



ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช.  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

# 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. 2567-2571



## NSTDA Vision

สวทช. เป็นขุมพลังหลักของประเทศในการใช้ประโยชน์จาก วทน. ของรัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อพัฒนาและสร้างความเข้มแข็ง ของระบบ นวัตกรรม และนวัตกรรม ให้ตอบโจทย์สำคัญ นำสู่การพัฒนาประเทศอย่างก้าวกระโดด

## NSTDA Strategic

1.

ขับเคลื่อนแผนงาน **BCG Implementation** ของ สวทช. ที่ จะทำให้เกิดการใช้ประโยชน์เพื่อ ตอบเป้าหมาย BCG ของประเทศ

2.

ร่วมมือกับ**พันธมิตรที่สำคัญ**โดยใช้ กลไกหลากหลายของ สวทช. เพื่อ ขับเคลื่อนงานให้เกิดการนำไปใช้ใน วงกว้าง

3.

สร้างความเข้มแข็ง**ความ เชี่ยวชาญในเทคโนโลยีฐาน**ด้านที่ สำคัญของประเทศ เพื่อตอบ S&T Ecosystem ของประเทศ

4.

เพิ่ม**ประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการทรัพยากรด้วยกลไก NSTDA One**

## HR Vision

**HR** เป็นแกนหลักในการดูแลและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร สวทช. ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข และผูกพันต่อองค์กร

## HR Strategic Objectives

### HR SO1

สวทช. มีการ**วางแผนการบริหารจัดการ** **กำลังคน**อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็น กำลังหลักในการพัฒนาด้าน วทน. ของ ประเทศ

### HR SO2

บุคลากร สวทช. มี**ความรู้ ความเชี่ยวชาญ** สามารถทำงานร่วมกับพันธมิตรที่สำคัญ เพื่อตอบ S&T Ecosystem ของประเทศ

### HR SO3

สวทช. มี**ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล**ที่มี ประสิทธิภาพ สามารถรองรับการทำงาน ตามทิศทางองค์กรได้อย่างยั่งยืน

### HR SO4

บุคลากร สวทช. มี**สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน**ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีความสุข และผูกพันต่อองค์กร

## HR Initiatives

**HRI-1** การวิเคราะห์ และวางแผน**กำลังคน**เพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบท ทิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง

**HRI-2** ผลักดันกลไก **Talent Mobility** และ **CRI** เพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้ และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาครัฐและ เอกชน

**HRI-3** การสร้างและ**พัฒนาบุคลากร**ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) **ให้กับประเทศ**

**HRI-4** การ**พัฒนาศักยภาพ**บุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะ ที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการทำงานที่หลากหลาย

**HRI-5** **สร้างสภาพแวดล้อม**การทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดย ยึดหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

**HRI-6** **ปรับปรุงโครงสร้าง/ ระบบ/ กลไก**สนับสนุนการทำงานด้าน HR ให้พร้อม รองรับการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน (NSTDA One)



# ผลสำเร็จการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



ภาพรวมผลสำเร็จ  
ของแผนปฏิบัติการ  
ปี 2567

**HR11**  
การวิเคราะห์ และ  
วางแผนกำลังคนเพื่อ  
รองรับภารกิจสำคัญ  
และบริบททิศทางของ  
องค์กรที่เปลี่ยนแปลง

**HR12**  
ผลักดันกลไก Talent  
Mobility และ CRI เพื่อ  
ส่งเสริมบุคลากรใช้  
ความรู้และความ  
เชี่ยวชาญไปขับเคลื่อน  
การพัฒนา วทน. ให้  
ภาครัฐและ เอกชน

**HR13**  
การสร้างและพัฒนา  
บุคลากรด้าน  
วิทยาศาสตร์  
เทคโนโลยีและ  
นวัตกรรม (วทน.)  
ให้กับประเทศ

**HR14**  
การพัฒนาศักยภาพ  
บุคลากรตามกลุ่ม  
ตำแหน่ง ให้มีความรู้  
ความสามารถ และ  
ทักษะ ที่จำเป็นเพื่อต่อ  
ยอดการทำงานที่  
หลากหลาย

**HR15**  
สร้างสภาพแวดล้อม  
การทำงานที่ยกระดับ  
คุณภาพชีวิต  
[Well-being] โดย  
ยึดหลักธรรมาภิบาล  
และสอดคล้องกับ  
ค่านิยมองค์กร

**HR16**  
ปรับปรุงโครงสร้าง/  
ระบบ/ กลไกสนับสนุน  
การทำงานด้าน HR ให้  
พร้อมรองรับการทำงาน  
แบบบูรณาการไปใน  
ทิศทางเดียวกัน  
[NSTDA One]

# HRI1

## การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบททิศทางการขององค์กร ที่เปลี่ยนแปลง

96%



- นำเสนอการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน สวทช. ต่อที่ประชุม HR Top ครั้งที่ 5/2567 วันที่ 2 พ.ค. 2567 มีมติ
  - กำหนดกรอบอัตราบุคลากร สวทช. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ 2,800 คน โดยให้เริ่มลดกรอบอัตราบุคลากรของศูนย์/สายงานให้สอดคล้องกัน
  - แนวทางการทำ Job Analysis (JA) โดยใช้รูปแบบกระชับ และจัดลำดับความสำคัญให้กับหน่วยงานที่จำเป็นอย่างยิ่ง และได้รับความเห็นชอบจากคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารบุคลากร สวทช.
- ดำเนินการสื่อสารการทำ JA ให้ศูนย์และสายงานที่ได้รับความเห็นชอบ เพื่อจัดทำนำเสนอคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารบุคลากร สวทช.
- นำเสนอการวิเคราะห์ JA ต่อคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารบุคลากร สวทช. จำนวน 6 หน่วยงาน ได้แก่ สายงานบริหารการวิจัยและพัฒนา (RDIM), ศูนย์ทดสอบผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (PTEC), ฝ่ายความร่วมมืออุตสาหกรรม EECi, งานพัฒนาพันธมิตรทางยุทธศาสตร์ ศอ. และ หน่วยงาน STIU
- ดำเนินการวิเคราะห์ JA ของกลุ่มปรับโครงสร้างฯ เสนอต่อคณะทำงานประเมินหน่วยงาน share service วันที่ 18 ก.ย. 2567 ได้แก่ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ และฝ่ายความปลอดภัยอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- ทบทวนประกาศ สวทช.
    - 1) ทบทวน/แก้ไขประกาศ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่พิกสำหรับพนักงานและพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงาน ณ EECi อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง (ฉบับที่ 2)
    - 2) ทบทวนการจ่ายเงินเดือนแรกเข้าบวกประสบการณ์สำหรับพนักงานเริ่มงานใหม่ปฏิบัติงาน ณ EECi เพื่อให้มีความเหมาะสมและดึงดูดบุคลากรในพื้นที่ได้
  - ทบทวนการต่อสัญญาที่พิก Encony ซึ่งจะสิ้นสุดสัญญาในเดือนกรกฎาคม 2568 เตรียมนำเสนอที่ประชุม HR Top เดือนตุลาคม 2568
  - วันที่ 2 ตุลาคม 2567 ทีม HR ไปพบปะพนักงาน EECi ทุกฝ่ายงานและทุกพื้นที่ เพื่อสำรวจชีวิตความเป็นอยู่ และสอบถามถึงความพึงพอใจในด้านต่างๆ และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำมาพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และหาแนวทางการดูแลที่เหมาะสมต่อไป
- ปัญหาอุปสรรค :** การทบทวน/แก้ไขประกาศ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่พิกสำหรับพนักงานและพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงาน ณ EECi อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง (ฉบับที่ 2) แล้วเสร็จล่าช้ากว่าที่กำหนด
- ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหา :** เร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จในเดือน ตุลาคม 2567

## HRI1

## การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบททิศทางขององค์กร ที่เปลี่ยนแปลง

# 96%

### การเตรียมความพร้อมและพัฒนา ผู้สืบทอดตำแหน่งระดับบริหาร

**หลักสูตร**  
**นักบริหารระดับสูง**  
ในกระบวนการยุติธรรม  
ทางปกครอง  
รุ่นที่ 3

ผู้เรียนและผู้เรียนที่สำเร็จ  
ในกรณีนี้สามารถสมัครเรียนต่อได้

- ✓ หลักสูตรแกนกลาง
- ✓ หลักสูตรขยายปกรอง
- ✓ วิธีพิจารณาคดีปกครอง
- ✓ หลักสูตรบริหารราชการ  
สำคัญยิ่งของทางปกครอง

สมัครเรียนได้ที่  
<https://tderegis.adta.moj.go.th>  
ตั้งแต่วันที่ 20 มีนาคม - 29 เมษายน 2567

ศูนย์บริการผู้เรียน  
โทร: 02-142-0375  
[tdadms@tda.moj.go.th](mailto:tdadms@tda.moj.go.th)

หลักสูตรวิชาการบริหารการสำหรับนักบริหารระดับสูง (อนบส)  
เปิดโลกทัศน์เชิงพลวัตสำหรับนักบริหาร  
เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

**อนบส รุ่นที่ 12**  
เปิดรับสมัคร

ตั้งแต่วันที่ 9 สิงหาคม 2567  
ปิดรับสมัครวันที่ 28 สิงหาคม 2567 - 29 มกราคม 2568

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
National Defence College

- ดำเนินการตามแผนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง (Successor) ได้ตามแผน และผ่านการอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก่
  - กลุ่มผู้บริหารระดับสูงเข้ารับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายนอก รวม 9 คน
  - กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายนอกกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง (IMDP#4) จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และผลประเมินการรับรู้ต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้เข้าร่วม คิดเป็นร้อยละ 93
- จัดกิจกรรมการประเมินสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง สวทช. วันที่ 17 ส.ค. 67 เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลของผู้บริหารระดับสูง และเป็นแนวทางการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง โดย ผพว. และผู้ทรงคุณวุฒิด้าน HR ร่วมกันสัมภาษณ์แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้บริหารรายบุคคล

### การสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง



- การสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 :
  - มติคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ฯ อนุมัติรับบุคลากรภายนอกจำนวน 68 อัตรา ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร จำนวน 49 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 72.5 แบ่งเป็น [อยู่ระหว่างสรรหา จำนวน 19 อัตรา]
    - นักเรียนทุนรัฐบาล จำนวน 8 อัตรา
    - พนักงาน/พนักงานโครงการ จำนวน 19 อัตรา
    - NCR จำนวน 22 อัตรา
  - ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรภายใน (โอนย้าย) จำนวน 14 อัตรา
  - บุคลากรที่ผ่านการสรรหาคัดเลือกจำนวน 19 คน ผ่านการทดลองงานตามเกณฑ์จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 100 [อีก 13 คนยังอยู่ระหว่างทดลองงาน]
  - ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ผ่านการสรรหาคัดเลือกจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 100

**ปัญหาอุปสรรค :** ร้อยละการบรรจุบุคลากรให้เป็นไปตามแผนกรอบอัตรากำลัง ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย [เป้าหมายร้อยละ 90] เนื่องจากต้องใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์, รอเปรียบเทียบ, รอหน่วยงานพิจารณาข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหา : เร่งดำเนินการต่อไปปีงบประมาณ พ.ศ. 2568





ผลักดันกลไก Talent Mobility และ CRI เพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนา วทน. ให้ภาครัฐและ เอกชน

100%



### Contract Research Incentive (CRI)

สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการทำงานร่วมกับภาครัฐและเอกชน โดยการแบ่งค่าตอบแทนบางส่วน สำหรับโครงการรับจ้างวิจัย (Incentive) ให้กับทีมทำงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างผลงานที่ดีขึ้น ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ นำไปสู่การเกิดผลกระทบในเชิงเศรษฐกิจและสังคม ให้กับประเทศอย่างยั่งยืนในระยะยาว

1. ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ TM ให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการ 1 ท่าน (เสนอ 1 ท่าน) คิดเป็นอัตราสำเร็จ ร้อยละ 100
2. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ TM (1 ท่าน) รายงานความก้าวหน้า 6 เดือน อยู่ระหว่างการส่งประเมินตามกระบวนการ
3. ประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการ (เมษายน-กันยายน 2567) ได้ความพึงพอใจร้อยละ 100 ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 62.73 (n = 4, รสผล 5 ท่าน)
4. การประเมินผลกระทบจากการไปร่วมทำงานในหน่วยงาน TM จะดำเนินการเมื่อครบกำหนดระยะเวลา ที่เข้าร่วมโครงการ (ปัจจุบัน 7 เดือนจาก 12 เดือน)
5. ประชาสัมพันธ์โครงการ TM จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่
  - อว.แฟร์ ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ วันที่ 22-28 กรกฎาคม 2567
  - ประชุมประชาสัมพันธ์กับกลุ่มนักวิจัยรุ่นใหม่ ของ สวทช. วันที่ 15 สิงหาคม 2567
  - พิธีมอบรางวัลอุตสาหกรรมสีเขียว โดยกรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ สโสมสรทหารบก วันที่ 23 กันยายน 2567
6. จัดทำป้ายโรลอัพ สำหรับการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ในอนาคต
7. อยู่ระหว่างให้คำปรึกษาการเข้าร่วมโครงการ TM จำนวน 1 ท่าน (ศว.)

1. กระบวนการขออนุมัติเงินสมนาคุณพิเศษ CRI เป็นไปตามแนวปฏิบัติ+กำหนดเวลา ปัจจุบันดำเนินการแล้ว 8 โครงการ แบ่งเป็น
  - ได้รับเงินสมนาคุณพิเศษแล้ว 3 โครงการ
  - ผนว. อนุมัติเงินสมนาคุณพิเศษแล้ว อยู่ระหว่างกระบวนการจ่ายเงิน 2 โครงการ
  - อยู่ระหว่างผู้บริหารพิจารณา 1 โครงการ และ
  - อยู่ระหว่างปรับปรุงเอกสาร 2 โครงการ
1. ประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการ (ICS) ในการให้คำปรึกษา เมษายน-กันยายน 2567 ผลความพึงพอใจร้อยละ 97.63 ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 76.85 (n = 8, รสผล 6 ท่าน)
2. ปรับปรุง cost sheet v.20240820 โดยตัดกล่องข้อความ การตรวจทาน ค่าแรงงานทางตรง (DL) - พนักงาน สวทช. โดย RDI ออก (อัปเดตในระบบ myProject และอีเมลแจ้ง BD ศูนย์ต่างๆ)
3. จัดทำสรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



# HRI3

## การสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) ให้กับประเทศ 100%

### การผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



1. สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเนื่องแก่นักศึกษาระดับอุดมศึกษา (โท เอก) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รวม 297 ทุน\* (ปริญญาโท 140 ทุน ปริญญาเอก 157 ทุน) นักศึกษาทำงานวิจัยวิทยานิพนธ์ร่วมกับนักวิจัย สวทช. จำนวน 254 ทุน (ปริญญาโท 102 ทุน ปริญญาเอก 152 ทุน) คิดเป็นร้อยละ 86
2. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดกิจกรรมทั้งสิ้น 5 กิจกรรม โดยไตรมาส 4 ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการทำงาน (ไตรมาส 4) ดังนี้
  - โครงการ TAIST-Tokyo Tech ได้จัดกิจกรรม Orientation Ceremony 2024 และ Visit NSTDA Lab Tour ณ ห้องห้องออดิทอเรียล อาคาร BIOTEC เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2567 เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าศึกษาและร่วมทำงานวิจัยกับศูนย์แห่งชาติ ให้กับผู้รับทุนใหม่ ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 54 คน
3. นักศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก ที่สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2567 ทำงานและเข้าสู่วิชาชีพทาง ว และ ท ร้อยละ 93

### สรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster)



1. สนับสนุนทุนนักวิจัยหลังปริญญาเอก และหลังปริญญาโทที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. ทุนต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 90 คน
2. จำนวนการสนับสนุนทุนนักวิจัยหลังปริญญาเอกหรือหลังปริญญาโทที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. ทุนใหม่ ปีงบประมาณ 2567 รุ่น 3/2 และ รุ่น 4 รวม 46 คน (ปริญญาเอก 32 คนและปริญญาโท 14 คน)
3. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยหลังปริญญาเอกและปริญญาโทเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมจำนวน 10 กิจกรรม โดยไตรมาส 4 จัด 3 กิจกรรม ได้แก่
  - อบรมหลักสูตร : เทคนิคการทำงานร่วมกับคนทุก Gen ด้วยหลัก DISC วันที่ 18 กรกฎาคม 2567 ผู้เข้าร่วม 42 คน
  - การศึกษาดูงานวันที่ 8 สิงหาคม 2567 ณ เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) และ GCChemical Experience Campus ผู้เข้าร่วม 35 คน
  - อบรมหลักสูตรการใช้งาน Mendeley และ SciVal เพื่อสนับสนุนการวิจัย วันที่ 22 สิงหาคม 2567 อาคารศูนย์ประชุมอุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย ผู้เข้าร่วม 28 คน

# HRI4

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะ ที่จำเป็น **102%** เพื่อต่อยอดการทำงานที่หลากหลาย

## HRD Training Day 2024

Topic	Target	Actual	%
1. Top Leader Development Program	2.00	4.00	200.00
2. Middle Management Program	8.00	20.75	259.38
3. BCG Implementation & Technology Commercialization Capacity Building Program	9.00	6.00	66.67
4. NSTDA Compliance	7.00	8.25	117.86
5. Tools for Research Management Program	4.00	14.00	350.00
6. IT Skill	8.00	10.00	125.00
7. IT Proficiency Development Program	12.00	8.00	66.67
8. Safety & Quality & Environment based Development Program	45.00	41.00	91.11
9. New Staff Onboarding Program	35.00	37.50	107.14
<b>Overall</b>	<b>130.00</b>	<b>149.50</b>	<b>115.00</b>



## HRD Attendance Rate 2024

Topic	Target	Actual	%
1. Top Leader Development Program	2	9	450.00
2. Middle Management Program	270	403	149.26
3. BCG Implementation & Technology Commercialization Capacity Building Program	455	225	49.45
4. NSTDA Compliance	1,580	5,210	329.75
5. Tools for Research Management Program	480	955	198.96
6. IT Skill	365	463	126.85
7. IT Proficiency Development Program	743	966	130.01
8. Safety & Quality & Environment based Development Program	1,620	1,279	78.95
9. New Staff Onboarding Program	252	245	97.22
<b>Overall</b>	<b>5,767</b>	<b>9,755</b>	<b>169.15</b>



## IMDP รุ่น 4 : HACKATHON (23 กรกฎาคม 2567)



BCG Implementation & Technology Commercialization Capacity Building Program  
วันที่ 24-26 ก.ค. 67  
หลักสูตร How to win the Battles : 3 Steps ท้าสู้ Battles รุ่นต่อไปด้วยศาสตร์และศิลป์ของการนำเสนออย่างมืออาชีพ

ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 จำนวน 7 หลักสูตร ดังนี้

1. Top Leader development Program
2. Manager Management Program
3. BCG Implementation & Technology Commercialization Capacity Building Program
4. Tools for Research Management Program
5. IT Skill & IT Proficiency Development Program
6. Safety & Quality & Environment based Development Program
7. New Staff Onboarding Program ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สวทช.

**กิจกรรมเรียนรู้วิถีใหม่ Real World Exploring Learning : RDI AGRITEC (ไตรมาส 4/2567)**

ดร. ชุชนา ศรีสงกรณ์ (นาง) ผู้บริหารระดับสูง สวทช. และกรรมการศูนย์วิจัย (MMA) ศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพและนวัตกรรม (MTEC)

ดร. จิราพร ศรีสงกรณ์ (นาง) งานพัฒนาบุคลากรและองค์กร (HRD) ฝ่ายบริหารศูนย์วิจัยและองค์กร (SPO) ศูนย์บริหารระบบและกลไกนวัตกรรมแห่งชาติ (BIOTECH)

ดร. ชุชนา ศรีสงกรณ์ (นาง) ผู้บริหารระดับสูง สวทช. และกรรมการศูนย์วิจัย (MMA) ศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพและนวัตกรรม (MTEC)

ดร. ชุชนา ศรีสงกรณ์ (นาง) ผู้บริหารระดับสูง สวทช. และกรรมการศูนย์วิจัย (MMA) ศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพและนวัตกรรม (MTEC)

**HOW TO WIN THE BATTLES**

3 Steps ท้าสู้ Battles รุ่นต่อไปด้วยศาสตร์และศิลป์ของการนำเสนออย่างมืออาชีพ (เตรียมใจ Pre-Battles)

หลักสูตร 3 วัน / 18 ชั่วโมง

- 24 July 2024 : STORYTELLING
- 25 July 2024 : SLIDEDELOGY
- 26 July 2024 : PITCHING

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามกลุ่มตำแหน่งได้ตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 115 ของแผนปี 2567 และจำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการอบรมตามแผนรวมทั้งสิ้น 9,755 คน คิดเป็นร้อยละ 169.15

**กิจกรรมเรียนรู้วิถีใหม่ Real World Exploring Learning : AGRITEC (ไตรมาส 4/2567)**

ดร. ชุชนา ศรีสงกรณ์ (นาง) ผู้บริหารระดับสูง สวทช. และกรรมการศูนย์วิจัย (MMA) ศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพและนวัตกรรม (MTEC)

ดร. ชุชนา ศรีสงกรณ์ (นาง) ผู้บริหารระดับสูง สวทช. และกรรมการศูนย์วิจัย (MMA) ศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพและนวัตกรรม (MTEC)

**กิจกรรมเรียนรู้วิถีใหม่ Real World Exploring Learning : RDI AGRITEC (ไตรมาส 4/2567)**

ดร. ชุชนา ศรีสงกรณ์ (นาง) ผู้บริหารระดับสูง สวทช. และกรรมการศูนย์วิจัย (MMA) ศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพและนวัตกรรม (MTEC)

ดร. ชุชนา ศรีสงกรณ์ (นาง) ผู้บริหารระดับสูง สวทช. และกรรมการศูนย์วิจัย (MMA) ศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพและนวัตกรรม (MTEC)

ดร. ชุชนา ศรีสงกรณ์ (นาง) ผู้บริหารระดับสูง สวทช. และกรรมการศูนย์วิจัย (MMA) ศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพและนวัตกรรม (MTEC)

ดร. ชุชนา ศรีสงกรณ์ (นาง) ผู้บริหารระดับสูง สวทช. และกรรมการศูนย์วิจัย (MMA) ศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพและนวัตกรรม (MTEC)

ดร. ชุชนา ศรีสงกรณ์ (นาง) ผู้บริหารระดับสูง สวทช. และกรรมการศูนย์วิจัย (MMA) ศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพและนวัตกรรม (MTEC)



# HRI5

สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาล **98%** และสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ



1. นำเสนอข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นของ สวทช. เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งรัฐ เอกชนและมหาวิทยาลัย รวมทั้ง อัตราเงินเดือนแรกเข้า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ แนวทางการปรับ Starting rate สวทช. ต่อที่ประชุม HR Top ในวันที่ 13 สิงหาคม 2567 วันที่ 3 กันยายน 2567 และที่ประชุมอนุกรรมการบริหารงานบุคคล สวทช. วันที่ 10 กันยายน 2567 ที่ประชุมเห็นชอบการปรับ Starting rate และปรับฐานเงินเดือนให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอที่ประชุมทบทวน วันที่ 30 กันยายน 2567
2. ให้ใช้อัตราแรกเข้าใหม่ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร สวทช. ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 และ ปรับอัตราเงินเดือนใหม่ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องตามหลักเกณฑ์ มีผลวันที่ 30 กันยายน 2567

## การปรับปรุงกลไก และเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง

สามารถผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งรูปแบบใหม่ได้ร้อยละ 100 โดยเริ่มใช้กลไกสำหรับการเลื่อนตำแหน่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งในไตรมาสที่ 4 อยู่ระหว่างดำเนินการดังต่อไปนี้

- ผู้ประสานงาน HR ของแต่ละศูนย์/ สายงาน จัดส่งรายชื่อการเสนอเลื่อนตำแหน่งประจำปี 2567 ได้แก่ ศว. ศล. ศช. ศอ. STIIS ตรวจสอบภายใน
- จัดทำร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนตำแหน่งของศูนย์แห่งชาติ/สำนักงานกลาง จำนวน 6 คณะ และคำสั่งยกเลิกแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนตำแหน่งฯ คณะที่ 2
- ศูนย์เริ่มกระบวนการเลื่อนตำแหน่งภายใน เช่น การวางแผนการพิจารณา การจัดทำแบบฟอร์ม การพิจารณาด้านวิชาการของแต่ละศูนย์

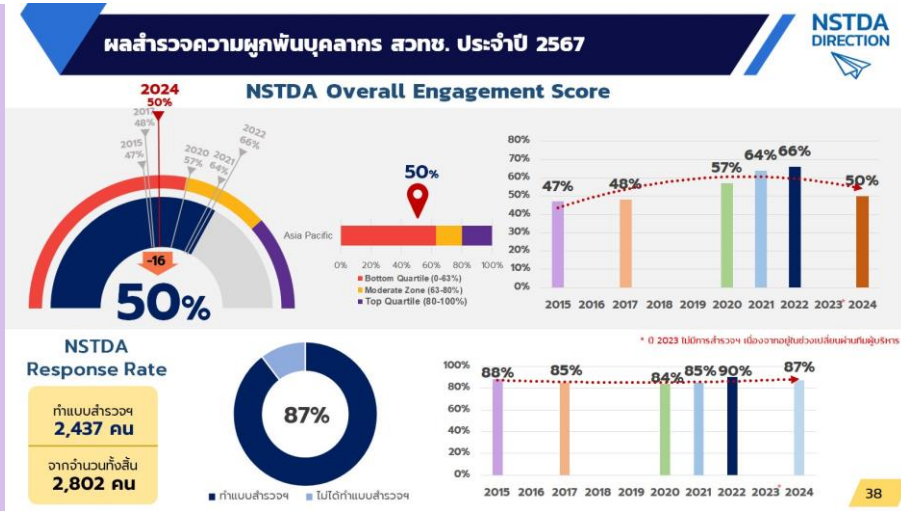
**ปัญหาอุปสรรค :** ด้วยคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเลื่อนตำแหน่งฯ มีความล่าช้า อีกทั้งการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งประจำปี 2566 ยังไม่แล้วเสร็จ จึงยังไม่สามารถดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินการ สรุปรายงานผลต่อผู้บริหาร

**ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหา :** รอให้การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งประจำปี 2567 เสร็จสิ้นก่อนจึงจะสามารถดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินการ สรุปรายงานผลต่อผู้บริหาร โดยคาดว่าจะในช่วงไตรมาสที่ 3-4 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



# HRI5

สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาล **98%** และสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร



1. สำรวจความผูกพันบุคลากรประจำปี 2567 แล้วเสร็จเมื่อไตรมาสที่ 2
2. ผลการสำรวจความผูกพันบุคลากร สวทช. ปี 2567 มีผู้ร่วมทำแบบสอบถาม 87% และผลความผูกพันอยู่ที่ 50%
3. วิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันบุคลากร สวทช. ปี 2567 โดยแต่ละศูนย์และสายงานจัดอันดับ Top 10 Priority เพื่อกำหนด 3 focus Area ที่ต้องปรับปรุง
4. สรุปรายงานผลการต่อที่ประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช. วันที่ 20 มิถุนายน 2567
5. จัดทำแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร สวทช. ประจำปี 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น
6. ดำเนินการตามแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร สวทช. ประจำปี 2567 แล้วเสร็จในช่วงไตรมาสที่ 4

**ปัญหาอุปสรรค :** ผลการสำรวจความผูกพันบุคลากร สวทช. ปี 2567 อยู่ที่ 50% ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายคือ สูงกว่าค่าเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง

**ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหา :** จัดทำและดำเนินการตามแผนการยกระดับความผูกพันบุคลากร สวทช. ให้มีประสิทธิภาพ และสำรวจความผูกพันในปีงบประมาณ พ.ศ.2568

- ดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 30 กิจกรรม โดยในไตรมาสที่ 4 มีจำนวน 8 กิจกรรม
- กิจกรรมบริจาคโลหิต “ทุกยูนิต รวมใจ ชาว อว. พร้อมใจบริจาคโลหิต” ครั้งที่ 2 เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
  - กิจกรรมตักบาตรภายใน อวท. โดยชมรมชาวพุทธ สวทช.
  - กิจกรรมเนื่องในวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา รับฟังเทศน์มหาชาติ เวสสันดรชาดก กัณฑ์จุลพน – กัณฑ์มหาพน
  - โครงการจิตอาสาทำความดี “ทุกยูนิต รวมหัวใจ ชาว อว. พร้อมใจบริจาคโลหิต ประจำปี 2567”
  - กิจกรรมสื่อสารผู้เกษียณอายุงาน การวางแผนทางการเงินหลังเกษียณอายุงาน ประจำปีงบประมาณ 2567
  - กิจกรรม เดิน วิ่ง ปั่น เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ

## HRI5

### สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต (Well-being) โดยยึดหลักธรรมาภิบาล **98%** และสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

#### การสร้างความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust)

จัดกิจกรรม Top Town Hall (NSTDA Day and NSTDA Direction)



- จัดกิจกรรม Top Town Hall จำนวน 12 ครั้ง
  - กิจกรรม NSTDA Direction จำนวน 6 ครั้ง จำนวนผู้เข้าร่วมมีผู้เข้าร่วมเฉลี่ย ร้อยละ 87.33 ระดับการรับรู้และเข้าใจเฉลี่ยร้อยละ 89.33 และมีความพึงพอใจในการสื่อสารเฉลี่ยร้อยละ 89.83
  - กิจกรรม NSTDA Day จำนวน 6 ครั้ง จำนวนผู้เข้าร่วมมีผู้เข้าร่วมเฉลี่ย 1,494 คน/ครั้ง ระดับการรับรู้และเข้าใจเฉลี่ยร้อยละ 87.17 และมีความพึงพอใจในการสื่อสารเฉลี่ยร้อยละ 88.83
- สาส์น จาก ผพว. ถึงพนักงาน จำนวน 6 ฉบับ

#### การส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนาภาวการณ์ต่อต้านการทุจริต



- แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สวทช. และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สวทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
  - 1.1 จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน แล้วเสร็จและจัดส่งรายงานไปยัง สป.อว. และเผยแพร่รายงานในหน้าเว็บไซต์ สวทช.
- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
  - 2.1 สวทช. ได้ผลประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 อยู่ที่ 87.21 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ “ผ่าน”
  - 2.2 บุคลากร สวทช. มีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีและมีค่านิยมที่ไม่ยอมรับการทุจริต ร้อยละ 100
  - 2.3 สวทช. มีมาตรการหรือกลไกในการขับเคลื่อนกิจกรรมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการต่อต้านการทุจริต จำนวน 2 มาตรการ
    - การจัดทำประเมินความเสี่ยงการทุจริตและแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ของ สวทช.
    - ประกาศ สวทช. เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัล [No Gift Policy] ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



# HRI6

ปรับปรุงโครงสร้าง/ ระบบ/ กลไกสนับสนุนการทำงานด้าน HR ให้พร้อมรองรับการทำงานแบบบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน [NSTDA One]

100%

วางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration)



ส่วนงาน NSTDA

**IADP**  
Individual Action & Development Plan

เปิดระบบ

1 ส.ค. 67 - 16 ต.ค. 67

**รอบประเมินผลประจำปี (Performance Assessment Phase)**

- สรุปผลการปฏิบัติงาน (Performance summary)
- ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance assessment)
- Feedback การปฏิบัติงาน และการพัฒนา (Feedback performance and development)

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

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) แล้วเสร็จพร้อมใช้งานตั้งแต่ไตรมาสที่ 2/2567
2. สื่อสารกลุ่มเป้าหมายผู้ร่วมในโครงการ BCG implementation ผ่านช่องทาง อีเมล โดยตรงไปที่กลุ่มเป้าหมายเพื่อแจ้ง timeline ให้ประเมินผลโดย Driver และผู้บังคับบัญชาก่อนวันที่ 16 ตุลาคม 2567
3. สรุปจำนวนบุคลากรร่วมปฏิบัติงานกับ BCG Implementation มีตัวชี้วัดในระบบ IADP Online จำนวน 781 คน เป็นกลุ่มวิจัยพัฒนาฯ (JF2000) 488 คน คิดเป็น 38.7% ของ JF2000 ทั้งหมด โดยจะปิดระบบ IADP Online วันที่ 16 ตุลาคม 2567
4. แนวทางการจัดทำตัวชี้วัดโดยติด tag ในระบบ IADP มีการทบทวนกลางปี และประเมินจริงปลายปี จึงทำให้น้ำหนักการมีส่วนร่วมมีความถูกต้องยิ่งขึ้น

ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Share Service



1. ดำเนินการทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างและการประเมินค่างานที่เป็น Shared Services ผ่านที่ประชุมคณะทำงานกลั่นกรองโครงสร้างและการประเมินค่างาน จำนวน 4 ครั้ง
2. นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารระดับสูงของ สวทช. [XAB] วันที่ 9 และ 19 กันยายน 2567 และการประชุม กวทช. ครั้งที่ 9/2567 วันที่ 30 กันยายน 2567
3. ประกาศปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของ สวทช. ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 โดยประกอบด้วยหน่วยงานที่มีแนวทางการทำงานในรูปแบบ Shared Service คือ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ และฝ่ายอาคารสถานที่
4. นอกจากนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ยังมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรฯ ในรูปแบบ Shared Service มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 คือ ฝ่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม



# ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี 2567

โครงการ/กิจกรรม (เฉพาะโครงการที่ใช้งบประมาณ)	งบประมาณปี 2566 (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (ล้านบาท)			
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
<b>HRI3 การสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (วทน.) ให้กับประเทศ</b> <b>โครงการ 3.2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ (ทุนต่อเนื่องตามแผน ปี 2567 ไม่รวมทุนใหม่จากภายนอก)</li> </ul>	63.40	0.88	14.42	7.93	13.11
<b>โครงการ 3.3</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>สรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster) เพื่อทำวิจัยด้วยโจทย์วิจัยของ สวทช. และโจทย์วิจัยจากภาคเอกชน</li> </ul>	37.40	10.00	7.17	8.88	10.84
<b>HRI4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะ ที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการทำงานที่ หลากหลาย</b> <b>โครงการที่ 4.1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี</li> </ul>	5.00	0.11	0.55	0.94	1.05

# สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

หัวข้อ	จำนวน (คน)			
	2564	2565	2566	2567
อัตรากำลัง	3,108	3,047	2,901	2,766
การแต่งตั้งโอนย้าย	115	122	181	41
การฝึกอบรม/พัฒนา	11,989	12,052	8,242	9,755

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 2567)

การฝึกอบรม/พัฒนา มีการนับซ้ำ เนื่องจาก 1 คนอาจอบรมหลายหลักสูตร

อัตรากำลังตามกลุ่มตำแหน่ง								(ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 2567)
บริหาร ระดับสูง [0000]	บริหาร [1000]	วิจัย พัฒนา และวิศวกรรม [2000]	สนับสนุนวิจัย และพัฒนา [3000]	ธุรกิจ [4000]	พัฒนาและ ถ่ายทอดองค์ ความรู้ [5000]	สนับสนุน [6000]	งานตามกล ยุทธ์ [7000]	รวม
27	200	1,260	338	217	152	571	1	2,766

# รายละเอียด ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567

## ไตรมาส 4/2567

ข้อมูลรายงาน ณ 30 กันยายน 2567



แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-1.1 การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ***</b></p>	<p><b>1. การวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานเป้าหมาย</b></p> <p>1) กำหนดกลุ่มเป้าหมายและดำเนินการ Manpower analysis กลุ่ม NSTDA One [ไตรมาส 3]</p> <p>2) นำเสนอผลการวิเคราะห์อัตรากำลังต่อผู้บริหาร และนำเสนอโมเดลกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมเป็นต้นแบบในการดำเนินการในปีต่อไป [ไตรมาส 3-4]</p>	<p>1. นำเสนอการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน สวทช. ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช. (HR Top) ครั้งที่ 5/2567 วันที่ 2 พ.ค. 2567 ที่ประชุมมีมติ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การกำหนดกรอบอัตราบุคลากร สวทช. ในปีงบประมาณ 2567 ที่ 2,800 คน โดยให้เริ่มดำเนินการลดกรอบอัตราบุคลากรของศูนย์/สายงานที่จัดสรรอยู่ในระบบบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกัน</li> <li>- แนวทางการทำ Job Analysis โดยใช้รูปแบบกระชับ และจัดลำดับความสำคัญในการทำ Job Analysis ให้กับหน่วยงานที่จำเป็นอย่างยิ่งและเป็นหน่วยงานที่ได้รับความเห็นชอบให้คณะทำงานวางแผนกล ยุทธด้านบริหารบุคลากรพิจารณาเพื่อรับบุคคลจากภายนอก</li> </ul> <p>2. ดำเนินการสื่อสารการทำ Job Analysis (JA) ให้ศูนย์และสายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้จัดทำ JA เพื่อนำเสนอคณะทำงานวางแผนกลยุทธด้านบริหารบุคลากร สวทช. ตามมติ HR Top ต่อไป</p> <p>3. นำเสนอการวิเคราะห์ Job Analysis (JA) ต่อคณะทำงานวางแผนกลยุทธด้านบริหารบุคลากร สวทช. เมื่อวันที่ 6, 28 ส.ค.67, 6 ก.ย.67 ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) สายงานบริการโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (STIS) : ศูนย์ทดสอบผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (PTEC)</li> <li>(2) เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาค ตะวันออก (EECi) ฝ่ายความร่วมมืออุตสาหกรรม (IND)</li> <li>(3) สายงานบริหารการวิจัยและพัฒนา (RDIM)</li> <li>(4) ฝ่ายพัฒนาเครือข่ายเชิงกลยุทธ์และประเมินผล (SPE) งานพัฒนาพันธมิตรทางยุทธศาสตร์ (SPDS)</li> <li>(5) BIOTEC : NBT,NOC</li> <li>(6) NECTEC : ThaiSC</li> </ul> <p>4. ดำเนินการวิเคราะห์ Job Analysis (JA) ของกลุ่มปรับโครงสร้างตามนโยบาย NSTDA เสนอต่อคณะทำงานประเมินหน่วยงาน share service วันที่ 18 ก.ย. 2567 ได้แก่ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ และฝ่ายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานเป้าหมาย (ร้อยละ 100)</li> <li>ร้อยละความสำเร็จของการบริหารกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภทตามแผน กรอบอัตรากำลังประจำปี สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางขององค์กร (ร้อยละ 100)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและโมเดลกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลัง ของ สวทช. ได้นำเสนอต่อผู้บริหาร (ปีงบประมาณ 2567)</li> <li>ผลสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามสัดส่วนการสรรหาพนักงานทดแทนพนักงานลาออก (ทุกไตรมาส)</li> <li>รายงานกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท (ทุกไตรมาส)</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>	

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานคุณภาพ ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

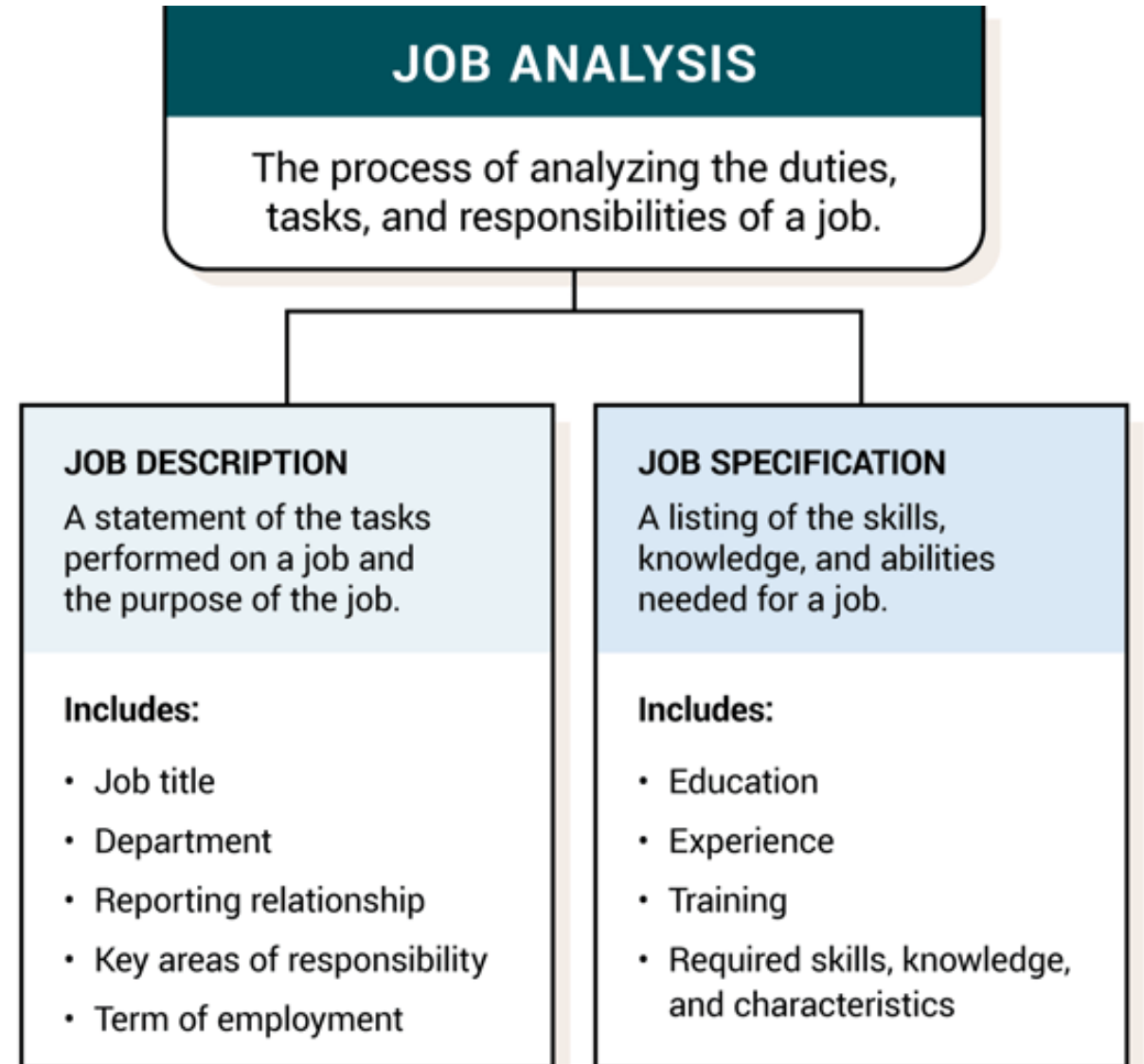
# หลักการวิเคราะห์ Job Analysis

## การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

- กระบวนการที่ใช้ในการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของแต่ละระดับฝ่าย/งาน ภายในองค์กร
- ข้อมูลในลักษณะงานในแต่ละ Function โดยละเอียดที่ ถ้วน
- วิเคราะห์คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานนั้น ๆ
  - ทักษะที่จำเป็น
  - ความรู้
  - ความสามารถ
  - ประสบการณ์

## ข้อมูลประกอบการพิจารณา Job Analysis

- Function Description
- Job Description
- Action Plan/Operation Plan/Workload
- Resources



# กลุ่มเป้าหมาย

## 1. กลุ่มฝ่าย/งาน ที่มีปรับเปลี่ยนภารกิจและเป็น Big Change จากการปรับโครงสร้างองค์กร

ม.ย.67

ก.ค.-ส.ค.67

ก.ย.67

### Phase 1

#### สายงานบริหารการวิจัยและพัฒนา (RDIM)

- ฝ่ายบริหารวิจัยเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ
- ฝ่ายบริหารเครือข่ายการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม
- ฝ่ายบริหารแผนงานและติดตามประเมินผล
- ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและจริยธรรมการวิจัย
- ฝ่ายส่งเสริมนวัตกรรม
- ฝ่ายพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจเทคโนโลยี สวทช.
- ฝ่ายวิเคราะห์ธุรกิจและพันธมิตรอุตสาหกรรม

### Phase 2

#### สายงานบริการโครงสร้างพื้นฐาน ว&ท (STIS)

- ด้านบริการโครงสร้างพื้นฐาน ว&ท (NQI)

#### สายงาน บริหารการวิจัยและพัฒนา (RDIM)

สถาบันการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตร

#### สายงาน OMS,OSS

ตามนโยบาย NSTDA ONE

- ฝ่ายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ฝ่ายประชาสัมพันธ์
- ฝ่ายสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร

### Phase 3

#### สายงานบริหารการวิจัยและพัฒนา (RDIM)

ด้านพัฒนากำลังทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

#### สายงานบริการโครงสร้างพื้นฐาน ว&ท (STIS)

- ด้านอุทยานวิทยาศาสตร์
- สำนักงานจัดการสิทธิเทคโนโลยี
- ฝ่ายสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมภาคเอกชน
- ฝ่ายยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล
- ฝ่ายธุรกิจสัมพันธ์

## 2. กลุ่มฝ่าย/งาน ประสงค์รับบุคลากรจากภายนอก.

# แนวทางการประเมิน ประกอบด้วย 2 ส่วน

## การทบทวนภารกิจงานสอดคล้องกับ DM/FD

01

ทบทวนบทบาทภารกิจหลักและภาระงานอื่นๆ ในแต่ละ Function โดยกำหนด % สัดส่วนการทำงาน ตาม DM: คู่มือการทำงาน (บทบาท หน้าที่ และ ขอบเขตความรับผิดชอบของ ฝ่าย/งาน/กิจกรรม [Function Description])

## การวิเคราะห์ Job Analysis

02

1. ลักษณะงาน (Job Characteristics) ในหน้าที่และความรับผิดชอบ, กระบวนการ
2. ความรู้และทักษะที่จำเป็น [Knowledge, Skills, and Abilities - KSAs]
  - Knowledge: ความรู้ทางทฤษฎีและความรู้เฉพาะด้านที่พนักงานต้องมี
  - Skills: ทักษะทางปฏิบัติที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น การใช้เครื่องมือ หรือการสื่อสาร
  - Abilities: ความสามารถทั่วไปที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น การแก้ไขปัญหา, การคิดวิเคราะห์, และการจัดการเวลา



## แบบฟอร์มการทบทวนภาระงานหลัก ตาม DM/FD

ฝ่าย :		คำอธิบายขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน															
งาน :																	
รหัสพนักงาน	ชื่อ-นามสกุล	หน้าที่รับผิดชอบ (Job Description)	% รวม	ปริมาณงาน% ภาระงานตอบ DM แต่ละข้อ (รวมแล้วไม่เกิน 100% ต่อคน)										ภาระงานอื่นๆ	หมายเหตุ		
				01	02	03	04	05	06	07	08	09	10				

1

2

3

4

5

- |    |  |
|----|--|
| 1. | ระบุชื่อ ฝ่าย งาน  |
| 2. | ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง                                   |
| 3. | กำหนดปริมาณงาน% ภาระงานตอบ DM แต่ละข้อ [รวมแล้วไม่เกิน 100% ต่อคน] |
| 4. | ระบุปริมาณงานอื่นๆ % ที่ได้รับมอบหมาย [ถ้ามี]                      |
| 5. | ระบุงานอื่นๆ   |

## แบบฟอร์มการวิเคราะห์อัตรากำลัง Job Analysis

ฝ่าย :	คำอธิบายขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน	<b>จำนวน ชั่วโมงทำงานต่อปี</b>
งาน :		
ชื่อผู้ให้ข้อมูล :		

ลำดับ	ภารกิจหน้าที่หลัก/ ภาระงานมอบหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้จากภารกิจ	กิจกรรม/กระบวนการ	จำนวน	เวลา (นาที) (ไม่รวมเวลารอคอย)	ปริมาณงาน			เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่อปี (นาที)
						ปี 66	ปี 67	เฉลี่ยต่อปี	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	

1. ระบุชื่อ ฝ่าย งาน และผู้ให้ข้อมูล
2. ระบุภาระหน้าที่หลักของหน่วยงานระดับงาน (สังกัดฝ่าย) ตามลำดับความสำคัญ และภาระงานมอบหมาย (ระบุตัวหนังสือสีแดง) ให้ครบถ้วน
3. ผลลัพธ์ที่ได้จากภารกิจ: เป็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติภารกิจ แต่ละภารกิจ อาจมีผลลัพธ์ 1 อย่าง หรือมากกว่าก็ได้
4. ระบุกิจกรรมตามขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติ หรือกระบวนการทำงาน โดยต้องเป็นกิจกรรม/กระบวนการ ที่สามารถคำนวณเวลาที่ใช้ และคำนวณปริมาณงานได้
5. ระบุหน่วยนับแต่ละภารกิจ เป็นหน่วยที่วัดปริมาณได้ เช่น จำนวนรายการ จำนวนผู้ใช้งาน จำนวนเล่มรายงาน จำนวนชิ้นงาน จำนวนกิจกรรม ฯลฯ
6. เวลาค่าที่ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน
7. จำนวนปริมาณงานระหว่างปี 66,67
8. ประมาณการเวลาที่ใช้ หน่วยเป็นนาที ต่อปี กรณีที่งาน/กิจกรรมนั้น มีผู้ปฏิบัติมากกว่า 1 ตำแหน่ง ให้ระบุเวลาที่รวมการปฏิบัติงานของทุกตำแหน่งแล้ว

ประมาณการเวลาที่ใช้ หน่วยเป็นนาที ต่อปี กรณีที่งาน/กิจกรรมนั้น มีผู้ปฏิบัติมากกว่า 1 ตำแหน่ง ให้ระบุเวลาที่รวมการปฏิบัติงานของทุกตำแหน่งแล้ว

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-1.1</b> การวิเคราะห์ และวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ***</p>	<p><b>2. บริหารกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท</b></p> <p>1) บริหารจัดการกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังบุคลากร (ไตรมาส 1-4)</p> <p>2) บริหารอัตรากำลังตามสัดส่วนการสรรหาพนักงานทดแทนพนักงานลาออก (ไตรมาส 1-4)</p> <p>3) รายงานกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภททุกไตรมาส (ไตรมาส 1-4)</p>	<p>1. วิเคราะห์ ทบทวน และบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังต่อทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยให้สอดคล้องกับภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นไปตามภารกิจสำคัญขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วันที่ 6, 28 ส.ค.67, 6 ก.ย.67 จัดประชุมคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารบุคลากร สวทช. : ทบทวน วิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์พิจารณาข้อมูลเทียบสัดส่วนพนักงานและพนักงานโครงการ จำนวนบุคลากร ข้อมูลการลาออก ต่อที่ประชุม</li> <li>- ร่วมหารือและทบทวนกรอบอัตรากำลัง STISS-PTEC เพื่อเสนอขอรับบุคลากรภายนอกต่อที่ประชุม คณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารบุคลากร สวทช. ร่วมกับ ผอ.PTEC</li> </ul> <p>2. บริหารอัตรากำลังตามสัดส่วนการสรรหาพนักงานทดแทน (ไม่รวมการกลับมาขาดใช้ทุนของนักเรียนทุน)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกระบวนการสรรหาคัดเลือกเพื่อทดแทนพนักงานโดยมีกรอบขอรับบุคลากรจำนวน 174 อัตรา ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรรวมทั้งสิ้น 30 อัตรา (1) รับบุคลากรภายนอก 16 อัตรา (อยู่ในระหว่างกระบวนการสรรหาคัดเลือก 21 อัตรา) (2) รับบุคลากรภายใน 14 อัตรา</li> <li>- นำเสนอข้อมูล Job Analysis ของหน่วยงานที่ขออนุมัติรับบุคลากรต่อที่ประชุมคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารบุคลากร สวทช. พิจารณานุมัติ เมื่อวันที่ 6, 28 ส.ค.67, 6 ก.ย.67</li> <li>(1) CO : EECi : INN,IND / STIS : PTEC / RDIM : ด้าน RDI</li> <li>(2) NECTEC : SPE, ThaiSC</li> <li>(3) BIOTEC : NBT,NOC</li> </ul>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานเป้าหมาย (ร้อยละ 100)</li> <li>2. ร้อยละความสำเร็จของการบริหารกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภทตามแผน กรอบอัตรากำลังประจำปี สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางขององค์กร (ร้อยละ 100)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและโมเดลกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลัง ของ สวทช. ได้นำเสนอต่อผู้บริหาร (ปีงบประมาณ 2567)</li> <li>2. ผลสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามสัดส่วนการสรรหาพนักงานทดแทนพนักงานลาออก (ทุกไตรมาส)</li> <li>3. รายงานกรอบอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท (ทุกไตรมาส)</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>	<p>3. บริหารกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ 2567 โดยนำเสนอรายงานสถานะกรอบอัตราระหว่างปีต่อผู้บริหารระดับสูง / ผู้บริหารระดับกลาง ทุกเดือนเพื่อรายงานข้อมูลกรอบอัตรากำลังและความคืบหน้าการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามกำหนด</p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานคุณหมื่นเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

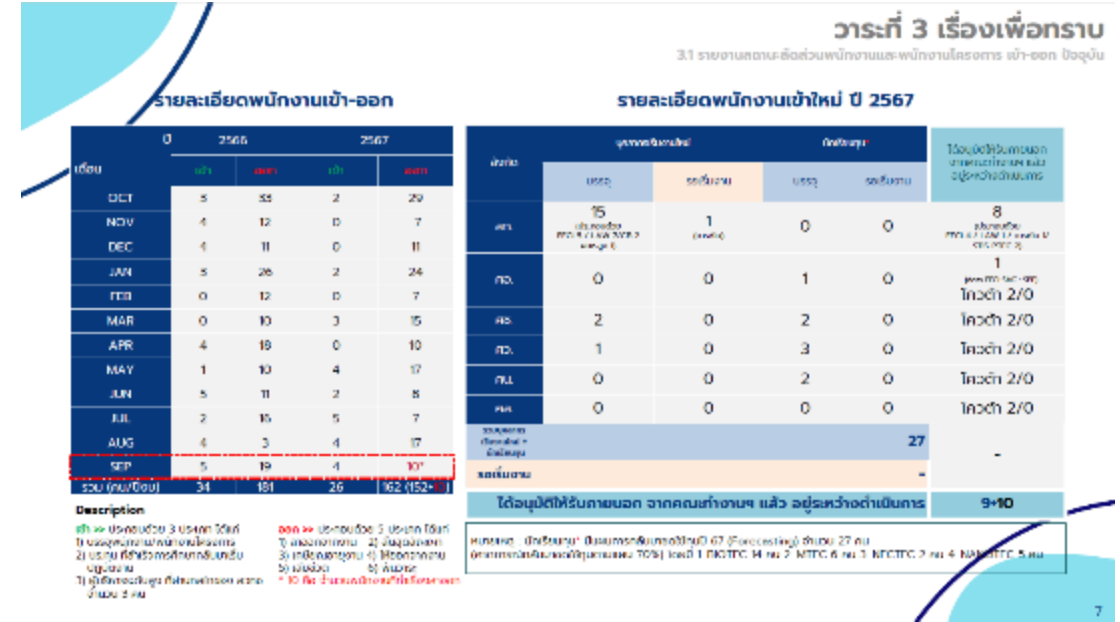
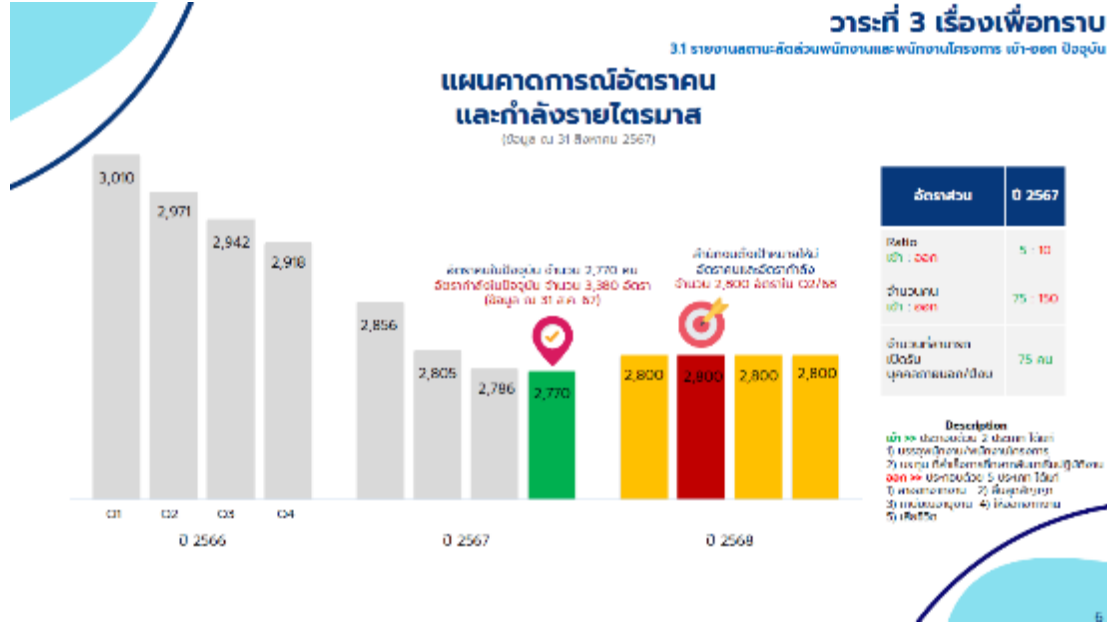
\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)



## ภาพรวมบุคลากร สวทช.

ประเภทบุคลากร	(0) กรอบอัตรา พ.พ.	(1) กรอบนักเรียนทุน	(2) บุคลากรปัจจุบัน	(3) ระหว่างสรรหา+ (อัตราสรรหา รอบบรรจุ)	(4) ชะลอสรรหา	(5) อัตราว่าง + (อัตราว่าง บริหาร)	(2+3+4+5) กรอบอัตรา ทั้งหมด	(0+1+2+3+4+5) กรอบอัตราตามมติ กวทช. อนุมัติ
พนักงาน/ พนักงานโครงการ	27	8	<b>2,764</b>	144+(5)	15	390+(27)	3,345	<b><u>3,380</u></b>

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ก.ย. 2567)



## วาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา

4.1 Isotoms House Keeping Research เพื่อสนับสนุนการวิจัย NCR ของหน่วยงาน STIU

### ภาพรวมหน่วยงาน STIU

หน่วยงาน	สังกัด	จำนวนบุคลากร ณ 31 ส.ค. 67 (รวม ผอ.ฝ่าย)			NCR U 60					หมายเหตุ
		พนักงานและพนักงานโครงการ	NCR	รวม	อำนวยการ	นักวิจัย	House Keeping Research		รวม	
ธนาคารทรัพยากรชีวภาพแห่งชาติ (NBT)	BIOTEC	38	35	73	33	-	9	9	51	
ศูนย์อชีวเคมีแห่งชาติ (NOC)	BIOTEC	20	10	30	6	-	4	2	12	
ศูนย์ทรัพยากรคอมพิวเตอร์เพื่อการคำนวณขั้นสูง (Thaisc)	NECTEC	5	10	15	-	-	10	5	15	

จำนวนบุคลากรของฝ่าย/งาน (ปัจจุบัน)	
จำนวนบุคลากรทั้งหมด	73
พนักงาน	31
พนักงานโครงการ	8
NCR	35
(ใน Budget 2 + ทุนภายนอก 33)	

## วาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา

4.1 Isotoms House Keeping เพื่อสนับสนุนการวิจัย NCR ของหน่วยงาน STIU  
4.1.1 ธนาคารทรัพยากรชีวภาพแห่งชาติ (NBT) BIOTEC จำนวน 18 อัตรา

### ธนาคารทรัพยากรชีวภาพแห่งชาติ (NBT)

ดร.ศิษฏ์ ทองฉิมมา  
ผอ. ธนาคารทรัพยากรชีวภาพแห่งชาติ



## วาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา

4.1 Isotoms House Keeping เพื่อสนับสนุนการวิจัย NCR ของหน่วยงาน STIU

### กรอบการจัดทำโครงการ House Keeping Research เพื่อสนับสนุนการวิจัย NCR

ของ STISS, STIU (การหาหรือ HR ร่วมกับด้านกลยุทธ์และงบประมาณ)

เพื่อระดมทรัพยากรตัวโครงการของแต่ละหน่วยงาน โครงการดังกล่าวขอให้ดำเนินการโดยมีอยู่ ดังนี้

- 1.ไม่จำกัดแหล่งที่มาของงบประมาณ (ยุทธศาสตร์ / งบประมาณ ฯลฯ)
- 2.ระยะเวลาของโครงการ 1 ปี
- 3.องค์ประกอบที่สำคัญที่ต้องปรากฏในโครงการเพื่อประกอบการพิจารณา
  - Action Plan และ Operation Plan ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - สิ่งที่จะส่งมอบเมื่อสิ้นสุดโครงการ (โดยเฉพาะ output ของบริการ ควบทั้งรายได้ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง)
  - วิเคราะห์ภาระงาน (Job Analysis) ให้สอดคล้องกับ Action Plan และ Operation Plan ในทุกอัตรา ประกอบด้วยอัตราพนักงาน/พนักงานโครงการ/NCR อดุลิม/ NCR ที่ต้องเพิ่ม โดยวิเคราะห์ FTE ตามตำแหน่งที่ถูกรอง
  - อัตราจ้างที่อิงจากเงินเดือน (NCH) โดยผนวกวงเงินงานของแต่ละอัตราแต่ละอัตรา Job Description (JD) และ Job Specification (JS) ครบถ้วน
- 4.เป็นแผนอัตรากำลังที่ระบุคนที่จะมาทำงานวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารบุคลากรล่วงหน้า.

## วาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา

4.1 Isotoms House Keeping เพื่อสนับสนุนการวิจัย NCR ของหน่วยงาน STIU  
4.1.1 ธนาคารทรัพยากรชีวภาพแห่งชาติ (NBT) BIOTEC จำนวน 18 อัตรา

### ธนาคารทรัพยากรชีวภาพแห่งชาติ (NBT) BIOTEC

นายศิษฏ์ ทองฉิมมา  
ผู้อำนวยการ  
72 (37-35)  
18รวม ผอ.

งาน	ทีมวิจัยธนาคารชีวชุดภาพ (0-7)	ทีมวิจัยธนาคารจุลินทรีย์ (0-2)	ทีมวิจัยธนาคารพืช (7-15)	ธนาคารทรัพยากรชีวภาพแห่งชาติ (12-11)
บทบาท	- บริหารจัดการศูนย์วิจัยชีวภาพและชุดภาพของธนาคารชีวภาพแห่งชาติ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยด้านชีวภาพ - จัดทำแผนปฏิบัติการและแผนงานประจำปี - บริหารงานและดูแลระบบข้อมูลของศูนย์วิจัยชีวภาพ - บริหารงานและดูแลระบบข้อมูลของศูนย์วิจัยชีวภาพ	- ควบคุมดูแลศูนย์วิจัยชีวภาพและชุดภาพด้านเทคโนโลยีชีวภาพ - ควบคุมดูแลศูนย์วิจัยชีวภาพและชุดภาพด้านเทคโนโลยีชีวภาพ - ควบคุมดูแลศูนย์วิจัยชีวภาพและชุดภาพด้านเทคโนโลยีชีวภาพ	- ควบคุมดูแลศูนย์วิจัยชีวภาพและชุดภาพด้านเทคโนโลยีชีวภาพ - ควบคุมดูแลศูนย์วิจัยชีวภาพและชุดภาพด้านเทคโนโลยีชีวภาพ - ควบคุมดูแลศูนย์วิจัยชีวภาพและชุดภาพด้านเทคโนโลยีชีวภาพ	- ควบคุมดูแลศูนย์วิจัยชีวภาพและชุดภาพด้านเทคโนโลยีชีวภาพ - ควบคุมดูแลศูนย์วิจัยชีวภาพและชุดภาพด้านเทคโนโลยีชีวภาพ - ควบคุมดูแลศูนย์วิจัยชีวภาพและชุดภาพด้านเทคโนโลยีชีวภาพ
บุคลากร (ปัจจุบัน)	6 x 1, 7 x 1	8 x 1, 1 x 1, 1 x 1	11 x 1, 14 x 1, 1 x 1	12 x 1, 11 x 1
บุคลากร (ปีงบประมาณ)	1 ตำแหน่ง x 7	1 ตำแหน่ง x 1	1 ตำแหน่ง x 8	1 ตำแหน่ง x 10
หมายเหตุ (ปีงบประมาณ)		1 ตำแหน่ง x 1, 1 ตำแหน่ง x 2	1 ตำแหน่ง x 7, 1 ตำแหน่ง x 5	1 ตำแหน่ง x 1, 1 ตำแหน่ง x 2

## วาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา

4.3 กรมอู่ยุติเปิดรับบุคลากรภายนอก CO : สายงานบริหารการวิจัยและพัฒนา (RDIM) ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและวิจัยธรรมชาติ (QRI) จำนวน 4 อัตรา

### อัตรากำลัง

ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและวิจัยธรรมชาติ (QRI)			
ฝ่าย/งาน	จำนวนคน/งาน (รวมคนใน 07/3556 ผลิต)	จำนวนคน/งาน (ปัจจุบัน)	เพิ่ม/ลด (net)
ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและวิจัยธรรมชาติ (QRI)	7 คน	-	-
<b>อัตรากำลังตาม JA หน่วยงาน</b>	<b>7 คน</b>	<b>14.99 คน</b>	<b>-7</b>



71

### โครงสร้าง หน่วยงาน (กรอบอัตรา)



## วาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา

4.3 กรมอู่ยุติเปิดรับบุคลากรภายนอก CO : สายงานบริหารการวิจัยและพัฒนา (RDIM) ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและวิจัยธรรมชาติ (QRI) จำนวน 4 อัตรา

### Function Description

- รับผิดชอบดูแลกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและวิจัยธรรมชาติ วิเคราะห์และติดตาม และจัดทำเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของ สวทช.
- จัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพและวิจัยธรรมชาติ
- ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการวิจัยธรรมชาติและจัดการวิจัยตลอด
- สื่อสารและจัดทำแผนแม่บททางปฏิบัติการทำวิจัยของวิสาหกิจเพื่อสร้างความรู้และนวัตกรรมวิจัยใน สวทช. และเครือข่าย รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
- ร่วมรับผิดชอบหน้าที่และงานคณะกรรมการวิจัยธรรมชาติและติดตามวิเคราะห์และจัดทำเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของ สวทช.
- สื่อสารและจัดทำแผนแม่บททางปฏิบัติการทำวิจัยของวิสาหกิจเพื่อสร้างความรู้และนวัตกรรมวิจัย
- จัดทำกิจกรรมการสนับสนุนของวิสาหกิจเพื่อสร้างและติดตามวิจัย ซึ่งสนับสนุน ส่วนงาน และวิสาหกิจ ตามแบบปฏิบัติงาน
- สื่อสาร และจัดทำแผนแม่บททำเป็นแนวทางการทำวิจัยเพื่อพัฒนา เพื่อสร้างความรู้และนวัตกรรมวิจัยใน สวทช. และเครือข่าย รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
- เข้าร่วมและรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาระบบงาน รวบรวมและจัดการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย สวทช.
- จัดทำ และดำเนินการบริหารการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพและวิจัยธรรมชาติ สวทช. และวิสาหกิจตาม ๑๐๑ สวทช. ตลอดจนสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการวิจัยและพัฒนาของ สวทช.
- ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมในการพัฒนาคุณภาพและวิจัยธรรมชาติ วิเคราะห์และติดตาม วิเคราะห์และจัดทำแผนแม่บททางปฏิบัติการทำวิจัยของ สวทช. ตลอดจนรับผิดชอบและติดตามและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของ สวทช. และวิสาหกิจเพื่อสร้างและนวัตกรรมวิจัยตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

72

## วาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา

4.3 กรมอู่ยุติเปิดรับบุคลากรภายนอก CO : สายงานบริหารการวิจัยและพัฒนา (RDIM) ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและวิจัยธรรมชาติ (QRI) จำนวน 4 อัตรา

### Job analysis

กิจกรรม	เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
1. ทำบัญชีโครงการด้านธรรมชาติวิสาหกิจของ (IACUC)	217,565
2. ทำบัญชีโครงการด้านธรรมชาติวิสาหกิจของ (IFE)	494,390
3. ทำบัญชีโครงการด้านความปลอดภัยทางชีวภาพ (BC)	52,150
4. ทำบัญชีโครงการด้านงานด้านวิจัยธรรมชาติและวิสาหกิจ	79,480
5. ทำบัญชีงานวิจัยธรรมชาติ	20,550
6. งานประสานการติดตามและประเมินผลโครงการและสิ่งพิมพ์	62,490
7. งานประสานการติดตามและประเมินผลโครงการและสิ่งพิมพ์	117,090
8. งานวิจัยและพัฒนาตามโครงการวิจัยและพัฒนาของวิสาหกิจ	410,000
9. การบริหารจัดการและวิจัยเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจเพื่อสร้างและนวัตกรรม	12,070
10. งาน Technology Readness Levels (TRL) และระดับความพร้อมขั้น ๓	5,385
11. การจัดการและสนับสนุนวิสาหกิจ	380
12. การดำเนินงานวิจัย Data Management	9,315
13. งานด้านการตลาดงานวิจัย	12,285
14. งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	230,770
<b>รวมเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (นาที)</b>	<b>1,503,990.00</b>
<b>รวมเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (วัน/1 ปี)</b>	<b>3,133.31</b>
<b>อัตรากำลังที่พึงมี</b>	<b>14.99</b>

73

## วาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา

4.3 กรมอู่ยุติเปิดรับบุคลากรภายนอก CO : สายงานบริหารการวิจัยและพัฒนา (RDIM) ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและวิจัยธรรมชาติ (QRI) จำนวน 4 อัตรา

กิจกรรม/บุคลากร	RDIM (M. 07)						RDIM (M. 07)			
	นางฐิติวรรณ เกตุสมบูรณ์	นางสาวจุฑิกร ทรัพย์สัมพันธ์	นางสาวรัชพรพรณ กุญชรรัตน์	นางสาวสุจิตรา สรภวิวัฒน์ศักดิ์	นางสาวปวีณนที เข็มแดงชัยดี	นางสาวเนติพัทธ์ ภิรมย์	NEW	NEW	NEW	NEW
1. ทำบัญชีโครงการด้านธรรมชาติวิสาหกิจของ (IACUC)										
2. ทำบัญชีโครงการด้านความปลอดภัยทางชีวภาพ (BC)	90			20						100
3. ทำบัญชีโครงการด้านงานด้านวิจัยธรรมชาติและวิสาหกิจ		20		30						20
4. ทำบัญชีงานวิจัยธรรมชาติและวิสาหกิจ		20		10						20
5. ทำบัญชีงานวิจัยธรรมชาติและวิสาหกิจ		40		10						
6. งานประสานการติดตามและประเมินผลโครงการและสิ่งพิมพ์			40	20			40			
7. งานวิจัยและพัฒนาตามโครงการวิจัยและพัฒนาของวิสาหกิจ			50	20			50	10	10	
8. การบริหารจัดการและวิจัยเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจเพื่อสร้างและนวัตกรรม	30	10		30	10		10		10	
9. การดำเนินงานวิจัย Data Management							10		10	
10. งานด้านการตลาดงานวิจัย							10		10	
11. งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง							10		10	
12. งานด้านการตลาดงานวิจัย			10					30		
13. งานด้านการตลาดงานวิจัย				30	30					
14. งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	10									
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

74



แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-1.2</b> การวางแผนและผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแผนผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi (ไตรมาส 3-4)</li> <li>สรุปผลการดำเนินงาน และสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่ไปทำงานที่ EECi นำเสนอผู้บริหาร (ไตรมาส4)</li> </ol>	<p><b>1. ทบทวนประกาศ สวทช. เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน</b></p> <p>[1] ทบทวน/แก้ไขประกาศ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่พิกสำหรับพนักงานและพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงาน ณ เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง (ฉบับที่ 2) ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทบทวนสวัสดิการที่พิก ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ครั้งที่ 3/2567 วันที่ 27 มีนาคม 2567 แต่เนื่องจากประกาศฉบับเดียวกันมีประเด็นเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนรวมอยู่ด้วย จึงรอปรับปรุงประกาศพร้อมกัน</li> <li>- ทบทวนประกาศฯ และหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสนับสนุนให้มีความเหมาะสม โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช. (HR Top) ครั้งที่ 10/2567 วันอังคารที่ 3 กันยายน 2567 และที่ประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 4/2567 วันอังคารที่ 10 กันยายน 2567 มีมติเห็นชอบ การทบทวนและให้เสนอ คณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (กวทช.) พิจารณารั้งที่ 9/2567 วันที่ 30 กันยายน 2567 (แต่เนื่องจากวาระที่ประชุมมีจำนวนมากจึงเลื่อนการนำเสนอไปเดือนตุลาคม 2567)</li> </ul> <p>[2] ทบทวนการจ่ายเงินเดือนแรกเข้าบวกประสบการณ์สำหรับพนักงานเริ่มงานใหม่ปฏิบัติงาน ณ EECi เพื่อให้มีความเหมาะสมและดึงดูดบุคลากรในพื้นที่ได้</p> <p><b>2.ทบทวนการต่อสัญญาที่พิก Encony</b> ซึ่งจะสิ้นสุดสัญญาในเดือนกรกฎาคม 2568 ไปพร้อมกับการทบทวนประกาศฯ โดยเตรียมนำเสนอเพื่อพิจารณาในที่ประชุม HR Top ครั้งที่ 9/2567 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2567 (แต่เนื่องจากวาระที่ประชุมมีจำนวนมากจึงเลื่อนการนำเสนอไปเดือนตุลาคม 2567)</p> <p style="text-align: right;"><b>ผลสำเร็จร้อยละ 85.5 ของแผนปี 2567</b></p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของการดำเนินการตามแผนผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi (ร้อยละ 100)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ทบทวนประกาศ สวทช. เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่พิกแล้วเสร็จ (ภายในไตรมาสที่ 3)</li> <li>ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ไปทำงานที่ EECi (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)</li> </ol>		

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-1.2</b> การวางแผนและผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแผนผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi (ไตรมาส 3-4)</li> <li>สรุปผลการดำเนินงาน และสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่ไปทำงานที่ EECi นำเสนอผู้บริหาร (ไตรมาส4)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>สรุปผลการดำเนินงานและเตรียมรายงานความก้าวหน้าในที่ประชุมคณะทำงานบริการจัดการพื้นที่และคุณภาพชีวิต EECi และที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร EECi</li> <li>การสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรที่ไปปฏิบัติงานที่ EECi วันที่ 2 ตุลาคม 2567 (เลื่อนมาจากวันที่ 26 กันยายน 2567 เนื่องจาก ผอ.ฝ่าย EECi ติดภารกิจ) ทีม HR ไปพบปะพนักงาน EECi ทุกฝ่ายงานและทุกพื้นที่ เพื่อสำรวจชีวิตความเป็นอยู่ และสอบถามถึงความพึงพอใจในด้านต่างๆ และรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และหาแนวทางการดูแลที่เหมาะสมต่อไป <b>โดยยังไม่ได้สำรวจความในเชิงปริมาณ</b> เนื่องจากแนวทางการผลักดันการขับเคลื่อนผ่านค่าตอบแทนพิเศษ และการทบทวนการต่อสัญญาห้องพักยังอยู่ในระหว่างกระบวนการพิจารณาหารือร่วมกันแล้ว เห็นว่าควรดำเนินการสำรวจความพึงพอใจหลังแนวทางการดูแลต่างๆ ได้ประกาศแล้ว</li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของการดำเนินการตามแผนผลักดันการขับเคลื่อน (mobilize) บุคลากรไปทำงานที่ EECi (ร้อยละ 100)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ทบทวนประกาศ สวทช. เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่פקแล้วเสร็จ (ภายในไตรมาสที่ 3)</li> <li>ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ไปทำงานที่ EECi (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)</li> </ol>		<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 85.5 ของแผนปี 2567</b></p>

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

## ปัญหาและอุปสรรค

1. การทบทวน/แก้ไขประกาศ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่พัก สำหรับพนักงานและพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงาน ณ เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาค ตะวันออก (EECi) อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง (ฉบับที่ 2) แล้วเสร็จล่าช้ากว่าไตรมาสที่ 3 ตามที่กำหนดไว้ เนื่องจากต้องอาศัยการทบทวนและตัดสินใจอย่างรอบด้าน
2. การสำรวจความพึงพอใจล่าช้า โดยยังไม่ได้สำรวจความในเชิงปริมาณ เนื่องจากแนวทางการ ผลักดันการขับเคลื่อนผ่านค่าตอบแทนพิเศษ และการทบทวนการต่อสัญญาห้องพักรยังอยู่ในระหว่าง กระบวนการพิจารณา



## ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหา

1. ดำเนินการแล้วเสร็จในไตรมาสที่ 4
- 2.หารือร่วมกันแล้วเห็นว่าควรดำเนินการสำรวจความพึงพอใจหลังแนวทางการดูแลต่างๆ ได้ประกาศแล้ว



## 1.ด้านสวัสดิการที่พัก หอพัก ENCONY

ข้อดี พื้นที่มีความสะอาดดี

ข้อเสีย ค่าไฟฟ้าราคาสูง เนื่องจากแอร์ไม่ได้มาตรฐานเบอร์ 5

ข้อเสนอแนะ/ข้อสอบถาม พนักงานสอบถามเรื่องที่พัก ENCONY จะมีการต่อสัญญาต่อไปอีกหรือไม่

## 2. ด้านการเดินทาง

ข้อดี มีการเพิ่มรอบการเดินทางจาก TSP ไปยัง EECi ในวันพุธ ทำให้มีความสะดวกมากขึ้น

ข้อเสีย มีรถตู้ที่ประจำอยู่ที่ EECi จำนวน 1 คัน ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่

การจอดรถตู้ในระบบได้รับแจ้งล่าช้าว่าไม่มีรถให้บริการ ทำให้ไม่สามารถหารถตู้จากภายนอกได้ทัน  
การใช้รถส่วนตัว มีปัญหาเรื่องความล่าช้าในการเบิกจ่ายค่าน้ำมัน ทางด่วน

## 3.ด้านค่าตอบแทนพิเศษ

พนักงานต้องการทราบข้อมูลเรื่องการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับปี พ.ศ.2568 จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

## 4. อื่นๆ

- การสื่อสารต่างๆ นอกเหนือจากช่องทางการสื่อสารทาง e-mail ขอให้ HR มาสื่อสารรูปแบบ“HR สัญจร”เพิ่มขึ้น
- การประชุมคณะทำงานบริหารจัดการพื้นที่และคุณภาพชีวิตใน EECi ประชุมทีมย่อยทุกเดือน จะมีผู้ประสานงานHR เข้าร่วมประชุมทุกครั้ง ในบางครั้งขอให้ HR จากส่วนกลางเข้าร่วมประชุมด้วยหากมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง เช่น เรื่องรถตู้, หอพัก เพื่อช่วยผลักดันและติดตามเพื่อให้การประชุมดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- พื้นที่อยู่ห่างไกลทำให้ค่าครองชีพสูง เช่นค่าอาหารจานเดียวในโรงอาหาร ราคา 60 บาท
- ผู้ประกอบการร้านอาหารมี 2 ร้าน ร้านอาหารตามสั่ง ร้านเครื่องดื่มและผลไม้





แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-1.3</b> การเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง (Successor) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง**</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>เสนอหลักสูตรการพัฒนาที่มีความเหมาะสมให้ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงเป็นรายบุคคล (ไตรมาส 1-4)</li> <li>Kick off การสื่อสารให้กับกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (Research &amp; NonResearch)</li> <li>ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ (ไตรมาส 2-4)</li> <li>รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารทุกไตรมาส(ไตรมาส 1-4)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ดร.ปวีณ นราเมธกุล ผช.ผพว. เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง รุ่นที่ 3 ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567- เดือนมีนาคม 2568 จัดโดยมูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง</li> <li>ดร.อดิสร เตือนตรานนท์ ผช.ผพว. เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยาการการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.) รุ่นที่ 12 ระหว่างวันที่ 28 ส.ค. 67 – 29 ม.ค. 68 จัดโดยคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์</li> <li>ศ.ดร.ชูกิจ ลิมปิจำนงค์ ผพว. ผ่านการคัดเลือกเข้ารับการศึกษาศาสตรบัณฑิตการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ 67 จัดโดยสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ</li> <li>วันที่ 17 ส.ค. 67 จัดกิจกรรมการประเมินสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง สวทช. เพื่อเตรียมจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลของผู้บริหารระดับสูง และเป็นแนวทางการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง โดย ผพว. และผู้ทรงคุณวุฒิด้าน HR ร่วมกันสัมภาษณ์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้บริหารรายบุคคล ประกอบด้วย รอง ผพว. จำนวน 4 ท่าน และผู้อำนวยการศูนย์แห่งชาติ จำนวน 4 ท่าน</li> <li>รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุม HR top ทุกไตรมาส</li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของการดำเนินการตามแผนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง (Successor) (ร้อยละ 100)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ระดับความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง (Successor) (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)</li> <li>กลุ่มเป้าหมายผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (Research &amp; Non Research) ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมการพัฒนาในหลักสูตรที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)</li> <li>ร้อยละการรับรู้ต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้เข้าร่วม (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>	<p>โดยสรุป การดำเนินการตามแผนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง (Successor) สามารถดำเนินการได้ตามแผน และผ่านการอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภายนอก รวม 9 คน</li> <li>- กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมการพัฒนาในหลักสูตรที่กำหนด ได้แก่ หลักสูตรเตรียมความพร้อมพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง (Intensive Management Development Program: IMDP#4) โดยกลุ่มเป้าหมายผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง ผ่านการเข้าร่วมการอบรมรวมทั้งสิ้น 43 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และผลประเมินการรับรู้ต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้เข้าร่วม คิดเป็นร้อยละ 93</li> </ul>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานกุมภาพันธ์ (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

การประเมินสมรรถนะ  
ผู้บริหารระดับสูง สวทช.



# แนวทางการดำเนินการ







**หลักสูตร  
นักบริหารระดับสูง  
ในกระบวนการยุติธรรม  
ทางปกครอง  
รุ่นที่ 3**

เพิ่มพูนความรู้คุณวุฒิทางเป็น  
ในการปฏิบัติงานของผู้นำระดับบริหารด้วยหลากหลาย



- ✓ หลักสูตรภาษาแม่ภาษา
- ✓ หลักสูตรภาษาปกครอง
- ✓ วิจัยพิจารณาคดีปกครอง
- ✓ หลักสูตรปฏิบัติราชการจาก  
สำคัญวิจัยของศาลปกครอง

ขอรับฟังข้อมูลเพิ่มเติม

สมัครผ่านระบบออนไลน์ได้ที่  
<https://hderegis.admin.ncc.go.th>  
 ตั้งแต่วันที่ 20 มิถุนายน - 29 เมษายน 2567

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม  
 02-142-0376  
[nida.admc@gmail.com](mailto:nida.admc@gmail.com)

มูลนิธิส่งเสริมการบริหารงานยุติธรรมเพื่อประชาชน  
 มูลนิธิส่งเสริมการพัฒนาระบบราชการ



**หลักสูตรวิทยาการการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส)  
เปิดโลกทัศน์เชิงพลวัตสำหรับนักบริหาร  
เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในภาวะวิกฤติ**

**วบส รุ่นที่ 12  
เปิดรับสมัคร**

รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี โสคติยานุรักษ์  
 ผู้อำนวยการหลักสูตร วิทยาการการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง  
 คณะบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

**NIDA**  
WISDOM for Change  
<https://ammnida.com>

สำนักงานหลักสูตร วบส  
FOR MORE INFORMATION  
 08 6971 9292 : 06 5580 6651  
 e-mail : [amm.gspa.nida@gmail.com](mailto:amm.gspa.nida@gmail.com)  
 website : <https://ammnida.com>

ตั้งแต่วันที่ 9 สิงหาคม 2567  
 อบรมเฉพาะวันพุธ ระหว่างวันที่ 28 สิงหาคม 2567 - 29 มกราคม 2568



**วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
National Defence College**



แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-1.4 การสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ***</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาแผนการสรรหาภายใน (ไตรมาส 3-4)</li> <li>ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรตามมติคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ (ไตรมาส 1-4)</li> <li>ทบทวนกลไกและสิทธิประโยชน์รองรับและสนับสนุนการโอนย้ายบุคลากร (ไตรมาส 3-4)</li> <li>สรุปผลการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งประจำปี 2567 เสนอต่อผู้บริหารระดับสูง (ไตรมาส 4)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาแผนการสรรหาภายใน : วิเคราะห์ และจัดเตรียมข้อมูล ข้อจำกัดในการสรรหา Internal rotation และแนวทางการดำเนินงานสำหรับการทำงานสรรหาบุคลากร ปีงบประมาณ 68</li> <li>ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ ด้านบริหารบุคลากร สวทช. เพื่อทบทวนและวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์พิจารณาข้อมูลเทียบสัดส่วนภาระงาน จำนวนบุคลากร เทียบข้อมูลลาออก และเครื่องมือในการทำงาน ภายใต้ขอบเขตภาระงานภาพรวม เมื่อวันที่ 6, 28 ส.ค.67 และ 6 ก.ย.67 โดยมีผลการพิจารณา ดังนี้             <ol style="list-style-type: none"> <li>การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร จำนวน 8 อัตรา ได้แก่ ฝ่ายกฎหมายและสัญญา จำนวน 3 อัตรา/ EECi จำนวน 1 อัตรา/ DHCB จำนวน 2 อัตรา/ ฝ่ายการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา</li> <li>การบรรจุแต่งตั้งนักเรียนทุนรัฐบาลกลับมาชดใช้ทุน จำนวน 3 อัตรา ได้แก่ ศน. จำนวน 1 อัตรา ศช. จำนวน 1 อัตรา ศอ. จำนวน 1 อัตรา</li> <li>การขออนุมัติเปิดรับบุคลากรภายนอก ได้แก่ EECi จำนวน 3 อัตรา/ PTEC จำนวน 2 อัตรา ทั้งนี้ ไม่รวมจำนวนที่อยู่ในกระบวนการสรรหาคัดเลือก</li> </ol> </li> <li>ทบทวนกลไกและสิทธิประโยชน์รองรับและสนับสนุนการโอนย้ายบุคลากร             <ol style="list-style-type: none"> <li>ทบทวน/แก้ไขประกาศ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนและสวัสดิการที่พักสำหรับพนักงานและพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงาน ณ เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง (ฉบับที่ 2) ได้รับอนุมัติจากที่ประชุม กวทช. วันที่ 30 ก.ย.67</li> <li>ทบทวนการปรับโครงสร้างเงินเดือนแรกเข้าของ สวทช.</li> <li>ทบทวนการจ่ายเงินเดือนแรกเข้าบวกประสบการณ์สำหรับพนักงานเริ่มงานใหม่ปฏิบัติงาน ณ EECi</li> </ol> </li> <li>สรุปผลการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งประจำปี 2567 : นำเสนอข้อมูลการรับบุคลากรต่อประชุมคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ ด้านบริหารบุคลากร สวทช. เมื่อ วันที่ 6 ก.ย.67 โดยดำเนินการสรรหาสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร จำนวน 41 อัตรา แบ่งเป็น บรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล จำนวน 8 อัตรา บรรจุพนักงาน/พนักงานโครงการ จำนวน 19 อัตรา และสรรหาบุคลากรภายในจำนวน 14 อัตรา</li> <li>จากการดำเนินการตาม HR Plan การสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ส่งผลให้             <ul style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรที่ผ่านการสรรหาคัดเลือกจำนวน 19 คน สามารถผ่านการทดลองงานตามเกณฑ์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของคนที่ครบระยะเวลาทดลองงาน (อีก 13 คนยังอยู่ระหว่างทดลองงาน)</li> <li>ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ผ่านการสรรหาคัดเลือกจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของคนที่ผ่านการคัดเลือก (อยู่ระหว่างสรรหาคัดเลือก 20 คน)</li> </ul> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของการดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรที่ผ่านการสรรหาคัดเลือกสามารถผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)</li> <li>ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ผ่านการสรรหาคัดเลือกได้ตามระยะเวลาที่กำหนด -&gt; จากคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90)</li> <li>ร้อยละการบรรจุบุคลากรให้เป็นไปตามแผนรอบอัตรากำลัง (ที่มีมติจากคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์) บรรจุ =&gt; โอนย้าย สิ่งงาน รับใหม่ ppr นักเรียนทุน ฯลฯ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90)</li> </ol>		

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<b>HRI-1.4 การสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ***</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาแผนการสรรหาภายใน [ไตรมาส 3-4]</li> <li>ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรตามมติคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ [ไตรมาส 1-4]</li> <li>ทบทวนกลไกและสิทธิประโยชน์รองรับและสนับสนุนการโอนย้ายบุคลากร [ไตรมาส 3-4]</li> <li>สรุปผลการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งประจำปี 2567 เสนอต่อผู้บริหารระดับสูง [ไตรมาส 4]</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละการบรรจุบุคลากรให้เป็นไปตามแผนรอบอัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ 72.05 มติคณะทำงานที่ให้อนุมัติรับบุคลากรภายนอกจำนวน 68 อัตรา แบ่งเป็นดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>อนุมัติเปิดรับบุคลากรภายนอก จำนวน 38 อัตรา <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) บรรจุบุคลากรแล้ว จำนวน 19 อัตรา</li> <li>(2) อยู่ระหว่างสรรหาคัดเลือก 19 อัตรา (สัมภาษณ์ , รอเปรียบเทียบ, รอหน่วยงานพิจารณา)</li> </ul> </li> <li>อนุมัติรับบรรจุนักเรียนทุนจำนวน 8 อัตรา</li> <li>อนุมัติกรอบการจ้าง NCR จำนวน 22 อัตรา ดำเนินการจ้างแล้ว 22 อัตรา</li> </ul> </li> </ul> <p>ดังนั้น ร้อยละการบรรจุบุคลากร รับแล้วทั้งสิ้น 49 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 72.05</p>
<b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของการดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด [ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90]</li> </ol>		
<b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรที่ผ่านการสรรหาคัดเลือกสามารถผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด [ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80]</li> <li>ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ผ่านการสรรหาคัดเลือกได้ตามระยะเวลาที่กำหนด -&gt; จากคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์ [ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90]</li> <li>ร้อยละการบรรจุบุคลากรให้เป็นไปตามแผนรอบอัตรากำลัง (ที่มีมติจากคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์) บรรจุ =&gt; โอนย้าย สังกัด รับใหม่ ppr นักเรียนทุน ฯลฯ [ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90]</li> </ol>		<p style="text-align: right;"><b>ผลสำเร็จร้อยละ 96.67 ของแผนปี 2567</b></p>

## ปัญหาและอุปสรรค

ร้อยละการบรรลุบุคลากรให้เป็นไปตามแผนกรอบอัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ 72.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (เป้าหมายร้อยละ 90) เนื่องจากต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์ , รอเปรียบเทียบ, รอหน่วยงานพิจารณา



## แนวทางแก้ไขปัญหา

เร่งดำเนินการต่อไปงบประมาณ พ.ศ. 2568



## ระเบียบวาระการประชุม

- วาระที่ 1** เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- วาระที่ 2** เรื่องรับรองรายงานการประชุม  
รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2567
- วาระที่ 3** เรื่องเพื่อทราบ  
3.1 รายงานสถานะสัดส่วนพนักงานและพนักงานโครงการ เข้า-ออก ปัจจุบัน  
3.2 การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร จำนวน 4 อัตรา
- วาระที่ 4** เรื่องเพื่อพิจารณาสืบเนื่อง  
4.1 การพิจารณาปรับบุคลากรภายนอกในปี 2567 (เพิ่มเติม)  
4.2 แนวทางการสรรหากระบวนการสรรหาภายในกรณีจำเป็นเร่งด่วน (Urgent Internal Recruitment) กรณีฝ่ายการเงินและบัญชี
- วาระที่ 5** เรื่องเพื่อพิจารณา  
5.1 การขออนุมัติเปิดรับบุคลากรภายนอก CO : เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) จำนวน 3 อัตรา  
5.1.1 ฝ่ายพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (IDD) จำนวน 2 อัตรา  
5.1.2 ฝ่ายพัฒนาเครือข่ายเชิงกลยุทธ์และประเมินผล (SPE) : เพื่อปฏิบัติงาน ณ EECi จำนวน 1 อัตรา  
5.2 การขออนุมัติเปิดรับบุคลากรภายนอก CO : สายงานบริการโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (STIS) : ศูนย์ทดสอบผลิตภัณฑ์ท่อน้ำไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (PTEC) จำนวน 1 อัตรา
- วาระที่ 5** เรื่องอื่นๆ

## ระเบียบวาระการประชุม

- วาระที่ 1** เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- วาระที่ 2** เรื่องรับรองรายงานการประชุม  
รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2567 และ 7/2567 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2567
- วาระที่ 3** เรื่องเพื่อทราบ  
3.1 รายงานสถานะสัดส่วนพนักงานและพนักงานโครงการ เข้า-ออก ปัจจุบัน  
3.2 รายงานสถานะการอนุมัติรับบุคลากรภายนอกตามหลักเกณฑ์ ปี 2567
- วาระที่ 4** เรื่องเพื่อพิจารณา  
4.1 โครงการ House Keeping Research เพื่อสนับสนุนการวิจัย NCR ของหน่วยงาน STU  
4.1.1 แผนการทรัพยากรเชิงภาพแห่งชาติ (NBT) BIOTEC จำนวน 18 อัตรา  
4.2.2 ศูนย์นวัตกรรมชีวเภสัช (NOC) BIOTEC จำนวน 6 อัตรา  
4.3.3 ศูนย์ทรัพยากรคอมพิวเตอร์เพื่อการคำนวณขั้นสูง (ThaiSc) NECTEC จำนวน 15 อัตรา  
4.2 การวิเคราะห์งาน Job Analysis ของ CO : สายงานบริการการวิจัยและพัฒนา (RDIM) ส่วนที่ 1  
4.3 การขออนุมัติเปิดรับบุคลากรภายนอก CO : สายงานบริการการวิจัยและพัฒนา (RDIM) ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและสนับสนุนการวิจัย (QR) จำนวน 4 อัตรา
- วาระที่ 5** เรื่องอื่นๆ



## ระเบียบวาระการประชุม

- วาระที่ 1** เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- วาระที่ 2** เรื่องเพื่อพิจารณาสืบเนื่อง  
2.1 การขออนุมัติเปิดรับบุคลากรภายนอก CO  
2.1.1 เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) : ฝ่ายพัฒนาเครือข่ายเชิงกลยุทธ์และประเมินผล (SPE) NECTEC : เพื่อปฏิบัติงาน ณ EECi จำนวน 1 อัตรา (15 อัตรา)  
2.1.2 สายงานบริการโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (STIS) : ศูนย์ทดสอบผลิตภัณฑ์ท่อน้ำไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (PTEC) จำนวน 2 อัตรา (45 อัตรา)
- วาระที่ 3** เรื่องเพื่อพิจารณา  
3.1 การขออนุมัติเปิดรับบุคลากรภายนอก CO  
เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก(EECi) : ฝ่ายความร่วมมืออุตสาหกรรม (IND) จำนวน 1 อัตรา (30 อัตรา)
- วาระที่ 4** เรื่องอื่นๆ

### วาระที่ 3 เรื่องเพื่อทราบ

3.1 รายงานสถานะสัดส่วนพนักงานและพนักงานโครงการ เข้า-ออก ปัจจุบัน

รายละเอียดพนักงานเข้า-ออก

เดือน	2566		2567	
	เข้า	ออก	เข้า	ออก
OCT	5	53	2	29
NOV	4	12	0	7
DEC	4	11	0	11
JAN	3	26	2	24
FEB	0	12	0	7
MAR	0	10	3	15
APR	4	15	0	10
MAY	1	10	4	17
JUN	5	11	2	8
JUL	2	15	5	7
AUG	4	3	4	17
SEP	5	10	4	10
รวม (นับ/คิดลบ)	34	181	26	162 (152+10)

**Description**  
**เข้า** >> 1. ย้ายโอน 1 อัตรา (คิดลบ)  
 1) ย้ายจากหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติงาน  
 2) ย้ายจากหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติงาน  
 3) ย้ายจากหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติงาน  
 4) ย้ายจากหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติงาน  
 5) ย้ายจากหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติงาน  
 6) ย้ายจากหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติงาน  
 7) ย้ายจากหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติงาน  
 8) ย้ายจากหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติงาน  
 9) ย้ายจากหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติงาน  
 10) ย้ายจากหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติงาน  
**ออก** >> 1. ย้ายโอน 5 อัตรา (คิดลบ)  
 1) ย้ายจากหน่วยงานอื่นไป  
 2) ย้ายจากหน่วยงานอื่นไป  
 3) ย้ายจากหน่วยงานอื่นไป  
 4) ย้ายจากหน่วยงานอื่นไป  
 5) ย้ายจากหน่วยงานอื่นไป  
 6) ย้ายจากหน่วยงานอื่นไป  
 7) ย้ายจากหน่วยงานอื่นไป  
 8) ย้ายจากหน่วยงานอื่นไป  
 9) ย้ายจากหน่วยงานอื่นไป  
 10) ย้ายจากหน่วยงานอื่นไป

รายละเอียดพนักงานเข้าใหม่ ปี 2567

สังกัด	เขตนวัตกรรมพิเศษ		เขตอื่นๆ		โครงการ/หน่วยงาน จากหน่วยงานอื่น หรือหน่วยงานอื่น
	บรรจุ	ขอรับโอน	บรรจุ	ขอรับโอน	
อ.ก.	15 (รวมขอรับโอน จากหน่วยงานอื่น ตามข้อ 4)	1 (ตามข้อ 4)	0	0	8 (รวมขอรับโอน จากหน่วยงานอื่น ตามข้อ 4)
ก.ว.	0	0	1	0	1 (รวมขอรับโอน จากหน่วยงานอื่น ตามข้อ 4)
ก.ค.	2	0	2	0	2/0
ก.ค.	1	0	3	0	2/0
ก.น.	0	0	2	0	2/0
ก.ส.	0	0	0	0	2/0
รวม (รวมขอรับโอน จากหน่วยงานอื่น ตามข้อ 4)	27				-
ขอรับโอน					-
ได้ขออนุมัติให้รับภายนอก จากหน่วยงานฯ แล้ว อยู่ระหว่างดำเนินการ					9-10

หมายเหตุ : 1) อนุมัติรับโอน 1 อัตรา (คิดลบ) 2) อนุมัติรับโอน 1 อัตรา (คิดลบ) 3) อนุมัติรับโอน 1 อัตรา (คิดลบ) 4) อนุมัติรับโอน 1 อัตรา (คิดลบ) 5) อนุมัติรับโอน 1 อัตรา (คิดลบ) 6) อนุมัติรับโอน 1 อัตรา (คิดลบ) 7) อนุมัติรับโอน 1 อัตรา (คิดลบ) 8) อนุมัติรับโอน 1 อัตรา (คิดลบ) 9) อนุมัติรับโอน 1 อัตรา (คิดลบ) 10) อนุมัติรับโอน 1 อัตรา (คิดลบ)



## วาระที่ 3 เรื่องเพื่อทราบ

### 3.2 การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร จำนวน 4 อัตรา



## วาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณาเสนอ

### 4.1 การพิจารณาปรับบุคลากรภายนอกในปี 2567 (เพิ่มเติม)

มติที่ประชุมคณะกรรมการวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารบุคลากร สวทช. ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2567 วาระที่ 5.1 การพิจารณาปรับบุคลากรภายนอกในปี 2567 เห็นชอบ

1. เปิดรับบุคลากรภายนอก 10 อัตรา โดยไม่จำกัดโควตาตามศูนย์แต่ให้เสนอมาศูนย์ละ 2 คน (BIOTEC, MTEC, NECTEC, NANOTEC, ENTEC) โดยมีรายละเอียด ดังนี้
  - 1.1 พิจารณาปรับบุคลากรภายนอกเฉพาะสายสัมพันธ์ของศูนย์ตามข้อ 1
  - 1.2 พิจารณาคัดเลือกตำแหน่งที่เหมาะสมตามความต้องการและจำเป็น โดยเรียงลำดับตามความสำคัญพิจารณาข้อมูลการลาออกประกอบด้วย และจัดทำบันทึกข้อความถึง ผพว. ผ่านความเห็นชอบตามสายการบังคับบัญชา
  - 1.3 จัดทำ Job Analysis ในงานที่เสนอขอรับบุคลากรภายนอกเสนอคณะทำงานฯ เพื่อประกอบการพิจารณา
  - 1.4 คณะทำงานฯ พิจารณาตามความต้องการและจำเป็นของแต่ละศูนย์ที่นำเสนอ

หมายเหตุ: ใช้โควตาการรับบุคลากรภายนอก ประเภทที่ 2 : อนุมัติจาก XAB / ที่ประชุมผู้บริหาร

## วาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณาเสนอ

### 4.1 การพิจารณาปรับบุคลากรภายนอกในปี 2567 (เพิ่มเติม)

พิจารณาปรับบุคลากรภายนอก ปี 2567 (เพิ่มเติม)  
(ประเภทที่ 3 : ผ่านคณะทำงานฯ) จำนวน 3 อัตรา โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. ให้โควตาการรับบุคลากรภายนอก จำนวน 3 อัตรา โดยประกอบด้วย
  - 1.1 สายงานบริการโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (STIS) : ศูนย์ทดสอบผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ PTEC จำนวน 2 อัตรา (ไม่รวมรอเข้าที่ประชุมครั้งนี้ 1 อัตรา)
  - 1.2 เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก EECI : ฝ่ายความร่วมมืออุตสาหกรรม จำนวน 1 อัตรา
2. พิจารณาคัดเลือกตำแหน่งที่เหมาะสมตามความต้องการและจำเป็น โดยเรียงลำดับตามความสำคัญพิจารณาข้อมูลการลาออกประกอบด้วย และจัดทำบันทึกข้อความถึง ผพว. ผ่านความเห็นชอบตามสายการบังคับบัญชา
3. จัดทำ Job Analysis ในงานที่เสนอขอรับบุคลากรภายนอกเสนอคณะทำงานฯ เพื่อประกอบการพิจารณา
4. คณะทำงานฯ พิจารณาตามความต้องการและจำเป็นของหน่วยงานที่นำเสนอ

## วาระที่ 5 เรื่องเพื่อพิจารณา

5.1 การขออนุมัติเปิดรับบุคลากรภายนอก CO : เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECI) จำนวน 3 อัตรา  
5.1.2 ฝ่ายพัฒนาเครือข่ายเชิงกลยุทธ์และประเมินผล (SPE) : เพื่อปฏิบัติงาน ณ EECI จำนวน 1 อัตรา



NECTEC  
ฝ่ายพัฒนาเครือข่ายเชิงกลยุทธ์และประเมินผล (SPE)  
งานพัฒนาพันธมิตรทางยุทธศาสตร์  
1 อัตรา  
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พัฒนาธุรกิจ

แผนการดำเนินการปี 67-	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-2.1</b> ผลักดันกลไก Talent Mobility และ CRI เพื่อส่งเสริมบุคลากรใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญไปขับเคลื่อนการพัฒนาทวน. ให้ภาครัฐและ เอกชน *</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การให้คำปรึกษาผ่านระบบ Line KhunSe หรือผ่านช่องทางอื่นๆ</li> <li>2. Sharing Session TM&amp;CRI <b>[ไตรมาส4]</b></li> <li>3. สรุปผลการดำเนินงาน พร้อมข้อเสนอแนะ<b>[ไตรมาส4]</b></li> </ol>	<p><b>Talent Mobility (TM)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กระบวนการบริหารเป็นไปตามกำหนดเวลา ได้รับรายงานความก้าวหน้า 6 เดือน ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ TM (1 ท่าน) อยู่ระหว่างการส่งประเมินตามกระบวนการ</li> <li>2. อยู่ระหว่างให้คำปรึกษา และข้อมูลประกอบการเข้าร่วมโครงการ TM จำนวน 1 ท่าน (ศว.)</li> <li>3. ประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการ (ICS) เมษายน-กันยายน 2567 แล้ว ได้ผลร้อยละความพึงพอใจร้อยละ 100 ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 62.73 (n = 4, รสผล 5 ท่าน)</li> <li>4. การประเมินผลกระทบจากการไปร่วมทำงานในหน่วยงาน TM จะดำเนินการเมื่อครบกำหนดระยะเวลา บุคลากร สวทช. 1 ท่าน ที่เข้าร่วมโครงการ อยู่ระหว่างดำเนินการเดือนที่ 7 (จาก 12 เดือน)</li> <li>5. ได้ดำเนินการเสนอรายละเอียดบุคลากรขอเข้าร่วมโครงการ TM ต่อคณะกรรมการ TM 1 ท่าน และได้รับการอนุมัติให้ไปดำเนินการในหน่วยงาน TM คิดเป็นอัตราสำเร็จ ร้อยละ 100</li> <li>6. ประชาสัมพันธ์โครงการ TM จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ 1) อว.แฟร์ ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ วันที่ 22-28 กรกฎาคม 2567 (ออกบูธ) 2) จัดประชุมประชาสัมพันธ์กับกลุ่มนักวิจัยรุ่นใหม่ ของ สวทช. วันที่ 15 สิงหาคม 2567 ณ ห้องบุษกร อาคาร NECTEC และ 3) พิธีมอบรางวัลอุตสาหกรรมสีเขียว โดยกรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ สโมสรทหารบก วันที่ 23 กันยายน 2567 (ออกบูธ) รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางไลน์และโซเชียลมีเดีย</li> <li>7. จัดเตรียมข้อมูล TM สำหรับจัดทำป้ายโรลอัพ สำหรับการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ในอนาคต</li> <li>8. จัดทำสรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567</li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของผลักดันกลไก Talent Mobility และ CRI (ร้อยละ 80 ของโครงการที่นำเสนอ)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การดำเนินการตามกระบวนการถูกต้อง ครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนด (ร้อยละ 100)</li> <li>2. การประเมินความพึงพอใจการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่สนใจ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)</li> <li>3. การประเมินผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมครบถ้วนตามแผน (ร้อยละ 100)</li> <li>4. บุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) กลุ่มเป้าหมายไปร่วมทำงานตอบโจทย์ภารกิจสำคัญขององค์กร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)</li> </ol>		<p><b>Contract Research Incentive (CRI)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กระบวนการขออนุมัติเงินสมนาคุณพิเศษ CRI เป็นไปตามแนวปฏิบัติ+กำหนดเวลา ปัจจุบันดำเนินการแล้ว 8 โครงการ แบ่งเป็น 1.ได้รับเงินสมนาคุณพิเศษแล้ว 3 โครงการ 2.ผพว. อนุมัติเงินสมนาคุณพิเศษแล้ว อยู่ระหว่างกระบวนการจ่ายเงิน 2 โครงการ 3.อยู่ระหว่างผู้บริหารพิจารณา 1 โครงการ และ 4.อยู่ระหว่างปรับปรุงเอกสาร 2 โครงการ</li> <li>2. ประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการ (ICS) ในการให้คำปรึกษา เมษายน-กันยายน 2567แล้ว ได้ผลความพึงพอใจร้อยละ 97.63 ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 76.85 (n = 8, รสผล 6 ท่าน)</li> <li>3. 21 สิงหาคม 2567 ปรับปรุง cost sheet v.20240820 โดยตัดกล่องข้อความ การตรวจทาน ค่าแรงงานทางตรง (DL) - พนักงาน สวทช. โดย RDI ออก (อัปเดตในระบบ myProject และอีเมลแจ้ง BD ศูนย์ต่างๆ)</li> <li>4. จัดทำสรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567</li> </ol>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-3.1</b> วิเคราะห์รูปแบบ เกณฑ์ ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก กับการทำงานของ สวทช. เพื่อเสนอแนวทางการปรับตัวเพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับแหล่งทุนภายนอก</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>วิเคราะห์รูปแบบ เกณฑ์ ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก กับการทำงานของ สวทช. [ไตรมาส 2-3]</li> <li>เสนอแนวทางการปรับการทำงานของ สวทช. เพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับแหล่งทุนภายนอก <b>[ไตรมาส4]</b></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำวิเคราะห์รูปแบบ เกณฑ์ ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก กับการทำงานของ สวทช. (1 ฉบับ) แล้วเสร็จ</li> <li>จัดส่งรายงานบทวิเคราะห์และแนวทางการปรับตัวเพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับแหล่งทุนภายนอก เสนอต่อ ผช.ผพว.(พัชรลิตา) เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2567 และอยู่ระหว่างเสนอต่อรอง ผพว.(สมบุญ) ภายใน 30 กันยายน 2567</li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการวิเคราะห์รูปแบบ เกณฑ์ ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก กับการทำงานของ สวทช. [ร้อยละ 100]</li> <li>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการปรับตัวเพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับแหล่งทุนภายนอก [ร้อยละ 100]</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บทวิเคราะห์รูปแบบ เกณฑ์ ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก กับการทำงานของ สวทช. (1 ฉบับ)</li> <li>นำเสนอแนวทางการปรับตัวเพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับแหล่งทุนภายนอกต่อผู้บริหารระดับสูง [ภายในปีงบประมาณ 2567]</li> </ol>		<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)



# แนวทางการปรับตัวเพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับแหล่งทุนภายนอก

ประเด็น	ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก (วช.)	ผลกระทบกับการทำงาน	แนวทางการปรับตัว
1. การประชาสัมพันธ์รับสมัครนักศึกษาล่าช้าจากเดิม	โครงการฯ ได้รับอนุมัติอย่างเป็นทางการจาก วช. หลังเดือนมกราคม (โดยประมาณ)	เดิมเริ่มประชาสัมพันธ์ช่วงตุลาคม ส่งผลให้เริ่มการประชาสัมพันธ์ล่าช้ามีผลต่อจำนวนผู้สมัครในรอบที่ 1 และจำนวนผู้รับทุน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการฯ ประสานแหล่งทุน วช. อย่างใกล้ชิดและเริ่มดำเนินการจัดทำข้อเสนอโครงการเสนอแหล่งทุนเร็วขึ้น</li> <li>- เตรียมข้อมูลและเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องให้พร้อมเมื่อได้รับอนุมัติจากแหล่งทุนสามารถเปิดรับสมัครได้ทันที เช่น แผนการประชาสัมพันธ์, โปรชัวร์, ข้อมูลเว็บไซต์, ระบบรับสมัคร เป็นต้น</li> <li>- แนะนำโครงการ ผ่านกิจกรรมต่างๆกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างการรับรู้และเตรียมความพร้อมของผู้สมัคร</li> </ul>
2. สัญญารับทุนระหว่าง วช.- สวทช.	ไม่สามารถแก้ไขสัญญาได้เนื่องจากผ่านการเห็นชอบจากสำนักอัยการสูงสุดแล้ว	มีแนวทางการพิจารณาสัญญารับทุนของ วช. ของฝ่ายสัญญา สวทช. พิจารณาเบื้องต้น ทั้งนี้พบว่ามีความขัดแย้งกันและขอปรับกับทาง วช. แต่ไม่สามารถแก้ไขได้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประสานกับฝ่ายกฎหมายและสัญญา เพื่อขอคำแนะนำและแนวทางปฏิบัติ</li> </ul>
3. งบประมาณ 3.1 การเบิกจ่ายเงิน หมวดต่างๆอ้างอิงระเบียบ วช.	ระเบียบการเบิกจ่ายเงิน ตามระเบียบ วช.	มีบางหมวดค่าใช้จ่ายที่ไม่ตรงกับระเบียบ วช. หรือค่าใช้จ่ายที่กำหนดไว้ไม่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายจริงที่เกิดขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการฯ ปรับหมวดค่าใช้จ่ายตามระเบียบ วช. นอกเหนือจากระเบียบ วช. เบิกจ่ายจากงบโครงการของ สวทช.</li> </ul>
3.2 การส่งมอบเงินทุน ไม่ตรงตามแผน	ทาง วช. นัดหมาย สวทช. รายงานความก้าวหน้ากับคณะกรรมการ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อน เมื่อพิจารณาอนุมัติแล้วจึงเบิกจ่ายเงินทุนในแต่ละงวด	ส่งผลกระทบต่อแผนรายรับของโครงการฯ เนื่องจากขึ้นอยู่กับการนัดหมายของ วช. และอาจมีการแก้ไขปรับปรุงรายงานหลังจากการพิจารณา ส่งผลต่อความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนรายรับ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กรณีทาง วช. แจ้งแก้ไข/ปรับปรุงรายงานหลังการประชุม ทางโครงการฯ ดำเนินการจัดทำและส่ง วช. โดยเร็ว</li> <li>- หลังจากส่งรายงาน/รายงานฉบับปรับปรุงแล้ว โครงการฯ ติดตามรายรับจาก วช. อย่างใกล้ชิด</li> <li>- ประสานกับฝ่ายแผนและงบประมาณ ฝ่ายการเงินและบัญชี อย่างใกล้ชิด กรณีที่คาดว่าแหล่งทุนจะส่งรายรับล่าช้ากว่าแผน</li> </ul>



ประเด็น	ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก (วช.)	ผลกระทบกับการทำงาน	แนวทางการปรับตัว
3.3 การคืนเงินเมื่อปิดโครงการ	ส่งมอบเงินทุนที่เหลือคืน วช.	จำนวนนักศึกษาได้รับทุนน้อยกว่าจำนวนที่ขอกู้ไป ดังนั้น เมื่อปิดโครงการฯ สวทช. จะต้องคืนเงินจำนวนมาก (ประมาณ 5.8 ล้านบาท/รุ่น)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แยกรหัสโครงการ(ในระบบ my-project) ตามรุ่นของนักศึกษา สำหรับค่าใช้จ่ายที่เบิกจ่ายกับ วช. เพื่อความสะดวกในการจัดทำรายงานการเงิน</li> <li>- โครงการฯ พิจารณากิจกรรมเพิ่มเติมตามความเหมาะสมเพื่อลดการคืนเงินแหล่งทุน</li> </ul>
4. การส่งมอบตัวชี้วัด ผลผลิต ผลลัพธ์	กำหนดส่งมอบตัวชี้วัด ผลผลิต ผลลัพธ์ เป็นจำนวนที่แน่นอน และมีแนวโน้มจะกำหนดในระดับที่สูงขึ้น ตามกรอบนโยบายฯ	อาจทำให้โครงการฯไม่สามารถส่งมอบ ตัวชี้วัด ผลผลิต ผลลัพธ์ ที่กำหนดไว้ได้ เช่น จำนวนผู้รับทุน จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติระดับ Tier 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการฯ เน้นการรับสมัครนักศึกษาเพื่อให้ได้จำนวนและคุณสมบัติผู้รับทุนตามเป้าหมาย</li> <li>- ติดตามประสานกับมหาวิทยาลัยอย่างใกล้ชิด เพื่อรวบรวมผลงานทางวิชาการของนักศึกษาที่เกิดขึ้น</li> <li>- เพิ่มกิจกรรมเพื่อกระตุ้น สนับสนุน การผลิตผลงานวิชาการของนักศึกษา</li> <li>- ปรับเกณฑ์การคัดเลือกให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น</li> </ul>
5. พิจารณาอนุมัติทุนปีต่อปี	อนุมัติสัญญาเป็นปีต่อปี	มีโอกาที่โครงการฯจะไม่ได้รับอนุมัติในปีต่อไป ส่งผลต่อความแน่นอนเรื่องงบประมาณ รวมถึงการพัฒนาความร่วมมือต่างๆ หรือการขยายหลักสูตร ซึ่งเป็นการดำเนินงานในระยะยาว	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการฯ พัฒนาการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายและคำแนะนำของแหล่งทุน เช่น การขยายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยไทย เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, การปรับปรุงหลักสูตรให้มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น การเพิ่มหลักสูตร Biomedical Engineering เป็นต้น</li> <li>- โครงการฯ ส่งมอบผลการดำเนินงานตัวชี้วัด ผลผลิต ผลลัพธ์ ได้ตามแผนที่ได้กำหนดกับแหล่งทุน</li> <li>- ประสานงานกับฝ่ายแผนและงบประมาณ, ฝ่ายการเงินและบัญชี กรณีที่มีแนวโน้มที่จะไม่ได้รับงบประมาณต่อเนื่อง</li> <li>- ศึกษาแนวทางการขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนอื่นๆ</li> </ul>

# แนวทางการปรับตัวเพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับแหล่งทุนภายนอก

ประเด็น	ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก (บพค.)	ผลกระทบกับการทำงาน	แนวทางการปรับตัว
<b>1. ระยะเวลาเปิดรับสมัครและการประกาศผล</b>	เปิดรับข้อเสนอโครงการฯ ล่วงหน้าและประกาศผลการพิจารณาสนับสนุนทุนภายหลังจากส่งข้อเสนอโครงการฉบับสมบูรณ์ประมาณ 6 เดือน (ไม่กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน)	เมื่อประกาศผลทุนพบว่าผู้สมัครบางส่วนขอสละสิทธิ์เนื่องจากได้งานประจำ หรือมีโอกาสได้ร่วมปฏิบัติงานวิจัยในโครงการอื่นแล้ว จึงทำให้ต้องหาผู้รับทุนทดแทน ภายหลังจากการประกาศผลทุน ส่งผลให้ต้องปรับปรุงข้อเสนอโครงการและอาจมีผลกระทบต่อการขอพิจารณารับทุนทดแทนรายเดิม	เร่งดำเนินการสรรหาผู้รับทุนทดแทนภายใต้เงื่อนไขคุณสมบัติผู้รับทุนรายเดิม และต้องไม่กระทบกับข้อเสนอโครงการวิจัยย่อย และสิ่งส่งมอบเพื่อให้สามารถคงจำนวนทุนและกรอบงบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติทุนจาก บพค. ได้มากที่สุด ทั้งนี้การรับทดแทนผู้ที่สละสิทธิ์จะต้องดำเนินการปรับปรุงข้อมูลและส่งข้อเสนอโครงการฉบับปรับปรุงให้ทันตามกำหนด บพค.
<b>2. การส่งมอบผลงานตามสัญญา</b>	กำหนดการส่งมอบผลงานตามเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งมีเกณฑ์ยอมรับผลงานวิชาการระดับสูง ในระยะเวลารับทุนระยะสั้น	- เกณฑ์การนำส่งผลผลิต เช่น accepted ผลงานตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ ที่มี Impact factor ในระดับ Quartile 1 หรือ Tier 1 และเลขคำขอสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร ภายในระยะเวลารับทุน 1 ปี อาจทำให้ผลงานส่งมอบไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากโครงการวิจัยย่อยไม่สามารถควบคุมระยะเวลานำส่งหน่วยงานภายนอกพิจารณาหรือดำเนินการในขั้นตอนอื่นได้	ตั้งแต่รุ่นที่ 3 ปีที่ 2 และรุ่นที่ 4 (ทุนปีงบประมาณ 2567) บพค. ได้มีข้อกำหนดใหม่กรณีที่มีผู้รับทุนขอลาออกก่อนสิ้นสุดระยะเวลารับทุนจะไม่ให้รับทดแทนแล้วและ สวทช. จะต้องจัดทำหนังสือแจ้งบพค. พร้อมระบุเหตุผล และจะต้องส่งคืนเงินทุนคงเหลือให้แก่ บพค. เมื่อสิ้นสุดโครงการ ดังนั้น ในการบริหารโครงการจึงต้องกำชับให้ผู้รับทุนสามารถปฏิบัติงานวิจัยได้ครบสัญญา 1 ปี และสามารถส่งมอบผลงานได้ตามเป้าหมาย

# แนวทางการปรับตัวเพื่อสนับสนุนกับการทำงานกับแหล่งทุนภายนอก

ประเด็น	ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก (บพค.)	ผลกระทบกับการทำงาน	แนวทางการปรับตัว
(ต่อ)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้รับทุน ลาออกระหว่างรับทุน เนื่องจากได้งานประจำ อาจส่งผลกระทบทำให้ไม่สามารถส่งมอบผลงานได้ตามเป้าหมาย</li> <li>- เนื่องจากการดำเนินงานโครงการวิจัยย่อยอาจมีปัจจัยร่วมที่ส่งผลกระทบต่องานวิจัย ทำให้ต้องขอปรับแผนหรือผลงานส่งมอบ เช่น ผลการทดลอง การร่วมวิจัยกับภาคเอกชน</li> <li>- ไม่สามารถเปลี่ยนนักวิจัยหรือผู้รับทุน เพื่อทดแทนได้หากนักวิจัยหรือผู้รับทุนลาออก</li> </ul>	<p>- สวทช. ตระหนักในการส่งมอบผลงานตามที่ commit โดยได้ออกแบบกลไกการติดตามผลการดำเนินงานโครงการวิจัย โดยให้ผู้รับทุนรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัยรายไตรมาสแก่หัวหน้าโครงการ จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยนักวิจัยพี่เลี้ยงหรือพี่เลี้ยงภาคอุตสาหกรรม เพื่อกำกับดูแลให้ผู้รับทุนสามารถส่งมอบงานได้ตามแผนงาน และแสดงให้เห็นว่าผู้รับทุนได้ดำเนินการอย่างเต็มความสามารถจนถึงที่สุดเพื่อให้สามารถส่งมอบผลงานได้ตามเป้าหมาย และได้เสนอให้ บพค. พิจารณาปรับเกณฑ์การยอมรับผลงานส่งมอบที่มีความเหมาะสมกับระยะเวลารับทุนและสอดคล้องกับเงื่อนไขปัจจัยภายนอกที่ไม่อาจควบคุมได้ หรือพิจารณายอมรับผลงานส่งมอบทดแทนตามความเหมาะสมเพื่อให้สามารถส่งมอบผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<b>3. หมวดค่าตอบแทนนักวิจัยพี่เลี้ยง</b>	หมวดค่าตอบแทนนักวิจัยพี่เลี้ยงเป็นไปตามเกณฑ์ บพค.	ตามข้อบังคับและระเบียบ สวทช. ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนนักวิจัยพี่เลี้ยงในโครงการได้ ซึ่งต้องหารีหรือแนวทางรับและจ่ายเงินทุนสนับสนุนนี้ต่อไป	โครงการฯ จัดทำหนังสือขอความเห็นชอบในการขอเบิกเงินทุนรายการค่าตอบแทนนักวิจัยพี่เลี้ยงตามระบุในสัญญารับทุนนำเสนอ บพค. พิจารณาเพื่อนำมาพัฒนาแผนงานและกำลังคนด้าน วทน. ต่อไป และโครงการฯ จะขอหารีหรือแนวทางการจัดสรรงบประมาณในส่วนนี้ภายใน สวทช. ร่วมกับฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคลต่อไป

ประเด็น	ข้อจำกัดของแหล่งทุนภายนอก (บพค.)	ผลกระทบกับการทำงาน	แนวทางการปรับตัว
<b>4. การจัดโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพผู้รับทุน</b>	กรอบงบประมาณหมวดสวัสดิการ (ค่าอบรม) ตามประเภทผู้รับทุนในอัตราที่ต่างกัน โดยเฉพาะ Postmaster ซึ่งจะมีงบประมาณคงเหลือสำหรับการอบรมหรือการร่วมกิจกรรม บพค. ไม่เกิน 10,000 บาท	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพผู้รับทุนในรูปแบบ in house training สำหรับผู้รับทุนทุกคน จะต้องบริหารงบประมาณโครงการให้ครอบคลุม และไม่เกินกรอบงบประมาณที่ บพค. กำหนดไว้</li> <li>- การสำรองงบประมาณบางส่วนไว้เพื่อรองรับกิจกรรมประชุมเชิงวิชาการที่ บพค. จัดให้มีขึ้นระหว่างรับทุนด้วย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สวทช. ได้ปรับปรุงแนวทางการบริหารโครงการให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของ บพค. โดยจัดสรรงบประมาณภายในฝ่าย RPD ส่วนหนึ่งเพื่อสำรองจ่ายในการจัดกิจกรรมและปรับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้รับทุนแบบ Hybrid Learning ซึ่งจัดให้มีการอบรมแบบ onsite ในหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการซึ่งผู้เข้ารับการอบรมจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะร่วมด้วยจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการอบรม อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมที่สามารถพัฒนาต่อยอดการสร้างเครือข่ายบุคลากรด้านงานวิจัยและนวัตกรรมได้ในอนาคต ประกอบกับการจัดอบรมแบบ online ในหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในด้านจริยธรรมการวิจัยหรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถศึกษาได้จากการบรรยายให้ความรู้หรือร่วมกิจกรรมผ่านทาง online เพื่อช่วยให้ผู้รับทุนสามารถเติมเต็มศักยภาพได้โดยสะดวก และสามารถบริหารเวลาร่วมกับการปฏิบัติงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับแผนการพัฒนาศักยภาพผู้รับทุนในระยะต่อไป ผู้รับทุนจะสามารถเลือกเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานวิจัยด้วยตนเอง โดยการสำรองจ่ายค่าลงทะเบียนล่วงหน้า แล้วจึงนำไปเสร็จรับเงินมาเบิกจ่ายโครงการฯ ตามข้อกำหนดของ บพค. ทั้งนี้ โครงการฯ จะต้องตรวจสอบการใช้งบประมาณตลอดระยะเวลาโครงการไม่ให้เกินกว่ากรอบงบประมาณที่ได้รับจาก บพค. และขอเบิกเงินทุนหมวดสวัสดิการ (ค่าอบรม) เมื่อสิ้นสุดโครงการ</li> </ul>



แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-3.2</b> การผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ *</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนทุนต่อเนื่องแก่นักศึกษาระดับอุดมศึกษา (โท เอก) เพื่อให้ นักศึกษามาทำงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ ร่วมกับนักวิจัยสวทช.โดย เน้นงานวิจัยในสาขาที่เกี่ยวกับประเด็นวิจัย ตาม Agenda Base ของสวทช. รวมทั้งประเด็นวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ BCG, EECi และ National AI Strategy [ไตรมาส 1-4]</li> <li>จัดกิจกรรมให้แก่ นักศึกษาปริญญาโท ปริญญาเอก เพื่อพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการทำงาน [ไตรมาส 1-4]</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเนื่องแก่นักศึกษาระดับอุดมศึกษา (โท เอก) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รวม 297 ทุน* (ปริญญาโท 140 ทุน ปริญญาเอก 157 ทุน) นักศึกษามาทำงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ร่วมกับนักวิจัย สวทช. จำนวน 254 ทุน (ปริญญาโท 102 ทุน ปริญญาเอก 152 ทุน) คิดเป็น <b>86%</b> [*ทุนระดับโท-เอก หมายถึง โครงการทุน TGIST,TAIST-Tokyo Tech, TAIST-JAIST และโครงการพัฒนาบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูง ด้าน ว และ น ระหว่าง สวทช. กับ 8 มหาวิทยาลัย]</li> <li>จัดกิจกรรมให้แก่ นักศึกษาปริญญาโท ปริญญาเอก เพื่อพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการทำงาน [ไตรมาส 4]</li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการผลิตบัณฑิตวิจัยคุณภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามเป้าหมาย [ร้อยละ 100]</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2567 โครงการ TAIST-Tokyo Tech ได้จัดกิจกรรม Orientation Ceremony 2024 และ Visit NSTDA Lab Tour ณ ห้องห้องอดิทอเรียน อาคาร BIOTEC โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าศึกษาและร่วมทำงานวิจัยกับศูนย์แห่งชาติของ สวทช. ให้กับผู้รับทุนใหม่ ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 54 คน <b>รวมจัดกิจกรรมทั้งสิ้นในปีงบประมาณ 2567 จำนวน 5 กิจกรรม</b></li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>นักศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ทำวิจัยวิทยานิพนธ์ร่วมกับนักวิจัยสวทช. ในโจทย์วิจัยของ สวทช. โดยมีนักวิจัยเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา (ทุนต่อเนื่อง) [ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75]</li> <li>นักศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ที่สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2567 ทำงานและเข้าสู่วิชาชีพทาง ว และ น [ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90]</li> </ol>		 <ol style="list-style-type: none"> <li>นักศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ที่สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2567 ทำงานและเข้าสู่วิชาชีพทาง ว และ น <b>ร้อยละ 93</b></li> </ol> <p style="text-align: right;"><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-3.3</b> สรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster) เพื่อทำวิจัยด้วยโจทย์วิจัยของ สวทช. และโจทย์วิจัยจากภาคเอกชน*</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาและส่งเสริมนักวิจัยอาชีพระดับหลังปริญญาเอกและปริญญาโทโดยร่วมมือกับศูนย์แห่งชาติและหน่วยงานเฉพาะทางโดยทำงานวิจัยร่วมกับ สวทช.และภาคเอกชน (ไตรมาส 1-4)</li> <li>สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยหลังปริญญาเอกและปริญญาโทเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม (ไตรมาส 1-4)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster) ernerที่ได้รับงบประมาณจาก บพค. ปีงบประมาณ 2567 รุ่น 3/2 และ รุ่น 4 รวม 46 คน (นักวิจัยหลังปริญญาเอก 32 คนและนักวิจัยหลังปริญญาโท 14 คน)</li> <li>จำนวนการสนับสนุนทุนนักวิจัยหลังปริญญาเอกหรือหลังปริญญาโทที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. ทุนต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2566 จำนวน 90 คน</li> <li>จัดกิจกรรมให้แก่นักศึกษาปริญญาโท ปริญญาเอกเพื่อพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการทำงาน (ไตรมาส 4)               <ol style="list-style-type: none"> <li>อบรมหลักสูตร : เทคนิคการทำงานร่วมกับคนทุก Gen ด้วยหลัก DISC วันพฤหัสบดีที่ 18 กรกฎาคม 2567 เวลา 08.30-16.00 น. ณ ห้อง CC405 ชั้น 4 อาคารศูนย์ประชุมอุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 42 คน</li> <li>การศึกษาดูงานวันพฤหัสบดีที่ 8 สิงหาคม 2567 เวลา 06.30-18.30 น. ณ เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) และ GC Chemical Experience Campus ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 35 คน</li> <li>อบรมหลักสูตรการใช้งาน Mendeley และ SciVal เพื่อสนับสนุนการวิจัย วันพฤหัสบดีที่ 22 สิงหาคม 2567 เวลา 08.30-16.00 น. ณ ห้อง CC405 ชั้น 4 อาคารศูนย์ประชุมอุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 28คน</li> </ol> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของสรรหาและดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster) เพื่อทำวิจัยด้วยโจทย์วิจัยของ สวทช. และโจทย์วิจัยจากภาคเอกชนตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100)</li> </ol>		<p>รวมจัดกิจกรรมทั้งสิ้นในปีงบประมาณ 2567 จำนวน 10 กิจกรรม</p>
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนนักวิจัยรุ่นใหม่ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoc) และปริญญาโท (Postmaster) ernerที่ได้รับงบประมาณจาก บพค. (ไม่ต่ำกว่า 31 คน)</li> <li>จำนวนการสนับสนุนทุนนักวิจัยหลังปริญญาเอกหรือหลังปริญญาโทที่ทำวิจัยกับนักวิจัย สวทช. ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2566 (90 คน)</li> </ol>		<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-4.1</b> การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี ***</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มโอกาสการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (Career Path)</li> <li>- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหลักสูตรที่จำเป็น NSTDA Compliance Awareness การสร้างความตระหนักรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ (งาน เงิน คน)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ (ไตรมาส 1-4)</li> <li>2. รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารทุกไตรมาส (ไตรมาส 1-4)</li> </ol>	<p>การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรในไตรมาส 4/2567 ตามกลุ่มตำแหน่งได้ตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 115 ของแผนปี 2567 และจำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการอบรมตามแผน รวมทั้งสิ้น 9,755 คน คิดเป็นร้อยละ 169.15 ประกอบด้วยหมวดหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Top Leader development Program</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดร.ปวิณ นราเมธกุล ผช.ผพว. เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง รุ่นที่ 3 ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567- เดือนมีนาคม 2568 จัดโดยมูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง</li> <li>- ดร.อดิสร เตื่อนตรา นนท์ ผช.ผพว. เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.) รุ่นที่ 12 ระหว่างวันที่ 28 ส.ค. 67 - 29 ม.ค. 68 จัดโดยคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์</li> <li>- ศ.ดร.ชูกิจ ลิมปิจำนงค์ ผพว. ผ่านการคัดเลือกเข้ารับการศึกษาศูนย์การป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ 67 จัดโดยสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ</li> </ul> </li> <li>2. <b>Manager Management Program</b> ดำเนินการจัดหลักสูตร เตรียมความพร้อมพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง (Intensive Management Development Program: IMDP#4) สำหรับกลุ่ม รัชการผู้จัดการ หัวหน้างาน และหัวหน้าทีมวิจัย Module 2 : ADAPTEVE LEADERSHIP PROGRAM ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- มิถุนายน- สิงหาคม 2567 [e-learning] Digital Learning [Post-Learning] 5 หลักสูตร 1) Complex Problem Solving and Decision Making 2) Business Process Improvement 3) Lead Team and Lead Leaders 4) Coaching Skill for Manager 5) Beyond Executive Presentation จำนวนคนเข้าครบ 43 คน ผลประเมินความพึงพอใจ 93.20%</li> <li>- 23 กรกฎาคม 2567 จัดกิจกรรม HACKATHON จำนวนผู้เข้าร่วม 40 คน ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจ 96% ความพึงพอใจวิทยากร 97% ความพึงพอใจหลักสูตร 96%</li> <li>- ผลประเมินภาพรวม 5 หลักสูตร Onsite การรับรู้และเข้าใจ 93% ความพึงพอใจวิทยากร 94.80% ความพึงพอใจหลักสูตร 94.40%</li> </ul> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่มตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคลากรปี 2567 [Training Days] ตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100)</li> <li>2. จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการอบรมตามแผน (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)</li> <li>2. ร้อยละการรับรู้และเข้าใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้เข้าร่วม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)</li> </ol>		

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-4.1</b> การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว [Development roadmap] การพัฒนาบุคลากรประจำปี ***</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มโอกาสการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (Career Path)</li> <li>- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหลักสูตรที่จำเป็น NSTDA Compliance Awareness การสร้างความตระหนักรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ (งาน เงิน คน)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ (ไตรมาส 1-4)</li> <li>2. รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารทุกไตรมาส (ไตรมาส 1-4)</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 19 สิงหาคม 2567 จัดกิจกรรม Project Assignment นำเสนอ 5 กลุ่ม ต่อคณะกรรมการ PPR ประกอบด้วยโครงการ ดังนี้             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lean Financial Reporting Process ผลคะแนน 90.60%</li> <li>2. Employee Happiness Index ผลคะแนน 82.60%</li> <li>3. Equip UP การใช้ platform เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ ผลคะแนน 85.20%</li> <li>4. สร้างความตระหนัก เสริมสร้างความปลอดภัย ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุของนักศึกษาฝึกงานภายใน สวทช. ผลคะแนน 83.1%</li> <li>5. Selection Criteria and Evaluation Process for NSTDA CORE RESEARCH แนวทางการคัดเลือกและประเมินแผนงานวิจัยสำคัญของ สวทช. เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ผลคะแนน 83%</li> </ol> </li> <li>- ประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน (POST-ASSESSMENT) จำนวน 43 คน โดยผลประเมินภาพรวมผู้เข้าอบรม Group Report Assessment Competency ทั้งภาพรวม Pre-Post test ก่อนการอบรมผลประเมินตนเอง = 3.51 ผลประเมินจากผู้บังคับบัญชา = 3.77 และหลังจากอบรมผลประเมินตนเอง = 3.96 ผลประเมินจากผู้บังคับบัญชา = 4.04</li> </ul> <p><b>3. BCG Implementation &amp; Technology Commercialization Capacity Building Program</b> วันที่ 24-26 ก.ค. 67 จัดหลักสูตร How to win the Battles : 3 Steps ก้าวสู่ Battles รุ่นต่อไป ด้วยศาสตร์และศิลป์ของการนำเสนออย่างมืออาชีพ ให้แก่ บุคลากรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับ Pre Battles เพื่อเสริมสร้างทักษะการนำเสนองานและการเล่าเรื่องอย่างมืออาชีพ กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมอบรม 30 คน ผลประเมินหลักสูตร 87.50% ผลประเมินวิทยากร 90.28%</p> <p><b>4. Tools for Research Management Program</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 18 กันยายน 2567 หัวข้อ SciVal Redesign - New Interface and Navigation มีผู้เข้าร่วม 38 คน ผลประเมินหลักสูตร 87.50% ผลประเมินวิทยากร 96.53%</li> </ul>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่มตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคลากรปี 2567 (Training Days) ตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100)</li> <li>2. จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการอบรมตามแผน (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)</li> <li>2. ร้อยละการรับรู้และเข้าใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้เข้าร่วม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)</li> </ol>		<p style="text-align: right;"><b>ผลสำเร็จร้อยละ 103.6 ของแผนปี 2567</b></p>

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



แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-4.1</b> การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว [Development roadmap] การพัฒนาบุคลากรประจำปี ***</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มโอกาสการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (Career Path)</li> <li>- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหลักสูตรที่จำเป็น NSTDA Compliance Awareness การสร้างความตระหนักรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ (งาน เงิน คน)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ [ไตรมาส 1-4]</li> <li>2. รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารทุกไตรมาส [ไตรมาส 1-4]</li> </ol>	<p><b>5. IT Skill</b> ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพิ่มทักษะความรู้ทางด้าน IT และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน ปี 2024 จากวิทยากรภายใน โดยดำเนินการตามแผนงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 19 ก.ค. 67 หลักสูตร ฟีเจอร์ใหม่ใน PABI2 (ใบรับรองแทนใบเสร็จอิเล็กทรอนิกส์, การตรวจรับ การเบิกจ่ายผ่านระบบ) เข้าร่วมอบรม 83 คน ผลประเมินหลักสูตร 92.83 % ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจ 83.42%</li> <li>- 29 ส.ค. 67 หลักสูตร Google Forms Basic &amp; Regular Expression (RegEx) เข้าร่วมอบรม 43 คน ผลประเมินหลักสูตร 88.89 % ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจ 83.86%</li> <li>- 19 ก.ย. 67 หลักสูตร myProject-TRIUP Version2 New Features การบริหารผลงานวิจัยและนวัตกรรม เข้าร่วมอบรม 80 คน ผลประเมินหลักสูตร 93.52% ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจ 81.48%</li> </ul> <p><b>6. IT Proficiency Development Program</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 9 ก.ค. 67 หลักสูตร IT Trends หัวข้อ เทคโนโลยีที่ก้าวไป...ทำอย่างไรให้ก้าวทัน เข้าร่วมอบรม 76 คน ผลประเมินหลักสูตร 96.27 % ผลประเมินวิทยากร 98.68%</li> <li>- 18 ก.ค. 67 หลักสูตร IT Trends หัวข้อ โลกยุคใหม่...อยู่กับ AI อย่างรู้ทัน IT Security Awareness เข้าร่วมอบรม 96 คน ผลประเมินหลักสูตร 88.48 % ผลประเมินวิทยากร 88.87%</li> <li>- 10 ก.ค. 67 หลักสูตร IT Security Awareness รุ่น 3 เข้าร่วมอบรม 72 คน ผลประเมินหลักสูตร 96.27% ผลประเมินวิทยากร 92.08%</li> </ul>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่มตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคลากรปี 2567 [Training Days] ตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100)</li> <li>2. จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการอบรมตามแผน [ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80]</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85]</li> <li>2. ร้อยละการรับรู้และเข้าใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้เข้าร่วม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80]</li> </ol>		<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 103.6 ของแผนปี 2567</b></p>

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

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-4.1</b> การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว [Development roadmap] การพัฒนาบุคลากรประจำปี</p> <p>***</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มโอกาสการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (Career Path)</li> <li>- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหลักสูตรที่จำเป็น NSTDA Compliance Awareness การสร้างความตระหนักรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ (งาน เงิน คน)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ (ไตรมาส 1-4)</li> <li>2. รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารทุกไตรมาส (ไตรมาส 1-4)</li> </ol>	<p><b>7. Safety &amp; Quality &amp; Environment based Development Program</b> ดำเนินการจัดหลักสูตรความปลอดภัยพื้นฐานที่จำเป็น ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 ก.ค. 67 หลักสูตรความปลอดภัยในการทำงานกับสารเคมี ผู้เข้าร่วมอบรม 20 คน ผลประเมินหลักสูตร 98.21% ผลประเมินวิทยากร 94.05%</li> <li>- 15, 16 ก.ค. 20 ส.ค. 67 หลักสูตรดับเพลิงขั้นต้น รุ่นที่ 7-9 ผู้เข้าร่วมอบรมรวม 93 คน ภาพรวมผลประเมินหลักสูตร 97.51% ผลประเมินวิทยากร 98.11%</li> <li>- 17 ก.ค. และ 21-22 ส.ค. 67 หลักสูตรปฐมพยาบาลเบื้องต้น รุ่นที่ 6-8 ผู้เข้าร่วมอบรมรวม 72 คน ภาพรวมผลประเมินหลักสูตร 98.62% ผลประเมินวิทยากร 99.31%</li> <li>- 18 ก.ค. 67 หลักสูตรปฐมพยาบาลเบื้องต้น เน้นการทำ CPR&amp;AED รุ่นที่ 2 ผู้เข้าร่วมอบรมรวม 42 คน ผลประเมินหลักสูตร 98.72% ผลประเมินวิทยากร 98.01%</li> <li>- 29 ส.ค. 67 หลักสูตรความปลอดภัยในการทำงานกับชีวภาพ รุ่นที่ 2 ผู้เข้าร่วมอบรม 85 คน ผลประเมินหลักสูตร 96.57% ผลประเมินวิทยากร 97.30%</li> </ul> <p><b>8. New Staff Onboarding Program ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สวกช. (3 วัน) รอบใหญ่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1-3 ก.ค. 67 เข้าร่วมอบรม 9 คน ผลประเมินหลักสูตร 98.81% ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจ 91.67%</li> <li>- 2-3 ก.ย. 67 เข้าร่วมอบรม 9 คน ผลประเมินหลักสูตร 95.54% ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจ 89.84%</li> </ul> <p><b>New Staff Onboarding Program ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สวกช. (1 วัน) รอบย่อย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 ก.ค. 67 ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย 18 คน</li> <li>- 16 ก.ค. 67 ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย 9 คน พนักงาน/พนักงานโครงการ 1 คน</li> <li>- 1 ส.ค. 67 ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย 15 คน พนักงาน/พนักงานโครงการ 1 คน</li> <li>- 16 ส.ค. 67 ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย 6 คน พนักงาน/พนักงานโครงการ 3 คน</li> <li>- 2 ก.ย. 67 ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย 9 คน</li> <li>- 16 ก.ย. 67 พนักงาน/พนักงานโครงการ 1 คน ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย 2 คน</li> </ul> <p><b>NSTDA Talk ชวนฟัง ชวนคุย ชวนคิด ชวนแบ่งปันประสบการณ์ดีๆ จากรุ่นพี่สู่น้อง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 28 มิ.ย. 67 (รุ่น1) เข้าร่วมอบรม 11 คน ผลประเมินหลักสูตร 92.50%</li> <li>- 19 ก.ย. 67 (รุ่น2) เข้าร่วมอบรม 80 คน ผลประเมินหลักสูตร 93.75%</li> </ul> <p style="text-align: right;"><b>ผลสำเร็จร้อยละ 103.6 ของแผนปี 2567</b></p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่มตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคลากรปี 2567 (Training Days) ตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100)</li> <li>2. จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการอบรมตามแผน (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85]</li> <li>2. ร้อยละการรับรู้และเข้าใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้เข้าร่วม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80]</li> </ol>		

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

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-4.1</b> การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี ***</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มโอกาสการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (Career Path)</li> <li>- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหลักสูตรที่จำเป็น NSTDA Compliance Awareness การสร้างความตระหนักรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ (งาน เงิน คน)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ (ไตรมาส 1-4)</li> <li>2. รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารทุกไตรมาส (ไตรมาส 1-4)</li> </ol>	<p><b>กิจกรรมเรียนรู้ภาคปฏิบัติใหม่ (Real World Exploring Learning) : RDI</b> นักวิจัยใหม่ 8 คน ดร.สุวิจักขณ์ เดียวอิสเรศ(สก.) ดร.นิศากร ยอดสนิท (ศน.) ดร.ธีรวิชัย ตระกูลวิไลวรรณ (ศน.) ดร.ณัฐตา จันทรชานา (ศว.) ดร.กาญจนาวดี สิงขรอาจ (ศว.) ดร.จิตราภรณ์ แยมจะบก(ศช.) ดร.ชุตินา แซ่เฮง (ศว.) ดร.ชนิกานต์ อริยะกุล (สก.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 8 ส.ค.67 ศึกษาเรียนรู้ภาพรวม (RDIM) การประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนกลุ่มโปรแกรมเกษตรและอาหาร</li> <li>- 9 ส.ค.67 แนะนำสายงาน RDIM</li> <li>- 20 ส.ค.67 BCG-Driver Meeting / ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลการดำเนินการต่อสัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์ของ สวทช. (NSTDA-IACUC)</li> </ul> <p><b>กิจกรรมเรียนรู้ภาคปฏิบัติใหม่ (Real World Exploring Learning) : AGRITEC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 19 ก.ย. 67 ลงพื้นที่อบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างสีส้นและลดลายบนผ้าและกระดาษของวิสาหกิจชุมชนด้วยการถ่ายทอดเทคโนโลยีแปงพิมพ์จากผลสีธรรมชาติและการออกแบบตัดเย็บแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ ณ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกษตรสวนนอก ต.บางยี่รงค์ อ.บางคนที จ.สมุทรสงคราม โดยมีนักวิจัยใหม่ 2 คน ดร.ณัฐตา จันทรชานา (ศว.) และดร.กัญญาณัฐ เกษตรสุนทร (ศน.)</li> </ul> <p><b>สรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567 ดังนี้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่มตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคลากรปี 2567 (Training Days) ตามแผนที่กำหนด รวมจำนวน 149.50 วัน คิดเป็นร้อยละ 115</li> <li>- จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการอบรมตามแผน รวมทั้งสิ้น 9,755 คน คิดเป็นร้อยละ 169.15</li> <li>- ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 91.12</li> <li>- การรับรู้และเข้าใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้เข้าร่วม คิดเป็นร้อยละ 86.60</li> </ul> <p style="text-align: right;"><b>ผลสำเร็จร้อยละ 103.6 ของแผนปี 2567</b></p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่มตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคลากรปี 2567 (Training Days) ตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100)</li> <li>2. จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการอบรมตามแผน (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85]</li> <li>2. ร้อยละการรับรู้และเข้าใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้เข้าร่วม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80]</li> </ol>		

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



## IMDP รุ่น 4 : HACKATHON (23 กรกฎาคม 2567)





# IMDP รุ่น 4 : นำเสนอ Project Management (19 สิงหาคม 2567)

**“hampharathat  
khamkhan PPR  
namseu Project  
Assignment”**  
“Go Green & Lean Cost”

**IMDP**

- 1 **Lean Financial Reporting Process** 90.6%
- 2 **Employee Happiness Index** 86.2%
- 3 **Equip UP** 85.2%
- 4 **สร้างความรู้ ทักษะ เสริมสร้างความปลอดภัย ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุของนักศึกษาฝึกงาน ภายใน ลอช.** 83.1%
- 5 **Selection Criteria and Evaluation Process for NSTDA CORE RESEARCH** 83%





# HRI-4.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี

## BCG Implementation & Technology Commercialization Capacity Building Program

วันที่ 24-26 ก.ค. 67

หลักสูตร How to win the Battles : 3 Steps ก้าวสู่ Battles รุ่นต่อไปด้วยศาสตร์และศิลป์ของการนำเสนออย่างมืออาชีพ

**HOW TO WIN THE BATTLES**

3 Steps ก้าวสู่ battles รุ่นต่อไป ด้วยศาสตร์และศิลป์ของการนำเสนออย่างมืออาชีพ (สำหรับกลุ่ม Pre - Battles)

หลักสูตร Upgrade เน้นหนักกับการนำเสนอแบบ และการเล่าเรื่องไว้ด้วยกัน โดยมีสามองค์ประกอบหลักสำคัญ นั่นคือเข้าใจประเด็นและผู้รับสาร การใช้ข้อมูลที่เหมาะสม และการนำเสนอที่ดี วิทยากรจะถ่ายทอดถึงหลักการและแสดงตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับงานของผู้อบรม และถ่ายทอดผ่านการทำ Workshop เพื่อให้มีความรู้ทั้งหมดไปใช้งานได้จริงในทางปฏิบัติด้วยกัน

ระยะเวลาอบรม 3 วัน / 18 ชั่วโมง

**DAY 1**  
24 July 2024 : **STORYTELLING**  
Pitching: เริ่มต้นการนำเสนอแบบมืออาชีพ  
กิจกรรมนำร่อง : เรื่องราว 60 วินาที

**DAY 2**  
25 July 2024 : **SLIDEOLOGY**  
Pitching Deck และสไลด์เบื้องต้น คู่มือการนำเสนอให้ดูเป็นมืออาชีพ  
Slideology: กฎห้าข้อในการสร้างสไลด์

**DAY 3**  
26 July 2024 : **PITCHING**  
- ทักษะการนำเสนอที่จำเป็นสำหรับ นักเทคโนโลยีและนวัตกรรม  
- การจัดการการนำเสนอที่ดูเป็นมืออาชีพ  
- ทักษะการนำเสนอที่จำเป็นสำหรับ นักเทคโนโลยีและนวัตกรรม

สถานที่อบรม : ห้องอบรมชั้น 3 อาคารซอฟต์แวร์พาร์ค ถนนแจ้งวัฒนะ ปากเกร็ด นครปฐม

ผู้ประสานงาน : ปัทม พงษ์ญาติ, จันทิมา คำคำชื่น  
เบอร์โทร 02-5839992 ต่อ 81427, 81424 email : ttd@swpark.or.th





# HRI-4.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี

## ทักษะความรู้ทางด้าน IT และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน

วันที่ 19 ก.ค. 67 (หลักสูตร 0.5 วัน)  
หลักสูตร พีเจอาร์ใหม่ใน PABIZ (ใบรับรองแทนใบเสร็จอิเล็กทรอนิกส์,  
การตรวจรับการเบิกจ่ายผ่านระบบ)

วันที่ 29 ส.ค. 67 (หลักสูตร 1 วัน)  
หลักสูตร Google Forms Basic & Regular Expression (RegEx)



Presented by: PABIZ, 2024



**PABIZ**  
พีเจอาร์ใหม่ใน PABIZ  
(ใบเสร็จแทนใบเสร็จอิเล็กทรอนิกส์,  
การตรวจรับการเบิกจ่ายผ่านระบบ)  
วันศุกร์ที่ 19 ก.ค. 2567 เวลา 13.30-16.00 น.  
ณ ห้อง 113 ออดิทอเรียม สท.

คุณสรวิชัย ติงสุป ติง  
คุณบัณฑิต กิตติศรีเจริญชัย  
งานพัฒนาระบบฯ (ISS)

**จำนวน 80 ที่นั่ง/รุ่น**

ติดต่อ: งานพัฒนาระบบฯ ฝ่ายกลยุทธ์ฯ โทร. 0-2562-1111 ต่อ 1110  
ผู้ประสานงานหลักสูตร: คุณนิตติ (Niti) นามสินธุ์ โทร. 0-2562-1111 ต่อ 1110  
e-mail: soon@ee.suvarnaphumi.ac.th




Presented by: PABIZ, 2024



**Google Forms**  
การสร้างแบบสอบถามออนไลน์  
ด้วย "Google Forms Basic  
& Regular Expression (RegEx)"  
วันพฤหัสบดีที่ 29 สิงหาคม 2567  
เวลา 9.00-16.00 น.  
ณ ห้อง 113 ออดิทอเรียม สท.

คุณศักดิ์มงคล ปารารัตน์  
ทีม IT

**จำนวน 40 ที่นั่ง/รุ่น**

ติดต่อ: งานพัฒนาระบบฯ ฝ่ายกลยุทธ์ฯ โทร. 0-2562-1111 ต่อ 1110  
ผู้ประสานงานหลักสูตร: คุณนิตติ (Niti) นามสินธุ์ โทร. 0-2562-1111 ต่อ 1110  
e-mail: soon@ee.suvarnaphumi.ac.th





## ทักษะความรู้ทางด้าน IT และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน

วันที่ 19 ก.ย. 67 (หลักสูตร 0.5 วัน)

หลักสูตร myProject-TRIUP Version2 New Features การบริหารผลงานวิจัย และนวัตกรรม

**IT. SKILL**  
การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว

**myProject-TRIUP Version 2 New feature!**  
การบริหารผลงานวิจัยและนวัตกรรม  
วันพฤหัสบดีที่ 19 กันยายน 2567  
เวลา 13.30-16.30 น.  
ทาง WebEx

คุณจุฑาทิพย์ สกลสิทธิ์  
ทีม IT

**ไม่จำกัดจำนวนผู้เข้าชม**

รายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อคุณจุฑาทิพย์ สกลสิทธิ์ โทร. 02-562-1115 หรืออีเมล jts@nstda.or.th

**แนะนำการใช้งาน**

**ระบบ myProject TRIUP เฟส 2**

ส่วนบริหารผลงานวิจัยและนวัตกรรม ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการวิจัย-นวัตกรรม พ.ศ. 2564



หน้าตาเป็นการขอ สอวท. ผ่านระบบ TRIUP สอวท. ระบบ myProject

การดำเนินการขอ สอวท. ผ่านระบบ TRIUP สอวท.

ระบบ myProject

การดำเนินการขอ สอวท. ผ่านระบบ TRIUP สอวท.

การดำเนินการขอ สอวท. ผ่านระบบ TRIUP สอวท.

**แบบฟอร์มในระบบ myProject-TRIUP**

รายละเอียดของเอกสาร/โครงการ

รายการเอกสาร/โครงการ

ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบ

หน้าตาเป็นการขอ สอวท. ผ่านระบบ TRIUP สอวท. ระบบ myProject

การดำเนินการขอ สอวท. ผ่านระบบ TRIUP สอวท.

การดำเนินการขอ สอวท. ผ่านระบบ TRIUP สอวท.



**Safety & Quality & Environment based Development Program**

หลักสูตรหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงานกับสารเคมี  
หลักสูตรความปลอดภัยในการทำงานกับชีวภาพ

หลักสูตรดับเพลิงขั้นต้น รุ่นที่ 7-9

หลักสูตรปฐมพยาบาลเบื้องต้น รุ่นที่ 6-8





# HRI-4.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี

## New Staff Onboarding Program

หลักสูตร ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สวทช. รอบใหญ่ (3วัน)  
รุ่น 3 (1-3 ก.ค.67)



หลักสูตร ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สวทช. รอบใหญ่ (2วัน)  
รุ่น 4 (1-2 ก.ย.67),



หลักสูตร ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สวทช. รอบย่อย (1วัน)  
วันที่ 1,16 ก.ค., 1,16 ส.ค., 2,16 ก.ย. 67





# HRI-4.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี

## NSTDA Talks: ชวนคุย ชวนคิด ชวนแบ่งปันประสบการณ์ดีๆ จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง

รุ่น 1 (28 มิ.ย. 67)

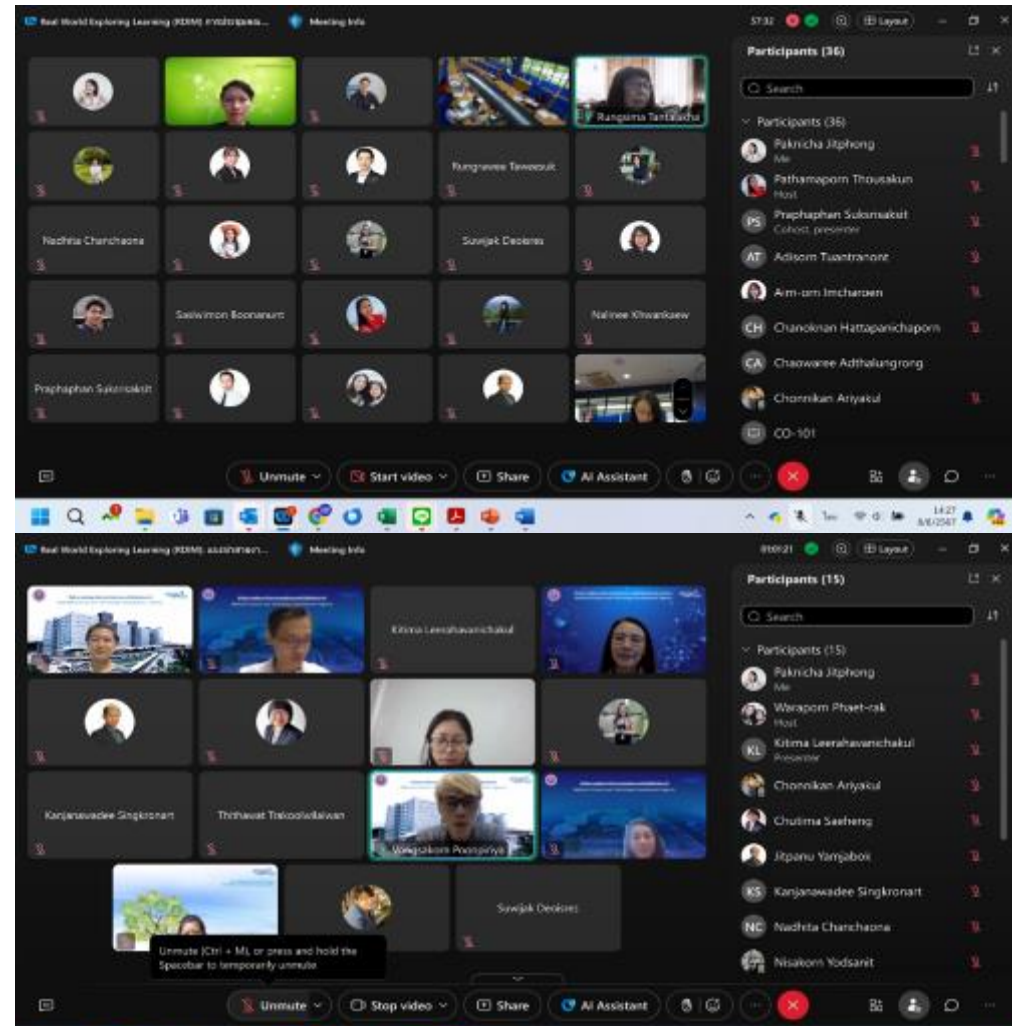
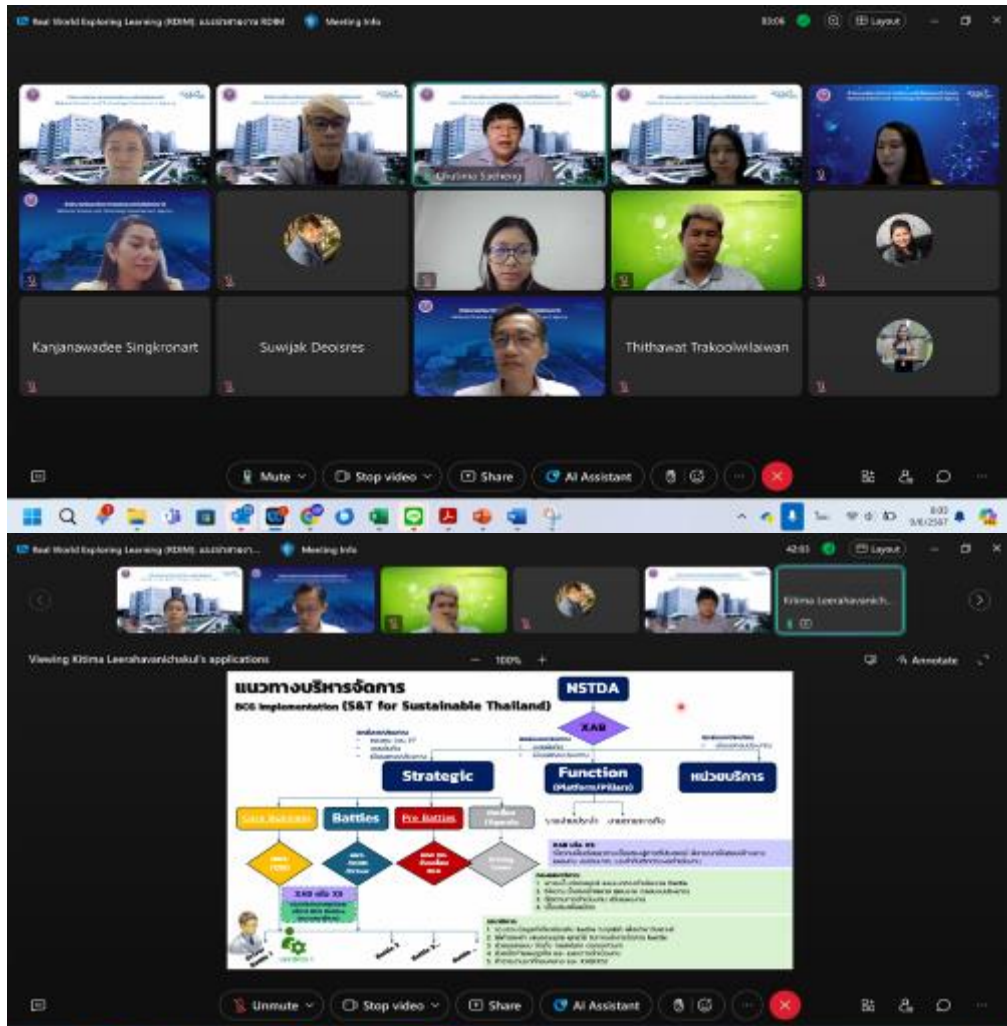


รุ่น 2 (19 ก.ย. 67)





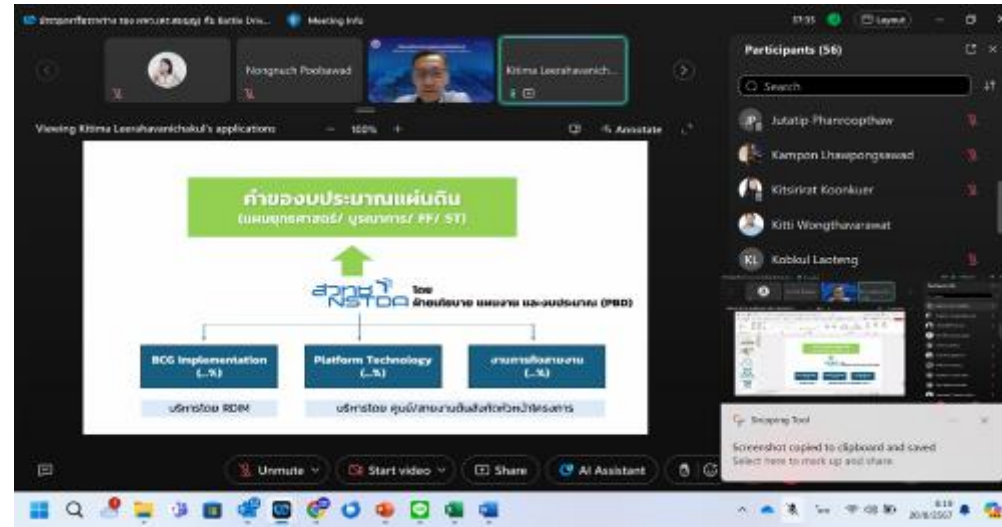
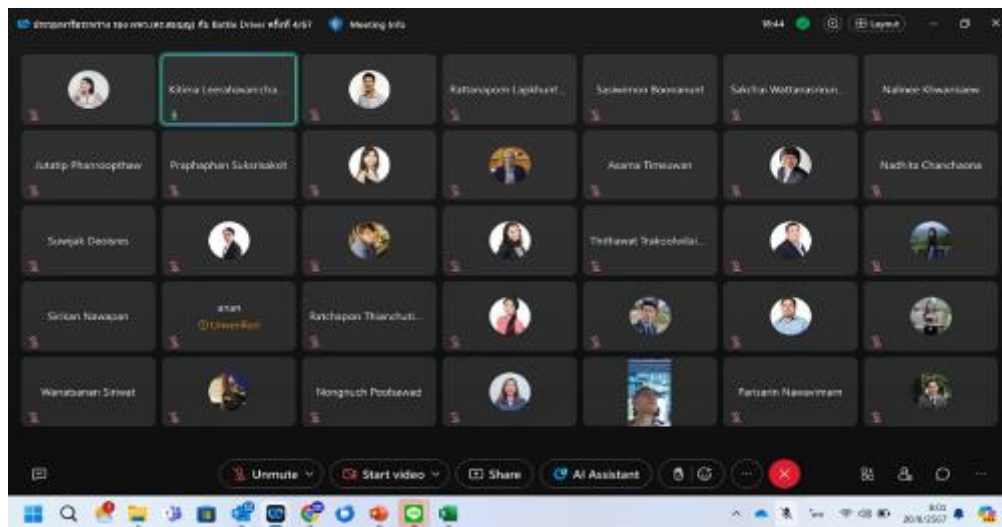
# กิจกรรมเรียนรู้ที่วิจัยใหม่ Real World Exploring Learning (RDI 8, 9 ส.ค. 67)



9 ส.ค. 67 แนะนำสายงาน RDIM / 8 ส.ค. 67 การประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนกลุ่มโปรแกรมเกษตรและอาหาร RDI นักวิจัยใหม่ 8 คน ดร.สุวิจักขณ์ เตียวอิศเรศ(สท.) ดร.นิศากร ยอดสมนึก (ศน.) ดร.ธีร์ธวัช ตรีะกุลวิไลวรรณ (ศน.) ดร. ณฐิตา จันทรชานา (ศว.) ดร.กาญจนาวดี สิงขรอาจ (ศว.) ดร.จิตรภาณุ แยมจะบก(ศช.) ดร.ชุตินา แซ่เอง (ศว.) ดร.ชนนิกานต์ อริยะกุล (สท.) เรียนรู้กระบวนการบริหารงานวิจัย การวางแผนงานวิจัย การวิเคราะห์โครงการ แหล่งทุนการสนับสนุนการวิจัย ที่ทางนักวิจัยของสวทช.สามารถที่จะส่ง proposal เพื่อขอทุนมาทำวิจัยได้ ทั้งทุนภายในและภายนอก จริยธรรมการวิจัย และเปิดโอกาสให้นักวิจัยใหม่ได้เข้าร่วมประชุมร่วมกับคณะกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง ได้รับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการพร้อมเรียนรู้ขั้นตอนการนำเสนอโครงการในการประชุม ได้เห็นขั้นตอนการนำเสนอ รายงานความก้าวหน้า และสรุปผลงานส่งมอบของโครงการย่อยต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานวิจัยให้สำเร็จต่อไป



## กิจกรรมเรียนรู้ที่วิจัยใหม่ Real World Exploring Learning (RDI 20 ส.ค. 67)



20 ส.ค. 67 BCG-Driver Meeting / ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลการดำเนินการต่อสัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์ของ สวทช. (NSTDA-IACUC) นักวิจัยใหม่เข้าร่วมประชุม 6 คน ดร.สุวิจักขณ์ เตียวอิศเรศ(สก.) ดร.นิศากร ยอดสนิท (ศน.) ดร.ธีร์ธวัช ตระกูลวิไลวรรณ (ศน.) ดร. ณฐิตา จันทรชานา (ศว.) ดร.ชุตีมา แซ่เฮง (ศว.) ดร.ชนนิกานต์ อริยะกุล (สก.) ได้เรียนรู้ขั้นตอนการติดตาม การดำเนินงานในกลุ่ม BCG รวมถึงการดูแลเงินทุน และได้เรียนรู้การเสนอขออนุมัติโครงการที่ต้องมีการดำเนินการทดลองกับสิ่งมีชีวิต



## กิจกรรมเรียนรู้วิถีวิจัยใหม่ Real World Exploring Learning (AGRITEC 19 ส.ค. 67)



19 ส.ค. 67 อบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างสีสันและลดรายบนผ้าและกระดาษของวิสาหกิจชุมชนด้วยการถ่ายทอดเทคโนโลยีแปงพิมพ์จากผลสีธรรมชาติและการออกแบบตัดเย็บแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกษตรสวนนอก ต.บางยี่รงค์ อ.บางคนที จ.สมุทรสงคราม นักวิจัยใหม่ 2 คน ดร.ณัฐตา จันทรชานา (ศว.) และดร.กัญญาณัฐ เกษตรสุนทร (ศช.) โดยมี คุณบุษบา ชุสุข (TTD) พาเยี่ยมชมเล่าความเป็นมากลุ่มวิสาหกิจชุมชน การนำความรู้งานวิจัยสู่ชุมชน การเจรจาใช้ภาษาเข้าถึง ให้ความรู้วิธีการย้อมผ้าสีธรรมชาติ (ใบลิ้นจี่พันธุ์ค่อม) งานวิจัยดร.มณฑล นาคปฐุม งานวิจัยสิ่งทอ (ศว.) คุณบุษครา นฤมลดี และคุณบุปผา สมบูรณ์ ได้เห็นการนำผลงานวิจัยมาใช้ร่วมกับการพัฒนากลุ่มชุมชน รวมถึงกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคนิคการสื่อสารกับ ผู้ใช้งานจริง ด้านงานวิจัย ได้เรียนรู้การนำสิ่งเหลือใช้ทางการเกษตร (หรือขยะจากชุมชนนอกเหนือจากของทางเกษตรกรรม) มาต่อยอด พัฒนาให้เกิดโครงการ zero-waste ทั้งใบลิ้นจี่ ใบมะม่วง รวมถึงกระดาษต้นกุหลาบ ด้านกระบวนการถ่ายทอด ได้เห็น ได้ฟังประสบการณ์ ขั้นตอนการถ่ายทอดความรู้จากทางนักวิจัย ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านอื่น ๆ ในที่นี้ คือ ทางด้านการมัดย้อม กลุ่มวิจัย งานทอ ด้านเทคนิค ได้เห็นการถ่ายทอดจากงานวิชาการ สู่ผู้รับที่ไม่คุ้นเคยกับงานวิชาการ วิธีการสื่อสารต่าง ๆ รวมถึงปัญหาและวิธีแก้ในการรับมือกับผู้คนจากหลากหลายแหล่งที่มา



# HRD Training Day 2024

Topic	Target	Actual	%
1. Top Leader Development Program	2.00	4.00	200.00
2. Middle Management Program	8.00	20.75	259.38
3. BCG Implementation & Technology Commercialization Capacity Building Program	9.00	6.00	66.67
4. NSTDA Compliance	7.00	8.25	117.86
5. Tools for Research Management Program	4.00	14.00	350.00
6. IT Skill	8.00	10.00	125.00
7. IT Proficiency Development Program	12.00	8.00	66.67
8. Safety & Quality & Environment based Development Program	45.00	41.00	91.11
9. New Staff Onboarding Program	35.00	37.50	107.14
	<b>130.00</b>	<b>149.50</b>	<b>115.00</b>

Overall Progress



# HRD Attendance Rate 2024

Topic	Target	Actual	%
1. Top Leader Development Program	2	9	450.00
2. Middle Management Program	270	403	149.26
3. BCG Implementation & Technology Commercialization Capacity Building Program	455	225	49.45
4. NSTDA Compliance	1,580	5,210	329.75
5. Tools for Research Management Program	480	955	198.96
6. IT Skill	365	463	126.85
7. IT Proficiency Development Program	743	966	130.01
8. Safety & Quality & Environment based Development Program	1,620	1,279	78.95
9. New Staff Onboarding Program	252	245	97.22
	<b>5,767</b>	<b>9,755</b>	<b>169.15</b>

Overall Progress

169.15%



แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-4.2</b> การพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) **</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างประสบการณ์การถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้เกิด Visibility ภายในองค์กร</li> <li>- ส่งเสริมศักยภาพของ talent เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้าง competitive advantage ให้กับหน่วยงาน</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดหาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมในแต่ละบุคคล (ไตรมาส 1-2)</li> <li>2. จัดหาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมในแต่ละบุคคล</li> <li>3. เสนอต่อที่ประชุมผู้บริหาร เพื่อพิจารณาอนุมัติเข้าร่วมการพัฒนาที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล(ไตรมาส 2-4)</li> <li>4. จัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ระหว่างกลุ่ม Talent และบุคลากรภายใน(ไตรมาส 2-4)</li> <li>5. ติดตามการมอบหมายภารกิจสำคัญขององค์กรที่มุ่งตอบโจทย์ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (ไตรมาส 2-3)</li> <li>6. สรุปผลและติดตาม พร้อมนำเสนอผลสำเร็จ เสนอผู้บริหารระดับสูง รับทราบต่อไป (ไตรมาส4)</li> </ol>	<p>จัดหาหลักสูตรเสนอผู้บริหารพิจารณาส่งบุคลากรที่มีศักยภาพเข้าร่วมพัฒนา ได้แก่ <b>JF0000</b> ผู้บริหารระดับสูง เข้าร่วมประชุมวิชาการ ดูงาน หรือความร่วมมือต่างประเทศ รวม 8 คน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร่วมประชุมวิชาการนานาชาติ i-CREATE 2024</li> <li>- Forum on Good Governance 22nd ASEAN Cooperation on Civil Service Matters</li> <li>- ศึกษาดูงานเรื่อง Capacity building for Energy Transition</li> <li>- 5th Tailor made capacity building program for the Energy Regulatory Commission of Thailand:</li> <li>- Workshop on AI Capacity Building</li> <li>- ACM SIGCOMM 2024 และ AINTEC 2024</li> <li>- เข้าร่วมการประชุม คณะกรรมการร่วมว่าด้วยความร่วมมือด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไทย - อังการี</li> <li>- วิทยากรรับเชิญงาน ASIA Smart App Awards 2024</li> </ul> <p><b>JF1000</b> ผู้บริหารระดับกลางได้รับการพัฒนา 8 คน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นำเสนอผลงานบรรยายในงานประชุมวิชาการ College of Pharmacy, Taipei Medical University</li> <li>- ร่วมการประชุม The 4 International Workshop on Railway Vehicles Industrial Design</li> </ul> <p style="text-align: right;"><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) เข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาที่เหมาะสมแต่ละบุคคลตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ที่จัดขึ้น (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)</li> <li>2. ร้อยละการรับรู้ต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ที่ได้เข้าร่วม (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)</li> </ol>		

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานคุณหมื่นเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-4.2</b> การพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) **</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างประสบการณ์การถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้เกิด Visibility ภายในองค์กร</li> <li>- ส่งเสริมศักยภาพของ talent เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้าง competitive advantage ให้กับหน่วยงาน</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดหาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมในแต่ละบุคคล [ไตรมาส 1-2]</li> <li>2. จัดหาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมในแต่ละบุคคล</li> <li>3. เสนอต่อที่ประชุมผู้บริหาร เพื่อพิจารณาอนุมัติเข้าร่วมการพัฒนาที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล[ไตรมาส 2-4]</li> <li>4. จัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ระหว่างกลุ่ม Talent และบุคลากรภายใน[ไตรมาส 2-4]</li> <li>5. ติดตามการมอบหมายภารกิจสำคัญขององค์กรที่มุ่งตอบโจทย์ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด [ไตรมาส 2-3]</li> <li>6. สรุปผลและติดตาม พร้อมนำเสนอผลสำเร็จ เสนอผู้บริหารระดับสูง รับทราบต่อไป [ไตรมาส4]</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สัมมนา the Global Digital R&amp;DB Hub Seminar in Asia</li> <li>- ประชุมวิชาการนานาชาติ APEC High Level Policy Dialogue on Agricultural Biotechnology 2024</li> <li>- สัมมนา UNESCO Policy Dialogue on AI Governance Supervision of AI</li> </ul> <p><b>JF2000</b> ได้รับการพัฒนารวม 48 คน โดยเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรต่างๆ ในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการเข้าร่วมประชุมวิชาการ นำเสนอผลงานวิจัยในเวทีนานาชาติ เจรจาความร่วมมือ และศึกษาดูงานต่างประเทศ อาทิเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นตัวแทนจากประเทศไทยในการเข้าร่วมโครงการ Climate Smart Women Energy Leaders (CSWEL) Program</li> <li>- ศึกษาดูงานร่วมกับคณะกรรมาธิการ อว.</li> <li>- ได้รับเชิญเป็น keynote speaker นำเสนอผลงานวิจัย 6th International Conference on Chemistry and Material Science ประเทศอินโดนีเซีย</li> <li>- ร่วมกิจกรรมการพัฒนา STI coordination</li> <li>- ร่วมประชุมวิชาการนานาชาติในงาน Philippines and Thailand Cooperation on Talent Development Mobility: PH-THA Innovation and Development Exchange Acceleration</li> <li>- ศึกษาดูงานภายใต้โครงการศูนย์กลางด้านความรู้ทางวิศวกรรมตัวเร่งปฏิกิริยาสำหรับอุตสาหกรรมไบโอรีไฟเนอรี่</li> </ul>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) เข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาที่เหมาะสมแต่ละบุคคลตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ที่จัดขึ้น [ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85]</li> <li>2. ร้อยละการรับรู้ต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ที่ได้เข้าร่วม [ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85]</li> </ol>		<p style="text-align: right;"><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานคุณภาพ ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-4.2</b> การพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) **</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างประสบการณ์การถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้เกิด Visibility ภายในองค์กร</li> <li>- ส่งเสริมศักยภาพของ talent เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้าง competitive advantage ให้กับหน่วยงาน</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดหาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมในแต่ละบุคคล (ไตรมาส 1-2)</li> <li>2. จัดหาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมในแต่ละบุคคล</li> <li>3. เสนอต่อที่ประชุมผู้บริหาร เพื่อพิจารณาอนุมัติเข้าร่วมการพัฒนาที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล(ไตรมาส 2-4)</li> <li>4. จัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ระหว่างกลุ่ม Talent และบุคลากรภายใน(ไตรมาส 2-4)</li> <li>5. ติดตามการมอบหมายภารกิจสำคัญขององค์กรที่มุ่งตอบโจทย์ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (ไตรมาส 2-3)</li> <li>6. สรุปผลและติดตาม พร้อมนำเสนอผลสำเร็จ เสนอผู้บริหารระดับสูง รับทราบต่อไป (ไตรมาส4)</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อบรมหัวข้อศิลปะการแสดงออกเพื่อการสื่อสารและนำเสนองานสำหรับนักวิจัย</li> <li>- อบรม Training and leadership course on entrepreneurship and commercialization</li> <li>- อบรม The Leaders in Innovation Fellowships Global Programme (LIF Global 2024)</li> <li>- อบรม Analytical Method Validation for Pharmaceuticals</li> <li>- อบรมหลักสูตรชีววิทยาศาสตร์เพื่ออุตสาหกรรม</li> </ul> <p><b>JF3021</b> นักวิเคราะห์อาวุโส 1 คน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับนวัตกรรมหลักสูตรการศึกษาแห่งอนาคต</p> <p><b>JF4010</b> เจ้าหน้าที่พัฒนาธุรกิจอาวุโส 1 คน เข้าร่วมการอบรม Korean Science Park System K-STP Training Programme และเข้าร่วมการประชุมนานาชาติครั้งที่ 41 IASP World Conference 2024</p> <p><b>JF5020</b> นักวิชาการ 1 คน เข้าร่วมกิจกรรม The APCG Youth Summit ในงาน The 18th Asia-Pacific Conference on Giftedness (APCG)</p> <p><b>JF6010</b> เลขานุการผู้บริหารอาวุโส 1 คน ศึกษาดูงานและเยี่ยมชมความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ สาธารณรัฐประชาชนจีน</p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) เข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาที่เหมาะสมแต่ละบุคคลตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100)</li> </ol>		<p>ทั้งนี้ สรุปผลการพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) เข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาที่เหมาะสมแต่ละบุคคลตามแผนที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100</li> <li>2) ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ที่จัดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 93.43</li> <li>3) ร้อยละการรับรู้ต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ที่ได้เข้าร่วม คิดเป็นร้อยละ 92.42</li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ที่จัดขึ้น (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)</li> <li>2. ร้อยละการรับรู้ต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ที่ได้เข้าร่วม (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)</li> </ol>		<p style="text-align: right;"><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานคุณภาพ ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)



แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-5.1</b> ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ *</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน อัตราเงินเดือนแรกเข้า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ของหน่วยงานต่างๆ ทั้งมหาวิทยาลัย องค์กรรัฐและเอกชน [ไตรมาส 1-2]</li> <li>วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการสำรวจ กับโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการใน สวทช. [ไตรมาส 3]</li> <li>วิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงหรือปรับใช้ผลสำรวจกับบริบท สวทช. [ไตรมาส3]</li> <li>นำเสนอที่ประชุมผู้บริหาร HR [ไตรมาส 4]</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นของ สวทช. เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆทั้งรัฐและเอกชน ในที่ประชุม HR Top แล้ว ครั้งที่ 1 ในวันที่ 13 สิงหาคม 2567 และครั้งที่ 2 วันที่ 3 กันยายน 2567 ทั้งอัตราเงินเดือนแรกเข้า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ของหน่วยงานต่างๆ ทั้งมหาวิทยาลัย องค์กรรัฐและเอกชน รวมทั้งแนวทางการปรับ Starting rate สวทช. และผลกระทบต่างๆ ที่ตามมา เช่น การทำคสึนกระทบฝั่ง ข้อดีและข้อจำกัดในการทำรูปแบบต่างๆ รวมทั้งช่วงเวลาที่เหมาะสมในการปรับ Starting rate ซึ่งที่ประชุมเห็นชอบการปรับ Starting rate และปรับฐานเงินเดือนให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง และให้นำเสนอที่ประชุมอนุกรรมการบริหารงานบุคคล และที่ประชุม กวทช. ต่อไป</li> <li>ที่ประชุมอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเห็นชอบแนวทางการปรับ Starting rate สวทช. และการปรับฐานเงินเดือน ในวันที่ 10 กันยายน 2567</li> <li>ได้รับอนุมัติแนวทางการปรับ Starting rate สวทช. และการปรับฐานเงินเดือน จาก กวทช. ในวันที่ 30 กันยายน 2567 โดยให้ใช้อัตราแรกเข้าใหม่ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร สวทช. ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 และ ปรับอัตราเงินเดือนใหม่ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องตามหลักเกณฑ์ มีผลวันที่ 30 กันยายน 2567 (เกินเป้าหมาย)</li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามแผนที่กำหนด [ร้อยละ 100]</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอผลการศึกษาทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่อผู้บริหาร HR [ภายในปีงบประมาณ 2567]</li> </ol>		<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 103.6 ของแผนปี 2567</b></p>

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

## แนวทางการสำรวจค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ ขององค์กรต่างๆ 2567

	เงินเดือน แรกเข้า	สวัสดิการ รักษาพยาบาล	สวัสดิการ อื่นๆ	ผลประโยชน์ จูงใจอื่นๆ
<b>ข้าราชการ</b> [การปรับฐานเงินเดือนใหม่ อัตราแรกเข้าของข้าราชการ]				
<b>มหาวิทยาลัย</b>				
<b>หน่วยงานเอกชน</b>				
<b>หน่วยงานรัฐในกระทรวงต่างๆ</b> [ข้อมูลการสำรวจปี 2561]				

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-5.2</b> การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร*** และผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่</p>	<p><b>1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร</b></p> <p>1) ติดตามการรายงานผลการปฏิบัติงานปลายปีของบุคลากร และการประเมินผลของผู้บังคับบัญชา รวมถึงการประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมหลัก สวทช. ให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด <b>[ไตรมาส 4]</b></p>	<p>1. ดำเนินการเปิดระบบ IADP online รอบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2567 ถึงวันที่ 16 ตุลาคม 2567 โดยมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางประกาศข่าว all nstda ทางอีเมล ประกาศหน้า NSTDA Portal และปิดประกาศโปสเตอร์ตามอาคารต่างๆ เพื่อให้พนักงานดำเนินการจัดทำสรุปข้อมูลผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ (IAP) ผลการพัฒนา (IDP) รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงระดับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในปัจจุบัน และแนวทางการวางแผนอาชีพของพนักงาน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567 ร่วมกับผู้บังคับบัญชา พร้อมทั้งให้ feedback ร่วมกัน ได้ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2567 ถึงวันที่ 16 ตุลาคม 2567 ร่วมกัน</p> <p>2. ดำเนินการร่วมกับทีม IT ในการปรับแก้ไข Bug ของระบบ IADP สำหรับการถ่ายทอดตัวชี้วัด Battle และการบันทึกข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งดำเนินการปรับแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้องเสร็จเรียบร้อย</p> <p>3. ดำเนินการติดตามการรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567 ของบุคลากร สวทช. และผู้บังคับบัญชา ร่วมกัน โดยให้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ 16 ตุลาคม 2567 [คาดว่าแล้วเสร็จร้อยละ 100]</p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <p>1. ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กรตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100)</p>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <p>1. ดำเนินการหารือระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรเพื่อทำความเข้าใจในเนื้อหาและพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ และตั้งเป้าหมายแผนการปฏิบัติงานประจำปีแล้วเสร็จภายในเดือนมกราคม 2567 [ร้อยละ 100]</p> <p>2. ประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานประจำปีแล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม 2567 [ร้อยละ 100]</p>		<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลงานดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)



ประกาศข่าว all nstda ทางอีเมล

From Komat Sukhabut <komat@nstda.or.th>  
To all@nstda.or.th  
Cc khanittha@nstda.or.th  
Subject [ข่าวทั่วไป] [ประกาศ HRS] [IADP Online]: Open IADP Online system is available for 2024 performance report and evaluation.

2/8/2567 16:17



**รอบประเมินผลประจำปี (Performance Assessment Phase)**

เปิดระบบ 1 ส.ค. 67 - 16 ต.ค. 67

- สรุปผลการปฏิบัติงาน (Performance summary)
- ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance assessment)
- Feedback การปฏิบัติงาน และการพัฒนา (Feedback performance and development)

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

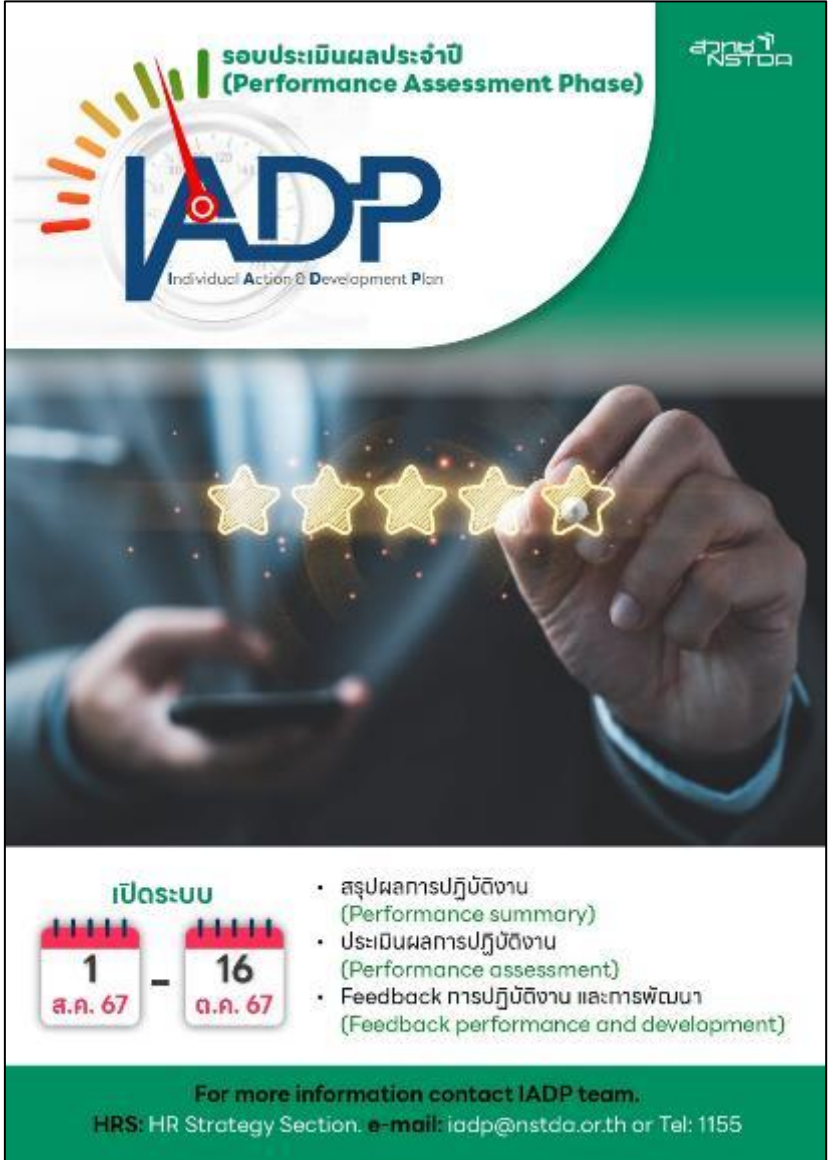
เรียน บุคลากร สวทช. ทุกท่าน

จากกลยุทธ์บุคคล ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร ขอแจ้งกำหนดการ เปิดระบบ IADP รอบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567 ตั้งแต่วันที่ สิงหาคม 2567 ถึงวันที่ 16 ตุลาคม 2567 เพื่อให้บุคลากร สวทช. สามารถและรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี และผู้บังคับบัญชาลำดับแรก สื่อสารและประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในทีม โดยทุกท่านสามารถเข้าใช้งานระบบ IADP ได้ที่ <https://i.nstda.or.th> และสำหรับผู้ที่อยู่หน่วยเครือข่าย ซึ่งต้องใช้จากระบบ IADP Online ผ่านเครือข่าย Internet ภายนอกต้องดำเนินการเข้าผ่านระบบ VPN ก่อนเข้าใช้งานระบบ IADP และ

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาที่เป็น "ผู้ประเมิน" คือ ผู้บังคับบัญชา (ตามข้อมูลสายการบังคับบัญชาในระบบ e-HR) ณ วันที่ 16 สิงหาคม 2567

หากท่านเข้าใช้งานระบบ IADP Online ไม่ได้ หรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อ **ผู้ประสานงาน HR ของแต่ละศูนย์/สายงาน** ดังนี้

โปสเตอร์สื่อสาร



**รอบประเมินผลประจำปี (Performance Assessment Phase)**

เปิดระบบ 1 ส.ค. 67 - 16 ต.ค. 67

- สรุปผลการปฏิบัติงาน (Performance summary)
- ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance assessment)
- Feedback การปฏิบัติงาน และการพัฒนา (Feedback performance and development)

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

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-5.2</b> การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร*** และผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่</p>	<p><b>2. ผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สื่อสารให้กับพนักงานและผู้เกี่ยวข้องทราบ [ไตรมาส 1-2]</li> <li>- เริ่มดำเนินการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่ [ไตรมาส 2-3]</li> <li>- วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินการ สรุปรายงานผลต่อผู้บริหาร [ไตรมาส4]</li> </ul>	<p>1. สามารถผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่ได้ร้อยละ 100 และเริ่มใช้กลไกสำหรับการเลื่อนตำแหน่งของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยในไตรมาสที่ 4 อยู่ระหว่างดำเนินการดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ผู้ประสานงาน HR ของแต่ละสังกัดได้จัดส่งรายชื่อการเสนอเลื่อนตำแหน่งประจำปี 2567 ได้แก่ ศว. ศล. ศช. ศอ. STIIS ตรวจสอบภายใน</li> <li>• ศูนย์เริ่มดำเนินการกระบวนการเลื่อนตำแหน่งภายใน เช่น การวางแผนการพิจารณา การจัดทำแบบฟอร์ม การพิจารณาด้านวิชาการของแต่ละศูนย์</li> <li>• ได้จัดทำร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนตำแหน่งของศูนย์แห่งชาติ/สำนักงานกลาง จำนวน 6 คณะ และคำสั่งยกเลิกแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนตำแหน่งฯ คณะที่ 2 โดยคาดว่า ผนพ. จะสามารถลงนามคำสั่งได้ภายในวันที่ 30 ก.ย. 67</li> <li>• ด้วยคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเลื่อนตำแหน่งฯ มีความล่าช้า เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารใหม่ รวมทั้งการ Final รายชื่อยังไม่เรียบร้อย อีกทั้งการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งประจำปี 2566 ยังไม่แล้วเสร็จ จึงทำให้ยังไม่สามารถดำเนินการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งประจำปี 2567 อย่างเป็นทางการได้ ดังนั้นจึงยังไม่สามารถดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินการ สรุปรายงานผลต่อผู้บริหาร</li> </ul>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b></p> <p>1. ร้อยละความสำเร็จของการผลักดันกลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่ตามแผนที่กำหนด(ร้อยละ 100)</p>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b></p> <p>1. ใช้กลไกการเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบใหม่เต็มรูปแบบ (ภายในปีงบประมาณ 2567)</p>		<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 85.5 ของแผนปี 2567</b></p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลงานดำเนินงานทุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

## ปัญหาและอุปสรรค

ด้วยคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเลื่อนตำแหน่งฯ มีความล่าช้า เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารใหม่ รวมทั้งการ Final รายชื่อยังไม่เรียบร้อย อีกทั้งการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งประจำปี 2566 ยังไม่แล้วเสร็จ จึงทำให้ยังไม่สามารถดำเนินการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งประจำปี 2567 อย่างเป็นทางการได้ ดังนั้น จึงยังไม่สามารถดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินการ สรุปรายงานผลต่อผู้บริหาร



## ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหา

- เมื่อ ผพว. ลงนามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเลื่อนตำแหน่งฯ เรียบร้อยแล้ว ในแต่ละศูนย์แห่งชาติจะสามารถเริ่มดำเนินการนัดหมายกรรมการและเริ่มพิจารณาอย่างเป็นทางการได้ ในช่วงตุลาคม 2567 เป็นต้นไป
- ต้องรอให้การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งประจำปี 2567 เสร็จสิ้นก่อนจึงจะสามารถดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินการ สรุปรายงานผลต่อผู้บริหาร โดยคาดว่าจะ เป็นในช่วงไตรมาสที่ 3-4 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2568





แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-5.3</b> ทบทวนรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอแนวทางการปรับสถานภาพพนักงานโครงการเป็นพนักงาน สวทช. และแนวทางการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน [ไตรมาส 1-2]</li> <li>ศึกษาข้อมูลการจ้างงานในรูปแบบอื่น จากหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งข้อมูลบุคลากร สวทช. ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พนักงานโครงการ และ พนักงานกลุ่มอายุ 50+[ไตรมาส 2-3]</li> <li>เสนอแนวทางการจ้างงานรูปแบบใหม่ของกลุ่มอายุ 50+ ต่อผู้บริหาร [ไตรมาส 3-4]</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอแนวทางการปรับสถานภาพพนักงานโครงการเป็นพนักงาน สวทช. ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช. ครั้งที่ 6/2567 วันที่ 21 มิถุนายน 2567 ที่ประชุมพิจารณาและขอให้ยึดหลักโดยดำเนินการให้มีความเสมอภาค โดยให้นำกลไกการสรรหาคัดเลือก ตามนโยบายเพื่อเป็นการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมไปเป็นพนักงานประจำ อย่างเป็นธรรม โดยผลการพิจารณาพนักงานโครงการรายบุคคล จะมีสามทาง คือ 1.ปรับสถานภาพเป็นพนักงาน 2. พิจารณาให้เป็น NCR 3.สิ้นสุดสัญญาพนักงานโครงการโดยไม่พิจารณาเป็นสถานะอื่น และให้หน่วยงานที่ต้องการเปิดรับบุคลากรในอัตราพนักงานให้มีกระบวนการพิจารณาเป็นรายบุคคล โดยพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรม และขีดความสามารถ ของแต่ละอัตราที่ต้องการรับเป็นพนักงาน สวทช.</li> <li>อยู่ระหว่างเตรียมข้อมูลแนวทางการจ้างรูปแบบ SMART GEN สำหรับบุคลากรอายุ 50 ปีขึ้นไป เพื่อนำเสนอผู้บริหารระดับสูงในไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2568</li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนรูปแบบการจ้างงานตามแผนที่กำหนด [ร้อยละ 100]</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>การปรับสถานภาพการจ้างพนักงานโครงการเป็นพนักงาน สวทช. [ภายในปีงบประมาณ 2567]</li> <li>นำเสนอแนวทางการจ้างงานบุคลากรรูปแบบใหม่ของกลุ่มอายุ 50+ ต่อผู้บริหาร [ภายในปีงบประมาณ 2567]</li> </ol>		<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 90.5 ของแผนปี 2567</b></p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

## ปัญหาและอุปสรรค

นำเสนอแนวทางการจ้างงานรูปแบบใหม่ของกลุ่มอายุ 50+ ต่อผู้บริหาร ไม่ทันตามที่กำหนด เนื่องจากต้องใช้เวลาในการทบทวนและกลั่นกรองข้อมูลอย่างละเอียดรอบคอบ



## ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหา

- เตรียมข้อมูลแนวทางการจ้างรูปแบบ SMART GEN สำหรับบุคลากรอายุ 50 ปีขึ้นไป เพื่อนำเสนอผู้บริหารระดับสูงในไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2568



# ที่มาและเหตุผล

**ที่มา** : ตามที่ศูนย์แห่งชาติมีการพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านบุคลากร สำหรับพนักงานโครงการ ผ่านกระบวนการปรับสภาพ โดยพิจารณาจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรและได้นำเสนอผ่านที่ประชุม HR Top ครั้งที่ 14/2565 เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

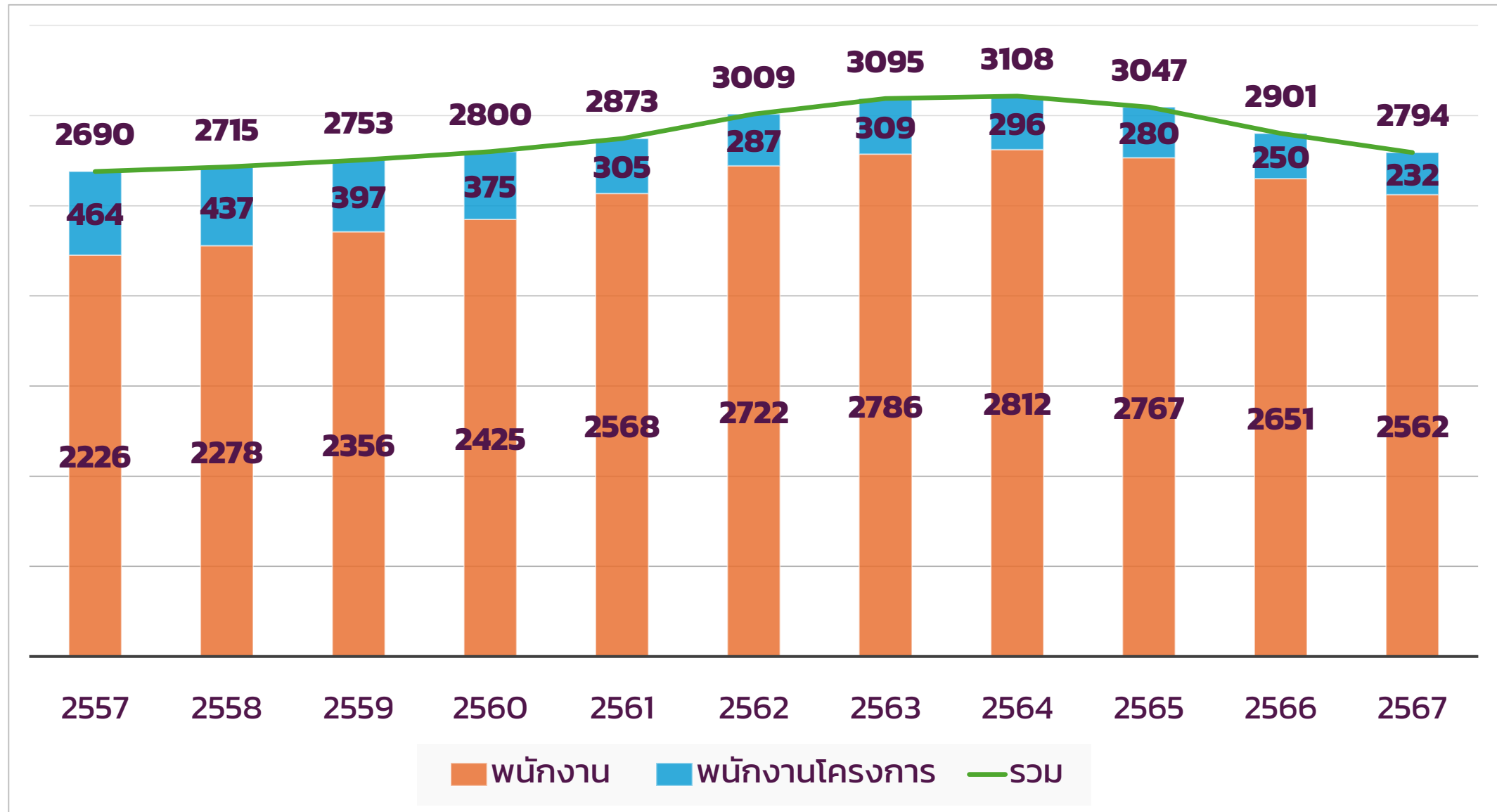
## มติที่ประชุม HR TOP

**“ให้ชะลอการปรับสภาพพนักงานโครงการเป็นพนักงาน ประมาณ 6 เดือน** จำนวน 13 ราย แบ่งเป็น สังกัด ศช. จำนวน 10 ราย และสังกัด ศว. จำนวน 3 ราย **เพื่อกบตวนให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์องค์กรในอนาคต ยกเว้น** กรณีพนักงานโครงการที่ได้รับทุนการศึกษาและมีคุณสมบัติพร้อมที่จะได้รับทุน และหน่วยงานเห็นว่า เป็นประโยชน์กับ สวทช. ในอนาคต สามารถเสนอปรับสภาพได้ โดยขอให้ทาง HR แจ้งหน่วยงานที่เสนอขอปรับสภาพ”

**สถานะปัจจุบัน** : สภาพภาพพนักงานโครงการ พนักงาน ไม่ได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทางการบริหารบุคลากร ประกอบกับกระบวนการปรับสภาพของศูนย์แห่งชาติ เป็นการบริหารจัดการบุคลากรกลุ่มพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันให้มีการต่ออายุสัญญาอย่างต่อเนื่องซึ่งถือเป็นการสั่งสมประสบการณ์ มีคุณค่าของคนและความสามารถในการสร้างผลงานให้กับองค์กร



# ข้อมูลพนักงานและพนักงานโครงการ (ปี 2557-2567)



ข้อมูล ณ 30 กันยายน ของทุกๆ ปี  
ปี 2567 ข้อมูล ณ 1 มิ.ย. 67

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-5.4</b> การสร้างความผูกพัน** และ ความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน**</p>	<p><b>1. การสร้างความเชื่อใจระหว่าง องค์กรและบุคลากร (Culture of Trust)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด [ไตรมาส1-4]</li> <li>2) สรุปผลการดำเนินงาน รายงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร [ไตรมาส1-4]</li> </ol>	<p><b>1. จัดกิจกรรม Top Town Hall (NSTDA Day and NSTDA Direction) จำนวน 3 ครั้ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วันที่ 19 กรกฎาคม 2567 กิจกรรม NSTDA Direction ครั้งที่ 5/2567 ผู้บริหารระดับ Middle Management และผู้ที่ได้รับมอบหมาย เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 130 คน แบ่งเป็น Webex 109 คน และเข้าร่วมที่ห้องประชุม BIOTEC Auditorium จำนวน 21 คน ผลเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ที่ 88%</li> <li>- วันที่ 14 สิงหาคม 2567 กิจกรรม NSTDA DAY ครั้งที่ 5/2567 NSTDA DAY มี บุคลากร สวทช. เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 1,970 คน/views โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ห้องประชุมไบโอเทค จำนวน 70 คน เข้าร่วมกิจกรรมผ่าน Webex จำนวน 900 คน และเข้าร่วมผ่าน Facebook Live จำนวน 1,000 views ผลเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ที่ 88%</li> <li>- วันที่ 27 กันยายน 2567 กิจกรรม NSTDA Direction ครั้งที่ 6/2567 ผู้บริหารระดับ Middle Management และผู้ที่ได้รับมอบหมาย เข้าร่วมที่ห้องประชุม SD601 จำนวน 147 คน ผลเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ที่ 90%</li> <li>- รวมแล้วทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.2567 จัด NSTDA Direction จำนวน 6 ครั้ง และ NSTDA DAY จำนวน 6 ครั้ง</li> <li>- มีจำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายระดับบริหารเข้าร่วมรับฟังการสื่อสาร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ทุกครั้ง</li> <li>- จำนวนบุคลากร สวทช. เข้าร่วมรับฟังการสื่อสารทุกช่องทาง ไม่ต่ำกว่า 1,000 คนทุกครั้ง</li> <li>- โดยมีระดับการรับรู้และเข้าใจ รวมถึงความพึงพอใจเฉลี่ยร้อยละ 87</li> </ul>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการสื่อสารกับพนักงานทุกระดับ ในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร ตามแผนที่กำหนดไว้ [ร้อยละ 100]</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายระดับบริหารเข้าร่วมรับฟังการสื่อสาร [ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70]</li> <li>2. จำนวนบุคลากร สวทช. เข้าร่วมรับฟังการสื่อสารทุกช่องทาง [ไม่ต่ำกว่า 1,000 คน]</li> <li>3. ระดับการรับรู้และเข้าใจการสื่อสารในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร [ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85]</li> <li>4. ระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร [ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85]</li> <li>5. จำนวน สาส์น จาก ผพว. ถึงพนักงาน [6 ฉบับ]</li> </ol>		<p><b>2. จัดทำสารจาก ผพว. จำนวน 1 ฉบับ (ทั้งปี 6 ฉบับ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [สาร จาก ผพว.] ขอขอบคุณ ดร.วรรณิ ผู้อำนวยการนาโนเทค และคณะผู้บริหารนาโนเทค เผยแพร่ 31 กรกฎาคม 2567</li> </ul> <p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-5.4</b> การสร้างความผูกพัน** และ ความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน**</p>	<p><b>1. การสร้างความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด [ไตรมาส1-4]</li> <li>2) สรุปผลการดำเนินงาน รายงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร [ไตรมาส1-4]</li> </ol>	<p><b>3. จัดกิจกรรมสื่อสารข่าวสารสำคัญ นโยบาย ทิศทาง เป้าหมาย แผนกลยุทธ์ ความเสี่ยง และ ภาพลักษณ์องค์กร จำนวน 6 ครั้ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขอเชิญร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยผ่าน โครงการ “สวทช. รวมใจ เพื่อนช่วยเพื่อนผู้ประสบอุทกภัย” ครั้งที่ 1/2567</li> <li>- สรุปรายการบริจาค: สวทช. รวมใจ เพื่อนช่วยเพื่อนผู้ประสบอุทกภัย มอบถุงยังชีพและ นวัตกรรมวิจัย สู้ภัยน้ำท่วม</li> <li>- ขอเชิญร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยผ่าน โครงการ “สวทช. รวมใจ เพื่อนช่วยเพื่อนผู้ประสบอุทกภัย” ครั้งที่ 2/2567</li> <li>- [Risk Management]...ตอน "ไม่สามารถขับเคลื่อนบุคลากรให้ดำเนินงานตามภารกิจสำคัญขององค์กร"</li> <li>- [Risk Management] ตอน ไม่สามารถใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐาน EECi ได้ตามเป้าหมาย</li> <li>- [Risk Management] ตอน "ไม่สามารถจัดตั้ง Shared Service ด้านประชาสัมพันธ์และ สื่อสารองค์กรได้ตามความคาดหวัง"</li> </ul>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการสื่อสารกับพนักงานทุกระดับ ในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร ตามแผนที่กำหนดไว้ [ร้อยละ 100]</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายระดับบริหารเข้าร่วมรับฟังการสื่อสาร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70)</li> <li>2. จำนวนบุคลากร สวทช. เข้าร่วมรับฟังการสื่อสารทุกช่องทาง (ไม่ต่ำกว่า 1,000 คน)</li> <li>3. ระดับการรับรู้และเข้าใจการสื่อสารในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)</li> <li>4. ระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)</li> <li>5. จำนวน สาส์น จาก ผพว. ถึงพนักงาน [6 ฉบับ]</li> </ol>		<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)



แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-5.4</b> การสร้างความผูกพัน** และ ความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน**</p>	<p><b>1. การสร้างความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด (ไตรมาส1-4)</li> <li>2) สรุปผลการดำเนินงาน รายงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร (ไตรมาส1-4)</li> </ol>	<p><b>4. สื่อสารข่าวแสดงความยินดี และเชิดชูเกียรติบุคลากร สวทช และผู้บริหาร สวทช. (Hall of Fame) เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากร สวทช. จำนวน 7 ครั้ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขอแสดงความยินดีกับ ดร.สมบุญ สหสิทธิ์วัฒน์ ที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่หอเกียรติยศ สวทช. "DPST Hall of Fame" ประจำปี 2567 เผยแพร่วันที่ 10 กรกฎาคม 2567</li> <li>- ขอแสดงความยินดีกับ ดร.ศรัณย์ โปษยะจินดา คณะกรรมการบริหาร เอ็มเทค ได้รับรางวัล "IAU Astronomy Outreach Prize 2024" เผยแพร่วันที่ 8 สิงหาคม 2567</li> <li>- ขอแสดงความยินดีกับ ดร.กัลยาณี ศรีรัญญลักษณา-แดงตیب ที่ได้รับรางวัลนักวิทยาศาสตร์ดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2567 จากมูลนิธิส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในพระบรมราชูปถัมภ์ เผยแพร่วันที่ 16 สิงหาคม 2567</li> <li>- ขอแสดงความยินดีกับ สวทช. ที่ได้รับรางวัล “สำเภา-นาวาทอง” ประจำปี 2567 จากหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เผยแพร่วันที่ 16 สิงหาคม 2567</li> <li>- ขอแสดงความยินดีกับ นางสาวศุภมาส อิศรภักดี ในโอกาสได้รับพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เผยแพร่วันที่ 4 กันยายน 2567</li> <li>- ขอแสดงความยินดีกับ ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ปทุมนากุล ในโอกาสได้รับพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เผยแพร่วันที่ 25 กันยายน 2567</li> <li>- ขอแสดงความยินดีกับ ศาสตราจารย์ นายแพทย์ปิยะมิตร ศรีธรา ในโอกาสได้รับพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล เผยแพร่วันที่ 27 กันยายน 2567</li> </ul>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการสื่อสารกับพนักงานทุกระดับ ในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร ตามแผนที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 100)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายระดับบริหารเข้าร่วมรับฟังการสื่อสาร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70)</li> <li>2. จำนวนบุคลากร สวทช. เข้าร่วมรับฟังการสื่อสารทุกช่องทาง (ไม่ต่ำกว่า 1,000 คน)</li> <li>3. ระดับการรับรู้และเข้าใจการสื่อสารในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)</li> <li>4. ระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)</li> <li>5. จำนวน สาส์น จาก ผพว. ถึงพนักงาน (6 ฉบับ)</li> </ol>		<p style="text-align: right;"><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-5.4</b> การสร้างความผูกพัน** และ ความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน**</p>	<p><b>1. การสร้างความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด [ไตรมาส1-4]</li> <li>2) สรุปผลการดำเนินงาน รายงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร [ไตรมาส1-4]</li> </ol>	<p><b>5. โครงการสื่อสาร NSTDA Core Values ปี 2567</b> มุ่งเน้นเผยแพร่เนื้อหาและประเด็นเกี่ยวกับกฎระเบียบ นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ของ สวทช. (NSTDA Compliance) รูปแบบวิดีโอ จำนวน 4 ตอน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- NSTDA Compliance the series ด้านการเงินและบัญชี <b>สื่อสาร 13 มีนาคม 2567</b></li> <li>- NSTDA Compliance the series ด้านพัสดุ <b>สื่อสาร 2 พฤษภาคม 2567</b></li> <li>- NSTDA Compliance the series ด้านกฎหมายและสัญญา <b>สื่อสาร 11 มิถุนายน 2567</b></li> <li>- NSTDA Compliance the series ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล <b>สื่อสาร 30 กรกฎาคม 2567</b></li> </ul>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการสื่อสารกับพนักงานทุกระดับ ในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร ตามแผนที่กำหนดไว้ [ร้อยละ 100]</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายระดับบริหารเข้าร่วมรับฟังการสื่อสาร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70)</li> <li>2. จำนวนบุคลากร สวทช. เข้าร่วมรับฟังการสื่อสารทุกช่องทาง (ไม่ต่ำกว่า 1,000 คน)</li> <li>3. ระดับการรับรู้และเข้าใจการสื่อสารในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)</li> <li>4. ระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)</li> <li>5. จำนวน สาส์น จาก ผพว. ถึงพนักงาน [6 ฉบับ]</li> </ol>		<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

# สื่อสารเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับพนักงานทุกระดับ ในประเด็นสำคัญ นโยบาย ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ขององค์กร ตามแผนที่กำหนดไว้

## ระดับบริหาร (5 คะแนน)

มีการสื่อสารนโยบายจาก กวทช. ให้กับผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่าย หรือ ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยขึ้นไป อย่างต่อเนื่อง

## ระดับพนักงานทั่วไป (5 คะแนน)

มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางกับ พนักงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

### การประเมิน

การสื่อสารระดับบริหาร	คะแนน
6 ครั้ง	5
4 - 5 ครั้ง	3
2 - 3 ครั้ง	1
น้อยกว่า 2 ครั้ง	0

- ระดับบริหาร พอ.ฝ่ายขึ้นไป
- มีผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่า 70% ในทุกช่องทาง
- ระดับการรับรู้และเข้าใจ ไม่ต่ำกว่า 85%
- มีความพึงพอใจในการสื่อสารไม่ต่ำกว่า 85%

การสื่อสารระดับพนักงาน	คะแนน
6 ครั้ง	5
4 - 5 ครั้ง	3
2 - 3 ครั้ง	1
น้อยกว่า 2 ครั้ง	0

- ระดับพนักงานทั่วไป
- มีผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่า 1,000 คน ในทุกช่องทาง
- ระดับการรับรู้และเข้าใจ ไม่ต่ำกว่า 85%
- มีความพึงพอใจในการสื่อสารไม่ต่ำกว่า 85%
- มีสารสิน จาก ผพว. ถึงพนักงาน



### จัดกิจกรรม Top Town Hall (NSTDA Day and NSTDA Direction)



**6<sup>th</sup> NSTDA DAY 2024**  
2 ปี แห่งความท้าทาย และก้าวต่อไปของ สวทช.  
14 สิงหาคม 2567 10.00 - 12.00 น.  
ONSITE ห้องประชุม SD 601 อาคารราชนครินทร์ (112)  
ONLINE ผ่านระบบ Webex



**NSTDA DIRECTION**  
วันศุกร์ที่ 27 กันยายน 2567 13.30-15.30 น.  
ONSITE ณ ห้องประชุม SD 601 อาคารราชนครินทร์





### Hall of Fame



สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี  
สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี  
รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

**ดร.สมบุญ สหสิทธิ์วัฒน์**

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ได้รับคัดเลือกเข้าสู่หอเกียรติยศ พลวท.  
DPST HALL OF FAME ประจำปี 2567

จากสถาบันส่งเสริมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สศท)  
ประกาศ ณ วันที่ 9 กรกฎาคม 2567



สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี  
สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี  
รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

**ศาสตราจารย์ นายแพทย์ปิยะมิตร ศรีธรา**

รองศาสตราจารย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ  
ในโอกาสได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่ง  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ตั้งแต่วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป  
ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕



สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี  
สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี  
รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

**ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ปทุมกุล**

ในโอกาสได้รับพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕



สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี  
สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี  
รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

**นางสาวศุภมาส อิศรภักดี**

ในโอกาสได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ  
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา  
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)

วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๕



สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี  
สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

**สวทช. ได้รับรางวัล "สำเภา-นาวาทอง" ประจำปี 2567**

รางวัลประเภทหน่วยงานระดับกรม  
จากผลการดำเนินงานและสหภาพการค้าแห่งประเทศไทย

**โดย ดร.วสันต์ ภัทรอริศม**

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สวทช.  
เป็นผู้แทนเข้ารับรางวัลจาก ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล  
ประธานในพิธีมอบรางวัล

สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี MTEC  
สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี MTEC

ขอแสดงความยินดีกับ

**ดร.ศรัณย์ โปษยะจินดา**

คณะกรรมการบริหาร เอ็มเทค

ในโอกาสที่ได้รับรางวัล  
**IAU Astronomy Outreach Prize 2024**

## สื่อสาร NSTDA Core Values ปี 2567



**Work from Anywhere**  
ทาง HR ต้องการ  
ให้การทำงาน  
มีความยืดหยุ่น  
กับพนักงานมากที่สุด  
ในการทำงานรูปแบบ  
วิถีใหม่

โทเมศ สุขบัติ  
ผู้อำนวยการฝ่าย (รักษาการ)  
ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาระบบองค์กร (HROD)  
สำนักงานกลาง (CO)



ทุกคนควรยึด  
ในเรื่องของ  
กฎระเบียบ  
ข้อบังคับ  
เพื่อใช้เป็น  
แนวทางปฏิบัติ  
ที่ถูกต้องร่วมกัน

โทเมศ สุขบัติ  
ผู้อำนวยการฝ่าย (รักษาการ)  
ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาระบบองค์กร (HROD)  
สำนักงานกลาง (CO)



การบันทึกเวลาทำงาน  
เป็นเรื่องสำคัญ  
เพราะนอกจาก  
จะเป็นหน้าที่  
ตามระเบียบฯ  
ของพวกเรา  
ทุกคนแล้ว  
ยังมีสิทธิประโยชน์  
เรื่องสวัสดิการ  
และประกันด้วยนะคะ

กุลศ ก่องวัน  
ผู้อำนวยการฝ่าย (รักษาการ)  
ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล (HRSS)  
สำนักงานกลาง (CO)



**Accountability**  
คือ การมีจริยธรรม  
ซื่อสัตย์สุจริต  
มีคุณธรรม รักษา  
ผลประโยชน์  
ของสำนักงาน  
และเราต้อง  
มีความเชื่อมั่น  
ในการทำ  
สิ่งที่ถูกต้อง

กุลศ ก่องวัน  
ผู้อำนวยการฝ่าย (รักษาการ)  
ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล (HRSS)  
สำนักงานกลาง (CO)



แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-5.4</b> การสร้างความผูกพัน** และ ความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน**</p>	<p><b>2. การสำรวจความผูกพันของบุคลากร สวทช. ประจำปี 2567</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ดำเนินการสำรวจความผูกพันบุคลากรประจำปี 2567</li> <li>2) สรุปผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร</li> <li>3) จัดทำแผนงานประจำปีที่มาจากการวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันฯ เพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจบุคลากร</li> <li>4) ดำเนินการตามแผนยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (ไตรมาส 2-4)</li> <li>5) จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง [ไตรมาส 4]</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินการสำรวจความผูกพันบุคลากรประจำปี 2567 แล้วเสร็จเมื่อไตรมาสที่ 2 (วันที่ 18-31 มีนาคม 2567)</li> <li>2. <b>ผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร สวทช.</b> ทั้งองค์กร พบว่าบุคลากร สวทช. มีความผูกพันอยู่ที่ 50% ทั้งนี้ได้นำเสนอผลสำรวจความผูกพันรายศูนย์แห่งชาติ/สายงาน ต่อที่ประชุมผู้บริหารแต่ละหน่วยงาน เรียบร้อยแล้ว (ค่าเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง 62.33%)</li> <li>3. ดำเนินการจัดทำแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร สวทช. ประจำปี 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น ผ่านการพัฒนาโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนและเอื้อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และเพื่อพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 4 โครงการ             <ol style="list-style-type: none"> <li>[1] การพัฒนาความผูกพันบุคลากรผ่าน job Analysis</li> <li>[2] โครงการ พัฒนาศักยภาพกลุ่ม Talent</li> <li>[3] โครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในองค์กร (iStyle)</li> <li>[4] โครงการ NSTDA Care</li> </ol> </li> <li>4. ดำเนินการตามแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร สวทช. ประจำปี 2567 แล้วเสร็จในช่วงไตรมาสที่ 4</li> <li>5. จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ วันที่ 20 มิถุนายน 2567 (โดยมีการรายงานผลเรียบร้อยแล้วในไตรมาสที่ 3)</li> </ol> <p style="text-align: right;"><b>ผลสำเร็จร้อยละ 95 ของแผนปี 2567</b></p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการสร้างความผูกพันและความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) ตามแผนที่กำหนด(ร้อยละ 100)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำรวจความผูกพันบุคลากร ประจำปี 2567 (ภายในไตรมาส 2)</li> <li>2. ผลสำรวจความผูกพันบุคลากร ประจำปี 2567 (สูงกว่าค่าเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง)</li> </ol>		

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานกุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

## ปัญหาและอุปสรรค

- ผลการสำรวจความผูกพันบุคลากร สวทช. ปี 2567 อยู่ที่ 50% ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายคือสูงกว่าค่าเฉลี่ย 3 ปีซ้อนหลัง



## ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหา

- จัดทำและดำเนินการตามแผนการยกระดับความผูกพันบุคลากร สวทช. ให้มีประสิทธิภาพ และสำรวจความผูกพันในปีงบประมาณ พ.ศ.2568



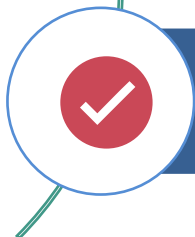
# NSTDA Overall Engagement Score

## Survey Objectives

- เพื่อวัดระดับความผูกพันของบุคลากร สวทช. แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา และเปิดกว้าง ตามประสบการณ์การทำงาน ของพนักงาน
- นำผลการสำรวจฯ ที่เป็นประเด็นสำคัญไปจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาส่งเสริมความผูกพัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในปัจจุบันและอนาคต
- เพื่อให้มีสอดคล้องกับแนวทางการประเมินผลสำเร็จการดำเนินงานขององค์กรในด้านสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) (ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคะแนนประเมินผล สวทช. ตามหลักเกณฑ์การประเมิน หน่วยงานของกรมบัญชีกลาง)



**Employee Engagement Survey: ดำเนินการสำรวจความผูกพันบุคลากรเป็นประจำทุกปี**

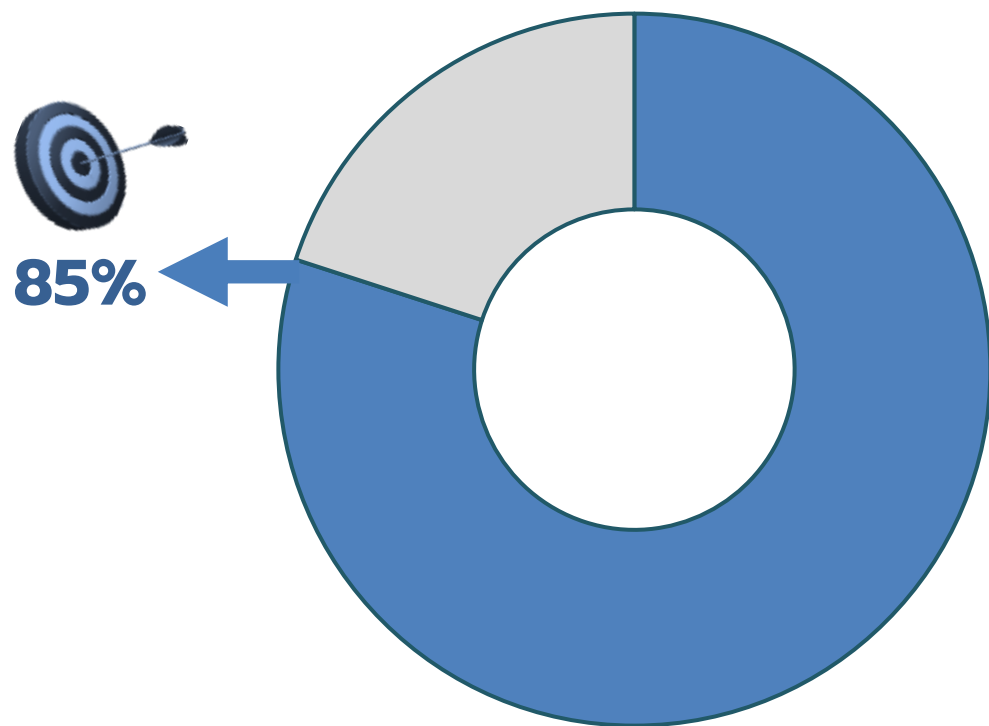


**Time: ระหว่างวันที่ 14-29 กุมภาพันธ์ 2567 เป็นระยะเวลา 14 วัน**



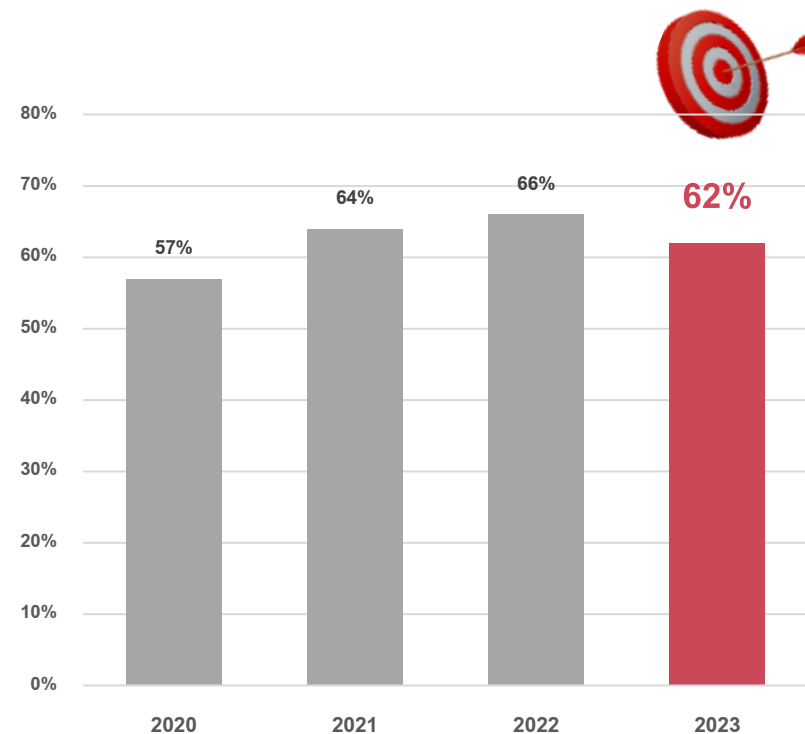
# เป้าหมายการสำรวจความผูกพันบุคลากร ประจำปี 2567

## เป้าหมายด้านผู้เข้าร่วม



บุคลากร สวทช.  
เข้าร่วมตอบแบบสอบถาม  
ไม่ต่ำกว่า **85%**

## เป้าหมายด้านความผูกพัน



ระดับคะแนนความผูกพันบุคลากรปี 2023  
ควรสูงกว่าค่าเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมา  
ไม่ต่ำกว่า **62%**

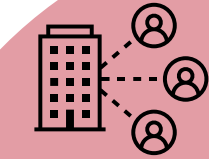
# NSTDA Employee Engagement Model

## 5 Engagement Dimensions

## Engagement Outcomes

### The Basic

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



The Basic



Leader

### Leadership

- ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง (Senior Leadership)
- ภาวะผู้นำของผู้บริหารในหน่วยธุรกิจ (BU Leadership)

### Work

- การมอบอำนาจ/ความเป็นอิสระในการทำงาน (Empowerment/Autonomy)
- ความร่วมมือกัน (Collaboration)
- หน้าที่การงาน (Work Tasks)



Work

## The Work Experience



Career Development

### Career Development

- Career Development



Retaining & Benefits

### Retaining & Benefits

- กลไกการรับและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ
- กลไกการผลักดันผลงาน และความคิดของบุคลากรไปสู่การพัฒนา และใช้ประโยชน์



SAY  
การขอบคุณ

พฤติกรรมที่บุคลากรพูดถึงสิ่งดีๆ เกี่ยวกับองค์กรเมื่อมีโอกาสหรือพฤติกรรมการชวนเพื่อนมาทำงานที่องค์กร



STAY  
คงอยู่

พฤติกรรมและความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานที่องค์กรต่อไป

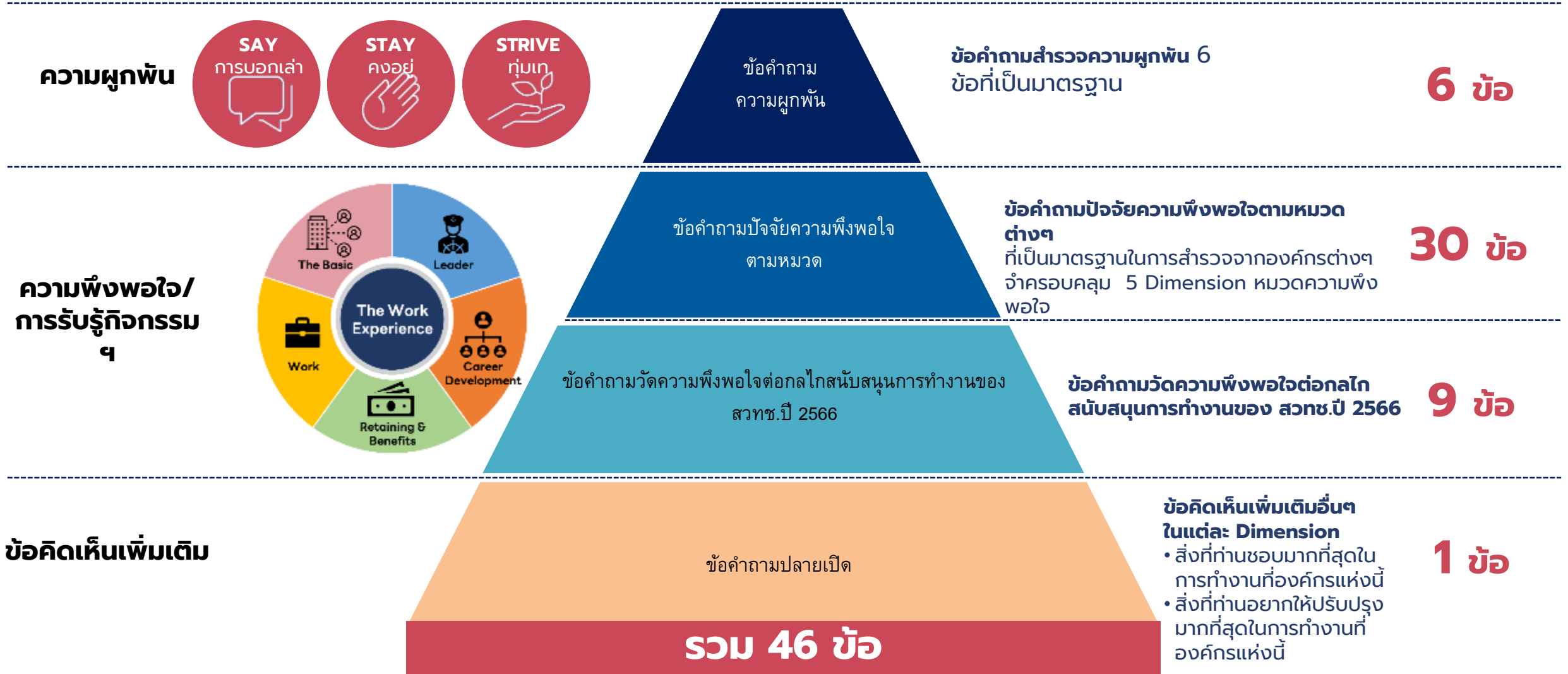


STRIVE  
ทุ่มเท

บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานหรือทำผลงานให้ดีกว่าตามหน้าที่ปกติ

# โครงสร้างคำถาม

## คำถามที่ใช้ในการสำรวจ





## NSTDA Overall Engagement Score

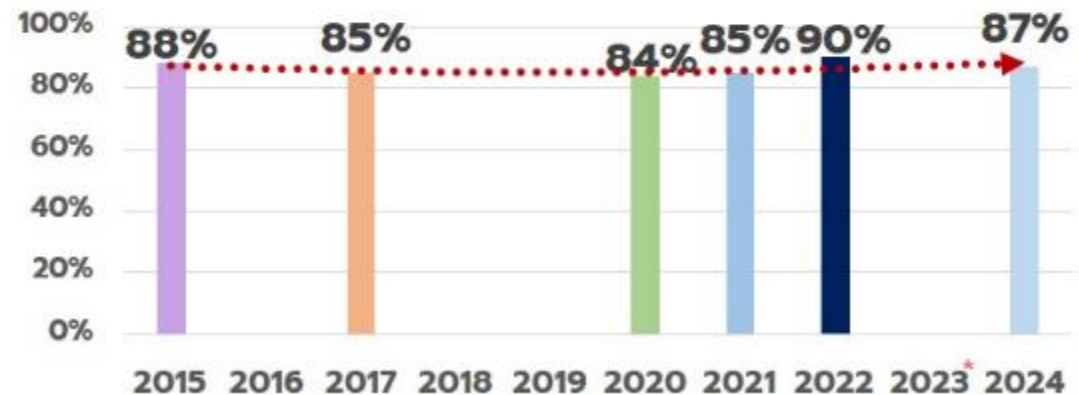
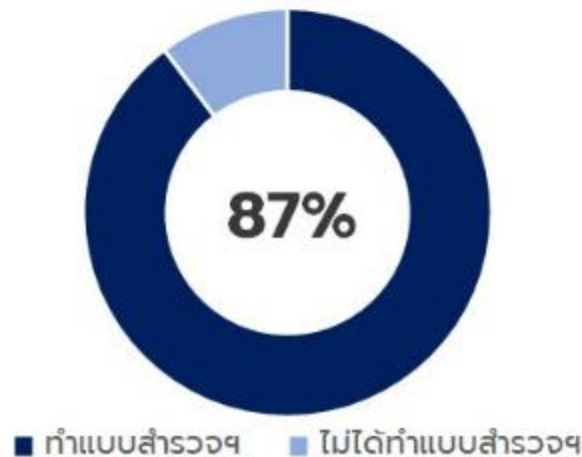


\* ปี 2023 ไม่มีการสำรวจ เนื่องจากอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านทีมผู้บริหาร

## NSTDA Response Rate

ทำแบบสำรวจ  
**2,437 คน**

จากจำนวนทั้งสิ้น  
**2,802 คน**



แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-5.4</b> การสร้างความผูกพัน** และความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน**</p>	<p><b>3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตจิต ภาย และการเงิน รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานตามแผนที่กำหนด</li> <li>2) สรุปผลการดำเนินการ และ ความเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม เพื่อปรับปรุงแผนต่อไป [ไตรมาส 4]</li> </ol>	<p>1. ดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 30 กิจกรรม โดยในไตรมาสที่ 4 มี จำนวน 8 กิจกรรม ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) กิจกรรมบริจาคโลหิต “ทุกยูนิต รวมใจ ชาว อว. พร้อมใจบริจาคโลหิต” ครั้งที่ 2 เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 28 กรกฎาคม 2567 ในโอกาสนี้ ศาสตราจารย์ ดร.ชูกิจ ลิ้มปิจำนงค์ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ และบุคลากร สวทช. เข้าร่วมกิจกรรมเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2567 ณ ห้องโถง ชั้น 1 อาคารพระจอมเกล้า สำนักงาน ปลัดกระทรวง อว.</li> <li>2) กิจกรรมตักบาตรภายใน อวท. โดยชมรมชาวพุทธ สวทช. เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2567 ณ ลานอเนกประสงค์ สำนักงานกลาง (ประมาณ 100 คน)</li> <li>3) กิจกรรมเนื่องในวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา ซึ่งวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ ได้จัดกิจกรรมสัปดาห์เผยแพร่พระพุทธศาสนา เพื่อน้อมถวายเป็นพุทธบูชาในการบำเพ็ญบารมีขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และเพื่อเฉลิมพระเกียรติถวายพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 72 พรรษา และรับฟังเทศน์มหาชาติ เวสสันดรชาดก กัณฑ์จุลพน – กัณฑ์มหาพน เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2567 ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ (ท่าพระจันทร์) เขตพระนคร กรุงเทพฯ</li> </ol> <p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 102.69 ของแผนปี 2567</b></p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานตามแผนที่กำหนด(ร้อยละ 100)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน (5 กิจกรรม)</li> </ol>		

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-5.4</b> การสร้างความผูกพัน** และ ความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน**</p>	<p><b>3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน</b></p> <p>1) ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตจิต กาย และการเงิน รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานตามแผนที่กำหนด</p> <p>2) สรุปผลการดำเนินการ และ ความเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม เพื่อปรับปรุงแผนต่อไป <b>[ไตรมาส 4]</b></p>	<p>1. ดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน จำนวน 8 กิจกรรม ได้แก่</p> <p>4) โครงการจิตอาสาทำความดี “ทุกยูนิต รวมหัวใจ ชาว อว. พร้อมใจบริจาคโลหิต ประจำปี 2567” เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคล เฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 28 กรกฎาคม 2567 โดยมีบุคลากร สวทช. ร่วมบริจาคโลหิต เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2567 ณ ห้องประชุม CO-113 อาคารสำนักงานกลาง สวทช. (มีเข้าร่วมบริจาคโลหิต ประมาณ 150 คน)</p> <p>5) กิจกรรมสื่อสารผู้เกษียณอายุงาน การวางแผนทางการเงินหลังเกษียณอายุงาน ประจำปีงบประมาณ 2567 เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2567 ณ ห้องประชุม CO-113 อาคารสำนักงานกลาง สวทช. (ประมาณ 20 คน)</p> <p>6) กิจกรรม เดิน วิ่ง ปั่น เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 28 กรกฎาคม 2567 ในโอกาสนี้ ศาสตราจารย์ ดร. ชูกิจ ลิ้มปีจันทร์ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) และบุคลากร สวทช. ได้ร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ด้วย เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2567 ณ สนามกีฬาอินทรี จันทรสถิตย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน (มีบุคลากร สวทช. เข้าร่วม ประมาณ 30 คน)</p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b></p> <p>1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานตามแผนที่กำหนด(ร้อยละ 100)</p>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b></p> <p>1. จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน [5 กิจกรรม]</p>		<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 102.69 ของแผนปี 2567</b></p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)



แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-5.4</b> การสร้างความผูกพัน** และ ความเชื่อใจระหว่างองค์กรและบุคลากร (Culture of Trust) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน**</p>	<p><b>3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน</b></p> <p>1) ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตจิต กาย และการเงิน รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานตามแผนที่กำหนด</p> <p>2) สรุปผลการดำเนินการ และ ความเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม เพื่อปรับปรุงแผนต่อไป <b>[ไตรมาส 4]</b></p>	<p>1. ดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน จำนวน 8 กิจกรรม ได้แก่</p> <p>7) น.ส.ศุภมาส อิศรภักดี รมว.กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เป็นประธานใน “พิธีประกาศเกียรติคุณและแสดงมุทิตาจิตแด่ผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปี 2567” เมื่อวันที่ 18 ก.ย. 2567 ณ ห้องประชุมภูมิบัณฑิต ชั้น 6 อาคารสถานศึกษาเคมีปฏิบัติ กรมวิทยาศาสตร์บริการ</p> <p>8) งานบุคลากรสัมพันธ์ ร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ จัด “พิธีประกาศเกียรติคุณและแสดงมุทิตาจิต แด่ผู้เกษียณอายุงาน สวทช. ประจำปี 2567” เมื่อวันที่ 20 ก.ย. 2567 ณ ห้องประชุม SD-601 อาคารสราญวิทย์ สวทช.</p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b></p> <p>1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานตามแผนที่กำหนด(ร้อยละ 100)</p>		<p>2. สรุปผลการดำเนินการ และความเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงแผนต่อไป ดำเนินการจัดกิจกรรมและเข้าร่วมได้ตามแผน อีกทั้งยังได้เตรียมความพร้อมสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจต้องจัดขึ้น หรือได้รับเชิญให้เข้าร่วมระหว่างปีงบประมาณ</p>
<p><b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b></p> <p>1. จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน [5 กิจกรรม]</p>		<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 102.69 ของแผนปี 2567</b></p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

# การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

## กิจกรรม อว.

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) จัดกิจกรรมบริจาคโลหิต “ทุกยูนิต รวมใจ ชาว อว. พร้อมใจบริจาคโลหิต” ครั้งที่ 2 เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 28 นำโดย นายเพิ่มสุข สัจจาภิวัฒน์ ปลัดกระทรวง อว. พร้อมด้วย นางสาวสุณีย์ เลิศเพียรธรรม หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวง อว. ศาสตราจารย์ ดร.ชูกิจ ลิมปิจำนงค์ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) และข้าราชการพนักงาน อว. นักเรียน นักศึกษาร่วมกิจกรรม เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2567 ณ ห้องโถง ชั้น 1 อาคารพระจอมเกล้า สำนักงานปลัดกระทรวง อว.





## การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมตักบาตรภายใน อวท. โดยชมรมชาวพุทธ สวทช.

เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2567 ณ ลานอเนกประสงค์ สำนักงานกลาง (ประมาณ 100 คน)





# การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

## กิจกรรม อว.

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ได้เข้าร่วมกิจกรรมเนื่องในวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา ซึ่งวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ ได้จัดกิจกรรมสวดคำแผ่พระพุทธานุภาพ เพื่อน้อมถวายเป็นพุทธบูชาในการบำเพ็ญบารมีขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และเพื่อเฉลิมพระเกียรติถวายพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๗๒ พรรษา และรับฟังเทศน์มหาชาติ เวสสันดรชาดก กัณฑ์จุลพน - กัณฑ์มหาพนเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2567 ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ (ท่าพระจันทร์) เขตพระนคร กรุงเทพฯ





## การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

โครงการจิตอาสาทำความดี "ทุกยูนิต รวมหัวใจ ชาว อว. พร้อมใจบริจาคโลหิต ประจำปี 2567" เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคล เฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 28 กรกฎาคม 2567 โดยมีบุคลากร สวทช. ร่วมบริจาคโลหิต เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2567 ณ ห้องประชุม CO-113 อาคารสำนักงานกลาง สวทช. (มีเข้าร่วมบริจาคโลหิตประมาณ 150 คน)



# การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กิจกรรมสื่อสารผู้เกษียณอายุงาน การวางแผนทางการเงินหลังเกษียณอายุงาน ประจำปีงบประมาณ 2567  
เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2567 ณ ห้องประชุม CO-113 อาคารสำนักงานกลาง สวทช. (ประมาณ 20 คน)





# การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

## กิจกรรม อว.

นางสาวศุภมาส อิศรภักดี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เป็นประธานเปิดกิจกรรม เดิน วิ่ง ปั่น เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 28 กรกฎาคม 2567 โดยมีนายเพิ่มสุข สัจจาภิวัฒน์ ปลัดกระทรวง อว. คณะผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ นิสิตนักศึกษา และประชาชนทั่วไป เข้าร่วม ทั้งนี้ ศาสตราจารย์ ดร. ชูกิจ ลิมปิจำนงค์ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) ได้ร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ด้วย เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2567 ณ สนามกีฬาอินทรีจันทรสถิตย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน (มีบุคลากร สวทช. เข้าร่วมประมาณ 30 คน)





# การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

## กิจกรรม อว.

“พิธีประกาศเกียรติคุณและแสดงมุทิตาจิต แต่ผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปี 2567”  
เมื่อวันที่ 18 ก.ย. 2567 ณ ห้องประชุมภูมิบัณฑิต ชั้น 6 อาคารสถานศึกษาเคมีปฏิบัติ กรมวิทยาศาสตร์บริการ





# การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์สิน และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

“พิธีประกาศเกียรติคุณและแสดงมุทิตาจิต แต่ผู้เกษียณอายุงาน สวทช. ประจำปี 2567”  
เมื่อวันที่ 20 ก.ย. 2567 ณ ห้องประชุม SD-601 อาคารสราญวิทย์ สวทช..





แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-5.5</b> การส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม** และพัฒนากลไกการต่อต้านการทุจริต</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการพัฒนากิจกรรมและโครงการในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงพัฒนามาตรการหรือกลไกในการต่อต้านการทุจริต (ไตรมาส 1-4)</li> <li>จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์ของ สวทช.</li> </ol>	<p>ดำเนินการพัฒนากิจกรรมและโครงการในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงพัฒนามาตรการหรือกลไกในการต่อต้านการทุจริต ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สวทช. และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สวทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สวทช. รวมถึงแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สวทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (เดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 – กันยายน พ.ศ. 2567) แล้วเสร็จและจัดส่งรายงานไปยัง สป.อว. รวมถึงเผยแพร่รายงานในหน้าเว็บไซต์ สวทช.</li> </ol> </li> <li><b>การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>สวทช. ได้ผลประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 อยู่ที่ 87.21 คะแนน</b> ซึ่งอยู่ในระดับ “ผ่าน” ทั้งนี้อยู่ระหว่างการจัดทำรายงานสรุปเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุม HR Top</li> </ol> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนากลไกการต่อต้านการทุจริตตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100)</li> </ol>		<p>ทั้งนี้ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในภาพรวมของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีรายละเอียดดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากร สวทช. เป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีและมีค่านิยมที่ไม่ยอมรับการทุจริต ร้อยละ 100 ผ่านการดำเนินกิจกรรมในโครงการไม่รับของขวัญและของกำนัล (No Gift Policy) โดยพบว่าบุคลากรทุกระดับมีการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายที่กำหนดไว้</li> <li>สวทช. มีมาตรการหรือกลไกในการขับเคลื่อนกิจกรรมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริต จำนวน 2 มาตรการ ได้แก่             <ol style="list-style-type: none"> <li>การจัดทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ของ สวทช. รวมถึงรายงานผลการดำเนินงาน ในหัวข้อ “โครงการจ้างติดตั้งและให้บริการระบบ Printing Solution” โดยเป็นการวิเคราะห์ และกำหนดมาตรการ แนวทางปฏิบัติต่างๆ เพื่อใช้ในการป้องกันและดำเนินการในการจัดการต่อประเด็นความเสี่ยงด้านการทุจริต รวมทั้งเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการป้องกันการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต</li> <li>ประกาศ สวทช. เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัล (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยบุคลากรของสำนักงานทุกระดับจะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมและมีกลไกติดตามให้บุคลากร สวทช. ทุกคนรายงานและเผยแพร่บนหน้าเว็บไซต์ สวทช.</li> </ol> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากร สวทช. มีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี และมีค่านิยมที่ไม่ยอมรับการทุจริต (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)</li> <li>สวทช. มีมาตรการ/โครงการ/กลไก ในการขับเคลื่อนกิจกรรมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริต (ภายในปีงบประมาณ 2567)</li> </ol>		

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

# การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

สถานะการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)  
หน่วยงาน : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ  
การเปิดใช้งานรหัสผ่าน : เปิดแล้ว

ปีงบประมาณ 2567      การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี...

### การตอบแบบวัดการรับรู้ของในภาพรวม

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด ITT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (ส่วนที่ 1) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (ส่วนที่ 2) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ทั้งหมด 528	ทั้งหมด 217	ทั้งหมด 40
✓ ตอบครบตามจำนวนขั้นต่ำ	✓ ตอบครบตามจำนวนขั้นต่ำ	✓ ตอบครบตามจำนวนขั้นต่ำ

แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สถานะ: ให้คะแนนแล้ว

1. สถานการณ์ประเมิน ITA ของ สวทช. ณ วันปิดระบบ 30 มิ.ย. 67 มีการดำเนินการครบถ้วนตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

2. การยื่นชี้แจงเพิ่มเติมในเครื่องมือ OIT เมื่อวันที่ 18 มิ.ย. 67

Export

ยื่นชี้แจงเพิ่มเติม แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ  
ประจำปีงบประมาณ 2567

สถานะ : 5 ชี้แจงเพิ่มเติมแล้ว

← แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) →

← 1 การเปิดเผยข้อมูล 2 การร้องเรียนการทุจริต →

← ยื่นชี้แจงเพิ่มเติม ชำระการร้องเรียนการทุจริต →

เมื่อ      ประเมินการตรวจ      ทำคะแนน

แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-6.1</b> ปรับปรุงระบบสนับสนุนรองรับการทำงานแบบ บูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน NSTDA One</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration)</li> <li>- โครงสร้างองค์กรที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Share Service</li> </ul>	<p><b>1. วางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) สื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การใช้งานระบบวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (ไตรมาส 1-4)</li> <li>2) ติดตามกลุ่มเป้าหมายผู้ร่วมในโครงการ BCG implementation ให้มีการใช้ระบบวางแผนและการประเมินผลการปฏิบัติงานในแนวระนาบ (ไตรมาส 1-2, 4)</li> <li>3) ติดตามกลุ่มเป้าหมายผู้ร่วมในโครงการ BCG implementation ให้มีการใช้ระบบวางแผนและการประเมินผลการปฏิบัติงานในแนวระนาบ (ไตรมาส4)</li> <li>4) สรุปและประเมินผลการดำเนินงาน นำเสนอผู้บริหาร (ไตรมาส4)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) แล้วเสร็จพร้อมใช้งานตั้งแต่ไตรมาสที่ 2/2567 ทั้งนี้การประเมินผลปลายปี 2567 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม -16 ตุลาคม 2567 โดยได้สื่อสารการเปิดระบบ IADP online รอบประเมินผลปลายปี 2567 ผ่านระบบประกาศข่าวสาร สวทช. เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2567 ถึงพนักงานทุกคน</li> <li>2. การดำเนินการรองรับ Battle 12 [EV] - ทีม IADP ประสานงานกับ Driver เสนอ ผพว.อนุเมติ ตัวชี้วัด Battle EV เมื่อวันที่ 1 ส.ค. 67 / ทีมสรรหาฯ มีการยืนยันความต้องการกำลังคนของ Battle EV จำนวน 132 คน / ผู้ประสานงานบุคคล สายงาน STIS ได้รับมอบหมายจาก Driver และดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดให้ผู้ร่วมปฏิบัติงาน Battle EV เมื่อเดือน ส.ค. 67 แล้วเสร็จ</li> <li>3. สื่อสารกลุ่มเป้าหมายผู้ร่วมในโครงการ BCG implementation ผ่านช่องทาง อีเมลโดยตรงไปที่กลุ่มเป้าหมายเพื่อแจ้ง timeline ให้รายงานผล ประเมินผลโดย Driver และ ผู้บังคับบัญชาก่อนวันที่ 16 ตุลาคม 2567 รวมทั้งช่องทางผู้ประสานงานบุคคล ในการติดตาม/แจ้งเตือน เพื่อให้ดำเนินการ</li> <li>4. สรุปจำนวนบุคลากรร่วมปฏิบัติงานกับ BCG Implementation (ข้อมูล ณ 23 ก.ย.67) มีตัวชี้วัดในระบบ IADP Online จำนวน 781 คน เป็นกลุ่มวิจัยพัฒนาฯ [JF2000] 488 คน คิดเป็น 38.7% ของ JF2000 ทั้งหมด โดยจะปิดระบบ IADP Online วันที่ 16 ตุลาคม 2567 และสรุปรายงานอีกครั้ง</li> <li>5. แนวทางการจัดทำตัวชี้วัดโดยติด tag ในระบบ IADP มีการทบทวนกลางปี และประเมินจริงปลายปี จึงทำให้เจ้าหน้าที่บางส่วนมีความถูกต้องมากกว่า เจ้าหน้าที่บางส่วนในระบบ myProject ซึ่งนำไปประกอบการรายงานผลในภาพรวมระดับองค์กรได้ อีกทั้งมีแนวโน้มการขยายขอบเขตการให้บริการรองรับ Pre-Battle ซึ่งยังมีข้อจำกัดบางประการ จึงได้ประชุมหารือกับฝ่ายกลยุทธ์องค์กร (OSPM) ในการปรับปรุงรายงานที่เกี่ยวข้อง และเตรียมการรองรับการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2568 ดังนี้             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ทีม HR และ OSPM ประชุมหารือ เพื่อเตรียมการตอบ KPI ปี 2568 เรื่อง สัดส่วนบุคลากรที่ทำงานในโครงการภายใต้ S&amp;T Implementation for Sustainable Thailand</li> <li>2) ทีม HR และ IT ประชุมหารือเตรียมพัฒนาระบบ IADP รองรับ Battle / Pre-Battle ปีงบประมาณ 2568</li> </ol> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการวางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) (ร้อยละ 100)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่สนับสนุนการทำงานในแนวระนาบ (Horizontal Collaboration) แล้วเสร็จพร้อมใช้งาน (ภายในปีงบประมาณ 2567)</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>	

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)



# BCG Implementation 12 Battles



สารสกัดมูลค่าสูง  
(กะเพรา กระชายดำ บัวบก)



อาหารฟังก์ชันและ  
Functional Ingredients



ทุ่งกุลาร้องไห้



Traffy Fondue



Platform  
ผู้พิการ&ผู้สูงอายุ



ตัวชี้วัดและฐานข้อมูล  
CO<sub>2</sub>, CE, SDGs



Industry 4.0  
Platform



Digital  
Healthcare



ชุดตรวจ  
โรตไต & เบาหวาน



วัคซีนสัตว์



National AI  
Ecosystem



Electric  
Vehicle



สวทช.  
NSTDA

**IADP**  
Individual Action & Development Plan

เปิดระบบ

1 ส.ค. 67 - 16 ต.ค. 67

### รอบประเมินผลประจำปี (Performance Assessment Phase)

- สรุปผลการปฏิบัติงาน (Performance summary)
- ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance assessment)
- Feedback การปฏิบัติงาน และการพัฒนา (Feedback performance and development)

For more information contact IADP team. **HRS:** HR Strategy Section. **e-mail:** [iadp@nstda.or.th](mailto:iadp@nstda.or.th) or Tel: 1155

สื่อสารผ่านระบบประกาศข่าวสาร สวทช. เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2567

แผนการดำเนินการ 67	เป้าหมาย (ไตรมาส 4)	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-6.1</b> ปรับปรุงระบบสนับสนุนรองรับการทำงานแบบ บูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน NSTDA One</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วางแนวทางการกำหนดกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สนับสนุนการทำงานในแนวนอน (Horizontal Collaboration)</li> <li>- โครงสร้างองค์กรที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Share Service</li> </ul>	<p><b>2. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Share Service</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) สื่อสารสร้างความเข้าใจในการประเมินค่างานและการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการทำงาน Shared Services (ไตรมาส 1-2)</li> <li>2) ทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างและการประเมินค่างานที่เป็น Shared Services ผ่านที่ประชุมคณะทำงานกลั่นกรองโครงสร้างและการประเมินค่างานและนำเสนออนุมัติผ่านที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน (ไตรมาส 1, 3)</li> <li>3) ประกาศโครงสร้างที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Shared Services (ไตรมาส 4)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินการทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างและการประเมินค่างานที่เป็น Shared Services ผ่านที่ประชุมคณะทำงานกลั่นกรองโครงสร้างและการประเมินค่างาน จำนวน 4 ครั้ง รายละเอียดดังนี้             <ol style="list-style-type: none"> <li>[1] วาระการพิจารณาฝ่ายประชาสัมพันธ์ [NSTDA PR Shared Service]                 <ul style="list-style-type: none"> <li>• ครั้งที่ 3/2567 วันที่ 19 กรกฎาคม 2567</li> <li>• ครั้งที่ 4/2567 วันที่ 24 กรกฎาคม 2567</li> <li>• ครั้งที่ 5/2567 วันที่ 7 สิงหาคม 2567</li> </ul> </li> <li>[2] วาระการพิจารณาฝ่ายอาคารสถานที่ [FM Shared Service]                 <ul style="list-style-type: none"> <li>• ครั้งที่ 7/2567 วันที่ 30 สิงหาคม 2567</li> </ul> </li> </ol> <p>และได้นำเสนอโครงสร้างองค์กรเพื่อพิจารณาอนุมัติผ่านที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน มีรายละเอียด ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>[1] ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารระดับสูงของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (XAB) วันที่ 9 และ 19 กันยายน 2567</li> <li>[2] การประชุมคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ครั้งที่ 9/2567 วันที่ 30 กันยายน 2567</li> </ol> </li> <li>2. ประกาศปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของ สวทช. ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 โดยมีรายละเอียดของโครงสร้างองค์กรที่ประกอบด้วยหน่วยงานที่มีแนวทางการทำงานในรูปแบบ Shared Service (ฝ่ายประชาสัมพันธ์ และฝ่ายอาคารสถานที่) ทั้งนี้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีการประกาศปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของ สวทช. ซึ่งเกี่ยวข้องกับหน่วยงานด้าน Shared Service ดังนี้             <ol style="list-style-type: none"> <li>[1] โครงสร้างองค์กรฯ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 มีรายละเอียดเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของฝ่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม</li> <li>[2] โครงสร้างองค์กรฯ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 มีรายละเอียดเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของฝ่ายประชาสัมพันธ์ และฝ่ายอาคารสถานที่</li> </ol> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการพิจารณา ทบทวน ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร Shared Services (ร้อยละ 100)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงสร้างองค์กร Shared Services ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม และด้านอาคารสถานที่ได้รับการอนุมัติและประกาศใช้ (ภายในปีงบประมาณ 2567)</li> </ol>		

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566  
 \* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานคุณภาพ เวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)  
 \* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)





แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-6.2</b> พัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) **</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ทบทวนและวิเคราะห์กระบวนการตามความต้องการใช้งานของแต่ละระบบ</li> <li>หารือทีม IT ร่วมวางแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบ</li> <li>ออกแบบและพัฒนาระบบพร้อมการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง [ไตรมาส 1-2]</li> <li>สื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องและเริ่มเปิดใช้งานระบบอย่างเป็นทางการ [ไตรมาส 2-3]</li> <li>ประเมินผลการใช้งานระบบเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบ [ไตรมาส 3-4]</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>ระบบรายงานการเดินทางต่างประเทศ</b> ดำเนินการการร่วมกับฝ่ายข้อมูลสารสนเทศ (ISSI) ออกแบบและพัฒนาระบบ <b>สามารถใช้งานได้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566</b> รวมทั้งติดตามการส่งรายงานการเดินทาง ผ่านระบบ Odoo ทั้งในกลุ่มผู้บริหารระดับ Tier 2 และพนักงานและพนักงานโครงการ</li> <li><b>ระบบ Alert</b> ติดตามบุคลากรปฏิบัติงานวิจัยต่างประเทศมากกว่า <b>90 วัน</b> ดำเนินการการร่วมกับฝ่ายข้อมูลสารสนเทศ (ISSI) ออกแบบและพัฒนาระบบ <b>สามารถใช้งานได้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566</b> โดยระบบจะแจ้งเตือนก่อนครบกำหนด 15 วัน เฉพาะกรณีลาปฏิบัติงานฯ ในระบบ e-hr 90 วัน ขึ้นไป</li> <li><b>การปรับปรุงระบบ IADP Online</b> จากการพัฒนาระบบ IADP Online ให้รองรับการวางแผนและประเมินผลงานรายบุคคลสำหรับผู้ร่วมทำงาน BCG Implementation นี้เป็นแนวทางการจัดทำตัวชี้วัดโดยติด tag ในระบบ IADP ซึ่งมีการวางแผนต้นปี ทบทวนกลางปี และประเมินจริงปลายปี จึงทำให้น้ำหนักการมีส่วนร่วมในระบบ IADP มีความถูกต้องมากกว่าน้ำหนักการมีส่วนร่วมในระบบ myProject ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ในการประกอบการรายงานผลในภาพรวมระดับองค์กรได้ อีกทั้งมีแนวโน้มการขยายขอบเขตการให้บริการรองรับ Pre-Battle ซึ่งยังมีข้อจำกัดบางประการ จึงมีการประชุมหารือกับฝ่ายกลยุทธ์องค์กร (OSPM) และ IT ในการปรับปรุงรายงานที่เกี่ยวข้องโดยใช้ข้อมูลจากระบบ IADP Online และเตรียมการรองรับการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2568 ดังนี้             <ol style="list-style-type: none"> <li>ทีม HR และ OSPM ประชุมหารือ เพื่อเตรียมการตอบ KPI ปี 2568 เรื่อง สัดส่วนบุคลากรที่ทำงานในโครงการภายใต้ S&amp;T Implementation for Sustainable Thailand โดยใช้ข้อมูลจากระบบ IADP Online</li> <li>ทีม HR และ IT ประชุมหารือเตรียมพัฒนาระบบ IADP รองรับ Battle/ Pre-Battleปีงบประมาณ 2568</li> </ol> </li> <li><b>การปรับปรุงระบบ Probation Approval System:</b> ดำเนินการร่วมกับทีม IT เพื่อพัฒนา Odoo workflow รองรับการพิจารณาอนุมัติผลประเมินการทดลองปฏิบัติงาน 2 กรณี คือ             <ol style="list-style-type: none"> <li>ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน และ</li> <li>ขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน</li> </ol>             ซึ่งดำเนินการเสร็จเรียบร้อยโดยระบบ<b>พร้อมใช้งานได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567</b> ทั้งนี้ ในเดือนสิงหาคม และกันยายน 2567 ยังไม่มีกรณีพนักงานไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน และ ขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน จึงยังไม่เกิด transaction ในระบบ         </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ตามแผนที่กำหนด [ระบบติดตามรายงานการเดินทางต่างประเทศของบุคลากรและผู้บริหารระดับสูง, ระบบ Alert ติดตามบุคลากรปฏิบัติงานวิจัยต่างประเทศมากกว่า 90 วัน, ระบบ IADP สำหรับการประเมินข้ามหน่วยงาน และระบบ workflow ขยายการทดลองปฏิบัติงาน][ร้อยละ 100]</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ระบบ IADP สำหรับการประเมินข้ามหน่วยงาน แล้วเสร็จพร้อมใช้งาน [ภายในปีงบประมาณ 2567]</li> <li>ระบบ workflow ขยายการทดลองปฏิบัติงาน แล้วเสร็จพร้อมใช้งาน [ภายในปีงบประมาณ 2567]</li> <li>ระบบติดตามรายงานการเดินทางต่างประเทศของบุคลากรและผู้บริหารระดับสูง แล้วเสร็จพร้อมใช้งาน [ภายในปีงบประมาณ 2567]</li> <li>ระบบ Alert ติดตามบุคลากรปฏิบัติงานวิจัยต่างประเทศมากกว่า 90 วันแล้วเสร็จพร้อมใช้งาน [ภายในปีงบประมาณ 2567]</li> </ol>		<p style="text-align: right;"><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2566

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทูลเกล้าฯ ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

# ระบบ IADP online ดำเนินการเพิ่มข้อมูล Battle12 Electric Vehicle (EV) เรียบร้อยแล้ว

เพิ่มตัวชี้วัดของ ✕ ปิด

ผู้บังคับบัญชา : ระบบ IADP เพิ่มข้อมูล **Battle 12 Electric Vehicle (EV)** สำหรับ Driver เพื่อรองรับการถ่ายทอดตัวชี้วัด Battle EV ให้แก่บุคลากรร่วมทีม Battle ↓ บันทึก

กิจกรรม/ตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน

**ภารกิจหลัก**

กิจกรรม/ตัวชี้วัด \*

เป้าหมาย \*

น้ำหนัก \*

Battle 6 ตัวชี้วัดและฐานข้อมูล CO2, CE, SDG

Battle 7 Industry 4.0 Platform

Battle 8 ชุดตรวจโรคไต และเบาหวาน

Battle 9 Digital Healthcare

Battle 10 วัคซีนสัตว์

Battle 11 National AI Ecosystem

Battle 12 Electric Vehicle (EV)



แผนการดำเนินการปี 67	เป้าหมายไตรมาส 4	ผลการดำเนินการประจำปี 2567
<p><b>HRI-6.3</b> การรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ **</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ปรับปรุง รายงานต่อเนื่องจากปี 66 ปรับปรุงรายงานที่แหล่งข้อมูลเดิมอยู่บน Excel ให้ย้ายมาบน SQL Server [ไตรมาส 1-2]</li> <li>ทบทวนรายงานที่สำคัญด้าน HR หรือ ผู้เกี่ยวข้อง [ผู้ประสานงานและผู้บริหาร] เพื่อกำหนดการสร้างรายงานเพื่อติดตาม KPI ต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของแต่ละงาน [ไตรมาส 1-2]</li> <li>พัฒนารายงาน หรือทีม IT เพื่อจัดเตรียมข้อมูลภายใต้ระบบบน สวทช. โดยให้มีเงื่อนไขการใช้ข้อมูลและแผนการปรับปรุงข้อมูลตรงตามเป้าหมาย</li> <li>สื่อสารและรับ Feedback เพื่อปรับปรุงสื่อสารและทดสอบนำรายงานไปใช้ ทบทวนกับ KPI ที่วางไว้รับ Feedback ปรับปรุงเพิ่มเติม[ถ้ามี] [ไตรมาส 3-4]</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>แก้ไขตาม feedback HRSS ส่วนของรายงานข้อมูลการลาออก นำเข้าข้อมูลใหม่ตามเพื่อให้ข้อมูลครบถ้วน(ของปีงบประมาณ 2566) เนื่องจากข้อมูลเดิมพบว่ามีข้อมูลไม่ถูกต้องและครบตามฐานข้อมูลบน Excel จึงได้กรอกข้อมูลจาก Excel เข้าระบบ oDoo ตามที่ทีม IT ได้ปรับปรุงระบบให้สำหรับกรอกข้อมูลการลาออกและให้ช่วยทำแบบ Export รายงานเป็น Excel เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล</li> <li>แก้ไข HRD Expenses ตาม Requirement โดยตรวจสอบรายงานกับ Excel จากการเงินโดยพบว่ามีความผิดพลาดใน สวทช. ภายใน ประเทศ และค่าใช้จ่ายพัฒนาบุคลากร สวทช. ต่างประเทศ เป็นหมวดที่นำมาใช้ได้ในส่วนการรายงานพัฒนาบุคลากร และจัดทำรายงานตามรูปแบบที่ทาง HRD กำหนด รวมทั้งกำหนดให้มีการอัปเดตรายวัน</li> <li>รายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล บน NSTDA Dashboard</li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ตามแผนที่กำหนด [ร้อยละ 100]</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>อัปเดตรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ บน NSTDA Dashboard (ทุกไตรมาส)</li> </ol>		<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 100 ของแผนปี 2567</b></p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2565

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

รายงานการลาออก

รายงานการเกษียณอายุ

รายงานค่าใช้จ่ายพัฒนาบุคลากร

**SYSTEM REPORT - HRMS**

**จำนวนลาออก**

**จำนวนเกษียณอายุ**

**สรุปข้อมูล**

ปี	ลาออก	เกษียณอายุ
2017	10	237
2018	12	210
2019	15	195
2020	18	180
2021	20	165

**สรุปข้อมูลรายปี**

ปี	ลาออก	เกษียณอายุ
2017	10	237
2018	12	210
2019	15	195
2020	18	180
2021	20	165

**สรุปข้อมูลรายปี**

ปี	ลาออก	เกษียณอายุ
2017	10	237
2018	12	210
2019	15	195
2020	18	180
2021	20	165

**สรุปข้อมูลรายเดือน**

**สรุปข้อมูลรายปี**

**สรุปข้อมูลรายปี**

**สรุปข้อมูลรายปี**

ปี	ลาออก	เกษียณอายุ
2017	10	237
2018	12	210
2019	15	195
2020	18	180
2021	20	165

**ปีงบประมาณ 2024**

**สังกัด**

- Select all
- 01\_RDIM\_สามพราน...
- 02\_STIS\_สายงานโ...
- 03\_OSS\_สตอกคฤ...
- 04\_IT CI
- 05\_OMS\_สายบริหาร
- 06\_ต้น Core Busi...
- 20\_ศบ.
- 30\_ศบ.
- 40\_ศบ.
- 50\_ศบ.
- 60\_ศบ.

**gl\_group2**

- Select all
- ไม่ประเทศ
- ต่างประเทศ

**fiscal\_year, period (g...**

- Select all
- 2564
- 2565
- 2566
- 2567

**ประเภท**

**ปีงบประมาณ**

**พนักงาน/พนักงานโครงการ แยกสายงาน**

CO	amount
01_RDIM_สามพราน...	5,701,982
02_STIS_สายงาน...	4,707,942
03_OSS_สตอกคฤ...	1,166,003
04_IT CI	327,588
05_OMS_สายบริหาร	331,818
06_ต้น Core Busi...	331,818
20_ศบ.	1,116,107
30_ศบ.	390,719
40_ศบ.	327,588
50_ศบ.	319,191
60_ศบ.	156,143

**พนักงาน/พนักงานโครงการ แยกประเภท**

ประเภท	amount
ไม่ประเทศ	1,166,003
ต่างประเทศ	4,535,979

**พนักงาน/พนักงานโครงการ แยกปีงบประมาณ**

**พนักงาน/พนักงานโครงการ แยกประเภท**

ประเภท	amount
ไม่ประเทศ	1,166,003
ต่างประเทศ	4,535,979

**พนักงาน/พนักงานโครงการ แยกปีงบประมาณ**

**พนักงาน/พนักงานโครงการ แยกประเภท**

ประเภท	amount
ไม่ประเทศ	1,166,003
ต่างประเทศ	4,535,979

**Thank you**