi ได้ตามเป้าหมาย

4. การบริหารเงินไม่มีประสิทธิภาพดีพอ จนส่งผลกระทบต่อการทำงานภาพรวม ขององค์กร สถานการณ์ด้านการเงิน สวทช. เนื่องจาก สวทช. จำเป็นต้องขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ เป็นไปตามเป้าหมาย และตอบโจทย์ที่สำคัญของประเทศ ประกอบกับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และ ภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ทั้งจากสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และการบริหาร จัดการภายใน ฯลฯ ถึงแม้ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สวทช. ได้มีการดำเนินงานโดยมีมาตรการ การขับเคลื่อนการหารายได้ และลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นแล้ว ซึ่งหาก สวทช. ไม่สามารถหารายรับจาก เงินนอกงบประมาณได้ตามเป้าหมาย รวมทั้ง หากไม่สามารถควบคุมรายจ่ายได้อย่างรัดกุม ก็ส่งผล ให้เกิดความเสี่ยงในการบริหารเงินไม่มีประสิทธิภาพดีพอ จนส่งผลกระทบต่อการทำงานภาพรวม ขององค์กร

5. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบและเครื่องมือการบริหารภายในองค์กร ไม่เอื้อกับ รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป สวทช. ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในมาอย่างต่อเนื่อง แต่การดำเนินงานในปีที่ผ่านมาพบว่า กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ตลอดจนระบบและเครื่องมือการ บริหารจัดการภายในที่มีอยู่ยังไม่เอื้อกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป จนส่งผลกระทบต่อการทำงาน ขององค์กร ซึ่งจากการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน และการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องพบว่า กฎระเบียบข้อบังคับภายในและระบบกลไกที่มีอยู่ทำให้เกิดการทำงานที่ล่าช้า ซ้ำซ้อน และบางกรณี ไม่เอื้อต่อการทำงานร่วมกับพันธมิตรในต่างประเทศ หาก สวทช. ไม่สามารถปรับกฎระเบียบข้อบังคับ

ภายใน กลไกการทำงานให้สอดคล้อง และทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ก็จะส่งผลให้มีความเสี่ยงเรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบ และเครื่องมือการบริหารภายในองค์กร ไม่เอื้อกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป

จากความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ที่ต้องบริหารจัดการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 5 รายการข้างต้น ครอบคลุมความเสี่ยง 4 ประเภท ประกอบด้วย ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (S: Strategic) ด้านปฏิบัติการ (O: Operational) ด้านการเงิน (F: Finance) และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (C: Compliance) ได้แก่

1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)

(1) การเชื่อมโยงกับพันธมิตรเป้าหมายไม่สัมฤทธิ์ผลตามแผน S&T Implementation for Sustainable Thailand

(2) ไม่สามารถรักษาขีดความสามารถของบุคลากรและองค์กรได้ตามความคาดหวัง

2. ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (Operational Risk)

(3) ไม่สามารถใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐาน EECi ได้ตามเป้าหมาย

3. ความเสี่ยงทางการเงิน (Financial Risk)

(4) การบริหารเงินไม่มีประสิทธิภาพดีพอ จนส่งผลกระทบต่อภาระดำเนินงานภาพรวมขององค์กร

4. ความเสี่ยงทางการเงิน (Compliance Risk)

(5) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบและเครื่องมือการบริหารภายในองค์กร ไม่เอื้อกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป

จากความเสี่ยงระดับองค์กรที่ต้องบริหารจัดการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะนำไปเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลนำเข้าสำหรับการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี 2568 - 2572 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี 2568 ต่อไป

## 12. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

- Competency Based Management ใช้เป็นหลักในการสรรหาคัดเลือกการพัฒนาบุคลากรและวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ
- Performance Based Management ใช้เป็นหลักในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

หลักการทั้งสองถูกเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ Individual Action and Development Plan (IADP) เป็นเครื่องมือในการกำหนดแผนงานรายบุคคลและระดับคุณภาพผลงานเพื่อนำไปสู่การบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการกำหนดแผนงานรายบุคคล (Individual Action Plan : IAP) และการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อให้บุคลากรวางแผนและส่งเสริมการพัฒนาตนเองไปสู่การเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ สวทช. ยังให้ความสำคัญกับค่านิยมหลัก 5 ประการที่บุคลากรของ สวทช. ต้องยึดถือและปฏิบัติ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมหลักดังกล่าวของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกปี และมีน้ำหนักความสำคัญร้อยละ 30 ของการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม IAP

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

### 13. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรของ สวทช. (SWOT Analysis)

จากการรวบรวมนโยบายและมุมมองด้านบุคลากรจากผู้บริหารระดับสูง รวมถึงผู้เกี่ยวข้อง ในการผลักดันการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการในปี 2567 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากร จากหน่วยงานภายใต้ภารกิจต่างๆ ผลสำรวจความผูกพันบุคลากรต่อองค์กร ประกอบกับการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมของ สวทช. รวมถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนบทบาทตัวเอง (self-disruption) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันและสอดคล้องกับสถานการณ์ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการทบทวนแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568) ที่

ได้ระบุประเด็นมุ่งเน้นปี 2568 ที่ชัดเจนขึ้น รวมทั้งการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล ตลอดจนสภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ SWOT Analysis ในการระบุ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของบุคลากรและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวทช. ดังนี้

จุดแข็งของบุคลากรและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวทช. (Strengths)

- S1 มีบุคลากรวิจัยที่มีความรู้ ความสามารถเชิงลึกด้าน วทน. ในลักษณะสหสาขาวิชา สามารถตอบโจทย์ความต้องการประเทศ
- S2 บุคลากรวิจัยเป็นที่ยอมรับจากภายนอกในหลาย sector เป็นโอกาสให้ สวทช. สามารถขยายผลงานวิจัยและนำไปสู่การใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้าง
- S3 ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานร่วมกัน
- S4 กระบวนการทำงานและระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีความยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลง

จุดอ่อนของบุคลากร สวทช. และระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวทช. (Weaknesses)

- W1 ไม่สามารถรักษา/ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กรได้
  - W1.1 ค่าตอบแทนเริ่มต้นต่ำกว่าท้องตลาด/ ความก้าวหน้าน้อย
  - W1.2 ลักษณะการทำงานและนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป
  - W1.3 ภาระงานหนักขึ้นจากการลาออก
  - W1.4 ไม่สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถร่วมทำงานได้
- W2 การจัดการอัตรากำลังไม่มีประสิทธิภาพ
  - W2.1 หน่วยงานสนับสนุนขาดบุคลากร
  - W2.2 EECi มีบุคลากรไม่เพียงพอ
  - W2.3 ขาดบุคลากรทำงานตอบโจทย์ที่เปลี่ยนไปขององค์กร
- W3 การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ทำให้บุคลากรขาดความเชื่อมั่นต่อองค์กร
- W4 ผลสำรวจความผูกพันบุคลากรลดลงอย่างมีนัยสำคัญ
- W5 บุคลากร สวทช. ขาดความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบขององค์กร (ทำผิดกฎ)
- W6 ผู้บริหารระดับกลาง ขาดทักษะด้านการบริหารบุคลากร

โอกาสของบุคลากร สวทช. และระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวทช. (Opportunities)

- O1 นโยบายของรัฐบาล และ อว. ที่ต้องการนำ วทน. ไปใช้ประโยชน์ และตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน
- O2 สวทช. มีศักยภาพในการขยายความร่วมมือ ด้าน วทน. กับภาคส่วนต่างๆ ในการประยุกต์ใช้ผลการวิจัยเพื่อตอบโจทย์นโยบายสำคัญของประเทศ
- O3 เทคโนโลยีดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
- O4 บุคลากรจบใหม่ (ป.โท ป.เอก) มีความสนใจร่วมงานกับ สวทช.
- O5 วิกฤตการณ์ทางการเงินของ สวทช. คลี่คลายลง

06 มีนักเรียนทุนรัฐบาลที่มีความสามารถจะกลับมาทำงานที่ สวทช.

ภัยคุกคามของบุคลากร สวทช. และระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวทช. (Threats)

- T1 งบประมาณด้านบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐไม่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายจริง/ มีข้อจำกัดในการหารายได้
- T2 ความผันผวนด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม อาจส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนทิศทางนโยบาย แผนด้าน ววน. และงบประมาณด้าน วทน. ของประเทศ ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานของ สวทช.
- T3 การเกิดขึ้นของหน่วยงานด้าน วทน. ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และต่างประเทศ มีการแข่งขันด้านค่าตอบแทนสูงทำให้เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
- T4 อัตราค่าตอบแทนของหน่วยงานราชการและหน่วยงานใกล้เคียงปรับตัวสูงขึ้น

## 14. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 นำมาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านบุคลากร วัตถุประสงค์ด้านบุคลากร และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งบุคลากรที่ทำหน้าที่บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ในทิศทางเดียวกัน

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร (HR Vision)

HR เป็นแกนหลักในการดูแลและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร สวทช. ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข และผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ด้านบุคลากร (Objective)

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

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

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

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

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3 (HR SO3) สวทช. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการทำงานตามทิศทางองค์กรได้อย่างยั่งยืน

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

## 15. แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572

เพื่อดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรบรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดได้ สวทช. ได้กำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 รวมทั้งแผนปฏิบัติการ โครงการและกิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้



แผนภาพที่ 8 แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2572

## 16. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ 1: ปรับปรุงกลไกการทำงาน รวมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการบริหารบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายการดำเนินงาน

1. เพื่อปรับปรุงกลไกการทำงานด้านการบริหารบุคลากร
2. เพื่อแก้ไข/ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร



โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ				
	2568	2569	2570	2571	2572
1.1 ทบพทวนกลไก/รูปแบบการจ้างงานแบบชั่วคราว (นักศึกษาฝึกงาน สหกิจ และ NCR) • การสร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย	✓	✓			
1.2 ทบพทวนกลไกการบริหารจัดการนักเรียนทุน อย่างเป็นระบบ	✓	✓			
1.3 ทบพทวนกลไก/กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพ ผลักดันการไปทำงานร่วมกับหน่วยงาน ภายนอก (TM) *					
1.4 ผลักดันการทำงานแบบบูรณาการไปใน ทิศทางเดียวกัน NSTDA ONE (อาคาร พัสตุ) * • ระบบประเมินที่สอดคล้องไปในทิศทาง เดียวกัน • โครงสร้างองค์กร อัตราค่าจ้าง Shared Services	✓	✓			
1.5 ทบพทวนโครงสร้างค่าตอบแทน บุคลากร สวทช.*	✓	✓			
1.6 การทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการ บริหารบุคลากร	✓	✓			
1.7 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหาร บุคลากรตามบริบทขององค์กร ผ่านระบบ IADP ***	✓	✓	✓	✓	✓

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2567

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โครงการ/แผนงาน 1.1 ทบพทวนกลไก/รูปแบบการจ้างงานแบบชั่วคราว

- การสร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานสรรหาคัดเลือก งานบริหารบุคลากร ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล และ HRDD ศูนย์

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการทบทวนกลไก/รูปแบบการจ้างงานแบบชั่วคราว
- ความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย



- บรรยาย 1. รูปแบบการจ้างชั่วคราว หมายถึง กลไก นโยบาย เกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการจ้างงาน แบบชั่วคราว
2. บุคลากรชั่วคราว หมายถึง นักศึกษาฝึกงานทั้งในรูปแบบ สหกิจศึกษา และอื่นๆ ทั้งนี้ รวม NCR และ Postdoc
3. แผนการบรรจุ หมายถึง ปริมาณความต้องการบุคลากรชั่วคราว ณ วันที่ ..... โดยเป็นแผนต้องการอัตรากำลังโดยผ่านการอนุมัติให้สรรหาคัดเลือก

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนปรับปรุงกลไก/รูปแบบการจ้างงานแบบชั่วคราว	ร้อยละ 80

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
ร้อยละความสำเร็จในการบรรจุบุคลากรชั่วคราวเข้ามาร่วมงาน	เทียบกับแผนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

แผนปฏิบัติการ :

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและคุณสมบัติของตำแหน่งที่กำหนดเป็นบุคลากรชั่วคราว	←	→		
2. วิเคราะห์รูปแบบ หลักเกณฑ์ และข้อจำกัดการทำงานของ สวทช. และเสนอทบทวนกลไก/รูปแบบการจ้างงานแบบชั่วคราวที่เหมาะสม	←	→		
3. ดำเนินการจ้างงานแบบชั่วคราวตามกลไก/รูปแบบที่ทบทวนแล้ว		←		→
4. สรุปผลการดำเนินการงานและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงกลไก/รูปแบบให้เหมาะสม				←

โครงการ/แผนงาน 1.2 ทบทวนกลไกการบริหารจัดการนักเรียนทุนอย่างเป็นระบบ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานบริหารบุคลากร งานสรรหาคัดเลือก ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของกลไกการบริหารจัดการนักเรียนทุนอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนกลไกการบริหารจัดการนักเรียนทุนอย่างเป็นระบบ	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
1. กลไกการบริหารจัดการนักเรียนทุนแล้วเสร็จ สามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. ข้อมูลนักเรียนทุนครบถ้วนเป็นปัจจุบันทุกสถานะตามกระบวนการ ที่ปรับปรุงใหม่	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 น่าจะ 100%?

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. ทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับการ การบริหารจัดการนักเรียนทุน	←→			
2. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการบริหาร จัดการนักเรียนทุนให้เป็นระบบ ครอบคลุม กระบวนการติดตามและรายงานสถานะที่ สอดคล้องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง	←→	→		
3. ดำเนินการติดตามและปรับปรุงข้อมูล นักเรียนทุนให้สอดคล้องตามกระบวนการที่ กำหนด		←→		→
4. สรุปข้อมูลนักเรียนทุนภาพรวม และผลการ ดำเนินการงานตามกระบวนการและ ข้อเสนอแนะ และเตรียมการนำระบบ IT เข้ามาช่วยในการบริหาร				←→

โครงการ/แผนงาน 1.3 ทบทวนกลไก/กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพผลักดันการไปทำงานร่วมกับ  
หน่วยงานภายนอก (TM)\*

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ฝ่ายบริหารเครือข่ายวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม (ANM) ฝ่ายบริการทรัพยากร  
บุคคล และฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

งบประมาณ: 30,000 บาท (ใช้งบประมาณของหน่วยงาน AOD)

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการทบทวนกลไก/กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพผลักดันการไปทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก (TM)
- จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ TM ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก สวทช. และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกระบวนการเข้าร่วม TM

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนกลไก/กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพผลักดันการไปทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก (TM)	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
จำนวนกิจกรรมประชาสัมพันธ์ TM ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก สวทช.	6 ครั้ง

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์กลไก	←→			
2. ประชาสัมพันธ์กลไก TM กับหน่วยงานภายใน สวทช. (ครั้งที่ 1)	←→			
3. ประชาสัมพันธ์กลไก TM กับหน่วยงานภายนอก สวทช. (ครั้งที่ 1 และ 2)	←→	←→		
4. ประชาสัมพันธ์กลไก TM กับหน่วยงานภายใน สวทช. (ครั้งที่ 2)			←→	
5. ประชาสัมพันธ์กลไก TM กับหน่วยงานภายนอก สวทช. (ครั้งที่ 3)			←→	
6. ประชาสัมพันธ์กลไก TM กับหน่วยงานภายนอก สวทช. (ครั้งที่ 4)				←→
7. จัดทำสรุปผลการดำเนินงานประจำปี				←→

โครงการ/แผนงาน 1.4 ผลักดันการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน NSTDA ONE (พัสดุ) \*

- ระบบประเมินที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
- โครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง Shared Services

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล, ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์

- ความสำเร็จของการผลักดันการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน NSTDA ONE

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
ร้อยละความสำเร็จของการผลักดันการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน NSTDA ONE	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
1. รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรองรับการประเมิน Pre-Battle แล้วเสร็จและเปิดใช้งาน	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. ดำเนินการเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง เพื่อรองรับการทำงานรูปแบบ NSTDA One แล้วเสร็จ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. ระบบประเมินที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน				
1.1 หารือทีม IT ร่วมวางแผนการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาระบบรองรับ	←→			
1.2 ออกแบบและพัฒนาระบบ พร้อมการทดสอบระบบให้พร้อมสำหรับเปิดใช้งาน	←→	←→		
1.3 สื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องและเริ่มเปิดใช้งานระบบ พร้อมทั้งปรับแก้ไข Bug ต่างๆ		←→	←→	
1.4 ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรองรับการประเมิน Pre-Battle แล้วเสร็จและเปิดใช้งาน				←→

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1.5 สรุปผลและรับ feedback สำหรับการปรับปรุงพัฒนาระบบต่อไป				↔
2. โครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง Shared Services				
2.1 สื่อสารกระบวนการและกำหนดการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน และแนวทางการจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง	↔			
2.2 ทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และการประเมินค่างานของหน่วยงานที่จะปรับเป็น Shared Services ผ่านที่ประชุมคณะทำงานกลั่นกรองโครงสร้าง และการประเมินค่างานและนำเสนออนุมัติผ่านที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน		↔		
2.3 ทบทวนบทบาทภารกิจการทำงานของหน่วยงาน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และกำหนดความต้องการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป		↔		
2.4 สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง และนำเสนอผลรายงานวิเคราะห์อัตรากำลังต่อที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง			↔	
2.5 ประกาศโครงสร้างองค์กรที่สะท้อนแนวทางการทำงานในรูปแบบ Shared Services				↔

โครงการ/แผนงาน 1.5 ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน บุคลากร สวทช. \*

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานกลยุทธ์บุคคล ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร งานบริหารผลประโยชน์และประเมินผล ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์

- ความสำเร็จของการทบทวนโครงสร้างกระบอกเงินเดือน บุคลากร สวทช.

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนโครงสร้างกระบอกเงินเดือน บุคลากร สวทช.	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
1. ทบทวนผลกระทบของกระบอกเงินเดือน ตาม starting rate ใหม่ แล้วเสร็จ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. วิเคราะห์และนำเสนออัตราค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง (ตัวจริง) และ ตำแหน่ง (รักษาการ) แล้วเสร็จ และนำเสนอผู้บริหารด้าน HR	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
3. ศึกษาการแยกกระบอกเงินเดือน วิจัย / สนับสนุน แล้วเสร็จ และนำเสนอผู้บริหารด้าน HR	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. ทบทวนผลกระทบของกระบอกเงินเดือน ตาม starting rate ใหม่	←	→		
2. ศึกษาเปรียบเทียบการจ่ายค่าตอบแทนประจำตำแหน่งจากหน่วยงานภายนอก	←	→		
3. วิเคราะห์และนำเสนออัตราค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของ สวทช. นำเสนอผู้บริหารด้าน HR		←	→	
4. ศึกษาการแยกกระบอกเงินเดือน วิจัย/สนับสนุน		←	→	
5. นำเสนอการศึกษาการแยกกระบอกเงินเดือน วิจัย/สนับสนุน ต่อผู้บริหารด้าน HR			←	→

โครงการ/แผนงาน 1.6 การทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์

- ความสำเร็จของการทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
<p>ทบทวนระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2558 และแก้ไขเพิ่มเติม (ส่วนเงินชดเชย)</li> <li>2. ระเบียบว่าด้วยการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย และบริการทางวิชาการ พ.ศ. 2563</li> <li>3. การรับเงินรางวัลส่วนบุคคล</li> <li>4. การทบทวนคำสั่ง สวทช. ที่ 156/2566</li> </ol>	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1.หารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ประเด็น และรายละเอียดในการทบทวนระเบียบ และข้อบังคับ ที่ต้องการทบทวนหรือปรับปรุง	↔			
2. ดำเนินการจัดทำร่างระเบียบ และข้อบังคับ โดยวิเคราะห์รายละเอียดและแนวการปฏิบัติ กับฝ่ายกฎหมาย และผู้ที่เกี่ยวข้อง		↔		
3. นำเสนอร่างที่ประชุมคณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะพัฒนาฯ/HR TOP/คกก. อนุบุคคล / คกก. อนุกฎหมาย / กวทช. เป็นต้นและทบทวนแก้ไขตามที่ประชุมมีความเห็น ก่อนนำเสนอพิจารณาใหม่			↔	
4. ประกาศ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ให้ใช้บังคับ และสื่อสารให้บุคลากร สวทช. รับทราบ				↔

โครงการ/แผนงาน 1.7 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร ผ่านระบบ IADP \*\*\*

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานกลยุทธ์บุคคล ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร ตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กรตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
1. ดำเนินการหารือระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร เพื่อทำความเข้าใจในเนื้อหาและพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ และตั้งเป้าหมายแผนการปฏิบัติงานประจำปีแล้วเสร็จภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2568	ร้อยละ 100
2. ประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานประจำปีแล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม 2568	ร้อยละ 100

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร*** 1.1 กำหนดแผนการปฏิบัติงานประจำปี (Individual action plan: IAP) และแผนการพัฒนาประจำปี (Individual development plan: IDP) ร่วมกับผู้บังคับบัญชาตามระยะเวลาที่กำหนดรวมทั้งสื่อสารระบบ IADP การ Deploy ตัวชี้วัด และการประเมินผลเพื่อ	← →			



กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
รองรับการประเมินผลปฏิบัติงาน ในรูปแบบ Horizontal Collaboration (HC)				
1.2 ติดตามผลการปฏิบัติงานกลางปี ร่วมกับพนักงานและ ผู้บังคับบัญชา รวมถึงผลการ พัฒนาตนเอง และการปรับ ตัวชีวิตให้เหมาะสมกับภารกิจ ของ สวทช.			↔	
1.3 ติดตามการรายงานผลการ ปฏิบัติงานปลายปีของบุคลากร และการประเมินผลของ ผู้บังคับบัญชา รวมถึงการ ประเมินพฤติกรรมการทำงาน ตามค่านิยมหลัก สวทช. ให้แล้ว เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด				↔

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ 2: วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม  
ตอบโจทย์ความต้องการตามภารกิจของ สวทช.

เป้าหมายการดำเนินงาน

1. เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมตอบโจทย์ความต้องการตามภารกิจของ  
สวทช.

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ				
	2568	2569	2570	2571	2572
1. การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนากลไกการ สรรหาคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ (สรรหา ภายใน/นอก และ job rotation) ●●● • จัดทำ Job Analysis (JA) ของ สวทช. • รายงานกรอบอัตรากำลัง สรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓
2.2 ยกกระตือรือร้น Internal Rotation เพื่อการ พัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ				
	2568	2569	2570	2571	2572
2.3 จัดทำโครงสร้างการทำงานและบริหาร อัตรากำลัง EECi	✓	✓			
2.4 พัฒนาระบบ IT เพื่อสนับสนุนการทำงาน ด้าน HR. และรายงานข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคล *** บน Dashboard	✓	✓	✓	✓	✓

- หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2567
- หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
- หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โครงการ/แผนงาน 2.1 การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนากลไกการสรรหาคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ (สรรหาภายใน/นอก และ job rotation) \*\*\*

- จัดทำ Job Analysis (JA) ของ สวทช.
- รายงานกรอบอัตรากำลัง สรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานกลยุทธ์บุคคล ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร และงานสรรหาคัดเลือก ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์

- ความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังและพัฒนากลไกการสรรหาคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ ของ สวทช.
- 

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
1. ร้อยละการจัดทำ Job Analysis ของหน่วยงานกลุ่มสนับสนุน ภายใต้ สวทช. แล้วเสร็จตามเป้า	ร้อยละ 80
2. ร้อยละความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลัง ที่ได้รับอนุมัติประกาศ สรรหาคัดเลือก ภายใน 30 มิถุนายน ของปีงบประมาณ	ร้อยละ 80
<i>หมายเหตุ ให้มีการทบทวนกรอบอัตราว่างที่ได้รับการอนุมัติที่ยังไม่มีการประกาศ สรรหาคัดเลือก กลางปี เช่น ต้น มิ.ย. ต้องรวมหารือกับผู้บริหารเพื่อทบทวนกรอบ การได้รับจัดสรร</i>	

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
1. ร้อยละการกำหนดจำนวนคนที่พึงมีของหน่วยงานภายใต้ สวทช. จากการทำ Job Analysis (JA)	ร้อยละ 80
2. ความสามารถในการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติสรรหา	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติ

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. จัดทำ Job Analysis (JA) ของ สวทช. 1.1 จัดตั้งคณะทำงานวิเคราะห์งาน สวทช. (JA)	←→			
1.2 ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงาน วิเคราะห์งาน สวทช. (Job Analysis)	←			→
1.3 ดำเนินการจัดทำ Job Analysis ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ตามมติของ คณะทำงานวิเคราะห์งาน สวทช. (Job Analysis) โดย HR ทำหน้าที่ Facilitate	←			→
1.4 นำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ต่อผู้บริหารทุกไตรมาส	←			→
2. รายงานกรอบอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร 2.1 วิเคราะห์ข้อมูลกรอบอัตรากำลัง และ กำหนดแนวทางการบริหารกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบาย การบริหารกำลังคนของ สวทช. และ นำเสนออนุมัติผ่านที่ประชุมผู้บริหาร ระดับสูง	←→			
2.2 ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการสรรหา คัดเลือกให้มีความรวดเร็วและ รอบคอบและดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังที่ ได้รับการอนุมัติ	←	→		
2.3 รายงานกรอบอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร		←		→

โครงการ/แผนงาน 2.2 ยกระดับกลไก Internal Rotation เพื่อการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร และ งานสรรหาคัดเลือก ฝ่ายบริการ  
ทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์

- ความสำเร็จของการยกระดับกลไก Internal Rotation เพื่อการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากร

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
1. ร้อยละความสำเร็จของการยกระดับกลไก Internal Rotation เพื่อการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากร	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
1. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ผ่านกลไก Internal Rotation (วัดจากความรู้สึกที่มีต่อโอกาสการพัฒนาตนเอง ความท้าทายในหน้าที่รับผิดชอบ และการสนับสนุนที่ได้รับจากองค์กร)	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
2. ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา (สำรวจความคิดเห็นจากหัวหน้างานในหน่วยงานใหม่เกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรที่หมุนเวียนว่ามีส่วนร่วมและปรับตัว)	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. ศึกษารวบรวมข้อมูลสถิติการโอนงานย้ายบุคลากรผ่านกลไกต่างๆ ของ สวทช.	←→			
2. วิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มตำแหน่งและความพร้อมของบุคลากร	←→			
3. ออกแบบกลไก Internal Rotation (ขั้นตอน/กระบวนการ)	←→			
4. นำเสนอที่ประชุมผู้บริหาร	←→			
5. ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด		←→		←→
6. การติดตามและประเมินผล วิเคราะห์ความก้าวหน้าระหว่างกรรมการหมุนเวียน: การวิเคราะห์ผลการทำงานและการพัฒนาทักษะของบุคลากร				←→

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
7. สรุปผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร				←→

โครงการ/แผนงาน 2.3 จัดทำโครงสร้างการทำงานและบริหารอัตรากำลัง EECi

- ปรับโครงสร้างการทำงานและบริหารอัตรากำลัง EECi
- ปรับปรุง/พัฒนา Role Profile ที่สอดคล้องกับบทบาทของ EECi

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานพัฒนาองค์กร งานกลยุทธ์บุคคล ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์

- ความสำเร็จของการจัดทำโครงสร้างการทำงานและบริหารอัตรากำลัง EECi

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำโครงสร้างการทำงานและบริหารอัตรากำลัง EECi	ร้อยละ 100
2. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุง/พัฒนา Role Profile ที่สอดคล้องกับบทบาทของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้ EECi	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
1. การปรับปรุง Function Description ของหน่วยงาน EECi แล้วเสร็จตามแผน	ร้อยละ 100
2. การจัดทำ Job Analysis ของหน่วยงานที่เริ่มปฏิบัติงานของ EECi แล้วเสร็จตามแผน	ร้อยละ 100
3. การปรับปรุง Role Profile ตามลักษณะงานของหน่วยงาน EECi แล้วเสร็จตามแผน	ร้อยละ 100

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. หาหรือหน่วยงานเพื่อจัดทำ Function Description และ Role Profile ที่สอดคล้องกัน	←→			
2. หน่วยงานจัดทำร่าง Function Description และ Role Profile	←→	←→		

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
3. นำเสนอ Function Description และ Role Profile ของหน่วยงานในที่ประชุม คณะทำงานกลั่นกรองการปรับปรุง โครงสร้างองค์กรและประเมินค่างาน		←→		
4. นำ Function Description และ Role Profile ขึ้นระบบคลังเอกสาร สวทช.		←→		
5. จัดทำ Job Analysis เพื่อวางอัตรากำลัง ที่เหมาะสมตาม Function Description ของหน่วยงาน		←→		
6. นำเสนอ Job Analysis ของหน่วยงาน ในที่ประชุมคณะทำงานวิเคราะห์งาน สวทช. (Job Analysis)		←→		→
7. สรุปผลดำเนินงาน				←→

โครงการ/แผนงาน 2.4 พัฒนาระบบ IT เพื่อสนับสนุนการทำงานด้าน HR และรายงานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลบน Dashboard\*\*\*

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานกลยุทธ์บุคคล ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์

- ความสำเร็จของการพัฒนาระบบ IT เพื่อสนับสนุนการทำงานด้าน HR
- ความสำเร็จของการปรับปรุงรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลบน Dashboard

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนารายงานข้อมูลที่สามารถ สนับสนุนการพิจารณาปรับปรุงหรือติดตามการดำเนินงานที่ เกี่ยวข้องกับงานด้านบุคลากร	ร้อยละ 100
2. ร้อยละความสำเร็จของระบบการกรอกข้อมูลและแบบฟอร์ม สำเร็จรูปที่มีข้อมูลพร้อมสำหรับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและการ จ่ายเงินเพิ่มพิเศษ	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
1. รายงานได้รับการพิจารณาว่าใช้งานได้ตามจุดประสงค์จาก ผู้ใช้งาน และ feedback (ก่อน final test)	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. ระบบสามารถรอกข้อมูลได้สะดวกถูกต้องตามจุดประสงค์ของการ นำข้อมูลไปใช้โดย feedback จากผู้เกี่ยวข้องข้อมูล	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
3. แบบฟอร์มสำเร็จรูปในการจัดทำกรเงินเดือนประจำปี ถูกต้อง ตามข้อกำหนด จากการพิจารณาจาก HRSS ทีม Remuneration	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. ปรับปรุง รายงานต่อเนื่องจากปี 67 ปรับปรุงรายงานที่แหล่งข้อมูลเดิมอยู่ บน Excel ให้ย้ายมาบนระบบ online (ข้อมูลลาออก, เกษียณอายุ, การเข้า สำนักงาน)				
2. ทบทวนเป้าหมายงานหลักของ HR หรือผู้ประสานงานและผู้บริหารงาน บุคคล เพื่อกำหนดเป้าหมายแต่ละงาน กำหนด KPI การประเมินผลเพื่อนำมาสู่ การสร้างรายงานเพื่อติดตาม KPI ต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายและ เป้าหมายงานบุคลากร (เน้นเรื่อง ข้อ มูลค่าเดินทาง พนักงานเข้า-ออก โอนย้าย และการ clean data ปลายปี สำหรับการประเมิน IADP เพื่อขึ้น เงินเดือน)				
3. พัฒนารายงานหรือทีม IT เพื่อ จัดเตรียมข้อมูลภายใต้ระบบบนสวทช. โดยให้มีเงื่อนไขการใช้ข้อมูลและ แผนการปรับปรุงข้อมูลตรงตาม เป้าหมาย				
4. สื่อสารและรับ Feedback เพื่อปรับปรุง สื่อสารและทดสอบนำรายงานไปใช้ ทบทวนกับ KPI ที่วางไว้รับ Feedback ปรับปรุงเพิ่มเติม(ถ้ามี)				

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ 3: พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายการดำเนินงาน

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ				
	2568	2569	2570	2571	2572
3.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี *** <ul style="list-style-type: none"> <li>• แผนพัฒนาบุคลากรภาพรวมของ สวทช.</li> <li>• แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568</li> <li>• แผนพัฒนาศักยภาพหลักสูตรที่จำเป็น (ภาคบังคับ) ในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง</li> </ul>	✓	✓	✓	✓	✓
3.2 การพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ** <ul style="list-style-type: none"> <li>• การกำหนดกลุ่ม talent ให้ชัดเจน</li> <li>• แผนพัฒนากลุ่ม talent</li> </ul>	✓	✓	✓	✓	✓
3.3 พัฒนากลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูง*** <ul style="list-style-type: none"> <li>• กลไกเตรียมความพร้อม</li> <li>• แผนพัฒนากลุ่ม Successor</li> <li>• ทบทวนกระบวนการ PPR ให้สอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงไป</li> </ul>	✓	✓	✓	✓	✓
3.4 Relearn / Redevelop ทักษะบริหารบุคลากร ผู้บริหารระดับกลาง	✓	✓			

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2567

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โครงการ/แผนงาน 3.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี\*\*\*

- แผนพัฒนาบุคลากรภาพรวมของ สวทช.
- แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568 (รวมการพัฒนาศักยภาพหลักสูตรที่จำเป็น (ภาคบังคับ) ในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร



งบประมาณ: 3 ล้านบาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปีตามแผน

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรประจำปีตามแผน	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
1. จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด 2. บุคลากรได้รับการพัฒนา/มีความรู้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ	เป็นไปตามแผน ระดับคะแนน Post Test สูงกว่า Pretest ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. แผนพัฒนาบุคลากรภาพรวมของ สวทช. 1.1 สํารวจความต้องการและจัด แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568	←→			
1.2 ออกแบบพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา ในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง	←→			
1.3 เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568 ต่อผู้บริหารเพื่ออนุมัติ	←→			
1.4 ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด		←→		→
1.5 รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ ประชุมผู้บริหารทุกไตรมาส		←→		→
2. แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568 (รวม การพัฒนาศักยภาพหลักสูตรที่จำเป็น (ภาคบังคับ) ในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง) 2.1 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล Compulsory Competency เฉพาะ กลุ่มตำแหน่งสนับสนุน	←→			
2.2 วิเคราะห์ความจำเป็นและคัดเลือก หัวข้อ Compulsory Competency ที่นำมาพัฒนาหลักสูตร	←→			

2.3 กำหนดกลุ่มเป้าหมายบุคลากรเข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหัวข้อ	↔			
2.4 ออกแบบหลักสูตร และรูปแบบการเรียนรู้ โดยหารือร่วมกับผู้ให้บริการด้านการฝึกอบรมและพัฒนา/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	↔			
2.5 ดำเนินการจัดหลักสูตรพัฒนาตามแผน		←		→
2.6 ติดตาม ประเมินผล และรายงานสรุปผลต่อที่ประชุมผู้บริหาร				↔

โครงการ/แผนงาน 3.2 การพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) \*\*

- การกำหนดกลุ่ม talent ให้ชัดเจน และจัดทำแผนพัฒนากลุ่ม talent

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร และ HRDD ศูนย์

งบประมาณ: 0.5 ล้านบาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

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

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
1. ความสำเร็จในการกำหนดกลุ่ม Talent	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. กลุ่ม Talent ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ 100
3. กลุ่ม Talent ได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถมากขึ้น	จำนวนกลุ่ม Talent ยังคงรักษาผลการปฏิบัติงาน ได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. การกำหนดกลุ่ม talent ให้ชัดเจน				
1.1 กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณากลุ่ม Talent	←→			
1.2 กำหนดเครื่องมือในการวิเคราะห์กลุ่ม Talent	←→			
1.3 จัดทำระบบบริหารจัดการข้อมูลผ่าน NSTDA Dashboard	←→			
1.4 การประเมินคุณลักษณะของกลุ่ม Talent (Assessment Tool)	←→			
2. จัดทำแผนพัฒนากลุ่ม talent				
2.1 ออกแบบหลักสูตรการพัฒนา	←→			
2.2 ดำเนินการตามแผน		←→		←→
2.3 รายงานสรุปผลต่อที่ประชุมผู้บริหาร				←→

โครงการ/แผนงาน 3.3 พัฒนากลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูง\*\*\*

- กลไกเตรียมความพร้อม
- แผนพัฒนากลุ่ม Successor
- ทบทวนกระบวนการ PPR ให้สอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร และ HRDD ศูนย์

งบประมาณ: 2 ล้านบาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของกลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูง
- ความสำเร็จของการพัฒนา Successor ผู้บริหารระดับสูงตามแผน

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
1. ร้อยละความสำเร็จของกลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูง	ร้อยละ 100
2. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา Successor ผู้บริหารระดับสูงตามแผน	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
1. กลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูงได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสวทช.	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ร้อยละ 100
2. Successor ผู้บริหารระดับสูงได้รับการพัฒนาตามแผน	
3. Successor ผู้บริหารระดับสูงมีความพร้อมสูงขึ้น	Successor สามารถทดแทนตำแหน่งที่ว่างได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
4. กระบวนการ PPR ได้รับการทบทวน/ปรับปรุง และพร้อมใช้งาน	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. กลไกเตรียมความพร้อม				
1.1 ทบทวนและปรับปรุงกลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูง	↔			
1.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมาย Successor	↔			
1.3 นำเสนอที่ประชุมอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช.	←	→		
1.4 ประเมินสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง (เฉพาะผู้บริหารระดับสูง Tier3)		↔		
2. แผนพัฒนากลุ่ม Successor				
2.1 จัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรกลุ่ม Successor		↔		
2.2 ดำเนินการพัฒนากลุ่ม Successor ผู้บริหารระดับสูงตามแผนที่กำหนดไว้		←	→	
2.3 สรุปผลการดำเนินงานพัฒนา และรายงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร				↔
3. ทบทวนกระบวนการ PPR ให้สอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงไป				
3.1 ศึกษา วิเคราะห์ และนำเสนอร่างกระบวนการ หลักเกณฑ์ ที่มีการทบทวนต่อคณะกรรมการ PPR และ HR TOP	←	→		

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
3.2 เริ่ม Implement กระบวนการ/ หลักเกณฑ์ใหม่		←	→	
3.3 สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหาและ อุปสรรค				←

โครงการ/แผนงาน 3.4 Relearn / Redevelop ทักษะบริหารบุคลากร ผู้บริหารระดับกลาง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร และ HROD ศูนย์

งบประมาณ: 1.25 ล้านบาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการ Relearn / Redevelop ทักษะบริหารบุคลากร ผู้บริหารระดับกลาง

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
ร้อยละความสำเร็จของการ Relearn / Redevelop ทักษะบริหาร บุคลากร ผู้บริหารระดับกลาง	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
1. ผู้บริหารระดับกลางได้รับการ Relearn / Redevelop ทักษะบริหาร บุคลากร ตามแผน	ร้อยละ 100
2. ผู้บริหารระดับกลางมีทักษะการบริหารบุคลากรสูงขึ้น	ผลประเมินทักษะการ บริหาร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. รวบรวมผลประเมินความคิดเห็นของ บุคลากรนำมาสรุปวิเคราะห์พร้อม รวบรวมรายชื่อ Successor จาก HROD และผู้ประสานงาน HR	←	→		
2. จัดลำดับรายชื่อกลุ่มเป้าหมาย [ทดแทนบุคลากรกลุ่มเกษียณ/ ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย และหัวหน้าทีม วิจัยที่หมดวาระ]	←	→		

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
3. ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย (Learning Journey)	↔			
4. เสนอหลักสูตรการพัฒนาที่มีความเหมาะสมให้ผู้บริหารพิจารณา	↔			
5. Kick off การสื่อสารให้กับกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (Research & Non Research)		↔		
6. ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด		↔	↔	↔
7. รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารทุกไตรมาส		↔	↔	↔

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ 4: พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ				
	2568	2569	2570	2571	2572
4.1 การสำรวจความผูกพันบุคลากร และจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน*** • สำรวจความผูกพันประจำปี 2568 • จัดทำแผนยกระดับความผูกพัน	✓	✓	✓	✓	✓
4.2 ปรับปรุงการสื่อสารภายในเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากร	✓	✓			
4.3 การสร้างกลไกการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติ และสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร	✓	✓			
4.4 ทบทวนสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ด้านบุคคล	✓	✓			
4.5 การส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม** และต่อต้านการทุจริต	✓	✓	✓	✓	✓

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\*\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\*\*\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โครงการ/แผนงาน 4.1 การสำรวจความผูกพันบุคลากร และจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน\*\*\*

- สำรวจความผูกพันประจำปี 2568
- จัดทำแผนยกระดับความผูกพัน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานพัฒนาบุคลากร งานพัฒนาองค์กร ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร และ HRDD ศูนย์

งบประมาณ: 1 ล้านบาท

เป้าประสงค์ :

- ความสำเร็จของการสำรวจความผูกพันบุคลากร และจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
ร้อยละความสำเร็จของการสำรวจความผูกพันบุคลากร และจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
1. ระดับคะแนนผูกพันบุคลากร สวทช. ปี 2568	ไม่ต่ำกว่า 60 คะแนน
2. จำนวนบุคลากรเข้าร่วมการสำรวจความผูกพัน	จำนวนบุคลากรเข้าร่วม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85
3. ดำเนินการตามแผนยกระดับความผูกพันบุคลากร สวทช. ประจำปี 2568	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
4. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร สวทช. ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพัน	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. สำรวจความผูกพันประจำปี 2568 1.1 ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจความผูกพันของบุคลากร สวทช. และความพึงพอใจของบุคลากร สวทช.	←→			

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1.2 ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากร สวทช. และความพึงพอใจของบุคลากร สวทช.		↔		
1.3 รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลผลสำรวจความผูกพันของบุคลากร สวทช. และความพึงพอใจของบุคลากร สวทช.		↔	↔	
1.4 สรุป และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเพื่อเผยแพร่ข้อมูลต่อบุคลากร สวทช. และเสนอต่อที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง			↔	↔
1.5 สื่อสารผลการสำรวจความผูกพันบุคลากรประจำปี ต่อศูนย์ฯและสายงาน			↔	↔
2. จัดทำแผนยกระดับความผูกพันบุคลากร ปี 2568				
2.1 นำผลสำรวจความผูกพันของบุคลากร สวทช. มาพัฒนาเป็นแผนยกระดับความผูกพันบุคลากร สวทช. ประจำปี 2568			↔	
2.2 ดำเนินกิจกรรม/โครงการ ตามแผนยกระดับความผูกพันบุคลากร สวทช. ประจำปี 2568			↔	↔
2.3 สรุป และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง				↔

โครงการ/แผนงาน 4.2 ปรับปรุงการสื่อสารภายในเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการปรับปรุงการสื่อสารภายในเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากร



ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
1. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงการสื่อสารภายในเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากร	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
1. ร้อยละการรับรู้/เข้าใจ ของบุคลากรต่อการสื่อสาร	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
2. ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรสูงขึ้นจากคำถาม Engagement	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในการรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร เพื่อนำมาวิเคราะห์ปรับปรุง	↔			
2. กำหนดรูปแบบและกลยุทธ์การสื่อสารให้สอดคล้องกับปัญหาที่ได้รับจากการทำแบบสำรวจ	↔			
3. นำเสนอแผน รูปแบบและแนวทางการทำงานกับผู้บริหารให้รับทราบ		↔		
4. ดำเนินการให้ได้ตามแผนที่วางไว้		↔	↔	
5. สรุปและประเมินผลการดำเนินงาน				↔
6. รายงานผู้บริหาร				↔

โครงการ/แผนงาน 4.3 การสร้างกลไกการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติและสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร

- รางวัลประจำปี
- เครื่องราชอิสริยาภรณ์

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานบุคลากรสัมพันธ์ ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล และ ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

งบประมาณ: 200,000 บาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการสร้างกลไกการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติและสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
1. ร้อยละความสำเร็จของการสร้างกลไกการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติและสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
1. จำนวนกิจกรรมการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติและสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร	4 ครั้งต่อปี
2. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องเชิดชู	ร้อยละ 2

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. รางวัลประจำปี				
1.1 การออกแบบกิจกรรมและรูปแบบรางวัลรวมทั้งประชุมหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	↔			
1.2 นำเสนอหลักเกณฑ์ประเภทรางวัลเสนอที่ประชุมผู้บริหาร	↔			
1.3 ดำเนินการคัดเลือกรายชื่อผู้ที่จะได้รับรางวัลตามเกณฑ์ ประจำปี 2567	↔			
1.4 ดำเนินการมอบรางวัลประจำปี 2567	↔			
1.5 ทบทวนกิจกรรมและรูปแบบรางวัลประจำปี 2568 รวมทั้งประชุมหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง		↔		
1.6 ดำเนินการคัดเลือกรายชื่อผู้ที่จะได้รับรางวัลตามเกณฑ์ ประจำปี 2568 และดำเนินกิจกรรมตามแผน		↔		↔
2. เครื่องราชอิสริยาภรณ์				
2.1 ศึกษากฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ กำหนด	↔			

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
แผนการดำเนินการและนำเสนอ ผู้บริหารพิจารณา				
2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ของ สวทช.	↔			
2.3 รวบรวม และกลั่นกรองคุณสมบัติ บุคลากรที่มีความเหมาะสมโดย พิจารณาผ่านคณะกรรมการฯ	↔	↔		
2.4 นำรายชื่อเข้าระบบการเสนอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี (Royal Decorations Nomination System: RDENS) เพื่อ ส่งให้กระทรวง อว. พิจารณา กลั่นกรองและรับรอง		↔		

โครงการ/แผนงาน 4.4 ทบทวนสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ด้านบุคคล

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานบริหารผลประโยชน์และประเมินผล ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการทบทวนสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ด้านบุคคล

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ด้านบุคคล	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
นำเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ๆ ต่อผู้บริหารระดับสูง สวทช.	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.2568

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. วิเคราะห์ข้อมูลการใช้สวัสดิการของพนักงาน และศึกษาการจัดสวัสดิการรูปแบบต่างๆของหน่วยงานอื่นๆ	←	→		
2. นำเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยน/เพิ่ม/ลด สวัสดิการในที่ประชุม HR Management เพื่อวิเคราะห์แนวทางเป็นไปได้ และความเหมาะสมในการปรับเปลี่ยน/เพิ่ม/ลด สวัสดิการ		←	→	
3. นำเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการใหม่ในที่ประชุมกรรมการสวัสดิการ เพื่อขอความเห็นชอบและแนวทางในการดำเนินการต่อในส่วนที่เกี่ยวข้อง			←	→
4. เสนอที่ประชุมผู้บริหาร สวทช. เพื่อรายงานผลการศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการ และแนวทางในการดำเนินการต่อ รวมทั้งขอความเห็นชอบในส่วนที่เกี่ยวข้อง				←

โครงการ/แผนงาน 4.5 การส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม\*\* และต่อต้านการทุจริต

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานพัฒนาองค์กร ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

งบประมาณ: - บาท

เป้าประสงค์:

- ความสำเร็จของการส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

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

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

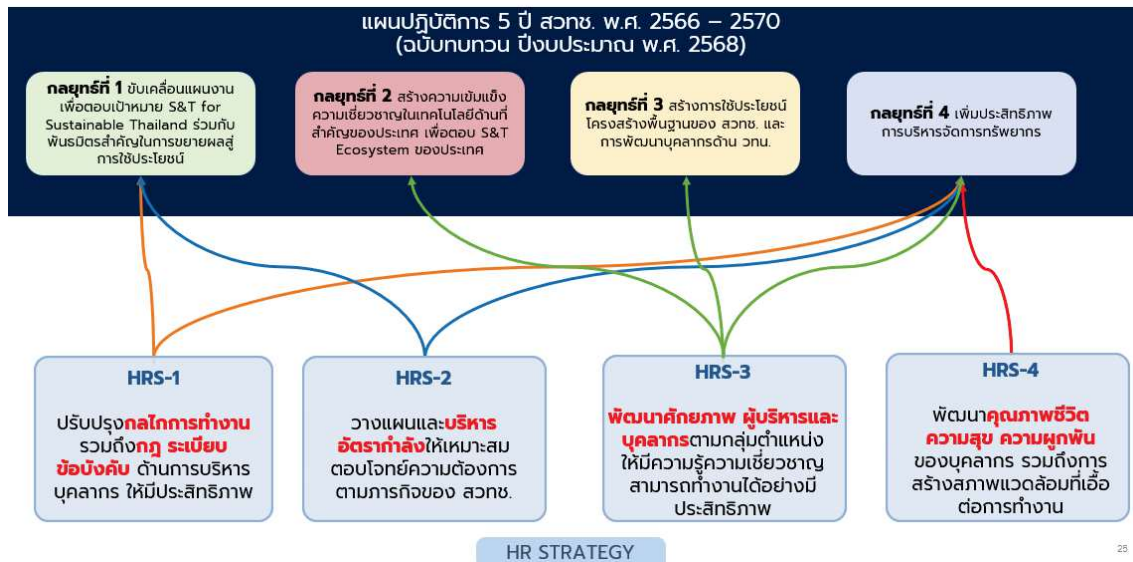
ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
1. บุคลากร สวทช. มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีไม่ยอมรับการทุจริต	ร้อยละ 80
2. สวทช. มีมาตรการ/โครงการ/กิจกรรมในการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิষอบที่ สวทช. จัดทำ/พัฒนา/ขับเคลื่อน	3 มาตรการ/ โครงการ/กิจกรรม

แผนปฏิบัติการ:

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. ทบทวนและวิเคราะห์มาตรการ/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริต และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นกิจกรรมและพัฒนาเป็นแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิষอบ สวทช. และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของ สวทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	↔			
2. ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงพัฒนามาตรการหรือกลไกในการต่อต้านการทุจริต	←			→
3. รวบรวมข้อมูล และจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์ของ สวทช.		←		→

## ภาคผนวก

ความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 กับแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)



แผนภาพที่ 9 ความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 กับแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)

กระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร  
สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572

พฤษภาคม 2567	<ol style="list-style-type: none"> <li>ศึกษา Input ที่จำเป็นต่อการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. <ul style="list-style-type: none"> <li>ปัจจัยสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคจากผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 ไตรมาส 1 - 3</li> <li>แผนกลยุทธ์ สวทช. ฉบับที่ 7.2 (2567 - 2571) วิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร</li> <li>นโยบายผู้บริหาร/องค์กร</li> <li>แนวโน้มสถานการณ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบัน</li> <li>เกณฑ์ประเมินองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น เกณฑ์กรมบัญชีกลาง เกณฑ์ ITA</li> <li>ผลสำรวจความผูกพันบุคลากรต่อองค์กร</li> </ul> </li> <li>หารือแนวทางการดำเนินงาน กับผอ.ฝ่าย HRDD และ ผช.ผพว.ด้าน HR</li> </ol>
มิถุนายน - สิงหาคม 2567	<ol style="list-style-type: none"> <li>วิเคราะห์ โอกาส ความท้าทาย จุดแข็ง และจุดอ่อนของ สวทช. ด้วยกรอบ SWOT และ TOWS Analysis เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร</li> <li>ขอความเห็นและข้อเสนอแนะจากรอง ผอ.ศูนย์ ด้านบริหาร เพื่อนำมาปรับปรุงร่างแผนกลยุทธ์ฯ</li> <li>ร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568</li> </ol>
3 กันยายน 2567	นำเสนอร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช. (HR Top) นำความเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงร่างแผนกลยุทธ์ฯ
10 กันยายน 2567	นำเสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช. เพื่อขออนุมัติ





ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร  
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ