ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช.
ไตรมาส 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เสนอที่ประชุม คณะกรรมการผู้บริหารของ สวทช.

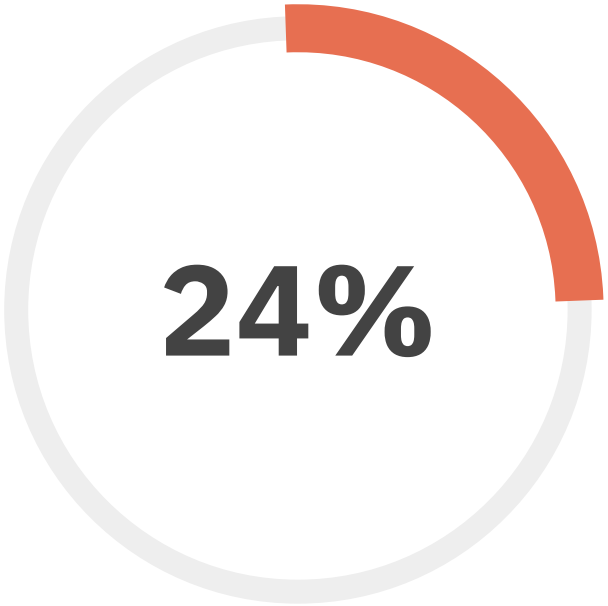
ครั้งที่ XX/2569

วันที่ 14 มกราคม 2569

ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กรและ ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล สำนักงานกลาง

ผลสำเร็จการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ไตรมาสที่ 1 ปี 2569

HRS-1	พัฒนาระบบ HR ที่คล่องตัว เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	24%
HRS-2	วางแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ สวทช. พร้อมลดอัตราการลาออกของบุคลากรสมรรถนะสูง	25%
HRS-3	พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) ให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับนโยบายองค์กร	23%
HRS-4	พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน	23%



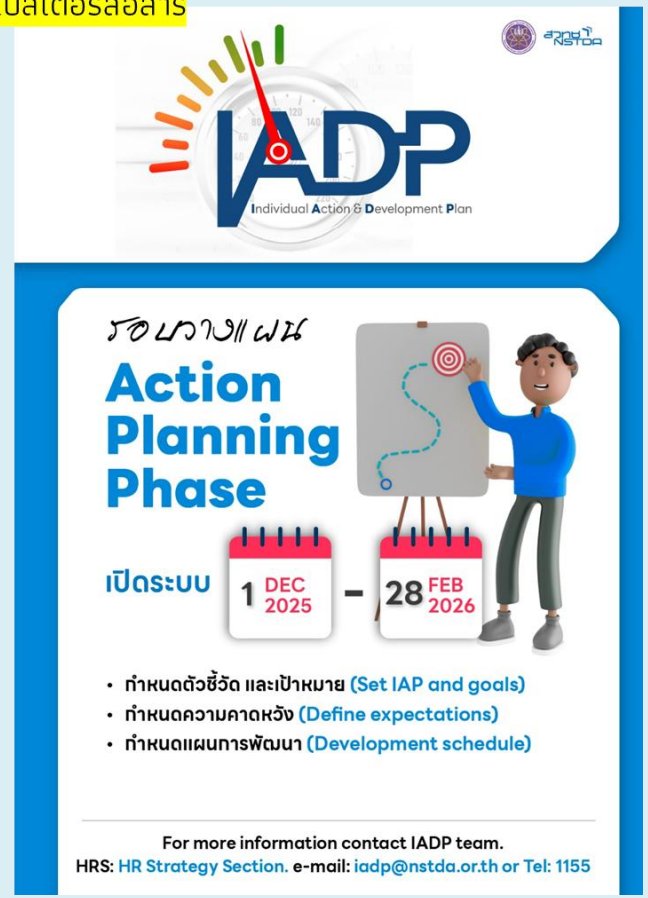
ภาพรวมผลสำเร็จ
ของแผนปฏิบัติการ
ปี 2569

HRS1 ปรับปรุงกลไกการทำงาน รวมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการบริหารบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ

24%

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร ผ่านระบบ IADP

โปสเตอร์สื่อสาร



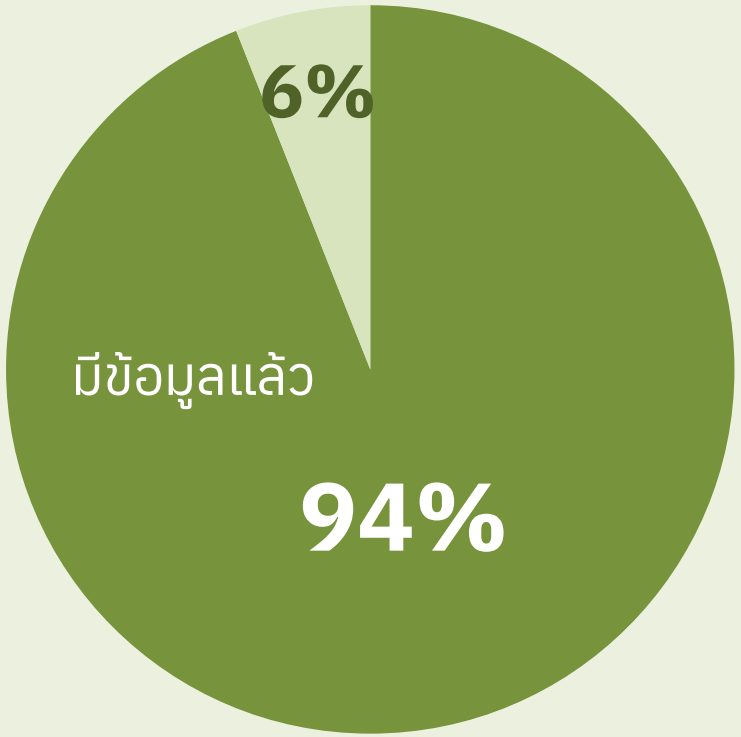
ระบบประเมินที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

1. **ดำเนินการเปิดระบบ IADP online ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (รอบวางแผน)** ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2568 พร้อมทั้ง สื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางประกาศข่าว all nstda ทางอีเมล, ประกาศหน้า NSTDA Portal และปิดประกาศโปสเตอร์ตามอาคารต่าง ๆ ให้บุคลากร สวทช. บันทึกข้อมูลแผนการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (IAP) รวมถึงแผนพัฒนา และปรับปรุงระดับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในปัจจุบัน และแนวทางการวางแผนอาชีพของพนักงาน (IDP) ที่ได้มีการหารือและตกลงร่วมกับผู้บังคับบัญชาเรียบร้อยแล้ว

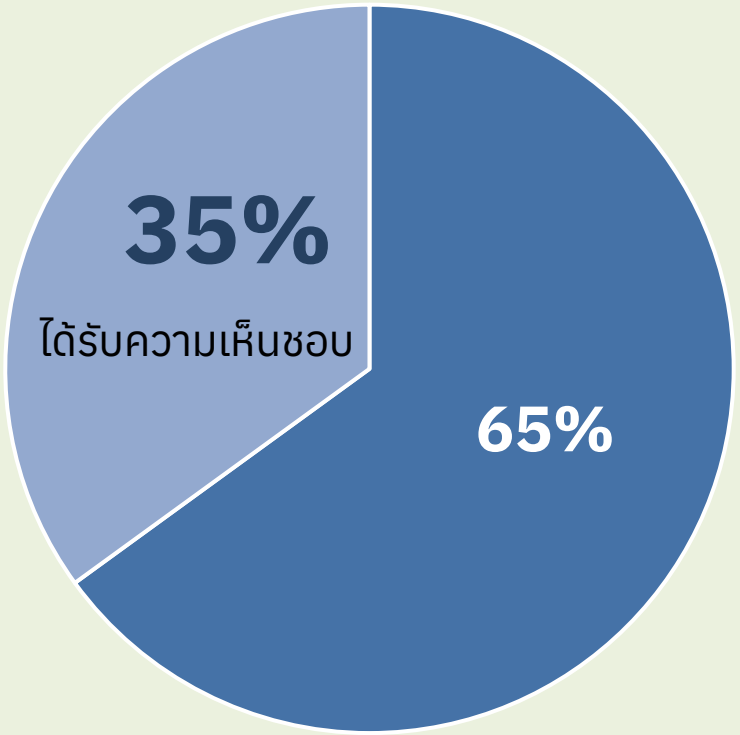
2. **ดำเนินการกำหนดภารกิจงานสำคัญของ สวทช.** (STIST) ได้แก่ **12 Battles และ 12 Pre-Battles** ในระบบ IADP online ประจำปี 2569 พร้อมสำหรับ Driver ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัด (Deploy) ให้แก่บุคลากรร่วมขับเคลื่อน STIST รวมทั้งการประเมินผลเพื่อรองรับการประเมินผลปฏิบัติงานในรูปแบบ Horizontal Collaboration (HC)

HRS2 วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมตอบโจทย์ความต้องการตามภารกิจของ สวทช. 25%

จัดทำ Job Analysis (JA) ของ สวทช. กลุ่มงานสนับสนุน



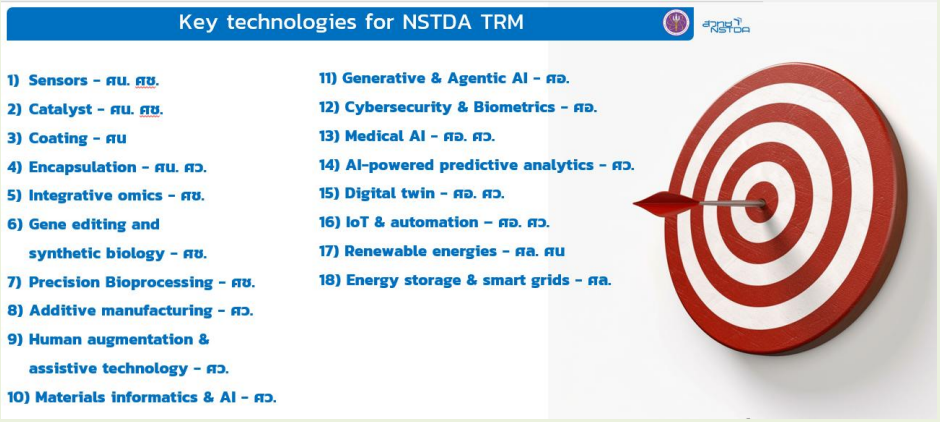
จัดทำ JA
217 หน่วย จาก 230 หน่วย

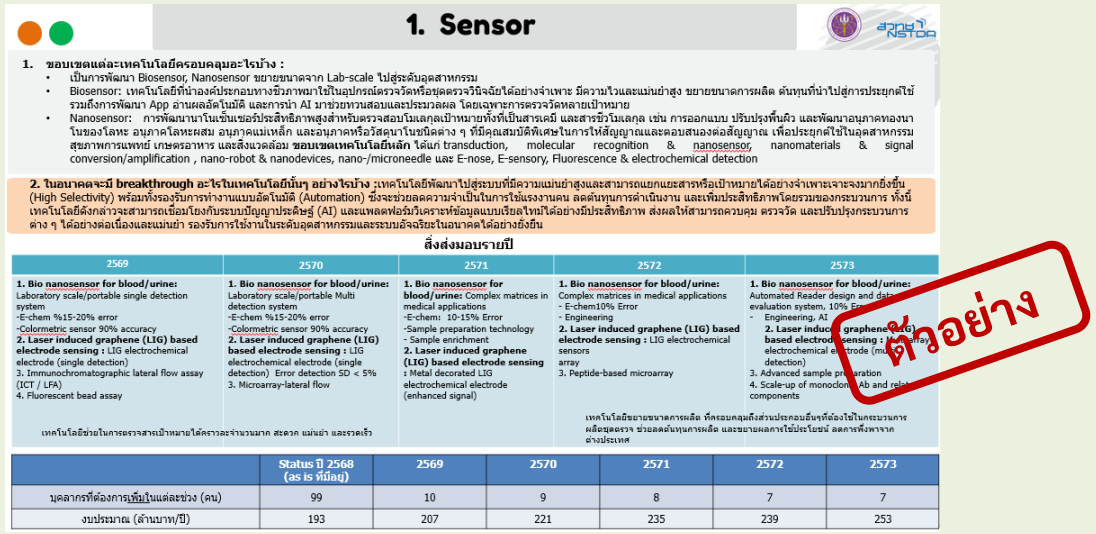


ได้รับความเห็นชอบจากคณะทำงาน JA
10 กลุ่มภารงาน จาก 29 กลุ่ม

HRS2 วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมตอบโจทย์ความต้องการตามภารกิจของ สวทช. 25%

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ Technology Roadmap ของศูนย์





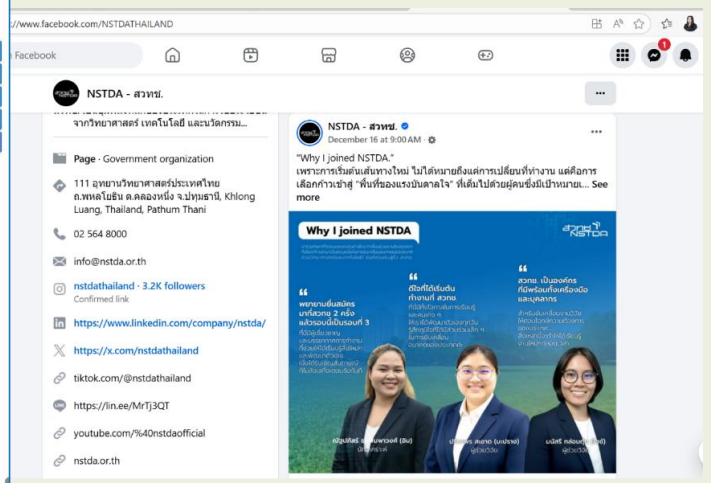
	Status ปี 2568 (as is ที่มีอยู่)	2569	2570	2571	2572	2573
บุคลากรที่ต้องการเพิ่มในแต่ละช่วง (คน)	99	10	9	8	7	7
งบประมาณ (ล้านบาท/ปี)	193	207	221	235	239	253

1. ใช้**คณะทำงานจัดทำแผนที่นำทางเทคโนโลยีและวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต (Technology Roadmap and Foresight)** ให้ทำหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีในอนาคต โดยไม่ต้องตั้งคณะทำงานใหม่
2. **ประสานฝ่ายบริหารกลยุทธ์และนโยบายองค์กร(OSPM)** เพื่อขอข้อมูล TRM ทั้งหมดของ สวทช. จำนวน 18 TRM
3. **จัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรวิจัย mapping กับ TRM** ทั้งในรูปแบบ Power BI และ Excel
4. **หารือกับศูนย์ BIOTEC เพื่อจัดทำการบริหารอัตรากำลังตาม TRM** ที่เกี่ยวข้องร่วมกัน ได้แก่ Integrative omics, Gene editing and synthetic biology, Precision Bioprocessing, Sensors, Catalyst เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2568

HRS2 วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมตอบโจทย์ความต้องการตามภารกิจของ สวทช. 25%

การปรับปรุงกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก

1. **การเพิ่มประสิทธิภาพการคัดเลือก**: ปรับปรุงเกณฑ์และรูปแบบ การทดสอบภาษาอังกฤษ เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพบุคลากร ประกาศเริ่มใช้งานตั้งแต่วันที่ 29 ธันวาคม 2568
2. **การบริหารจัดการฐานข้อมูล (Candidate Pool):** โดยคัดกรองผู้สมัครที่มีผลคะแนนภาษาอังกฤษผ่านเกณฑ์มาตรฐานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถเสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติพร้อมเข้าสู่กระบวนการสัมภาษณ์ได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ
3. **การควบคุมมาตรฐาน**: พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความรอบคอบและรวดเร็ว เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบที่ได้รับอนุมัติ
4. **การสร้างการรับรู้และภาพลักษณ์องค์กร (Employer Branding):** ดำเนินการจัดทำแคมเปญประกาศพนักงานใหม่ (Newcomer) ภายใต้หัวข้อ "Why I Joined NSTDA" ผ่านช่องทาง Social Media ทั้งภายใน (Internal) และภายนอก (External)
5. **Strategic Partnership**: ผนึกความร่วมมือกับ ม.บูรพา ขับเคลื่อนโครงการ CWIE (20 ธ.ค. 68) เพื่อสร้าง Pipeline กำลังคนวิจัยศักยภาพสูงเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและ สวทช.



HRS3

พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) ให้กับบุคลากรทุกระดับ
โดยเชื่อมโยงกับนโยบายองค์กร

23%

Overall HRD PLAN 2026

NSTDA Leadership Academy

1. Top Leader Development Program
2. Middle Management Program
3. Functional Excellence Development Program
4. Future Skill for Support Function Program
5. Digital Capability Development Program
6. IT Proficiency Development Program
7. Safety & Quality & Environment Base Development Program
8. Language Proficiency Development Program
9. New Staff Onboarding Program

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

HRS3 พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) ให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับนโยบายองค์กร

23%

Future Skill for Support Function Program

กลุ่มตำแหน่ง
พัสดุ (6040), การเงินและบัญชี (6060), อาคารสถานที่ (6031)

1. การเขียนข้อกำหนด และขอบเขตงาน (TOR) สำหรับสินค้า/บริการ เพื่อให้จัดซื้อจัดจ้างและตรวจรับได้
2. คณะกรรมการพิจารณาผล
3. การบริหารสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง และกรณีศึกษาการบริหารความเสี่ยงด้านพัสดุ
4. วินัยการเงิน การคลัง (พรบ. จัดซื้อ/จัดจ้าง)

กลุ่มตำแหน่ง
การเงินและบัญ (6060)

5. การบริหารหลักการ การคำนวณภาษีประเภทต่างๆ

กลุ่มตำแหน่ง
นักวิเคราะห์ (3021, 4010, 6120)

6. กฎหมายที่เกี่ยวข้องและกระบวนการงบประมาณ และการบริหารงบประมาณภาครัฐ

กลุ่มตำแหน่ง
วิจัย พัฒนาและวิศวกรรม (2000)

7. Presenting for Change
8. The Power of Storytelling

กลุ่มตำแหน่ง
เลขานุการผู้บริหาร เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (6010)

9. การเขียนหนังสือราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรปฏิบัติงาน
Shared Services, พัสดุ, การเงิน, อาคารสถานที่, PR, HR

10. Re-Design Process & Design Thinking

กลุ่มตำแหน่ง
นักวิเคราะห์ (4010), อาคารสถานที่ (6031) พัสดุ (6040)

11. การสื่อสารเชิงบวกและศิลปะแห่งการบริการอย่างมืออาชีพ

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

HRS4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

23%

จัดกิจกรรมสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์

1. จัดทำแผนกิจกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์ และสื่อสารต่อผู้เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนจำนวน 5 กิจกรรม ได้แก่
   - 2.1 **กิจกรรม NSTDA Care** ดูแลสุขภาพใจของบุคลากร สวทช.
     1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ “รู้ทันโรคฮิต พิชิตออฟฟิศซินโดรม” ผู้เข้าร่วม 62 คน
     2) การบริการ**ปรึกษาแบบรายบุคคล** โดยอาจารย์คณะจิตวิทยา จุฬาฯ ผู้ขอรับบริการ 12 คน
     3) การบรรยายเชิงจิตวิทยา **“ฟังอย่างไร ให้เข้า(ถึง)ใจ”** โดย อ.ดร. วรัญญู กองชัยมงคล คณะจิตวิทยา จุฬาฯ ผู้เข้าร่วม 67 คน
   - 2.2 **กิจกรรมตักบาตรภายใน อวท.** และ **One Day ธรรม ครั้งที่ 2 “งานได้ผล คนเป็นสุข”** และบรรยายธรรมโดย พระอาจารย์ประสงค์ ปริปุณโณ มีผู้เข้าร่วมประมาณ 60 คน
   - 2.3 **กิจกรรม NSTDA Club Day** โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น เปิดตัวเสื้อโปโลกีฬาภายใน สวทช. กิจกรรมชม ชิม ช้อป ฟังดนตรี และร่วมเล่นเกมของเหล่าชมรม รวมถึงรับทราบข้อมูลข่าวสารของชมรมต่าง ณ ลานตลาดนัด สวทช. มีผู้เข้าร่วมงานประมาณ 200 คน
   - 2.4 **กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และบำเพ็ญสาธารณกุศล** บริจาคโลหิตกับหน่วยรับบริจาคโลหิตเคลื่อนที่ จากสภากาชาดไทย มีผู้เข้าร่วมบริจาคเลือด 149 คน
   - 2.5 **กิจกรรม Sharing มุมมองส่วนตัวจากการเลือกแผน PVD ประสบการณ์ฝ่าวิกฤต...เพื่อพิชิตเป้าหมายเกษียณ** โดยวิทยากรจาก บลจ.เอ็มเอฟซี มีผู้เข้าร่วมประมาณ 288 คน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี 2569

โครงการ/กิจกรรม (เฉพาะโครงการที่ใช้งบประมาณ)	งบประมาณปี 2569 (บาท)	การเบิกจ่ายจริง (บาท)			
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
HRS2 วางแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ สวทช. พร้อมลดอัตราการลาออกของบุคลากรสมรรถนะสูง					
โครงการ 2.3					
• จัดทำกลไก Talent Management และแผนการพัฒนาสำหรับบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	500,000	56,924	-		
HRS3 พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) ให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับนโยบายองค์กร					
โครงการ 3.1					
• การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี	5,500,000	1,130,986	733,400		
โครงการ 3.2					
• พัฒนากลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูง	2,500,000	659,823	218,740		
โครงการ 3.3					
• การพัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill)	1,600,000	-	281,918		
HRS4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน					
โครงการ 4.1					
• การสำรวจความผูกพันบุคลากร และจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน	1,000,000	147,660	250,543		
โครงการ 4.2					
• การสร้างกลไกการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติและสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร	200,000	-	74,912		
โครงการ 4.3					
• จัดกิจกรรมสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์	50,000	-	-		

ประเด็นเพื่อพิจารณา

ให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ
ผลการดำเนินงานด้านการบริหาร
และพัฒนาบุคลากร สวทช.
ไตรมาส 1
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

Thank you

รายละเอียด
ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี 2569

ไตรมาส 1/2569

ข้อมูลรายงาน ณ 31 ธันวาคม 2568

© NSTDA 2023

HRS1 พัฒนาระบบ HR ที่คล่องตัว เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

งบประมาณ: ไม่ใช้งบประมาณ

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 1.1 ทบทวนกลไกการจ้างงานชั่วคราว นิยาม 1. รูปแบบการจ้างชั่วคราว หมายถึง กลไก นโยบาย เกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการจ้างงาน แบบชั่วคราว 2. บุคลากรชั่วคราว หมายถึง นักศึกษาฝึกงานทั้งในรูปแบบ สหกิจศึกษา และอื่นๆ ทั้งนี้ รวม NCR และ Postdoc 3. แผนการบรรจุ หมายถึง ปริมาณความต้องการบุคลากรชั่วคราว เข้าเป็นพนักงาน พนักงานโครงการในกลุ่มวิจัย ของปีงบประมาณ **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนปรับปรุงกลไก/รูปแบบการจ้างงานแบบชั่วคราว ร้อยละ 80 **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จในการบรรจุ บุคลากรชั่วคราวเข้ามาร่วมงานในกลุ่มวิจัย เทียบกับแผนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	1. วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและคุณสมบัติของตำแหน่งที่กำหนดเป็นบุคลากรชั่วคราว (ไตรมาส 1-2) 2. วิเคราะห์รูปแบบ หลักเกณฑ์ และข้อจำกัดการทำงานของ สวทช. และเสนอทบทวนกลไก/รูปแบบการจ้างงานแบบชั่วคราวที่เหมาะสม (ไตรมาส 1-2) **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2569**	1. กำหนดกรอบการทบทวนการจ้างบุคลากรชั่วคราวในประเด็นดังต่อไปนี้ - รูปแบบและข้อจำกัดการจ้างงานปัจจุบัน - วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง ประเภทภารกิจที่ต้องใช้บุคลากรชั่วคราว ระยะเวลา ความจำเป็น ผลกระทบ - ประเภทภาระงานในแต่ละกลุ่มตำแหน่งและคุณสมบัติ 2. จัดประเภทรูปแบบการจ้างบุคลากรที่มาปฏิบัติงานใน สวทช. ศึกษาข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างบุคลากรที่มีในปัจจุบันของ สวทช. - ข้อบังคับ กวทช. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล - ระเบียบ สวทช. ว่าด้วยเงินสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานชาวต่างประเทศและชาวไทย - ข้อบังคับ กวทช. ว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2567 - พรบ.การจัดซื้อ จัดจ้างฯ 3. อยู่ระหว่างการทบทวนการดำเนินการในการจ้างบุคลากรชั่วคราว ในกลุ่ม นักศึกษาฝึกงานที่เป็นสหกิจศึกษา ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย (NCR) และศึกษาแนวทางอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อรองรับการจ้างบุคลากรชั่วคราว เพื่อให้เกิดความคล่องตัว สนับสนุนการทำงานของศูนย์แห่งชาติและสอดคล้องตามกฎหมาย

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแนวทางการจ้างบุคลากรชั่วคราว

ที่มาและความจำเป็น

- ภารกิจ สวทช. มีลักษณะเชิงโครงการและเร่งด่วน
- อัตรากำลังประจำมีข้อจำกัด
- จำเป็นต้องใช้บุคลากรชั่วคราวอย่างมีระบบ

คำถาม.....วัตถุประสงค์ของการจ้าง / รูปแบบการจ้าง / ความคุ้มค่าและการควบคุมคุณภาพ

แนวทางการทบทวน

ปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและเศรษฐกิจ ส่งผลให้รูปแบบการจ้างงานมีความหลากมากขึ้น และเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันการเลือกประเภทของการจ้างงานให้เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ทั้งสองฝ่ายได้ประโยชน์สูงสุด รูปแบบการจ้างประเภทแต่ละประเภทของ สวทช. ในปัจจุบัน สามารถรองรับการดำเนินการ และภารกิจขององค์กรได้ แต่ **ต้องกำหนดบทบาทเพื่อไม่ทับซ้อนบุคลากรที่ทำงานประจำ** และ **ต้องตอบโจทย์ความคล่องตัว**

© NSTDA 2023

รูปแบบการจ้างบุคลากรที่มาปฏิบัติงานใน สวทช.

ประเภท	อ้างอิง	ลักษณะ	หมายเหตุ	อนุมัติ
พนักงาน	ข้อบังคับ กวทช. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล	บุคคลที่สำนักงานบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานของสำนักงาน ลักษณะงานประจำ	65 ปีกลุ่มตำแหน่งบริหาร 70 ปีกลุ่มตำแหน่งวิจัยวิชาการ นับกรอบอัตรากำลัง อัตราเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคำนวณอัตราแรกเข้าตามวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์	ผพว.
พนักงานโครงการ		ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2534 ที่สำนักงานบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานโครงการของสำนักงาน ให้ปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวหรือปฏิบัติงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน		ผอ.ศูนย์/รอง ผพว.
NCR	ระเบียบ สวทช. ว่าด้วยเงินสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานชาวต่างประเทศและชาวไทย	ผู้ปฏิบัติงานชาวต่างประเทศและชาวไทยที่มีถิ่นที่อยู่ในต่างประเทศ รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีถิ่นที่อยู่ในประเทศที่มาปฏิบัติงานหรือฝึกงานที่ สวทช. เพื่อประโยชน์ในการวิจัยพัฒนา และวิศวกรรม	ไม่นับกรอบอัตรากำลัง รายละเอียดการว่าจ้างแต่ละประเภทของ NCR แตกต่างกันตามเงื่อนไขอัตราเงินเดือนเป็นไปตามข้อตกลงและเงื่อนไขของโครงการ	ผอ.ศูนย์/รอง ผพว.
ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อบังคับ กวทช. ว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2567	ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับเชิญโดย ผพว. หรือ ผอ.ศูนย์ ให้ทำหน้าที่ให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ เป้าหมายและแผนงานวิจัย /ประเมินผลโครงการวิจัยหรือการดำเนินกิจกรรมอื่นของสนง.	เสนอที่ประชุมผู้บริหารสำนักงาน (ด้านบุคคล) - เหมาะจ่ายรายเดือน เดือนละไม่เกิน 50,000 บาท เสนอพิจารณาให้ความเห็นชอบและรายงาน กวทช. - เหมาะจ่ายรายเดือน เดือนละเกินกว่า 50,000 บาท เสนอพิจารณาให้ความเห็นและเสนอกวทช. พิจารณาเห็นชอบ *(จัดทำภาระงานการส่งมอบกำหนดตาม OKR)*	ผบห. สำนักงาน (ด้านบุคคล) / กวทช.
TOR	พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างฯ	ส่งมอบชิ้นงาน มีการจัดทำสัญญาและการตรวจรับงาน จ่ายเป็นค่าจ้าง	ผู้รับจ้างต้องไปขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ/ที่ปรึกษาบนระบบ EGP ของกรมบัญชีกลาง ก่อนที่จะมาเสนองานรับจ้าง จ่ายค่าจ้างเป็นงวดต้องทำสัญญา เงินค้ำประกัน 1% ของค่าจ้าง	ผอ.ศูนย์/รอง ผพว.
บุคลากรยืมตัว		กำหนดขอบเขตการทำหน้าที่ /ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	ยืมตัวจากหน่วยงาน/ตัวบุคคล	ผพว.
อื่นๆ		สนับสนุนการทำงานในโครงากร โดยเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสวทช.	การทำงานให้มูลนิธิ	

HRS1

พัฒนาระบบ HR ที่คล่องตัว เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

งบประมาณ: ไม่ใช้งบประมาณ

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 1.2 พัฒนาระบบ IT เพื่อสนับสนุนการทำงานด้าน HR และรายงานด้านทรัพยากรบุคคล * บน Dashboard** **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบตามแผน ร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** ตามแผนงานที่ตกลงให้แล้วเสร็จภายในปี 2569 1. ระบบสามารถทำงานได้ตามจุดประสงค์ 2. ลดเวลาการทำงานของผู้ใช้งาน 3. ลดความผิดพลาดจากการทำงานเทียบกับเมื่อก่อนใช้ระบบ	1. ประชุม Kick-off: จัดประชุมเพื่อกำหนดขอบเขต, กำหนดทีมงาน, และสร้างแผนงานโดยละเอียด (ไตรมาส 1) 2. เก็บความต้องการ (Requirement Gathering): สัมภาษณ์ผู้ใช้งานหลักในฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง(ไตรมาส 1) 3. ออกแบบระบบ (System Design): สร้างผังการทำงาน (Flowchart) และหน้าจอต้นแบบ (Mockup) ของระบบ (Output แผนงานที่ผ่านการอนุมัติจาก ผอ.ฝ่าย ทั้ง HROD HRSS และ ฝ่ายของทีม IT) (ไตรมาส 1) **ผลสำเร็จร้อยละ 20 ของแผนปี 2569**	1. จากการหารือกับทีม HROD และ HRSS ในส่วนของผู้ที่รับผิดชอบระบบต่างๆ ของ HR จากงานบุคลากรสัมพันธ์ งานบริหารบุคลากร งานกลยุทธ์บุคคล งานบริหารผลประโยชน์ และงานพัฒนาองค์กร สรุปมีหัวข้องานที่ปรับปรุงและขอให้มีการสร้างเพิ่มทั้งหมด 17 รายการงาน ได้แก่ 1) งานบุคลากรสัมพันธ์(สำรวจรายชื่อนักเรียนทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) 2) งานบริหารบุคลากร (ปรับปรุงระบบนักเรียนทุน) 3) งานกลยุทธ์บุคคล(ปรับปรุงเรื่อง battle- pre-battle) 4) งานกลยุทธ์บุคคล(แจ้งผลทดลองงาน) 5) งานกลยุทธ์บุคคล(ระบบประเมินของ peer review) 6) งานกลยุทธ์บุคคล(การ seach ข้อมูลเพื่อหาความเชี่ยวชาญ) 7) งานบริหารผลประโยชน์ฯ(พัฒนาระบบรายงานต้นทุนบุคลากรในโครงการ) 8) งานบริหารผลประโยชน์ฯ(ปรับปรุงระบบสร้างหนังสือรับรอง) 9) งานบริหารผลประโยชน์ฯ(จัดทำระบบประเมินความพึงพอใจในการใช้สถานพยาบาล) 10) งานพัฒนาองค์กร(ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร) 11) งานบริหารบุคลากร (work flow /รายงาน /การนำเข้าข้อมูล) 12) งานบริหารบุคลากร (พัฒนาระบบ time) 13) งานกลยุทธ์บุคคล(ฐานข้อมูลบน PowerBI) 14) งานบริหารบุคลากร (work flow /รายงาน /การนำเข้าข้อมูล) 15) งานบริหารบุคลากร (ระบบสนับสนุนการนำเข้าข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกประเภท ในระบบ eHR) 16) งานบริหารบุคลากร (พัฒนาระบบการสำรวจรายชื่อผู้เบิกสวัสดิการเงินช่วยเหลือ เพื่อตรวจสอบและยืนยันความถูกต้อง /work flow) 17) งานบริหารบุคลากร (พัฒนาระบบ ให้ trasfer ข้อมูลมายังระบบ e HR) 2. ในส่วนของ Flow Chart รอเสนอ IT เพื่อหารือต่อไปเนื่องจากอาจมีโครงการซื้อระบบใหม่ของ HR จึงต้องหารือส่วนที่ต้องเพิ่มเติมนี้ให้ชัดเจนเพื่อป้องกันการทับซ้อนของการพัฒนาระบบ

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากองค์กรมีแผนการจัดหาโปรแกรมบริหารงานบุคคล (HRIS) ระบบใหม่ ซึ่งอาจมีฟังก์ชันที่ครอบคลุมโครงสร้างโปรแกรมที่กำลังพัฒนา จึงมีความเสี่ยงที่จะเกิดความซ้ำซ้อนของการทำงาน หากดำเนินการพัฒนาต่อโดยยังไม่ทราบขอบเขตของระบบใหม่

แนวทางแก้ไขปัญหา

ปรับเป็นการชะลอเฉพาะส่วนของการออกแบบ Flow เพื่อรอประเมินระบบใหม่ที่จะเข้ามาเพื่อระบุสิ่งที่ต้องทำเพิ่มจริงๆ และปรับ Timeline การพัฒนาให้สอดรับกับระยะเวลาการติดตั้งระบบใหม่โดยยังคงเก็บ Requirement ที่ได้มาเพื่อเทียบกับระบบใหม่

HRS1 พัฒนาระบบ HR ที่คล่องตัว เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

งบประมาณ:ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กรผ่านระบบ IADP *** **ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]** 1. ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กรตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]** 1. ดำเนินการหารือร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร เพื่อทำความเข้าใจในเนื้องานและพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ และตั้งเป้าหมายแผนการปฏิบัติงานประจำปีแล้วเสร็จภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2569 ร้อยละ 100 2. ประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานประจำปีแล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม 2569 [ร้อยละ 100] 3. จัดทำข้อมูลบุคลากรร่วมขับเคลื่อน STIST ตามตัวชี้วัด KS3-1 โดยมีสัดส่วนบุคลากรกลุ่มตำแหน่ง 2000 3000 และ 4010 กำหนดน้ำหนักการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนอย่างน้อยร้อยละ 15 มีเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	1. กำหนดแผนการปฏิบัติงานประจำปี [Individual action plan: IAP] และแผนการพัฒนาประจำปี [Individual development plan: IDP] ร่วมกับผู้บังคับบัญชาตามระยะเวลาที่กำหนดรวมทั้งสื่อสารระบบ IADP การ Deploy ตัวชี้วัดและการประเมินผลเพื่อรองรับการประเมินผลปฏิบัติงานในรูปแบบ Horizontal Collaboration [HC] [ไตรมาส1-2] **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2569**	1. ดำเนินการเปิดระบบ IADP online ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 [รอบวางแผน] เพื่อให้บุคลากร สวทช. วางแผนการปฏิบัติงานและแผนพัฒนารายบุคคลในระบบ IADP online ได้ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2568 เป็นต้นไป พร้อมทั้ง สื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางประกาศข่าว all nstda ทางอีเมล, ประกาศหน้า NSTDA Portal และปิดประกาศโปสเตอร์ตามอาคารต่าง ๆ โดยบุคลากร สวทช. ทุกท่านสามารถเข้าดำเนินการบันทึกข้อมูลแผนการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน [IAP] รวมถึงแผนในการเพิ่มพัฒนา และปรับปรุงระดับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในปัจจุบัน และแนวทางการวางแผนอาชีพของพนักงาน [IDP] ที่ได้มีการหารือและตกลงร่วมกับผู้บังคับบัญชาเรียบร้อยแล้ว ได้ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2568 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2569 2. ดำเนินการกำหนดภารกิจงานสำคัญของ สวทช. [STIST] ได้แก่ 12 Battles และ 12 Pre-Battles ในระบบ IADP online ประจำปี 2569 เรียบร้อย พร้อมสำหรับ Driver ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัด [Deploy] ให้แก่บุคลากรร่วมขับเคลื่อน STIST รวมทั้งการประเมินผลเพื่อรองรับการประเมินผลปฏิบัติงานในรูปแบบ Horizontal Collaboration [HC]

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี [TRIS]
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ [ITA]

กำหนด 12 Battles ในระบบ IADP online

เพิ่มตัวชี้วัดของ นางสาวขนิษฐา ดอกจันทร์

ปิด

ผู้บังคับบัญชา : นางสาว สุนันท์ เลิศฤทธิพงศ์

บันทึก

กิจกรรม/ตัวชี้วัด | เกณฑ์การประเมิน

ภารกิจหลัก --- กรุณาเลือก ---

กิจกรรม/ตัวชี้วัด *

เป้าหมาย *

Battle

Battle 01 สารสกัดมูลค่าสูง

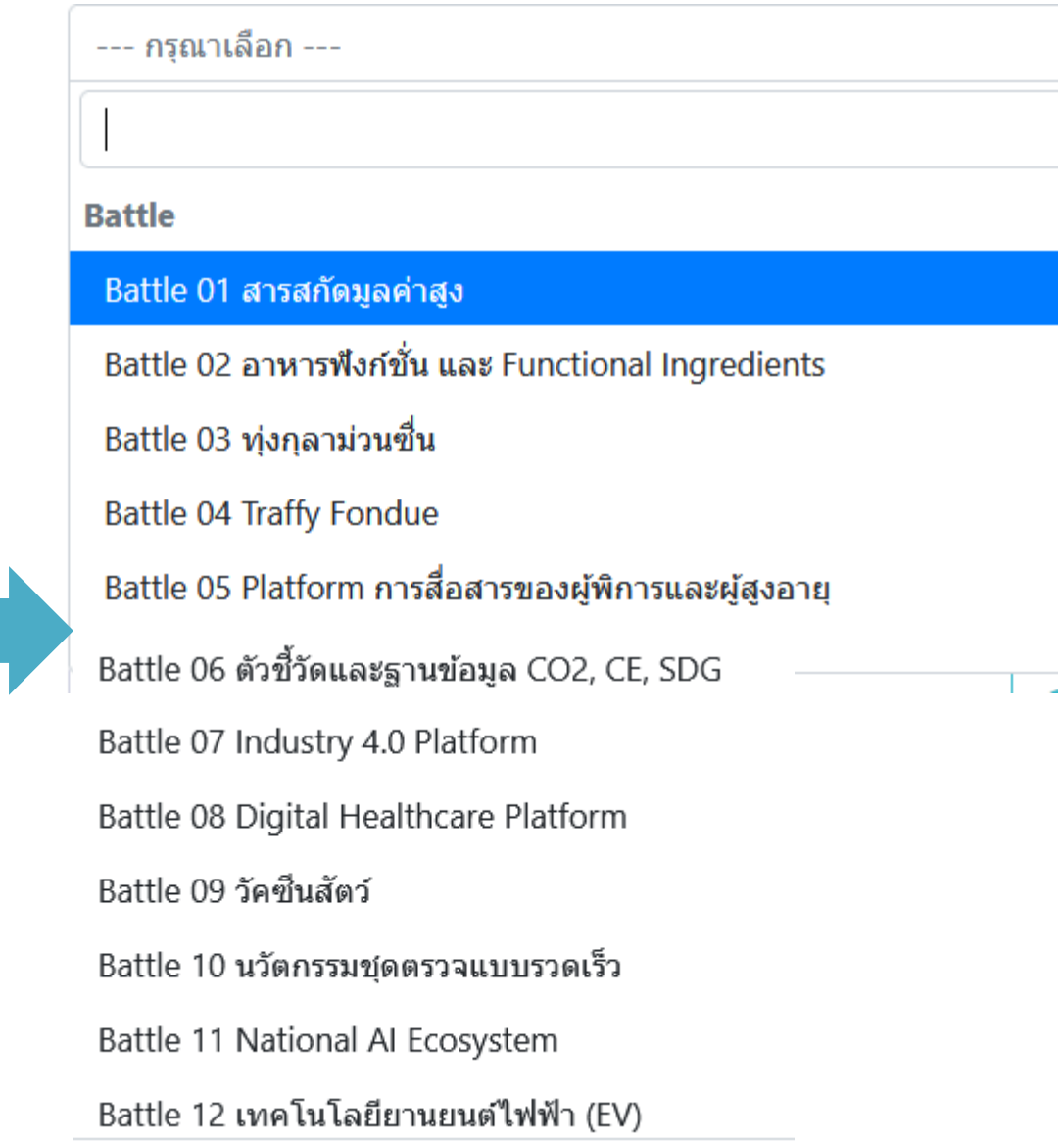
Battle 02 อาหารฟังก์ชั่น และ Functional Ingredients

Battle 03 ทุ่งกุลาม่วนซื่น

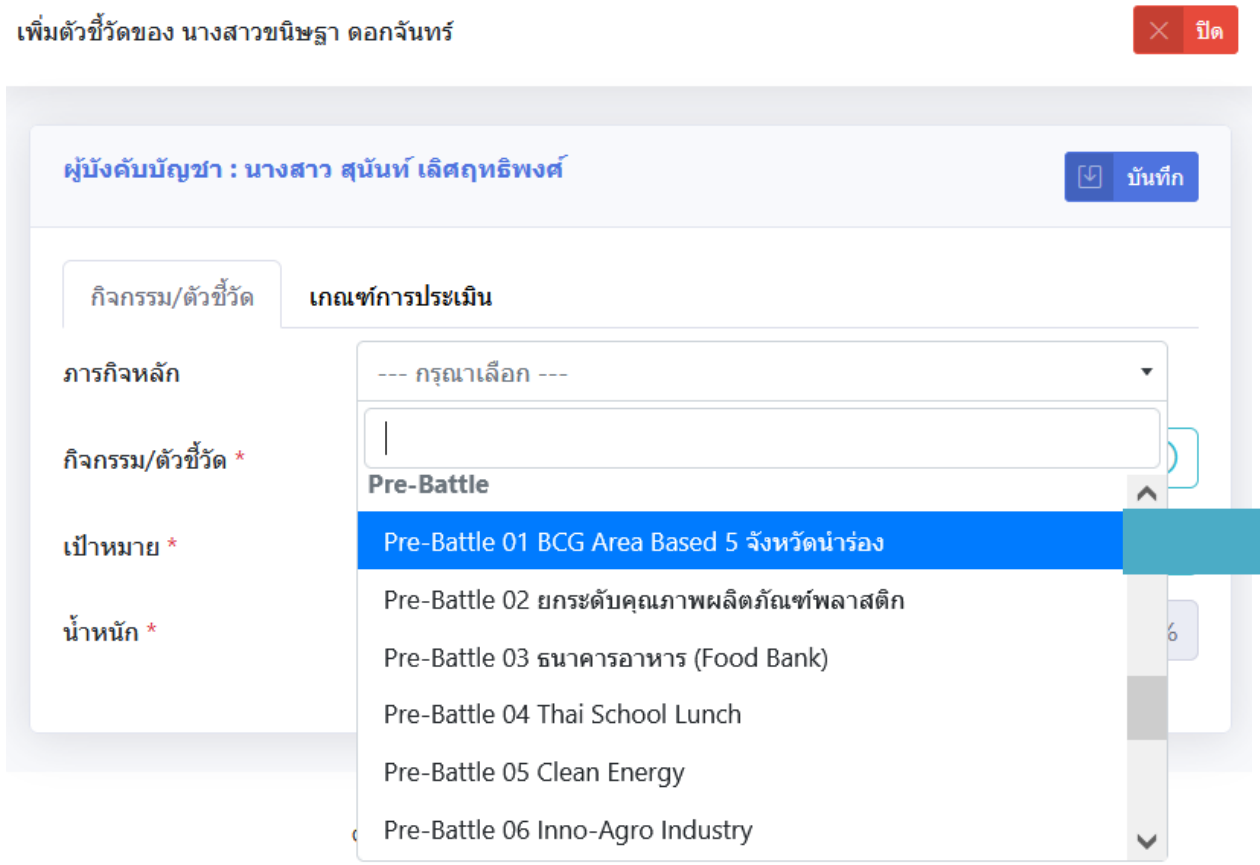
Battle 04 Traffy Fondue

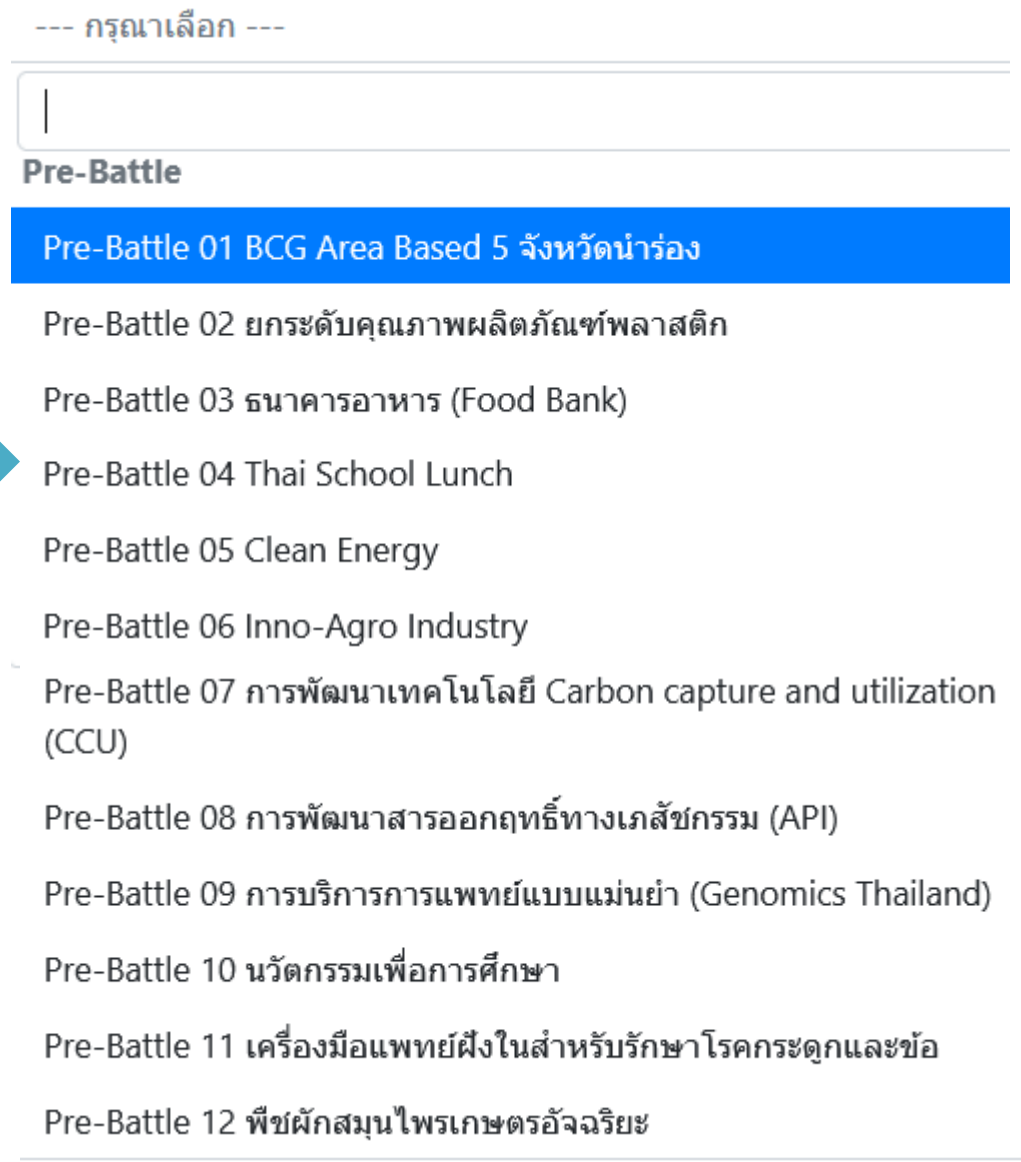
Battle 05 Platform การสื่อสารของผู้พิการและผู้สูงอายุ

Battle 06 ตัวชี้วัดและฐานข้อมูล CO2, CE, SDG



กำหนด 12 Pre-Battles ในระบบ IADP online





ประกาศข่าว all nstda ทางอีเมล

เรียน บุคลากร สวทช. ทุกท่าน

ทีม IADP ขอแจ้งกำหนดการ **เปิดระบบ IADP Online ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (รอบวางแผน)** เพื่อให้บุคลากร สวทช. ได้วางแผนการปฏิบัติงาน (IAP) และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ 2569 ร่วมกับผู้บังคับบัญชาของท่าน **ได้ตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2569** โดยทุกท่านสามารถเข้าไปกรอกข้อมูลแผนการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและน้ำหนักของตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (IAP) รวมถึงแผนในการพัฒนา (IDP) แผนการปรับปรุงระดับสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) รวมทั้งการวางแผนเส้นทางอาชีพของท่าน (career path) ร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาได้ที่ **https://i.nstda.or.th**

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

ขอขอบคุณในความร่วมมือของทุกท่านมา ณ โอกาสนี้
ทีม IADP

Dear All,

Please kindly be informed that "2026 IADP Online" will be **open the system for action planning until February 28, 2026.**

You can access the system to set work plans, objectives and development plans in the part of Individual Action Plan (IAP) and Individual Development Plan (IDP) at https://i.nstda.or.th.

If you have any questions please do not hesitate to contact HR Coordinators Team or IADP Team: iadp@nstda.or.th Tel. 1155.

Thank you for your kind cooperation.
IADP Team

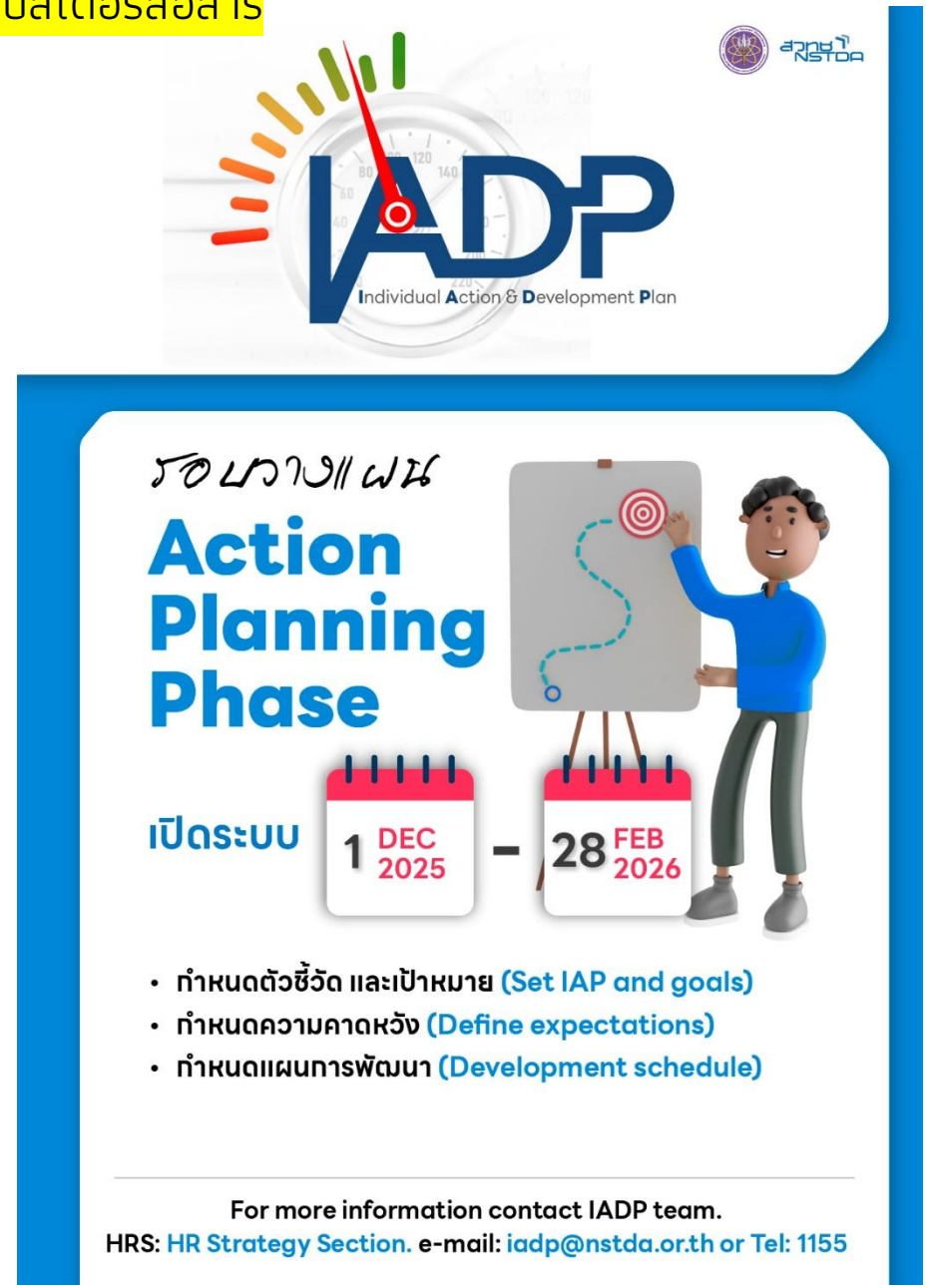
วัตถุประสงค์การวางแผนการปฏิบัติงาน

1. เป็นกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ สวทช. ได้ออกแบบมาเพื่อช่วยให้บุคลากรได้วางแผนการปฏิบัติงานประจำปี กำหนดเป้าหมาย และน้ำหนักของการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดรับกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พันธกิจของ สวทช. และตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละท่าน

2. เพื่อช่วยให้บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตัวตามค่านิยมหลัก และนโยบายที่ สวทช. มีความคาดหวังกับบุคลากร

3. เพื่อช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและทีมงานได้ร่วมกันดูแล และพัฒนาศักยภาพความสามารถเพื่อความสำเร็จของตนเอง ทีมงาน และ สวทช. ในอนาคต รวมทั้งการวางแผนเส้นทางอาชีพ (career path) ร่วมกัน

โปสเตอร์สื่อสาร



S&T Implementation for Sustainable Thailand (STIST) 12 Battles

สารสกัดมูลค่าสูง

Digital Healthcare

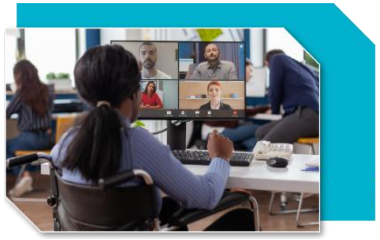
ตัวชี้วัดและฐานข้อมูล
CO2, CE, SDG

อาหารฟังก์ชั่น และ
Functional Ingredients

นวัตกรรมชุดตรวจ
แบบรวดเร็ว

Industry 4.0
Platform

ทุ่งกุลาม่วนซื่น



Platform การสื่อสาร
ของผู้พิการและผู้สูงอายุ

Traffy Fondue

วัคซีนสัตว์

National AI
Ecosystem

เทคโนโลยี
ยานยนต์ไฟฟ้า

S&T Implementation for Sustainable Thailand (STIST) 12 Pre-Battles

BCG Area Based
5 จังหวัดนำร่อง

ยกระดับคุณภาพ
ผลิตภัณฑ์พลาสติก

Food Bank

Thai School Lunch

Clean Energy

Inno-Agro Industry

การพัฒนาเทคโนโลยี Carbon
capture and utilization (CCU)

การพัฒนาสารออกฤทธิ์
ทางเภสัชกรรม (API)

การบริการการแพทย์
แบบแม่นยำ

นวัตกรรมเพื่อการศึกษา

เครื่องมือแพทย์ฝังในสำหรับ
รักษาโรคกระดูกและข้อ

พืชผักสมุนไพร
เกษตรอัจฉริยะ

HRS1

พัฒนาระบบ HR ที่คล่องตัว เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

งบประมาณ: ไม่ใช้งบประมาณ

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 1.4 ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนบุคลากร สวทช. *	1. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม ข้อมูลปัจจุบันว่าโครงสร้างเงินเดือนผู้บริหารระดับสูงค่ากะ ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนมีลักษณะอย่างไร ตลอดจนการประชุมหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง [ไตรมาส1] 2. ศึกษา/รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และ/หรือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบของ สวทช.[ไตรมาส1]	1. ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ - อัตราการจ่ายค่ากะของตลาดแรงงานปัจจุบัน - ข้อมูลการจ่ายค่ากะของ สวทช. ย้อนหลัง 5 ปี และวิเคราะห์เปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน - ศึกษาข้อมูลอัตราการจ่าย OT ของ กฎหมายแรงงานปัจจุบัน - ข้อมูลการจ่ายค่า OT ของ สวทช. ย้อนหลัง 5 ปี และวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงาน 2. หารือกับทีมกลยุทธ์บุคคลเพื่อออกแบบการปรับอัตราการจ่ายค่ากะ และอัตราการจ่ายค่า OT ของ สวทช. ให้มีความเหมาะสม 3. อยู่ระหว่างนัดหมาย ผช.ผพว. ด้าน HR และ ผอ.ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร และ ผอ.ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลหารือเพิ่มเติม
ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator] 1. ร้อยละความสำเร็จการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 100 2. ร้อยละความสำเร็จการทบทวนค่าตอบแทนบุคลากร สวทช. ประเภท ค่ากะ และค่าล่วงเวลา ร้อยละ 100		
ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator] ภายในปีงบประมาณ 2569 1. ผลสำเร็จการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนผู้บริหารระดับสูง 2. ผลสำเร็จการทบทวนค่าตอบแทนบุคลากร สวทช. ประเภท ค่ากะ และค่าล่วงเวลา	**ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2569**	

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ภาพรวมอัตราค่าตอบแทน: กะ และ ล่วงเวลา

1. ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานกะ

100 บาท

เริ่มใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2551 จนถึงปัจจุบัน

ปรับจาก 75 บาท ➡ 100 บาท

2. ค่าตอบแทนปฏิบัติงานล่วงเวลา

อัตราปัจจุบัน

เริ่มใช้ตั้งแต่ 17 สิงหาคม 2554

อัตราค่าตอบแทนปฏิบัติงานล่วงเวลาที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน
เริ่มใช้มาตั้งแต่ 17 สิงหาคม 2554

ข้อมูลการจ่ายค่าปฏิบัติงานกะ ย้อนหลังปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2568

ปี 2564
847 กะ — 84,700 บาท

ปี 2565 (สูงสุด)
1,029 กะ — 102,900 บาท

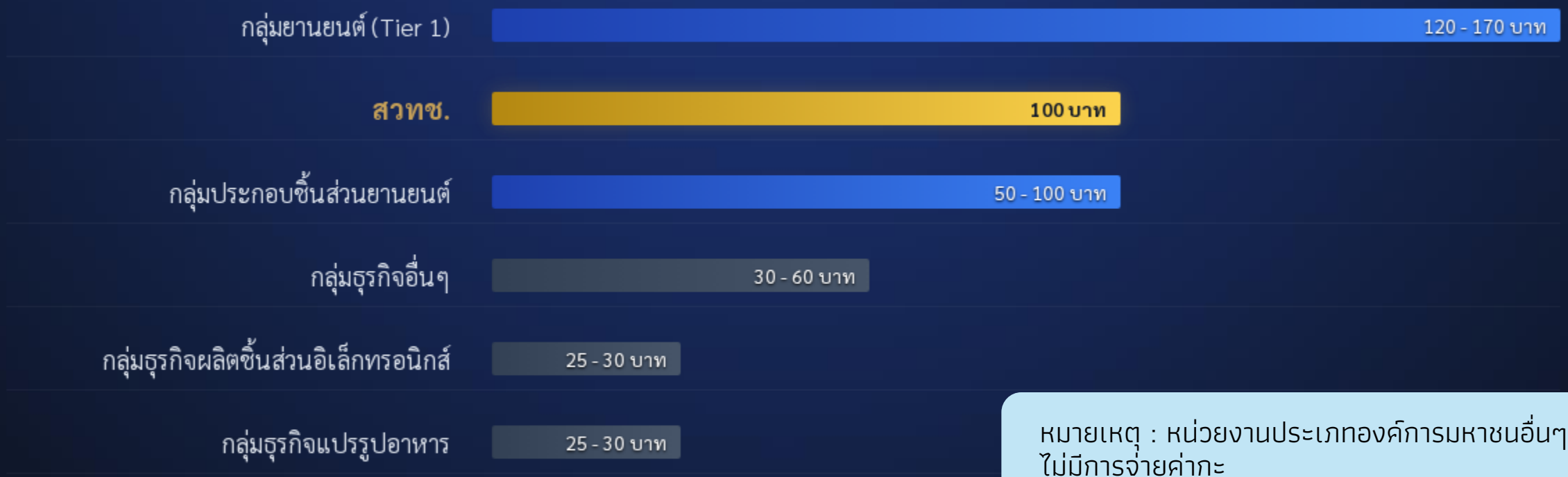
ปี 2566
906 กะ — 90,600 บาท

ปี 2567
392 กะ — 39,200 บาท

ปี 2568
288 กะ — 28,800 บาท

เปรียบเทียบอัตราการจ่ายค่ากะบ่าย/กะดึก

Market Analysis Comparison



หมายเหตุ : หน่วยงานประเภทองค์การมหาชนอื่นๆ ไม่มีการจ่ายค่ากะ

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง:

ระเบียบ สวทช. ว่าด้วยวันเวลาปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์และวิธีการลาของพนักงานและพนักงานโครงการ พ.ศ. 2563 และ ประกาศ สวทช. เรื่อง อัตราค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานกะ

วิเคราะห์

1. ศักยภาพการแข่งขัน

อัตราจ่ายของ สวทช. **(100 บาท) สูงกว่า** ค่ามัธยฐานของตลาดทั่วไป รวมถึงกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และอาหารอย่างมีนัยสำคัญ ถือเป็น **‘จุดแข็ง’** ในการดึงดูดบุคลากร ยกเว้นเพียงกลุ่มยานยนต์ Tier 1 ที่ยังคงเป็นผู้นำตลาด

2. ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์

ควร **รักษาอัตราปัจจุบัน** ไว้ เนื่องจากมีความสามารถในการแข่งขันสูง ไม่จำเป็นต้องปรับเพิ่มเพื่อแข่งขันราคา **หรืออาจเพิ่มอัตราให้สูงขึ้น** เนื่องจากในตลาดจะมีค่าตอบแทนอื่นๆ ประกอบด้วย เช่น เบี้ยขยัน, การันตี OT , ค่าอาหาร เป็นต้น

อัตราการจ่ายการปฏิบัติงานล่วงเวลา (OT) ปัจจุบัน

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง : ระเบียบ สวทช. ว่าด้วยวันเวลาปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์และวิธีการลาของพนักงานและพนักงานโครงการ พ.ศ. 2563

สาระสำคัญ : พนักงานและพนักงานโครงการที่มีสิทธิได้รับค่าปฏิบัติงานส่วงเวลา ได้แก่ผู้ที่มีระดับประจำบุคคลไม่เกินกว่า 15B

พนักงานและพนักงานโครงการที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ไม่เกินเดือนละ 12,000 บาท มีสิทธิได้รับเงินค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา ตามอัตราที่กำหนดไว้ ดังนี้

1) หากทำงานล่วงเวลานอกเวลาปกติในวันทำงาน ให้ได้ค่าตอบแทน ในอัตรา 1.5 เท่า ของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง ต่อชั่วโมงของการปฏิบัติงานปกติ

2) หากทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประกาศของคณะรัฐมนตรี ให้ได้ค่าตอบแทน ในอัตรา 1 เท่า ของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง ต่อชั่วโมงของการปฏิบัติงานปกติ

3) หากทำงานในวันหยุดและยังทำล่วงเวลาเพิ่มเติม ให้ได้ค่าตอบแทน ในอัตรา 3 เท่า ของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง ต่อชั่วโมงของการปฏิบัติงานปกติ

สำหรับพนักงานหรือพนักงานโครงการที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง เกินเดือนละ 12,000 บาท

มีสิทธิได้รับค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา ชั่วโมงละ 50 บาท

- ต้องขออนุมัติล่วงหน้า
- จำนวนเงินค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาทั้งหมดในหนึ่งเดือนต้องไม่เกินร้อยละ 50 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานและพนักงานโครงการ

HRS1

พัฒนาระบบ HR ที่คล่องตัว เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

งบประมาณ: ไม่ใช้งบประมาณ

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 1.5 ทบทวนสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ *	1. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการใช้สวัสดิการเดิมในส่วนของค่ารักษาพยาบาล พร้อมดูสถิติค่าใช้จ่ายย้อนหลังเพื่อคาดการณ์ค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (ไตรมาส1-2) 2. ศึกษาการให้บริการของกลุ่มโรงพยาบาลที่มีวัตถุประสงค์แข่งขันกับเอกชน ทั้งในส่วนค่าใช้จ่ายและจำนวนการเข้าใช้บริการของพนักงาน รวมทั้งเปรียบเทียบภาพรวมการให้บริการกับโรงพยาบาลรัฐและเอกชน (ไตรมาส1-2)	1. ศึกษาข้อมูลการใช้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเดิม ย้อนหลังปี 66-68 รวมทั้งวิเคราะห์ผลค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในรูปแบบต่างๆ ทั้งค่าใช้จ่ายโรงพยาบาลรัฐ โรงพยาบาลรัฐที่มีการบริหารแบบเอกชน และโรงพยาบาลเอกชน และด้านอื่นๆ เช่น การรักษาแบบผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน การเปรียบเทียบการให้บริการและค่าใช้จ่ายในการให้บริการ รวมทั้งคาดการณ์ค่าใช้จ่ายภาพรวมที่เป็นแนวโน้มในอนาคต รวมทั้งวิเคราะห์แนวทางเป็นไปได้ในการลดค่าใช้จ่ายในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจัดทำในรูปแบบสไลด์เพื่อเตรียมนำเสนอ 2. นำเสนอข้อมูลสวัสดิการเดิมและแนวทางการปรับเปลี่ยนการเบิกจ่ายผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ในที่ประชุม HRM ของ สวทช. แล้ว ในวันที่ 17 ธ.ค. 68 โดยที่ประชุมได้หารือและอภิปรายถึงแนวทางที่หลากหลายในการปรับเปลี่ยนเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งยังไม่ได้ข้อสรุปในแนวทางที่ควรเป็น เนื่องจากเป็นเรื่องสำคัญและต้องไตร่ตรองให้ถี่ถ้วน จึงต้องนัดเวลาเพื่อหารือกันต่ออีกครั้งในการประชุมครั้งถัดไป
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) 1. ดำเนินการทบทวนรูปแบบการปรับเปลี่ยนสวัสดิการเดิมแล้วเสร็จ ร้อยละ 100		
ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) 1. นำเสนอข้อมูลและรูปแบบการปรับเปลี่ยนสวัสดิการเดิมของกลุ่มโรงพยาบาลที่มีวัตถุประสงค์แข่งขันกับเอกชน ให้กับผู้บริหารระดับสูง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	**ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2569**	

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRS1 พัฒนาระบบ HR ที่คล่องตัว เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

งบประมาณ: ไม่ใช้งบประมาณ

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 1.6 การทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร (ทำต่อ)*	1. กำหนดขอบเขต ระยะเวลา และกรอบเนื้อหาที่จะพิจารณา (ไตรมาส1) 2. รวบรวม ระเบียบ ข้อบังคับด้านบุคลากรที่ใช้อยู่ปัจจุบัน (ไตรมาส1) 3. วิเคราะห์ Pain Points/Gap จากการใช้ระเบียบ (ไตรมาส1-2)	รก.ผอ.ฝ่าย HROD ได้มีการนัดประชุมแจ้งเกี่ยวกับแผนการดำเนินการปี 69 เรื่อง **การทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร** ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบ โดยจะมีเรื่องที่จะพิจารณาทบทวนในปีนี้ มีดังนี้ 1. ระเบียบ สวทช. ว่าด้วยการศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัย และบริการทางวิชาการ พ.ศ. 2563 ในส่วนของข้อ 4 คำนิยาม “ปฏิบัติงานวิจัย”/ ข้อ 7, ข้อ 12 และข้อ 13 2. ระเบียบว่าด้วยวันเวลาปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์และวิธีการลาของพนักงานและพนักงานโครงการ พ.ศ. 2563 ในส่วนของเงินค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาของพนักงานหรือพนักงานโครงการ ในข้อ 12 – ข้อ 14 3. ข้อบังคับ กวทช. ว่าด้วยการคัดเลือกผู้อำนวยการ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการและการรักษาการหรือปฏิบัติการแทน ผพว. พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 4. ข้อบังคับ กวทช. ว่าด้วยอำนาจหน้าที่และการดำเนินงานของหน่วยงานเฉพาะทาง สวทช. พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งในข้อ 3 และข้อ 4 นี้ เป็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ กวทช. เกี่ยวกับการครบวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูงของ สวทช. ทั้งนี้ จะมีการรวบรวมประเด็นต่างๆ โดยนัดหารือกับ ผช. ผพว. (ปรีชา) เพื่อพิจารณาเนื้อหาที่จะปรับแก้ไขต่อไป
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) 1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร ระเบียบแล้วเสร็จ ตามกำหนดเวลา ร้อยละ 100 2. ร้อยละของระเบียบ ข้อบังคับที่ได้รับการทบทวน/ปรับปรุง มากกว่า ร้อยละ 90		
ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) 1. บุคลากร สวทช. รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงาน มากกว่าร้อยละ 80	**ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2569**	

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

HRS2 วางแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ สวทช. พร้อมลดอัตราการลาออกของบุคลากรสมรรถนะสูง

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 2.1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลังระยะยาว*** - **การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อกำหนดอัตรากำลังที่พึงมี** - การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ Technology Roadmap ของศูนย์	**การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)** 1. ดำเนินการจัดทำ Focus Group ตามกลุ่มภารงานที่กำหนด (ไตรมาส1-2) 2. นำเสนอผลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ผ่าน Focus Group แล้วต่อที่ประชุมคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ของ สวทช. เพื่อเห็นชอบ (ไตรมาส1-3)	1. ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานสนับสนุนการจัดการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ของ สวทช. จำนวน 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 7/2568 วันที่ 31 ตุลาคม 2568 และ ครั้งที่ 8/2568 วันที่ 26 พฤศจิกายน 2568 2. อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำการวิเคราะห์งาน (JA) ตามที่ได้รับมอบหมายตามศูนย์และสายงาน ปัจจุบันหน่วยงานเป้าหมายที่จัดทำการวิเคราะห์งาน (JA) สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จ จำนวน 197 หน่วยงาน จากหน่วยงานเป้าหมาย 229 หน่วยงาน **คิดเป็น 94.35%** 3. ในไตรมาสที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ดำเนินการจัดทำ Focus group แล้วเสร็จ จำนวน 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มประชาสัมพันธ์ กลุ่มEECi กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มHRSS และ กลุ่มจัดทำสื่อและเผยแพร่ 4. นำเสนอผลการทำ JA จากการ Focus group ต่อที่ประชุมคณะทำงานสนับสนุนการจัดการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ของ สวทช. ครั้งที่ 7/2568 และครั้งที่ 8/2568 จำนวน 4 กลุ่มภารกิจ ได้แก่ ▪ **กลุ่ม ประชาสัมพันธ์** ที่ประชุมมีมติ รับทราบและเห็นชอบผลการวิเคราะห์ภารกิจกลุ่มประชาสัมพันธ์ที่ 29.0 FTE หากมีโอกาสขอให้หน่วยงานพิจารณาทบทวนภาระงาน กระบวนการ ปริมาณและเวลาที่ใช้อีกครั้ง และในการนำเสนอรายงานวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ของสายงานกลยุทธ์องค์กร ให้รายงานข้อสังเกตดังกล่าวให้ผู้บริหารรับทราบด้วย ▪ **กลุ่ม EECi** ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบ ฝ่ายกลยุทธ์และการจัดการ เห็นชอบผลการวิเคราะห์ภาระงานที่ 4.6 FTE ฝ่ายพัฒนาพื้นที่และกาลังคน เห็นชอบผลการวิเคราะห์ภาระงานที่ 4.0 FTE ฝ่ายความร่วมมืออุตสหกรรม เห็นชอบผลการวิเคราะห์ภาระงานที่ 6.6 FTE และฝ่ายพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เห็นชอบผลการวิเคราะห์ภาระงานที่ 8.4 FTE ▪ **กลุ่มตรวจสอบภายใน** ที่ประชุมมีมติ ให้ทบทวนการวิเคราะห์งาน โดยควรปรับภาระงานและบทบาทการทำงานให้เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร ▪ **กลุ่ม HRSS** ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบผลการวิเคราะห์ ที่ 23.8 FTE ในกรอบภาพรวม ณ จำนวนพนักงาน 2,700 คน 1. สรุปภาพรวมมีกลุ่มภารงานที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะทำงาน JA จำนวน 10 กลุ่ม จาก 29 กลุ่ม คิดเป็น 35%
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) 1. ดำเนินการจัดทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) แล้วเสร็จได้ตามแผนที่กำหนด(ร้อยละ 100)		
ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) 1. จำนวนบุคลากรที่พึงมีตามการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) (กลุ่มสนับสนุน)	**ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2569**	

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRS2

วางแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ สวทช. พร้อมลดอัตราการลาออกของบุคลากรสมรรถนะสูง

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 2.1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลังระยะยาว*** - การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อกำหนดอัตรากำลังที่พึงมี - **การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ Technology Roadmap ของศูนย์**	**Technology Roadmap** 1. ทบทวนสภาพปัจจุบันและกำหนดขอบเขตกิจกรรม (ไตรมาส1) - แต่งตั้งคณะทำงานวางแผนอัตรากำลังด้านวิจัยตาม Technology Roadmap มีการกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และกรอบเวลา - รวบรวมข้อมูล Technology Roadmap ของศูนย์	1. สรุปผลการหารือกับ รก.ผช.ผพว.ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และรอง ผพว. สายงานบริหาร เห็นชอบให้ใช้คณะทำงานจัดทำแผนที่นำทางเทคโนโลยีและวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต (Technology Roadmap and Foresight) ให้ทำหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีในอนาคต โดยไม่ต้องตั้งคณะทำงานใหม่ 2. ประสานฝ่ายบริหารกลยุทธ์และนโยบายองค์กร(OSPM) เพื่อขอข้อมูล TRM ทั้งหมดของ สวทช. จำนวน 18 TRM 3. จัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรวิจัย mapping กับ TRM ทั้งในรูปแบบ Power BI และ Excel 4. หารือกับศูนย์ BIOTEC เพื่อจัดทำการบริหารอัตรากำลังตาม TRM ที่เกี่ยวข้องร่วมกัน ได้แก่ Integrative omics, Gene editing and synthetic biology, Precision Bioprocessing, Sensors, Catalyst เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2568
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) (ร้อยละ 100) 1. ผลสำเร็จของแผนการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ Technology Roadmap ของศูนย์ 2. ผลการวิเคราะห์ Technology Roadmap 3. ผลการสำรวจและวิเคราะห์กำลังคนปัจจุบัน 4. แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ Technology Roadmap ได้รับอนุมัติ		
ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) 1. ได้แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ Technology Roadmap พร้อมกลยุทธ์ดำเนินการ (Recruit / Up-skill / Re-skill / Collaboration) อย่างน้อย 50% ของ Technology Roadmap ทั้งหมด	**ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2569**	

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

Key technologies for NSTDA TRM

1) Sensors – ศน. ศช.
2) Catalyst – ศน. ศช.
3) Coating – ศน
4) Encapsulation – ศน. ศว.
5) Integrative omics – ศช.
6) Gene editing and synthetic biology – ศช.
7) Precision Bioprocessing – ศช.
8) Additive manufacturing – ศว.
9) Human augmentation & assistive technology – ศว.
10) Materials informatics & AI – ศว.
11) Generative & Agentic AI – ศอ.
12) Cybersecurity & Biometrics – ศอ.
13) Medical AI – ศอ. ศว.
14) AI-powered predictive analytics – ศว.
15) Digital twin – ศอ. ศว.
16) IoT & automation – ศอ. ศว.
17) Renewable energies – ศล. ศน
18) Energy storage & smart grids – ศล.

HRS2

วางแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ สวทช. พร้อมลดอัตราการลาออกของบุคลากรสมรรถนะสูง

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 2.2 การรายงานกรอบอัตรากำลัง สรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร *	1. วิเคราะห์ข้อมูกรอบอัตรากำลัง และกำหนดแนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารกำลังคนของ สวทช. และนำเสนออนุมัติผ่านที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง [ไตรมาส1] 2. ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือกให้มีความรวดเร็วและรอบคอบ และดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติ[ไตรมาส1-2] 3. รายงานกรอบอัตรากำลัง สรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร[ไตรมาส1-4]	1. การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง [เป้าหมายข้อที่ 1] • การวิเคราะห์และวางแผน: ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังรายเดือน [ต.ค. - ธ.ค. 68] เพื่อประเมินความจำเป็นและความสอดคล้องกับภารกิจของ สวทช. • การรายงานผล: จัดทำสรุปข้อมูลกรอบอัตรากำลังในภาพรวม และดำเนินการนำเสนอต่อผู้บริหารสายงานเพื่อพิจารณาเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2568 2. การปรับปรุงกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก [เป้าหมายข้อที่ 2] • การเพิ่มประสิทธิภาพการคัดเลือก: ปรับปรุงเกณฑ์และรูปแบบ การทดสอบภาษาอังกฤษ ใหม่ เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพบุคลากร โดยประกาศเริ่มใช้งานอย่างเป็นทางการตั้งแต่วันที่ 29 ธันวาคม 2568 • การบริหารจัดการฐานข้อมูล [Candidate Pool]: จัดทำ Candidate Pool โดยคัดกรองผู้สมัครที่มีผลคะแนนภาษาอังกฤษผ่านเกณฑ์มาตรฐานใหม่ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถเสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติพร้อมเข้าสู่กระบวนการสัมภาษณ์ได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ • การควบคุมมาตรฐาน: พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความรอบคอบและรวดเร็ว เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบที่ได้รับอนุมัติ • การสร้างการรับรู้และภาพลักษณ์องค์กร [Employer Branding]: ดำเนินการจัดทำแคมเปญประกาศพนักงานใหม่ [Newcomer] ภายใต้หัวข้อ 'Why I Joined NSTDA' ผ่านช่องทาง Social Media ทั้งภายใน [Internal] และภายนอก [External] • Strategic Partnership: ผนึกความร่วมมือกับ ม.บูรพา ขับเคลื่อนโครงการ CWIE [20 ธ.ค. 68] เพื่อสร้าง Pipeline กำลังคนวิจัยศักยภาพสูงเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและ สวทช. 3. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน [เป้าหมายข้อที่ 3] • เครื่องมือการบริหารจัดการ: มีการจัดทำและบันทึกข้อมูล Recruit Requisition Log เพื่อควบคุมและติดตามสถานะการขออนุมัติจ้างงานจากหน่วยงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ • การรายงานผลระดับปฏิบัติการ: จัดทำและนำเสนอ รายงานสรุปข้อมูลการสรรหาบุคลากรภายนอก [External Recruitment Summary] เป็นรายสัปดาห์ [Weekly Report] เพื่อให้สามารถติดตามความคืบหน้าและแก้ปัญหาในกระบวนการสรรหาได้อย่างทันท่วงที • การสรุปภาพรวม: รวบรวมข้อมูลจากการบันทึกและรายงานรายสัปดาห์ เพื่อจัดทำรายงานสถานะกรอบอัตรากำลังและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรภาพรวมประจำไตรมาส
ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator] 1. ร้อยละความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลัง ที่ได้รับอนุมัติประกาศสรรหาคัดเลือกของปีงบประมาณ 2569 ร้อยละ 80		
ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator] 1. ความสามารถในการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติสรรหา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติ	**ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2569**	

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี [TRIS]
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ [ITA]

Manpower Strategy & Planning (ตอบโจทย์ข้อ 1)

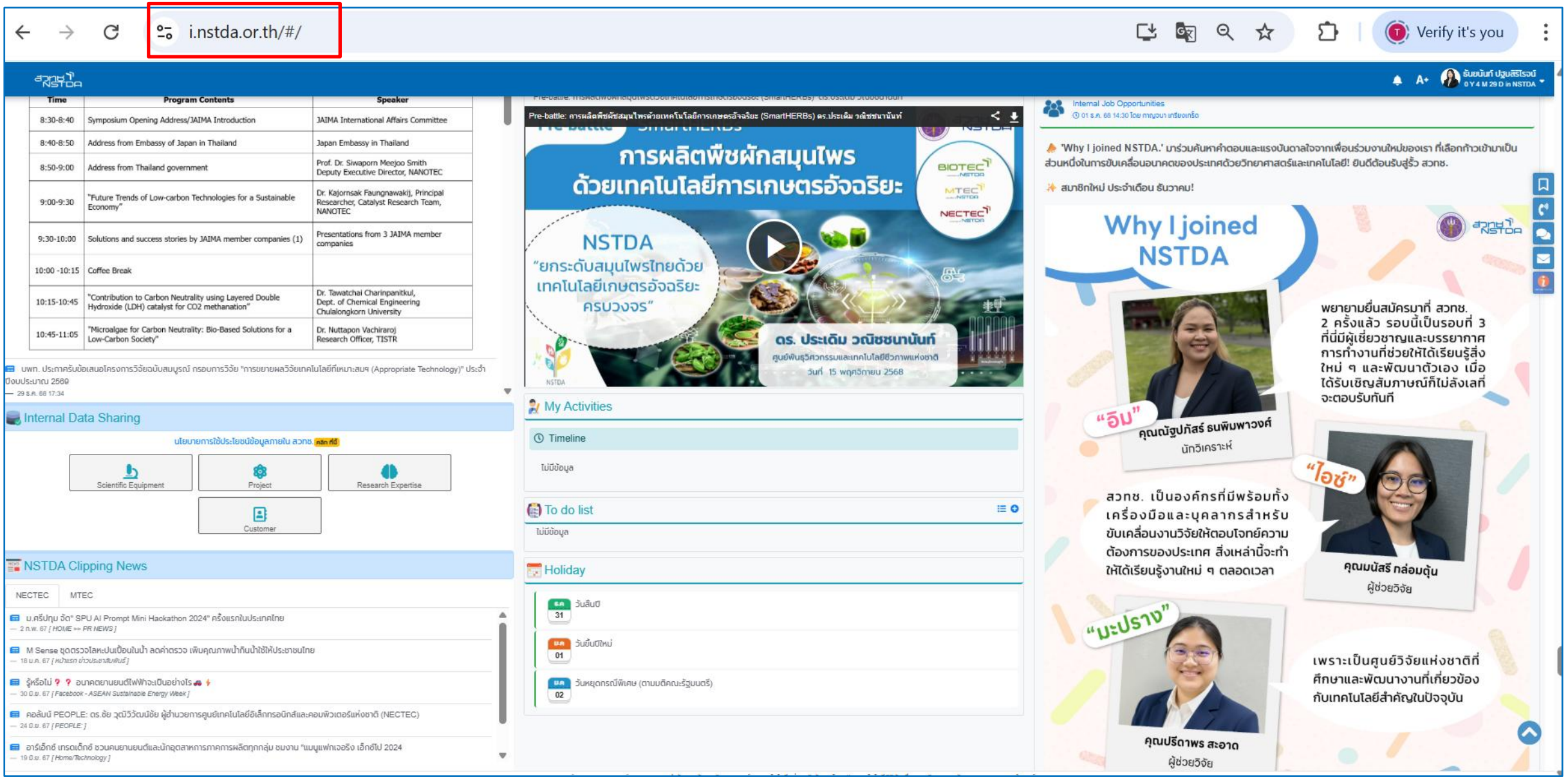
กรอบอัตรากำลัง ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2568

(2)=(3)+(4)+(5)

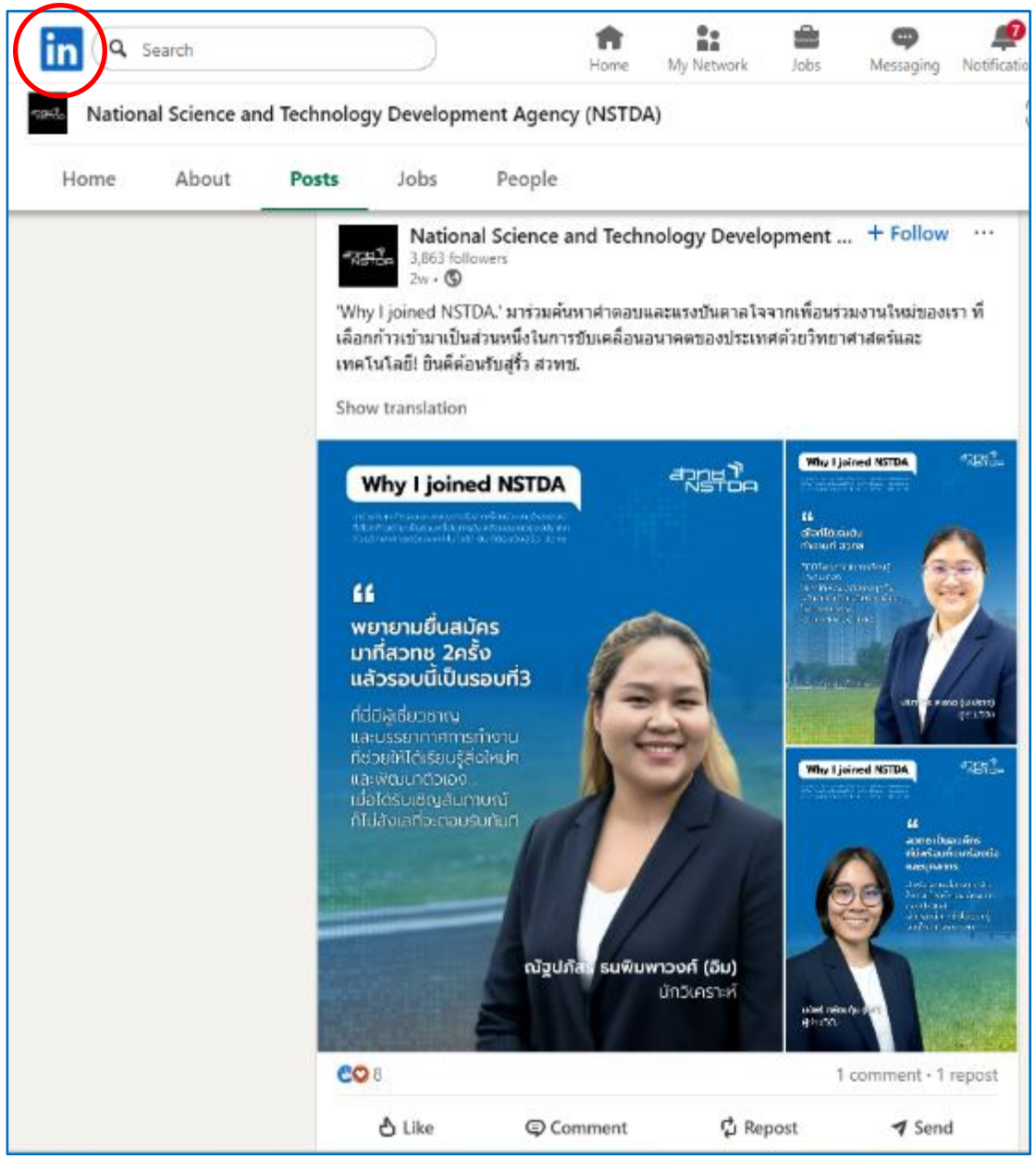
(18)=(21)+(22)+(23)

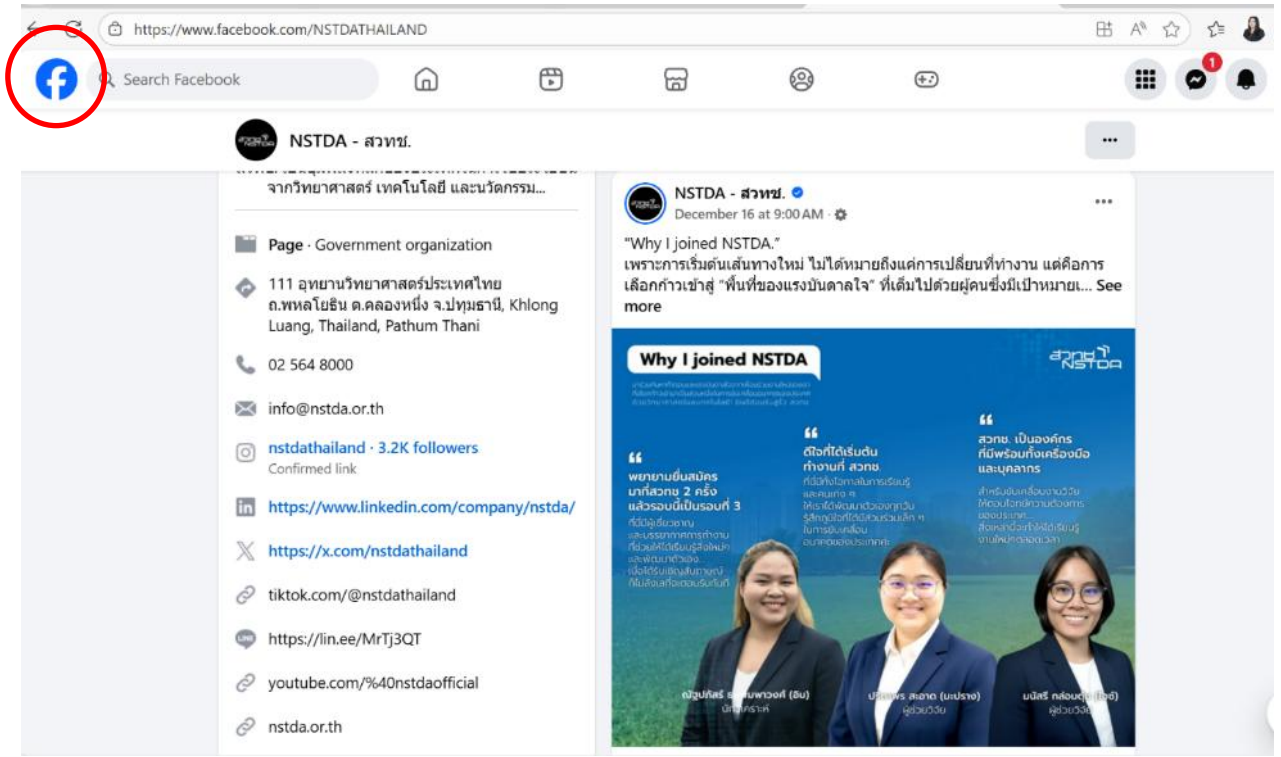
ลังกัด		ความเคลื่อนไหวกรอบอัตรากำลัง										ความเคลื่อนไหวบุคลากร							อัตราที่อยู่ระหว่างสรรหา				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
	กรอบอัตรายกมา ณ 1 ก.ย. 2568	ข้อมูลตาออก (1ต.ค.68 - 1 ธ.ค. 68)	กรอบคืน ผพว.	กรอบอัตรา ปี 2568 (2:1) คืนต้นสังกัด	กรอบอัตรา ปี 2568 (1:1) คืนต้นสังกัด	กรอบอัตรา ปี 2568 (3:2) คืนผพว.	กรอบอัตรา ปี 2568 (3:2) คืนต้นสังกัด	ตัดโอนกรอบอัตราให้สายงาน/ศูนย์อื่น	รับโอนกรอบอัตราจากสายงาน/ศูนย์อื่น	อัตราเพิ่มจาก ผพว./Top Ex/PPR	กรอบอัตรา ณ ปัจจุบัน (1)-(2)+(3)-(4)+(5)+(6)+(7)	จำนวนบุคลากรปัจจุบัน 1 ธ.ค. 68	จำนวนบุคลากร ณ 30 พ.ย. 68	บุคลากรเริ่มงานใหม่ (1 ธ.ค. 68)	บุคลากรโอนย้าย (เข้า)	บุคลากรโอนย้าย (ออก)	บุคลากรลาออก (1 ธ.ค. 68)	กรอบอัตราว่าง	อัตราสรรหาเตรียมแล้วรอบรรจุ	อัตราระหว่างสรรหา (รวมสถานะรอประกาศ)	รวมอัตราที่อยู่ระหว่างสรรหา	อัตราบรรจุนักเรียนทุน	กรอบอัตราว่างคงเหลือ
CO รวมสำนักงานกลาง	1040	10	7	2	1	8	3	23	49	9	1063	1022	1020	0	5	1	2	41	10	8	18	5	18
BIOTEC	535	4	2	2	0	3	4	6	0	5	533	513	511	2	0	0	0	20	3	3	6	5	9
MTEC	418	3	2	1	0	4	1	8	1	4	410	398	398	0	0	0	0	12	2	0	2	4	6
NECTEC	498	4	2	2	0	3	4	12	1	1	487	470	475	1	2	8	0	17	1	5	6	1	10
NANOTEC	249	3	2	1	0	0	0	4	2	7	252	244	242	0	2	0	0	8	2	0	2	5	1
ENTEC	71	0	0	0	0	0	0	0	0	0	71	69	69	0	0	0	0	2	1	1	2	0	0
รวม	2811	24	15	8	1	18	12	53	53	26	2816	2716	2715	3	9	9	2	100	19	17	36	20	44

Recruitment Excellence & Branding (ตอบโจทย์ข้อ 2)

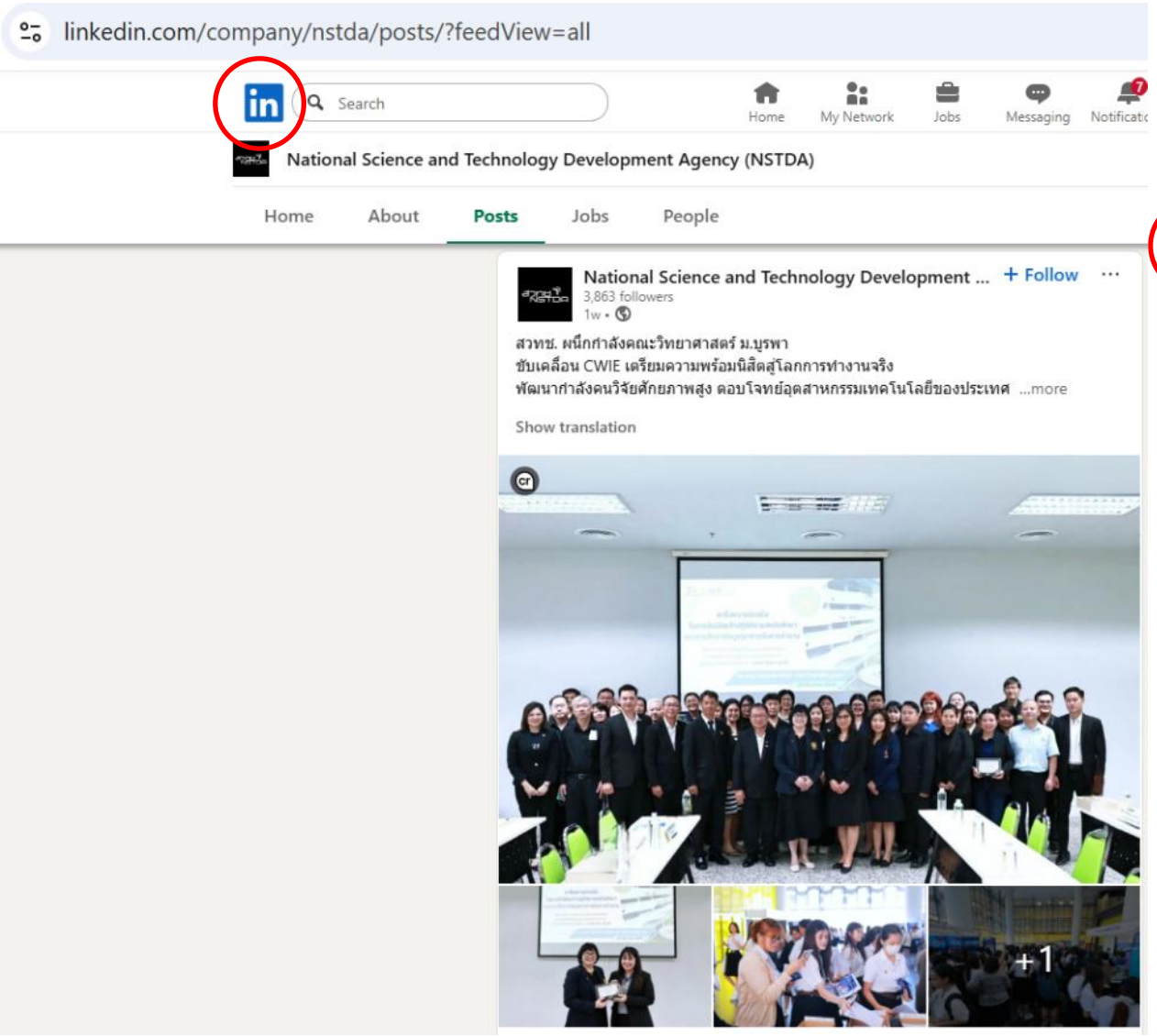


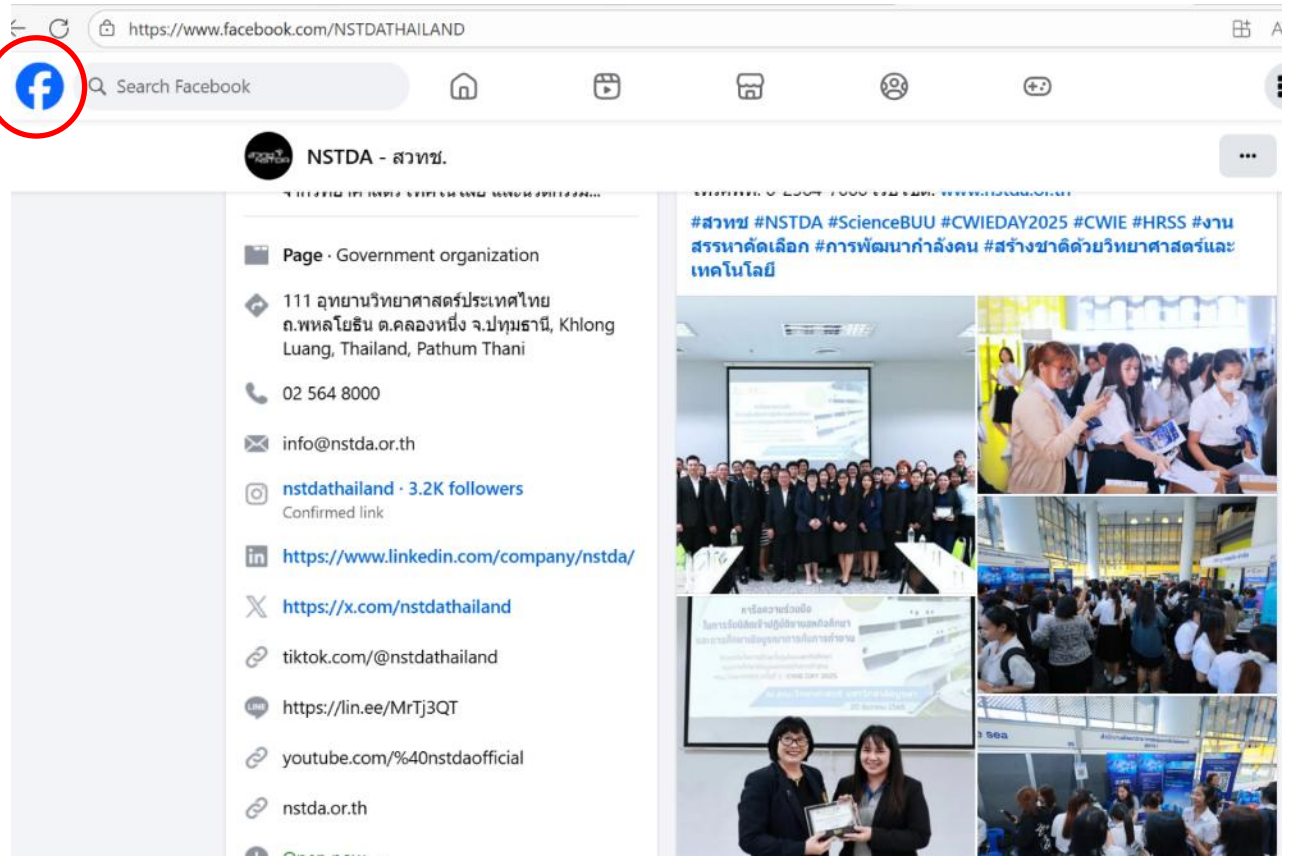
Recruitment Excellence & Branding (ตอบโจทย์ข้อ 2)





Recruitment Excellence & Branding (ตอบโจทย์ข้อ 2)





Monitoring & Tracking System (ตอบโจทย์ข้อ 3)

ข้อมูล ณ วันที่ 26 ธันวาคม 2568
(หน่วย: คน)

ไม่ผ่าน
สัมภาษณ์/เจรจาต่อรองเงินเดือน
127

HRS2 วางแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ สวทช. พร้อมลดอัตราการลาออกของบุคลากรสมรรถนะสูง

งบประมาณ: 500,000 บาท

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 2.3 จัดทำกลไก Talent Management และแผนการพัฒนาสำหรับบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง *** **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. เครื่องมือค้นหา Talent และระบบที่เกี่ยวข้องพร้อมใช้ ร้อยละ 100 2. การสื่อสารการใช้เครื่องมือค้นหา Talent ตามแผน ร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. กลไก Talent Management ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการ ภายในปีงบประมาณ 2569 2. แผนพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ภายในปีงบประมาณ 2569	1. การศึกษาหาข้อมูล องค์ความรู้ แนวคิด รวบรวมข้อมูลสถานะดำเนินการ เพื่อกำหนดขอบเขตดำเนินการ (ไตรมาส1) **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2569**	จัดทำกลไก Talent Management และแผนการพัฒนาสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถสูง สถานะ: ดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมาย โดยได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และร่างโครงการ 'Succession Planning & Talent Development' เสร็จสิ้น โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานตามเป้าหมาย คือ 1. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและกำหนดกรอบแนวคิด Talent Management โดยเลือกใช้เครื่องมือ 9-Box Grid Matrix มาเป็นเกณฑ์หลักในการคัดเลือกและจัดกลุ่มบุคลากร กำหนดนิยาม 'Talent' ที่ชัดเจน โดยใช้ Talent = High Performance + High Potential ซึ่งพิจารณาจาก 3 องค์ประกอบย่อยของศักยภาพ ได้แก่ Ability, Engagement และ Aspiration 2. การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สถานการณ์วิเคราะห์ข้อมูลกำลังคน โดยเฉพาะข้อมูลการเกษียณอายุในอีก 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2569-2578) เพื่อระบุความเสี่ยงในการขาดแคลนผู้นำ จัดทำข้อมูลสถิติจำนวนพนักงานแยกตามสังกัด และกลุ่มตำแหน่งงาน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลตั้งต้นในการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง 3. การกำหนดขอบเขตและกระบวนการดำเนินงาน วางแผนกระบวนการดำเนินงานตลอดโครงการ (Timeline) ครอบคลุม 4 ไตรมาส ไปจนถึงการออกแบบเครื่องมือ และการเริ่มใช้งานจริง กำหนดโครงสร้างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและบทบาทหน้าที่ ระหว่าง HROD ศูนย์, HR กลาง, ผู้บริหาร, และ Line Manager รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ตามหลักสัดส่วน 70:20:10 (Experience : Exposure : Education) เพื่อเตรียมรองรับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 4. การเตรียมความพร้อมด้านเครื่องมือและที่ปรึกษา ได้คัดเลือกและกำหนดตัวที่ปรึกษาโครงการ คือ อ.สรวุฒิ หรณพ เพื่อช่วยในการออกแบบระบบและให้คำปรึกษาเชิงกลยุทธ์ ภายใต้งบประมาณที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงบประมาณโครงการรวม 500,000 บาท จัดทำร่างแบบประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ในเบื้องต้น ทั้งด้าน Performance และ Potential (ชุดคำถาม) เพื่อเตรียมนำไปหารือและปรับในไตรมาสถัดไป

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

หลักการและเหตุผล

1. **ความท้าทายจากบริบทโลก** ปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ผันผวน, ไม่แน่นอน, ซับซ้อนความท้าทายเหล่านี้ทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้เร็วกว่าการเปลี่ยนแปลงภายนอก

2. วิกฤตการณ์ขาดแคลนคนเก่ง จากข้อมูลการสำรวจพบว่า:
- 55% ขององค์กร ระบุว่าองค์กรมีแนวโน้มจะเสียหายจากการขาดแคลนผู้นำที่มีศักยภาพ
- มีเพียง 18% ที่รายงานว่าองค์กรมีบุคลากรสำรอง ที่มีศักยภาพ
- การบริหารจัดการ Talent จึงเป็นลำดับความสำคัญสูงสุด ของ CEO ในปี 2023-2024

3. การบริหารความเสี่ยงและความต่อเนื่องทางธุรกิจ หากบุคลากรในตำแหน่งงานวิกฤตจะส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กร โครงการนี้จึงเปลี่ยนแนวทางจากการตั้งรับ มาเป็นการเตรียมความพร้อมเชิงรุก เพื่อรักษาความต่อเนื่องของงาน

4. การรักษาบุคลากรและการเติบโตที่ยั่งยืน ทุนมนุษย์ คือปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าหรือเสื่อมถอย เหตุผลสำคัญที่ "คนเก่ง" ลาออกมักเกิดจาก องค์กรขาดเส้นทางการเติบโตที่ ไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ

การทำ Succession Planning จึงยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความผูกพัน (Engagement) ผ่านการให้โอกาสเติบโตและพัฒนาแผนรายบุคคล (IDP) ซึ่งจะช่วยลดอัตราการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์

หลักการและเหตุผล

Right Person

สรรหาและคัดเลือกคนที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่สุด

Risk Control

ลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากรหลัก

Future Leaders

สร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้พร้อมขับเคลื่อนกลยุทธ์

Engagement

สร้างความผูกพันผ่านเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจน

Strategy Fit

เตรียมคนให้พร้อมต่อทิศทางธุรกิจในอนาคต

เป้าหมาย

Pipeline Health

Successor Pipeline: จำนวนผู้สืบทอดในแต่ละตำแหน่ง (ฝ่าย งาน ที่เป็นเป้าหมายตามกรอบการหารือ)

Readiness Level: สถานะความพร้อม (Ready Now / 1-3 Years)

Development Impact

Development Progress: ความคืบหน้าตามแผน IDP รายบุคคล

ติดตามผล ผ่าน PowerBI Dashboard

Talent Management Process Flow

ขั้นตอนการบริหารจัดการคนเก่งและการสืบทอดตำแหน่ง

STEP 01

Potential Assessment

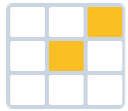
Line Manager

- ประเมินศักยภาพ (L/M/H)
- Ability (ความสามารถ)
- Engagement (ความผูกพัน)
- Aspiration (ความก้าวหน้า)

STEP 02

9-Box Grid Calibration

HR Team



- ดึงผลงานย้อนหลัง 2 ปี
- ประมวลผลร่วมกับ Potential
- จัดกลุ่ม 9 Grids
- คัดกรอง Talent

STEP 03

Validation & Planning

HROD + Manager

- ตรวจสอบ & ลด Bias
- วางตัวใน Critical Roles
- Successor Pipeline
- แผน IDP (70:20:10)

STEP 04

Final Approval

Senior Leaders

- Calibration Meeting
- ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์
- อนุมัติรายชื่อ Successor
- สร้างความร่วมมือในการพัฒนากับพนักงาน
- ในปีถัดรีวิว กลุ่มเป้าหมายหากมีการเปลี่ยนแปลงทำกระบวนการใหม่ได้

Partnership Role: ความร่วมมือระหว่าง HR, ผู้บริหาร, และหัวหน้างาน

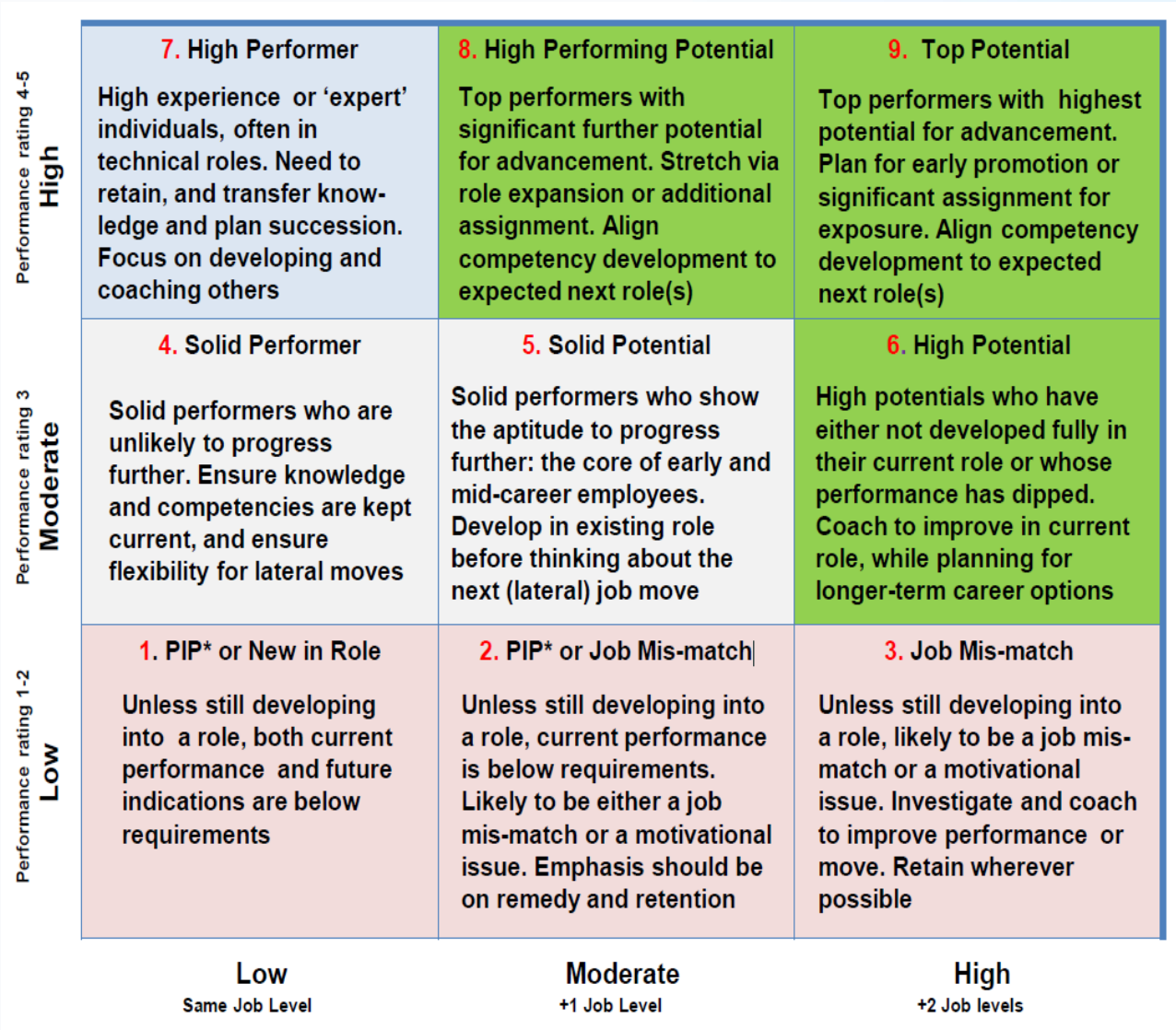
Strong Pipeline | Risk Control | Dashboard Ready

ทฤษฎี 9 Grids (The 9-Box Matrix)

ทำไมต้องใช้ 9 Grids?

คือเครื่องมือประเมินบุคลากรที่จัดกลุ่มพนักงาน 9 ประเภท โดยพิจารณาจาก 2 แกนหลัก: **ผลการปฏิบัติงานปัจจุบัน (Performance)** และ **ศักยภาพในอนาคต (Potential)** เพื่อให้องค์กรเห็นภาพรวมคนเก่ง (Talent) ระบุจุดแข็ง จุดที่ต้องพัฒนา และวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาผู้นำ

- **นิยาม:** แบ่งคนเป็น 9 กลุ่มตามแกน Performance (ผลงาน) และ Potential (ศักยภาพ Ability, Aspiration และ Engagement)
- **ประโยชน์:** จัดสรรทรัพยากรการพัฒนาได้ตรงจุด (เช่น Fast-track สำหรับ Top Potential)



HRS3 พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) ให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับนโยบายองค์กร

งบประมาณ: 5.5 ล้านบาท

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 3.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี *** **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. จำนวนหลักสูตรที่จัดตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีเทียบกับเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 2. คะแนนระดับความพึงพอใจจากผู้เรียนที่มีต่อหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 3. ประเมินการรับรู้และเข้าใจในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85	1. แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2569 (รวมการพัฒนาศักยภาพหลักสูตรที่จำเป็น (ภาคบังคับ) ในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง) (ไตรมาส 1) - รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล Compulsory Competency เฉพาะกลุ่มตำแหน่งสนับสนุน - วิเคราะห์ความจำเป็นและคัดเลือกหัวข้อ Compulsory Competency ที่นำมาพัฒนาหลักสูตร - กำหนดกลุ่มเป้าหมายบุคลากรเข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหัวข้อ - ออกแบบหลักสูตร และรูปแบบการเรียนรู้ โดยหารือร่วมกับผู้ให้บริการด้านการฝึกอบรมและพัฒนา/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2. ขออนุมัติแผนพัฒนาประจำปีจากผู้บริหาร (ไตรมาส1) 3. จัดทำจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนของพัสดุ (ไตรมาส1-2) **ผลสำเร็จร้อยละ 20 ของแผนปี 2569**	1. สำรวจความต้องการ Training Need ตามกลุ่มตำแหน่ง โดยหารือร่วมกับผู้อำนวยการฝ่าย HROD ศูนย์แห่งชาติ เพื่อให้มีความสอดคล้องตามความคาดหวังในการมุ่งตอบโจทย์ความสำเร็จขององค์กร และให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร 2. วางแผนและออกแบบหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง **โดยอยู่ระหว่างการเสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2569 ต่อผู้บริหารพิจารณาลงนามอนุมัติ** โดยแบ่งโปรแกรมการพัฒนาประกอบด้วย 9 โปรแกรม ดังนี้ 2.1 Top Leader development Program โปรแกรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูง, Successor Development, Executive Coaching 2.2 Middle Management Program การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง สวทช. ได้แก่ - หลักสูตรเตรียมความพร้อมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง (IMDP) กลุ่มรักษาการผู้จัดการ/หัวหน้าทีมวิจัย - Middle Management Refreshment Program ได้แก่ Leadership Online Learning, Best Practice, Inspirational Leadership Program - Work Camp for Research Group Director กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้เกิด Networking - Managerial Leadership Foundations for Success สำหรับบุคลากร Successor เตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง 2.3 Functional Excellence Development Program หลักสูตรพัฒนาขีดความสามารถตามกลุ่มตำแหน่ง แบ่งเป็น FC for Research รวม 6 หัวข้อ และ FC for Non-Research รวม 6 หัวข้อ 2.4 Future Skill for Support Function หลักสูตรการพัฒนาเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) ตามกลุ่มตำแหน่ง ได้แก่ บุคลากรกลุ่มตำแหน่งพัสดุ, การเงินและบัญชี, อาคารสถานที่, นักวิเคราะห์ 2.5 Digital Capability Development Program เพิ่มทักษะความรู้ทางด้าน IT และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน เช่น โปรแกรมพื้นฐาน Microsoft Office, PowerBI, AI 2.6 IT Proficiency Development Program หลักสูตร IT ตามนโยบายสารสนเทศของ สวทช. 2.7 Safety & Quality & Environment based Development Program หลักสูตรด้านความปลอดภัยและระบบบริหารคุณภาพ เช่น จป.บริหาร จป.หัวหน้างาน ข้อกำหนด ISO9001 ดับเพลิงขั้นต้น ปฐมพยาบาลเบื้องต้น 2.8 Language Proficiency Development Program หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ 2.9 New Staff Onboarding Program ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของ สวทช. ทั้งนี้ ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2569 กำหนดเป้าหมายจำนวนวันพัฒนารวมทั้งสิ้น 174.5 วัน

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRD Plan 2026

1. Top Leader development Program
2. Middle Management Program (MMP)
3. Functional Excellence Development Program
4. Future Skill for Support Function Program
5. Digital Capability Development Program
6. IT Proficiency Development Program
7. Safety & Quality & Environment based Development Program
8. Language Proficiency Development Program
9. New Staff Onboarding Program

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากการวางแผนและออกแบบหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละกลุ่มตำแหน่งต้องหารือร่วมกับศูนย์แห่งชาติ จึงต้องใช้เวลาค่อนข้างมากจนกว่าจะได้แผนการพัฒนาที่เหมาะสม

แนวทางแก้ไขปัญหา

ดำเนินการเสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2569 ต่อผู้บริหารพิจารณาลงนามอนุมัติภายในเดือนมกราคม 2569

HRS3 พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) ให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับนโยบายองค์กร

งบประมาณ: 2.5 ล้านบาท

แผนการดำเนินการปี 69

HRS 3.2 พัฒนากลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูง

***

- กลไกเตรียมความพร้อม
- แผนพัฒนากลุ่ม Successor

ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]

1. .ร้อยละความสำเร็จของกลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหาร สวทช. ร้อยละ 100
2. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา Successor ผู้บริหารระดับสูงตามแผน ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]

1. กลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูงได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของสวทช. ภายในปี 2569
2. ผู้สืบทอดตำแหน่ง Successor ผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ 100
3. ผู้สืบทอดตำแหน่ง Successor ผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญมีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นSuccessor สามารถทดแทนตำแหน่งที่ว่างได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

เป้าหมายไตรมาส 1

1. วิเคราะห์ Critical Positions ตำแหน่งผู้บริหารที่ต้องมีการเตรียมผู้สืบทอด [ไตรมาส1]
2. กำหนดคุณสมบัติผู้บริหารเป้าหมายของแต่ละตำแหน่ง [ไตรมาส1]
3. คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญ[ไตรมาส1-2]
4. จัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล [ไตรมาส1-2]

ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2569

ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569

1. จากการจัด workshop พัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูง Tier2 จำนวน 9 ท่าน และผลการสัมภาษณ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ Critical Positions ตำแหน่งผู้บริหารที่เตรียมสืบทอดตำแหน่ง และกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง
2. สรุปความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อกำหนดแผนการพัฒนารายบุคคล และพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูง Tier2
3. อยู่ระหว่างดำเนินการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้นริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญ โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะความเป็นผู้นำตาม Personality Assessment Test สำหรับผู้บริหารระดับสูง Tier3 จำนวน 19 ท่าน ได้แก่ ผช.ผพว. และรอง ผอ.ศูนย์
4. จัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคลสำหรับผู้บริหารระดับสูง Tier2 ประกอบด้วย หัวข้อการพัฒนาและวิธีการพัฒนา ได้แก่

หัวข้อการพัฒนา	วิธีการพัฒนา
Out of the box มุมมองภาพใหญ่	Coaching โดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก
Job Assignment เกี่ยวกับTransformation Assignment: Build Successor	มอบหมายและให้รายงานผล one on one
Coaching Program และ Leadership Program + เน้นเรื่อง Communication Skill / Growth Mindset / การเข้าใจบริบทคน / Empower ให้อำนาจผู้ใต้บังคับบัญชา	- Coaching โดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก - Coaching โดย ผู้บริหารภายใน - Training
Refresh หลักสูตรบริหารระดับสูงที่เคยเรียนไปแล้ว มี Mentor คนที่ประสบความสำเร็จ	- Training - Mentor

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRS3 พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) ให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับนโยบายองค์กร

งบประมาณ: 2.5 ล้านบาท

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 3.2 พัฒนากลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูง *** - กลไกเตรียมความพร้อม - แผนพัฒนากลุ่ม Successor **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. .ร้อยละความสำเร็จของกลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหาร สวทช. ร้อยละ 100 2. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา Successor ผู้บริหารระดับสูงตามแผน ร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. กลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูงได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของสวทช. ภายในปี 2569 2. ผู้สืบทอดตำแหน่ง Successor ผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ 100 3. ผู้สืบทอดตำแหน่ง Successor ผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญมีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นSuccessor สามารถทดแทนตำแหน่งที่ว่างได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	1. วิเคราะห์ Critical Positions ตำแหน่งผู้บริหารที่ต้องมีการเตรียมผู้สืบทอด [ไตรมาส1] 2. กำหนดคุณสมบัติผู้บริหารเป้าหมายของแต่ละตำแหน่ง [ไตรมาส1] 3. คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญ[ไตรมาส1-2] 4. จัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล [ไตรมาส1-2] **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2569**	

หัวข้อการพัฒนา	วิธีการพัฒนา
Top Coaching โดย ผพว. โดยให้มุมมองที่ under estimate	Coaching โดย ผพว.
มอบหมายให้พิจารณา successor ทำ Succession Plan	- Assignment มอบหมายและให้รายงานผล one on one - Monitor
Business Partner ความรู้ด้าน Business ขององค์กร Decision Making	- Training - Coaching โดยผู้บริหารภายใน - Mentor
การปรับ Mindset	Coaching โดย ผพว.

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แนวทางพัฒนาศักยภาพ
และ Succession Planning
ผู้บริหารระดับสูง สวทช.

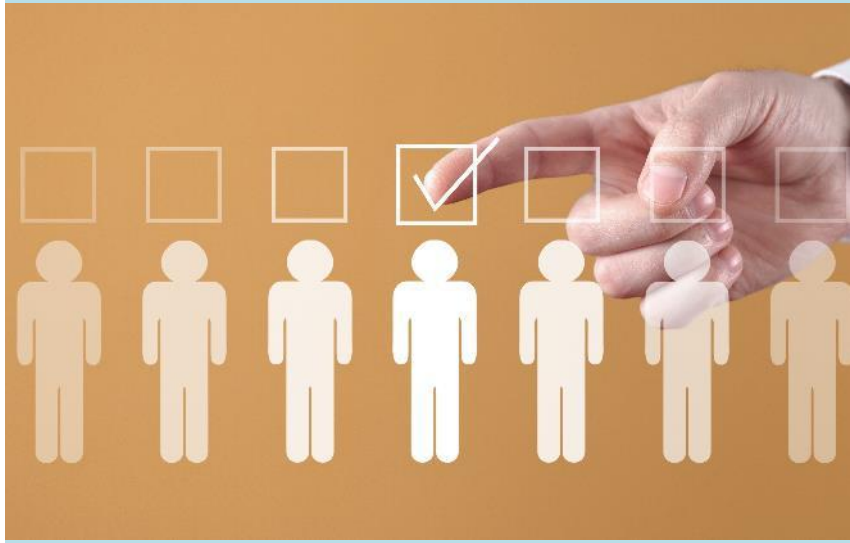
วัตถุประสงค์

1

เพื่อเตรียมแผนการพัฒนาศักยภาพ
รายบุคคล (ผู้บริหารระดับสูง)
ให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ
ในการนำพาองค์กร
ให้ประสบความสำเร็จ
ตามเป้าหมายที่กำหนด

2

เพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผน
การสืบทอดตำแหน่ง
(Succession Planning)
ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารระดับที่สูงขึ้น
ต่อไปในอนาคต ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



3

เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน
การตัดสินใจในระดับสูง
(Support High-Level
Decision Making)
ให้กับคณะกรรมการ
หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ในการตัดสินใจเกี่ยวกับ
ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร

HRS3 พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) ให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับนโยบายองค์กร

งบประมาณ: 1.6 ล้านบาท

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 3.3 การพัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. จำนวนหลักสูตรที่จัดตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีเทียบกับเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 2. คะแนนระดับความพึงพอใจจากผู้เรียนที่มีต่อหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 3. ประเมินการรับรู้และเข้าใจในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85	1. วิเคราะห์แนวโน้มอุตสาหกรรม (Industry Trend) และบทบาทหน้าที่ในอนาคต (ไตรมาส1) 2. จัดทำรายการเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น พร้อม การวิเคราะห์ Gap ของพนักงานในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง(ไตรมาส1) 3. ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) (ไตรมาส1-2) 4. เสนอแผนการพัฒนาแก่ผู้บริหารที่รับผิดชอบพิจารณาอนุมัติ(ไตรมาส1-2) 5. จัดทำจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนของพัสดุ(ไตรมาส1-2) **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2569**	1. หารือร่วมกับผู้บริหาร และ HROD ศูนย์แห่งชาติ เพื่อสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) 2. ศึกษาและวิเคราะห์แนวโน้มอุตสาหกรรมและบทบาทหน้าที่ในอนาคต 3. ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็นของแต่ละกลุ่มตำแหน่ง (Future Skill for Support Functionต ได้แก่ - การเขียนข้อกำหนด และขอบเขตงาน (TOR) สำหรับสินค้า/บริการ เพื่อให้จัดซื้อจัดจ้างและตรวจรับได้ - บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ พร้อมกรณีศึกษา' - การบริหารสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง และกรณีศึกษาการบริหารความเสี่ยงด้านพัสดุข - วินัยการเงิน การคลัง (พรบ. จัดซื้อ/จัดจ้าง) - การบริหารหลักการ การคำนวณภาษีประเภทต่างๆ - กฎหมายที่เกี่ยวข้องและกระบวนการงบประมาณ และการบริหารงบประมาณภาครัฐ - Presenting for Change - The Power of Storytelling - การเขียนหนังสือราชการอย่างมีประสิทธิภาพ - Re-Design Process & Design Thinking - การสื่อสารเชิงบวกและศิลปะแห่งการบริการอย่างมืออาชีพ 4. อยู่ในระกว่างการเสนอแผนพัฒนาแก่ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ 5. อยู่ระหว่างการจัดทำจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนของพัสดุ เช่น หลักสูตร Presenting for Change สำหรับพัฒนาบุคลากร

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

Future Skill for Support Function Program

กลุ่มตำแหน่ง
พัสดุ (6040), การเงินและบัญชี (6060), อาคารสถานที่ (6031)

1. การเขียนข้อกำหนด และขอบเขตงาน (TOR) สำหรับสินค้า/บริการ เพื่อให้จัดซื้อจัดจ้างและตรวจรับได้
2. คณะกรรมการพิจารณาผล
3. การบริหารสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง และกรณีศึกษาการบริหารความเสี่ยงด้านพัสดุ
4. วินัยการเงิน การคลัง (พรบ. จัดซื้อ/จัดจ้าง)

กลุ่มตำแหน่ง
การเงินและบัญ (6060)

5. การบริหารหลักการ การคำนวณภาษีประเภทต่างๆ

กลุ่มตำแหน่ง
นักวิเคราะห์ (3021, 4010, 6120)

6. กฎหมายที่เกี่ยวข้องและกระบวนการงบประมาณ และการบริหารงบประมาณภาครัฐ

กลุ่มตำแหน่ง
วิจัย พัฒนาและวิศวกรรม (2000)

7. Presenting for Change
8. The Power of Storytelling

กลุ่มตำแหน่ง
เลขานุการผู้บริหาร เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (6010)

9. การเขียนหนังสือราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรปฏิบัติงาน
Shared Services, พัสดุ, การเงิน, อาคารสถานที่, PR, HR

10. Re-Design Process & Design Thinking

กลุ่มตำแหน่ง
นักวิเคราะห์ (4010), อาคารสถานที่ (6031) พัสดุ (6040)

11. การสื่อสารเชิงบวกและศิลปะแห่งการบริการอย่างมืออาชีพ

HRS4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

งบประมาณ: 1 ล้านบาท

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 4.1 การสำรวจความผูกพันบุคลากร และจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน*** • สำรวจความผูกพันประจำปี 2569 • จัดทำแผนยกระดับความผูกพัน	1. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลที่ เกี่ยวข้องกับการสำรวจความความ ผูกพันของบุคลากร สวทช. และความพึงพอใจของบุคลากร สวทช.	1. ศึกษาและทบทวนผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรประจำปี 2568 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับนำเสนอผู้บริหาร โดยวิเคราะห์ประเด็นที่เป็นจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง ตลอดจนเสนอแนวทางเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มพูนความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งให้การดำเนินงานด้านการสร้างความผูกพันของบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีทิศทางที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กร 2. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจความผูกพันของบุคลากร สวทช. สำหรับเตรียมวางแผนเพื่อดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากร สวทช. และความพึงพอใจของบุคลากร สวทช. ในปี 2569
<u>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</u> 1. ร้อยละความสำเร็จของการสำรวจความผูกพันบุคลากร และจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน ร้อยละ 100		
<u>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</u> 1. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนายกระดับความผูกพันบุคลากร สวทช. ประจำปี 2568 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรม/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการยกระดับความผูกพันบุคลากร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 3. ระดับคะแนนความผูกพันบุคลากร สวทช. ปี 2569 ไม่ต่ำกว่า 56 คะแนน 4. จำนวนบุคลากรเข้าร่วมการสำรวจความผูกพัน ปี 2569 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85	**ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2569**	

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRS4

พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

งบประมาณ: 200,000 บาท

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 4.2 การสร้างกลไกการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติและสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการสร้างกลไกการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติและสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร ร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. จำนวนกิจกรรมการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติและสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร 1 ครั้งต่อปี	1. การออกแบบกิจกรรมและรูปแบบรางวัลประจำปีรวมทั้งประชุมหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง (ไตรมาส1) 2. นำเสนอหลักเกณฑ์ประเภทรางวัลเสนอที่ประชุมผู้บริหาร (ไตรมาส1) 3. ดำเนินการคัดเลือกรายชื่อผู้ที่จะได้รับรางวัลตามเกณฑ์ประจำปี 2568(ไตรมาส1) 4. ดำเนินการมอบรางวัลประจำปี 2568(ไตรมาส1) **ผลสำเร็จร้อยละ 12.5 ของแผนปี 2569**	1. ศึกษาข้อมูลเกณฑ์การพิจารณาประเภทรางวัล NSTDA Rewarding & Recognition 2024 2. ประชุมหารือการพิจารณาเกณฑ์การมอบรางวัล NSTDA Rewarding & Recognition 2025 ร่วมกับฝ่าย PBD, ฝ่าย OSPM, ฝ่าย TLO, OD ศูนย์แห่งชาติ 3. ประสานข้อมูลหน่วยงาน/ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาคัดเลือกหน่วยงาน/ฝ่ายที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาประเภทของแต่ละรางวัล

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ปัญหาและอุปสรรค

ความล่าช้าในการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานและเกณฑ์การประเมินบางส่วนที่ต้องมีการศึกษาเกณฑ์พิจารณาเพิ่มเติม

แนวทางแก้ไขปัญหา

แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเกณฑ์และคัดเลือกรางวัลอย่างเป็นทางการภายในไตรมาส2

HRS4

พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

งบประมาณ: 50,000 บาท

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 4.3 จัดกิจกรรมสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์ **ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** 1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรมสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์ ตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** 1. จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์ 10 กิจกรรม ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.2569	1. กำหนดหัวข้อและแผนดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์ พร้อมสื่อสารแผนดำเนินการต่อผู้เกี่ยวข้อง [ไตรมาส1] 2. ดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์ ตามแผนที่กำหนด [ไตรมาส1-4] **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2569**	1. จัดทำแผนกิจกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์ และสื่อสารต่อผู้เกี่ยวข้อง 2. ดำเนินการจัดกิจกรรมดังนี้ 2.1 **กิจกรรม NSTDA Care** ดูแลสุขภาพใจของบุคลากร สวทช. 1] การอบรมเชิงปฏิบัติการ **“รู้ทันโรคฮิต พิชิตออฟฟิศซินโดรม”** โดยวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ ศูนย์สุขภาพเอฟเอส วันที่ 27 พ.ย. 68 เวลา 9.00 - 17.00 น. ผู้เข้าร่วม 62 คน 2] การบริการ**ปรึกษาแบบรายบุคคล** โดยอาจารย์คณะจิตวิทยา จุฬาฯ วันที่ 21, 28 พ.ย. และ 8, 15 ธ.ค. 68 รวม 12 ชั่วโมง ผู้ขอรับบริการ 12 คน 3] การบรรยายเชิงจิตวิทยา **“ฟังอย่างไร ให้เข้า(ถึง)ใจ”** โดย อ.ดร. วรัญญู กองชัยมงคล คณะจิตวิทยา จุฬาฯ วันที่ 25 พ.ย. 68 เวลา 10.00 - 12.00 น. ผู้เข้าร่วม 67 คน 2.2 สโมสร สวทช. โดยชมรมชาวพุทธ สวทช. **จัดกิจกรรมตักบาตรภายใน อวท.** วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 ณ ลานอเนกประสงค์ สำนักงานกลาง มีผู้เข้าร่วมประมาณ 50 คน และ **One Day ธรรม ครั้งที่ 2 “งานได้ผล คนเป็นสุข”** และบรรยายธรรมโดย พระอาจารย์ประสงค์ ปริปุณโณ วัดพระธาตุผาซ่อนแก้ว จ.เพชรบูรณ์ ในวันที่ 23 ธันวาคม 2568 ณ ลานอเนกประสงค์ อาคารสำนักงานกลาง และห้องประชุม CO - 113 อาคารสำนักงานกลาง สวทช. มีผู้เข้าร่วมประมาณ 60 คน 2.3 สโมสร สวทช. **จัดกิจกรรม NSTDA Club Day** โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น เปิดตัวเสื้อโปโลกีฬาภายใน สวทช. กิจกรรมชม ชิม ช้อป ฟังดนตรี และร่วมเล่นเกมของเหล่าชมรม รวมถึงรับทราบข้อมูลข่าวสารของชมรมต่าง ๆ เมื่อวันที่ 21 ต.ค. 2568 ณ ลานตลาดนัด สวทช. มีผู้เข้าร่วมงานประมาณ 200 คน 2.4 สวทช. จัด**กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และบำเพ็ญสาธารณกุศล** บริจาคโลหิตกับหน่วยรับบริจาคโลหิตเคลื่อนที่ จากสภากาชาดไทย เนื่องในวันนวมินทรมหาราช 13 ตุลาคม 2568 และ วันปิยมหาราช 23 ตุลาคม 2568 ในวันที่ 28 ตุลาคม 2568 ณ ห้องประชุม CO – 113 อาคาร สก. สวทช. มีผู้เข้าร่วมบริจาคเลือด 149 คน 2.5 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ สวทช. **จัดกิจกรรม Sharing มุมมองส่วนตัวจากการเลือกแผน PVD ประสบการณ์ฝ่าวิกฤต...เพื่อพิชิตเป้าหมายเกษียณ** โดยวิทยากรจาก บลจ.เอ็มเอฟซี และบุคลากร สวทช. ในวันที่ 18 ธันวาคม 2568 ณ ห้องประชุม CO – 113 อาคาร สก. สวทช. มีผู้เข้าร่วมประมาณ 288 คน

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

HRS4

แผนกิจกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์

งบประมาณ: 50,000 บาท

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1.กิจกรรม NSTDA Care ดูแลสุขภาพใจของบุคลากร สวทช.	←	—	—	→
2.กิจกรรมตักบาตรภายใน อวท.	←	—	—	→
3.กิจกรรมการแสดงดนตรีในตลาดนัด สวทช.	←	—	—	→
4.กิจกรรม NSTDA Club Day แนะนำชมรมต่าง ๆ ภายใน สวทช. และ กิจกรรมการแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงมอบรางวัลนักกีฬา กีฬาภายใน สวทช. และประชาคม อวท. ประจำปี 2569	←	→		
5. กิจกรรมบรรยายเรื่องการบริหารกองทุน ให้กับสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และบุคลากร สวทช.	←	—	—	→
6. กิจกรรมบรรยายธรรม เพื่อความเข้าใจในหลักธรรม และนำไปสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เพื่อความสุข สงบภายในจิตใจ และการพัฒนาตนเอง	←	—	—	→
7.กิจกรรมวันสงกรานต์ เพื่อร่วมสืบสานประเพณีไทยด้วยการรดน้ำขอพรและแสดงความเคารพต่อผู้บริหาร สวทช.		←	→	
8.กิจกรรมวางแผนชีวิตและการเงิน			←	→
9. กิจกรรมบริจาคโลหิตในโครงการจิตอาสาทำความดี “ทุกยูนิตรวมหัวใจ ชาว อว. พร้อมใจบริจาคโลหิต	←	—	—	→
10.กิจกรรมประกาศเกียรติคุณและแสดงมุทิตาจิต แด่ผู้เกษียณอายุงาน สวทช. ประจำปี 2569				← →

การอบรมเชิงปฏิบัติการ
“รู้ทันโรคฮิต พิชิตออฟฟิศซินโดรม”
วันที่ 27 พ.ย. 68

การบรรยายเชิงจิตวิทยา
“ฟังอย่างไร ให้เข้า(ถึง)ใจ”
วันที่ 25 พ.ย. 68

การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์ และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

สโมสร สวทช. โดยชมรมชาวพุทธ สวทช. จัดกิจกรรมตักบาตรภายใน อวท.

วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 ณ ลานอเนกประสงค์ สำนักงานกลาง มีผู้เข้าร่วมประมาณ 50 คน

การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์ และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

สโมสร สวทช. โดยชมรมชาวพุทธ สวทช. จัดกิจกรรมตักบาตร และ One Day ธรรม ครั้งที่ 2 “งานได้ผล คนเป็นสุข”
และบรรยายธรรมโดยพระอาจารย์ประสงค์ ปริปุณโณ วัดพระธาตุผาซ่อนแก้ว จ.เพชรบูรณ์
ในวันที่ 23 ธันวาคม 2568 ณ ลานอเนกประสงค์ อาคารสำนักงานกลาง
และห้องประชุม CO - 113 (ออดิทอเรียม) อาคารสำนักงานกลาง สวทช. มีผู้เข้าร่วมประมาณ 60 คน

การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์ และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

สโมสร สวทช. จัดกิจกรรม NSTDA Club Day โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น การเปิดตัวเสื้อโปโลกีฬาภายใน สวทช. กิจกรรมชม ชิม ช้อป ฟังดนตรี และร่วมเล่นเกมของเหล่าชมรม รวมถึงรับทราบข้อมูลข่าวสารของชมรมต่าง ๆ เป็นต้น

เมื่อวันที่ 21 ต.ค. 2568 ณ ลานตลาดนัด สวทช. มีผู้เข้าร่วมงานประมาณ 200 คน

การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์ และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

สวทช. จัดกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และบำเพ็ญสาธารณกุศล บริจาคโลหิตกับหน่วยรับบริจาคโลหิตเคลื่อนที่จากสภากาชาดไทย เนื่องในวันนวมินทรมหาราช 13 ตุลาคม 2568 และวันปิยมหาราช 23 ตุลาคม 2568

วันที่ 28 ตุลาคม 2568 ณ ห้องประชุม CO - 113 (ออดิทอเรียม) อาคารสำนักงานกลาง สวทช. มีผู้เข้าร่วมบริจาคเลือด 149 คน

การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์ และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

สโมสร สวทช. ดำเนินการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายใน สวทช. และประชาคม อวท. ประจำปี 2568

ตั้งแต่วันที่ 17 พฤศจิกายน 2568 ถึงวันที่ 24 ธันวาคม 2568 ณ ภายใน อวท. สนามฟุตบอล Flick มธ. สนามเทนนิส มธ. สมาคมกีฬาบิลเลียด สนุกเกอร์ อะคาเดมี่ แอทคลองสาม และสนามแบดมินตันพาเพลิน มีผู้เข้าร่วมประมาณ 1,000 คน

ตารางการแข่งขัน
กีฬาสี ปี 2568
NSTDA Games 2025

รายการแข่งขัน	วันที่แข่งขัน	สถานที่แข่ง	รายการแข่ง
เปตอง	17 พ.ย. - 4 ธ.ค.	สนาม CO, MTEC, CC, NECTEC, NANOTEC	ชายคู่, หญิงคู่, คู่ผสม
บาสเกตบอล	17 พ.ย. - 1 ธ.ค.	บ้านวิทย์ฯ	แข่งแบบพบกันหมด (หญิง) แข่งแบบแบ่งสาย (ชาย)
ว่ายน้ำ	21 พ.ย.	บ้านวิทย์ฯ	21 รายการ
NSTDA eSports	efootball 24 - 27 พ.ย.	ห้องชมสวน NECTEC	แบ่งสาย
	MarioKart 28 พ.ย.	ห้องชมสวน NECTEC	พบกันหมด
เดิน-วิ่ง สะสมก้าว	25 พ.ย. - 24 ธ.ค.	ONLINE & ONSITE	สะสมก้าว
ฟุตบอล	26 พ.ย. และ 3 ธ.ค.	สนาม Flick มธ.	แบ่งสาย
วอลเลย์บอล	8 - 23 ธ.ค.	บ้านวิทย์ฯ	แบ่งสาย
สนุกเกอร์	9 ธ.ค.	สนามสมาคมกีฬาบิลเลียด สนุกเกอร์ อะคาเดมีแอทคลอง 3	กีฬาสาธิต
ปิงปอง	12 ธ.ค.	อาคารสราญวิทย์ ชั้น 4	พบกันหมด
ปาเป้า	15 - 16 ธ.ค.	อาคารสราญวิทย์ ชั้น 4	แบ่งสาย
เทนนิส	16 ธ.ค.	สนามเทนนิส มธ.	ชายเดี่ยว, ชายคู่, หญิงคู่, คู่ผสม
BOARD GAME	16 ธ.ค.	ห้องชมสวน NECTEC	Werewolf
หมากฮอส หมากรุกไทย หมากรุกสากล	16 - 18 ธ.ค.	ห้องชมสวน NECTEC	พบกันหมด
แบดมินตัน	19 ธ.ค.	สนามแบดพาเพลิน	แบ่งสาย

การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์ และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

ประมวลการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายใน สวทช. และประชาคม อวท. ประจำปี 2568

ตั้งแต่วันที่ 17 พฤศจิกายน 2568 ถึงวันที่ 24 ธันวาคม 2568

การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์ และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

ประมวลการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายใน สวทช. และประชาคม อวท. ประจำปี 2568

ตั้งแต่วันที่ 17 พฤศจิกายน 2568 ถึงวันที่ 24 ธันวาคม 2568

การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์ และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ สวทช. จัดกิจกรรม Sharing มุมมองส่วนตัวจากการเลือกแผน PVD ประสบการณ์ฝ่าวิกฤต...เพื่อพิชิตเป้าหมายเกษียณ โดยวิทยากรจาก บลจ.เอ็มเอฟซี และบุคลากร สวทช.

ในวันที่ 18 ธันวาคม 2568 ณ ห้องประชุม CO - 113 (ออดิทอเรียม) อาคารสำนักงานกลาง สวทช. มีผู้เข้าร่วมประมาณ 20 คน

การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์ และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

สโมสร สวทช. ดำเนินการจัดกิจกรรมสะสมก้าว "NSTDA Every Step for Giving“ และงานเลี้ยงมอบรางวัลนักกีฬากีฬาภายใน สวทช. และประชาคม อวท. ประจำปี 2568 วันที่ 24 ธันวาคม 2568 ณ ถนนรอบอาคาร สก. ศอ. ศช. และ ศว. และห้องประชุม CO - 113 (ออดิทอเรียม) อาคารสำนักงานกลาง สวทช. มีผู้เข้าร่วมประมาณ 500 คน

การพัฒนาคุณภาพชีวิต จิต กาย ทรัพย์ และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน

ประมวลการจัดกิจกรรมสะสมก้าว "NSTDA Every Step for Giving“ และงานเลี้ยงมอบรางวัลนักกีฬา
กีฬาภายใน สวทช. และประชาคม อวท. ประจำปี 2568 วันที่ 24 ธันวาคม 2568

HRS4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

งบประมาณ: ไม่ใช้

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 1	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
HRS 4.4การส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ** **และต่อต้านการทุจริต** **ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]** 1. ร้อยละของกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สวทช. ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]** 1. ร้อยละของบุคลากร สวทช. ที่มีค่านิยมสอดคล้องกับกับหลักคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ยอมรับการทุจริต ร้อยละ 80 2. จำนวนหน่วยงานภายในที่มีส่วนร่วมในการจัดหรือสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะด้านคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริต 5 หน่วยงาน 3. จำนวนมาตรการหรือกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริตที่ได้รับการจัดทำและประกาศใช้ภายใน สวทช. 3 มาตรการ/กลไก	1. รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานในปีก่อนหน้า รวมถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 [ไตรมาส1] 2. ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและโครงการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบตามแผนที่กำหนด พร้อมพร้อมทั้งกำกับหน่วยงานภายในในการดำเนินกิจกรรม โดยจัดทำรายงานผลความก้าวหน้าตามแผนทุก 6 เดือน [ไตรมาส 1-4] **ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2569**	1. ดำเนินการทบทวนและเตรียมความพร้อมด้านแผนงาน เพื่อใช้เป็นฐานในการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ โดยมีการศึกษาและพิจารณาจากแผนและกรอบแนวทางที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1] แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ระยะ 5 ปี [พ.ศ. 2566-2570] 2] แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 3] แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 4] กรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสำนักงาน ป.ป.ช. ควบคู่กับการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการดำเนินงานตามแผนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาสังเคราะห์และจัดทำเป็น “แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สวทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569” และ “แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สวทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569” เพื่อให้แผนปฏิบัติการมีความสอดคล้องกับภารกิจและการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งกรอบการประเมิน ITA และกรอบแนวทางการจัดทำแผนของสำนักงาน ป.ป.ช. 2. เนื่องจากอยู่ในช่วงเริ่มต้นของปีงบประมาณ ซึ่งเป็นระยะของการจัดทำและจัดเตรียมแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จึงอยู่ระหว่างกระบวนการจัดทำและบูรณาการแผน ส่งผลให้การดำเนินงานในไตรมาสที่ 1 เป็นไปในลักษณะของการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูล กรอบแนวทาง และกลไกการขับเคลื่อน ก่อนเข้าสู่การดำเนินกิจกรรมตามแผนในระยะถัดไป 3. ทบทวนและจัดทำประกาศ No Gift Policy ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และจัดทำแนวปฏิบัติแนวปฏิบัติท้ายประกาศสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัล พร้อมสื่อสารให้บุคลการรับทราบผ่านช่องทางต่างๆ และถือเป็นแนวปฏิบัติ

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568
* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)
* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)