



# HR PLAN 2569

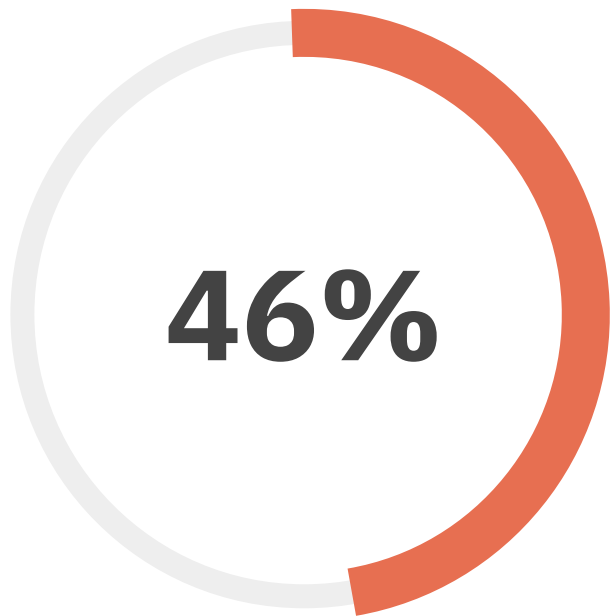
ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช.

**ไตรมาส 2** ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เสนอที่ประชุม คณะกรรมการผู้บริหารของ สวทช.

ครั้งที่ XX/2569 วันที่ 28 เมษายน 2569

# ผลสำเร็จการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ไตรมาสที่ 2 ปี 2569



ภาพรวมผลสำเร็จ  
ของแผนปฏิบัติการ ปี 2569

HRS-1

50%

พัฒนาระบบ HR ที่คล่องตัว เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

HRS-2

50%

วางแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับการกิจ สวทช. พร้อมลดอัตราการลาออกของบุคลากรสมรรถนะสูง

HRS-3

44%

พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) ให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับนโยบายองค์กร

HRS-4

40%

พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

**HRS1**

ปรับปรุงกลไกการทำงาน รวมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการบริหารบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ

**50%**

**ทบทวนกลไกการทำงานชั่วคราว**

ภาพรวมกำลังคน: ฐานรากสำคัญของการขับเคลื่อนงานวิจัย



1. วิเคราะห์ข้อจำกัด และปัญหาอุปสรรคของการจ้างบุคลากรประเภท NCR โดยการรวบรวมข้อมูลจาก ผู้ประสานงาน HR/ผู้ประสานงานกิจกรรม /หัวหน้าโครงการ และนักวิจัย

2. จัดทำฐานข้อมูลปฏิทินการศึกษาของมหาวิทยาลัยเครือข่าย ระบุช่วงเวลาการเข้าฝึกงานของนักศึกษาและนักศึกษาประเภทสหกิจศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมในการสำรวจความต้องการกำลังคน นำมาวิเคราะห์และวางแผนการจัดสรรบุคลากรชั่วคราวให้สอดคล้องกับวงจรการศึกษาและแผนการดำเนินงานของโครงการวิจัย

2.หารือ ผช.ผพว. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อหาแนวทางการดำเนินการเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2569 ได้ข้อสรุปเบื้องต้นได้ ดังนี้

- 1) มอบหมายให้งานบริหารบุคลากรจัดทำข้อมูลอายุการปฏิบัติงาน และระยะเวลาสัญญาการปฏิบัติงานในแต่ละช่วง ส่งให้ ผู้ประสานงาน HR เพื่อเป็น backup ในการหารือร่วมกับผู้บริหาร ในการจ้างงาน
- 2) เตรียมสำรวจความต้องการอัตรากำลังที่เป็นการชั่วคราวประเภทต่างๆ เพื่อให้ตอบโจทยความต้องการของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม



**HRS1**

ปรับปรุงกลไกการทำงาน รวมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการบริหารบุคลากร  
ให้มีประสิทธิภาพ

**50%**

## การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร ผ่านระบบ IADP

โปสเตอร์สื่อสาร



The poster features the IADP logo at the top, which includes a stylized sunburst and the text 'IADP Individual Activity & Development Plan'. Below the logo, the title 'Action Planning Phase' is written in Thai and English. A central illustration shows a man in a blue shirt pointing to a target on a whiteboard. Below the illustration, two calendar icons indicate the period from 1 DEC 2025 to 28 FEB 2026. A list of bullet points in Thai describes the phase's objectives: setting IAP and goals, defining expectations, and developing a schedule. At the bottom, contact information for the IADP team is provided.

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

### ระบบประเมินที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

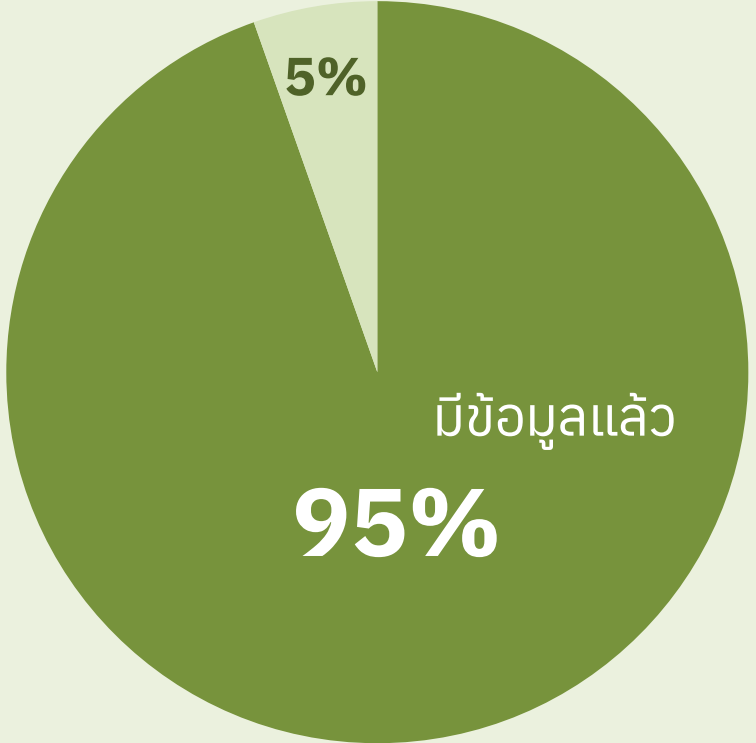
1. ทบทวนและยืนยันหัวข้อภาระงานหลักตามกลยุทธ์องค์กร **Strategic Initiative (SI)** ของศูนย์แห่งชาติ สำหรับกำหนดในระบบ **IADP online** นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการผู้บริหารของ สวทช. (NSTDA Top Ex.) ครั้งที่ 3/2569 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2569 เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับบุคลากรเลือกกำหนดภาระงานหลักตามกลยุทธ์องค์กรในรอบวางแผนปี 2569
2. ภาพรวมรอบวางแผนมีสัดส่วนของบุคลากรร่วมขับเคลื่อน **STIST** ตามตัวชี้วัด **KS3-1** ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ **62.52** (เป้าหมายมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนอย่างน้อยร้อยละ 15 มีเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 60) แบ่งเป็น
  - 1) BIOTEC รอบวางแผนมีสัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 61.36
  - 2) MTEC รอบวางแผนมีสัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 61.59
  - 3) NECTEC รอบวางแผนมีสัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 63.25
  - 4) NANOTEC รอบวางแผนมีสัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 59.47
  - 5) ENTEC รอบวางแผนมีสัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 93.65
  - 6) RDIM รอบวางแผนมีสัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 54.72
  - 7) STIS รอบวางแผนมีสัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 60.39

**HRS2**

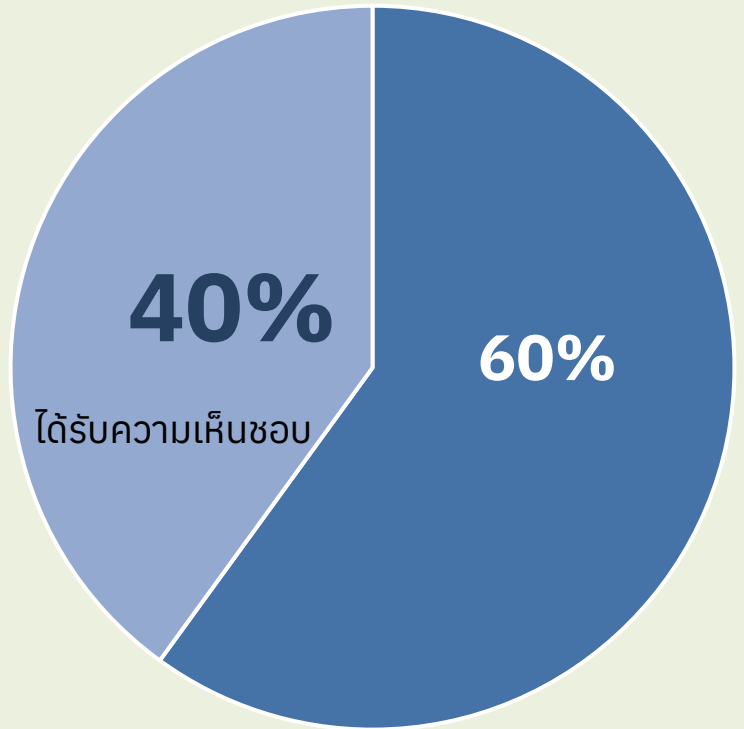
วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อโจทย์ความต้องการตามภารกิจของ สวทช.

**50%**

**จัดทำ Job Analysis (JA) ของ สวทช. กลุ่มงานสนับสนุน**



จัดทำ JA  
**232** หน่วย จาก **234** หน่วย



ได้รับความเห็นชอบจากคณะทำงาน JA  
**15** กลุ่มภาระงาน จาก **37** กลุ่ม

# สถานะการดำเนินงาน JA ภาพรวม สวทช. (ข้อมูล ณ 24 เม.ย. 69)

สถานะ	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานยังจัดทำรายงาน JA ไม่แล้วเสร็จ	2	5.40%
มีข้อมูลแล้ว รอจัด Focus Group	13	35.14%
จัด Focus Group แล้วเสร็จ อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูลเข้าที่ประชุม	3	8.11%
จัดทำข้อมูลแล้วเสร็จ รอนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ	4	10.81%
ที่ประชุมเห็นชอบ FTE เรียบร้อยแล้ว	15	40.54%

## สรุปผลการดำเนินงาน ณ 24 เม.ย. 69

- จัด Focus group ตามกลุ่มภารกิจแล้วเสร็จ จำนวน 22 กลุ่มภารกิจ คิดเป็น 59.46%
- นำเสนอที่ประชุมและเห็นชอบ FTE เรียบร้อยแล้ว จำนวน 15 กลุ่มภารกิจ คิดเป็น 40.54%
- อยู่ระหว่างติดตามกำหนดการจัด Focus Group และจัด Focus Group ตามนัดหมาย คาดว่าจะแล้วเสร็จภายใน พ.ค. 69
- อยู่ระหว่างการวางแผนเพื่อจัดทำรายงานการวิเคราะห์ JA แยกศูนย์และสายงาน เพื่อนำเสนอผู้บริหาร

ลำดับ	กลุ่มภารกิจ	Focus Group	เสนอที่ประชุมคณะกรรมการ	ลำดับ	กลุ่มภารกิจ	Focus Group	เสนอที่ประชุมคณะกรรมการ	ลำดับ	กลุ่มภารกิจ	Focus Group	เสนอที่ประชุมคณะกรรมการ
1	กลุ่มสนับสนุนวิจัย (การบริหารงานวิจัย พัฒนา และวิศวกรรม)	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	13	กลุ่มจัดทำสื่อและเผยแพร่	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	25	กลุ่มความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม STIS	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว
2	กลุ่มพัฒนาธุรกิจและถ่ายทอดเทคโนโลยี	แล้วเสร็จ	รอเข้า 29 เม.ย. 69	14	กลุ่ม HROD และสื่อสารภายใน	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	26	กลุ่มบริหารจัดการอุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย	แล้วเสร็จ	รอเข้า 29 เม.ย. 69
3	กลุ่มการให้บริการจัดฝึกอบรม สัมมนา	8 เม.ย. 69	อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูล	15	กลุ่มบริการเครื่องมือ	ภายใน พ.ค. 69	รอ Focus Group	27	กลุ่มพัฒนารัฐกิจและถ่ายทอดเทคโนโลยี	ภายใน พ.ค. 69	รอ Focus Group
4	กลุ่มบริหารจัดการความรู้ (สก.)	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	16	กลุ่มบริหารจัดการความรู้	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	28	สำนักงานจัดการสิทธิเทคโนโลยี	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว
5	กลุ่มสนับสนุนบริการวิเคราะห์ทดสอบ (CS)	ยังไม่แล้วเสร็จ	รอ Focus Group	17	กลุ่มกฎหมายและสัญญา	แล้วเสร็จ	รอเข้า 29 เม.ย. 69	29	กลุ่มบริการวิเคราะห์ทดสอบ (NQI)	ภายใน พ.ค. 69	รอ Focus Group
6	กลุ่มพัสดุ	แล้วเสร็จ	รอเข้า 29 เม.ย. 69	18	กลุ่มการเงินและบัญชี	ยังไม่แล้วเสร็จ	รอรายงาน JA	30	กลุ่ม RDI (แผน นโยบาย)+SME	ภายใน พ.ค. 69	รอ Focus Group
7	กลุ่มสำนักผู้อำนวยการ	6 และ 11 พ.ค. 69	รอ Focus Group	19	กลุ่มความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	31	กลุ่มพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (HRD)	ภายใน พ.ค. 69	รอ Focus Group
8	กลุ่มสนับสนุนวิจัย (บริหารงานทั่วไป)	2 เม.ย. และ 7 พ.ค. 69	รอ Focus Group	20	กลุ่มอาคารสถานที่	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	32	กลุ่มสนับสนุนวิจัย RDI (การบริหารงานวิจัย พัฒนา และวิศวกรรม)	29 เม.ย. 69	รอ Focus Group
9	กลุ่มวิเทศสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศ	ยังไม่แล้วเสร็จ	รอรายงาน JA	21	กลุ่มประชาสัมพันธ์	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	33	กลุ่ม สท.	ภายใน พ.ค. 69	รอ Focus Group
10	กลุ่มกลยุทธ์องค์กร	6-8 พ.ค. 69	รอ Focus Group	22	กลุ่ม HR	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	34	กลุ่มมาตรฐาน NT BT <b>NN</b>	23 เม.ย. 69	อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูล
11	กลุ่มนโยบาย แผนงาน และงบประมาณ	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	23	กลุ่มสารสนเทศ	ภายใน พ.ค. 69	รอ Focus Group	35	กลุ่มตรวจสอบภายใน	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว
12	กลุ่มติดตามและประเมินผล	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	24	กลุ่ม EECI	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	36	ศล. (2 หน่วยงาน)	แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูล
								37	งาน SRL สน.	ภายใน พ.ค. 69	รอ Focus Group



# HRS2

วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อโจทย์ความต้องการตามภารกิจของ สวทช.

50%

## การปรับปรุงกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก

- 1. การเพิ่มประสิทธิภาพการคัดเลือก:** เริ่มใช้เกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษใหม่ เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพบุคลากร
- 2. การบริหารจัดการฐานข้อมูล (Candidate Pool):** (1) Potential Candidates ในฐานข้อมูลจำนวน 933 คน ใน 25 กลุ่มตำแหน่ง พร้อมส่งให้ต้นสังกัดพิจารณา (2) เริ่มใช้งานระบบการติดตามผู้สมัคร ปัจจุบันมีจำนวนผู้สมัครที่ส่งต้นสังกัดพิจารณา และอัปเดตสถานะแล้วทั้งสิ้น 803 คน
- 3. การควบคุมมาตรฐาน:** อยู่ระหว่างการจัดทำมาตรฐานกระบวนการสรรหาคัดเลือก 4 หัวข้อ (1) การประกาศรับสมัครบุคลากรภายนอก (2) Instruction: หลักเกณฑ์การคำนวณค่าตอบแทนบุคลากร สวทช. (3) การตรวจสอบภาพก่อนเริ่มงาน และ (4) Instruction: การตรวจสอบวุฒิการศึกษา
- 4. การสร้างการรับรู้และภาพลักษณ์องค์กร (Employer Branding):** จัดทำแคมเปญประกาศพนักงานใหม่ ภายใต้หัวข้อ "Why I Joined NSTDA" ผ่านช่องทาง Social Media ทั้งภายใน และภายนอก ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2568-มีนาคม 2569 รวม 8 คลิปวิดีโอ และ 4 แบนเนอร์
- 5. Strategic Partnership:** ผนึกความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำ จำนวน 6 มหาวิทยาลัย และเข้าร่วมกิจกรรม One Stop Open House วันที่ 6-8 มีนาคม 2569 ณ ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์



**HRS3**

พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่เป็น (Future Skill) ให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับนโยบายองค์กร

**44%**

**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

# HRS3

## พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่เป็น (Future Skill) ให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับนโยบายองค์กร

44%

### Middle Management Program


<p><b>2.1 Initiative Management Development Program (IMDP)</b></p> <p>กลุ่มเป้าหมาย: รักษาการผู้จัดการ/ หัวหน้างาน/ หัวหน้าทีมวิจัย</p>	<p><b>Module 1: NSTDA Basic Learning</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทิศทาง/ถ่ายทอดกลยุทธ์ สวทช. ไปสู่การปฏิบัติ</li> <li>- การบริหารความเสี่ยง สวทช.</li> <li>- การบริหารงาน เงิน คน</li> <li>- อำนาจอนุมัติ ระเบียบการเงิน พัสดุ</li> <li>- นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ IT Security ระบบมาตรฐานไอทีสำนักงาน</li> <li>- ทิศทางเป้าหมาย การดำเนินงานด้านการวิจัยตอบโต้ภัยความสำเร็จขององค์กร La</li> </ul>	<p><b>Module 2: Adaptive Leadership</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inspiring Trust &amp; Influencing People</li> <li>2. Driving &amp; Managing Team Performance</li> <li>3. Cost Analysis and Control: Key Strategies for Competitive Advantage</li> <li>4. Project Management</li> <li>5. Decisiveness &amp; Decision Making</li> <li>6. Coaching Session – Empowering People for Growth</li> <li>7. Leading Change with Agility</li> <li>8. Leading Innovation and Knowledge Integration</li> <li>9. การสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม</li> </ol>	<p><b>Module 3: Project Assignment</b></p> <p>Group Project: Project Management Improvement</p>	
<p><b>2.2 Middle Management Refreshment Program</b></p>	<p><b>2.2.1 Online Learning Course</b></p> <p>กลุ่มเป้าหมาย: ผู้บริหารระดับกลางในตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่าย/ ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย/ ผู้จัดการ/ หัวหน้าทีมวิจัย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Leader’s Corner (Leadership /Change / Mindset/ Communication)</li> <li>2. Book Talks : Leadership Management</li> <li>3. Micro Learning             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Team Management</li> <li>- Self Development</li> <li>- Coaching Skill</li> </ul> </li> <li>- Communication Skill</li> <li>- Change Management</li> </ol>	<p><b>2.2.2 Inspirational Leadership Program</b></p> <p>กลุ่มเป้าหมาย: ผู้อำนวยการฝ่าย/ ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย/ ผู้จัดการ/ หัวหน้าทีมวิจัย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. The 4 Essential Roles of Leadership</li> <li>2. Crucial Conversation</li> <li>3. The 6 Critical Practices for Leading a Team</li> <li>4. The 7 Habits of Highly Effective People</li> </ol>		
<p><b>2.3 Work Camp for Research Group Director</b></p> <p>กลุ่มเป้าหมาย: ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย</p>	<p>กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (2 วัน 1 คืน)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เรียนรู้บทบาทของความเป็นผู้บริหารระดับกลาง</li> <li>- แนวทางการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>- แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>- Technology Roadmap</li> </ul>			
<p><b>2.4 Managerial Leadership Foundations for Success</b></p> <p>กลุ่มเป้าหมาย: บุคลากร Successor เตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง</p>	<p><b>Module 1: Becoming to Resilient Leadership</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Leadership for Being a Great Manager</li> <li>2. Managing Cultural Diversity</li> <li>3. Effective Prioritization and Time Management</li> <li>4. Successful Delegation</li> </ol>	<p><b>Module 2: Art of Communication</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Effective Communication for Greater Impact</li> <li>2. Coordination Improvement for Cooperation</li> <li>3. Power of Storytelling</li> </ol>	<p><b>Module 3: Optimizing Work Performance</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Team Building and Effective Teamwork</li> <li>2. Feedforward and Impact Coaching</li> <li>3. Strategic Project Management</li> </ol>	<p><b>Module 4: Creating a Positive Workplace</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Excellent Conflict Management</li> <li>2. Stress Reduction and Relaxation</li> <li>3. Building Trust for Winning the Hearts and Minds</li> <li>4. Fostering a Positive Environment</li> </ol>

# HRS3


พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่เป็น (Future Skill) ให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับนโยบายองค์กร

44%


## 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**  
การเงินและบัญชี (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, พสดุ, การเงิน, อาคารสถานที่, PR, HR

10. Re-Design Process & Design Thinking

 **กลุ่มตำแหน่ง**  
นักวิเคราะห์ (4010), อาคารสถานที่ (6031) พสดุ (6040)

11. การสื่อสารเชิงบวกและศิลปะแห่งการบริการอย่างมืออาชีพ

# HRS3

พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่เป็น (Future Skill) ให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับนโยบายองค์กร

44%

## พัฒนากลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูง

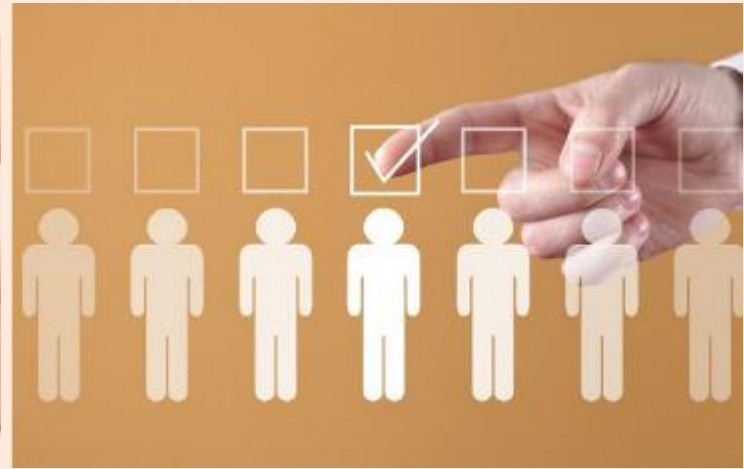
### วัตถุประสงค์



เพื่อเตรียมแผนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (ผู้บริหารระดับสูง) ให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ ในการนำพองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนด



เพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารระดับที่สูงขึ้น ต่อไปในอนาคต ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับสูง (Support High-Level Decision Making) ให้กับคณะกรรมการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการตัดสินใจเกี่ยวกับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร

1. อยู่ระหว่างดำเนินการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญ โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะความเป็นผู้นำตาม Personality Assessment Test สำหรับผู้บริหารระดับสูง Tier3 จำนวน 19 ท่าน ได้แก่ ผช.ผพว. และรอง ผอ.ศูนย์
2. อยู่ระหว่างจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคลสำหรับผู้บริหารระดับสูง Tier2
3. **ล่าช้ากว่าแผนที่กำหนด** ซึ่งจะดำเนินการประเมินคุณลักษณะความเป็นผู้นำตาม Personality Assessment Test สำหรับผู้บริหารระดับสูง Tier 3 ให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤษภาคม 2569

# HRS4

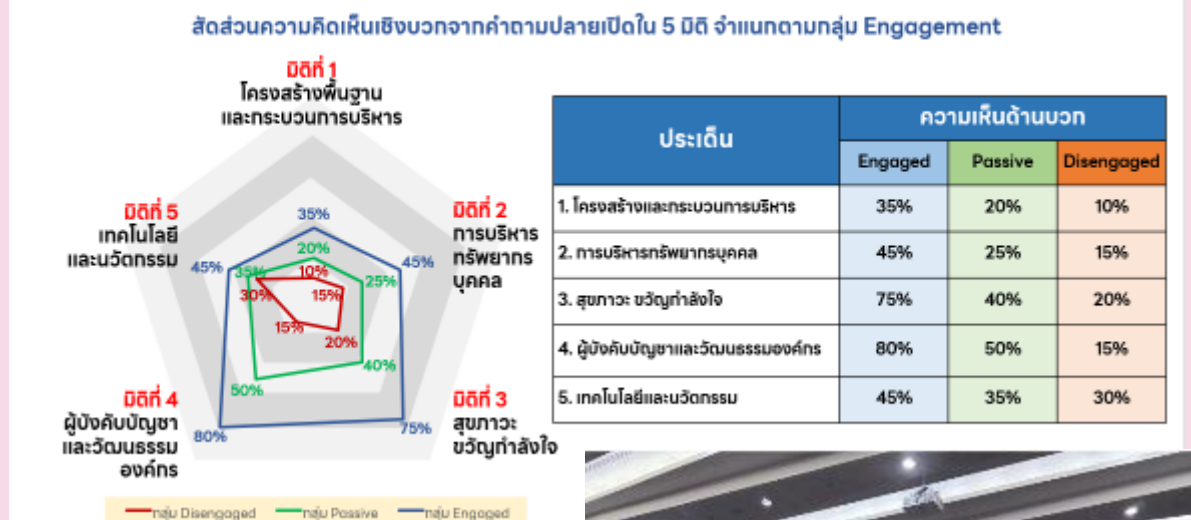
## พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

40%

### การสำรวจความผูกพันบุคลากร และจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน

- วิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพิ่มเติม ดังนี้
  - คำถามปลายเปิด 5 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านโครงสร้างและกระบวนการบริหาร, ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร, ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสนับสนุน, ด้านสุขภาวะ ชีวัญ กำลังใจ และความผูกพัน
  - ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มที่ Engaged, Passive และ Disengaged
- จัดกิจกรรม “Action Plan Workshop” เพื่อพัฒนา Employee Engagement (ทีมวิทยากรโดยบริษัท KEEN PROFILE) แก่ผู้บริหารระดับสูง เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2569
- นำเสนอรายงานความคืบหน้าผลการวิเคราะห์การสำรวจความผูกพันบุคลากร สวทช. ประจำปี 2568 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการผู้บริหาร สวทช. เมื่อวันที่ 17 มี.ค. 69 มติที่ประชุมเห็นชอบข้อเสนอเชิงกลยุทธ์เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากร และเห็นชอบให้นำแนวทางการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้ในการสำรวจความผูกพันบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
- จากการดำเนินการข้างต้น ทำให้ **การสำรวจความผูกพันบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569** สำเร็จ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างเตรียมข้อคำถาม

#### 1. วิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด และสรุปประเด็นใน 5 มิติ



**HRS4**

พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรม  
องค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

**40%**

**การสร้างกลไกการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติและสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร**



สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) โดยฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร (HROD) จัดพิธีมอบรางวัล NSTDA Rewarding & Recognition 2025 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2569 ณ ห้องออติทอเรีย อาคารศูนย์ประชุมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยประเทศไทย

เพื่อเชิดชูเกียรติบุคลากรและหน่วยงานภายใน สวทช. ที่มีผลงานโดดเด่นในการขับเคลื่อนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (วทน.) ให้เกิดผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิผล โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.สุกิจ ลิมปิจานนท์ ผู้อำนวยการ สวทช. เป็นประธานในพิธีและกล่าวแสดงความยินดีพร้อมคณะผู้บริหาร สวทช. เข้าร่วมชม



**รางวัลครอบคลุม 4 มิติหลัก จำนวน 40 รางวัล**

<p><b>มิติที่ 1</b> การตอบโต้ภัยนโยบายและการกิจสำคัญขององค์กร</p> <p>เน้นโครงการภายใต้ S&amp;T Implementation for Sustainable Thailand โดยคัดเลือกโครงการที่สามารถสร้างประโยชน์แก่ผู้รับได้อย่างกว้างขวาง สร้างมูลค่าผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานวิจัยชุมชน มีบุคลากรจากหน่วยงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดดเด่น และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างศูนย์วิจัยสายงาน เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเรื่องนวัตกรรมไป วทน. มาซึ่งเกิดเป็นประโยชน์ความยั่งยืน</p>	<p><b>มิติที่ 2</b> การนำผลงานไปใช้ประโยชน์และสร้างรายรับขององค์กร</p> <p>เน้นการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม ไปประยุกต์ใช้กับผลิตภัณฑ์ในรูปแบบโครงการระดับจังหวัด/ระดับวัย การอนุญาตให้ใช้สิทธิ การได้รับทุนอุดหนุนวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงโครงการที่มีรายได้จากการรับจ้างวิจัย/รับวิจัย ที่มีมูลค่าสูงที่สุด</p>
<p><b>มิติที่ 3</b> การใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ</p> <p>พิจารณาจากหน่วยงานระดับจังหวัดที่มีจำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติระดับคุณภาพสูงมากที่สุด โดยอ้างอิงจากฐาน SciVal ซึ่งอ้างอิงถึงคุณลักษณะ Scopes</p>	<p><b>มิติที่ 4</b> การพัฒนานโยบายและกระบวนการทำงานภายในองค์กร</p> <p>เน้นการบูรณาการงานเชิงพื้นที่ภายในที่เอื้ออำนวยโดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญต่างๆ สร้างจัดสำนักวิจัยน้อยจน ร่วมกันสร้างนวัตกรรมและสร้างคุณค่าการทำงาน ให้เกิดประโยชน์แก่ภาคส่วนเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารองค์กรสมัยใหม่ ที่มุ่งผลลัพธ์ตามทิศทางเป้าหมายขององค์กร</p>

รวมทั้ง 1 ประการรางวัล โครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในองค์กร (iStyle)



1. จัดงาน NSTDA Rewarding and Recognition 2025 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2569 ผู้เข้าร่วมงานกว่า 200 คน ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาในการมอบรางวัลเป็นผลงานที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบไปด้วยมิติเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกจำนวน 4 มิติ ได้แก่

- 1) ตอบโจทย์นโยบาย/ภารกิจสำคัญขององค์กร
- 2) การนำผลงานไปใช้ประโยชน์ และการสร้างรายรับ
- 3) การใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ
- 4) นโยบายการทำงาน และปรับปรุงกระบวนการ

รวมถึง รางวัลโครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในองค์กร (iStyle) จำนวน 40 รางวัล

2. อยู่ระหว่างการดำเนินการร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณารางวัล NSTDA Rewarding and Recognition 2026 โดยเชิญบุคลากรภายนอกร่วมเป็นกรรมการ

# HRS4

## พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

40%

### จัดกิจกรรมสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์

1. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนจำนวน 5 กิจกรรม ได้แก่
  - 1.1 **กิจกรรม NSTDA Care** ดูแลสุขภาพใจของบุคลากร สวทช.
    - 1) การบริการปรึกษาแบบรายบุคคล โดยอาจารย์คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ให้บริการ 18 คน
    - 2) การบรรยายเชิงจิตวิทยา “การสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม” โดย รศ.ดร.สมบุญ จารุเกษมทวิ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง 35 คน
    - 3) การบรรยายเชิงจิตวิทยา “การสังเกตสุขภาพใจของคนในทีมและทักษะในการช่วยเหลือทางจิตใจเบื้องต้น” โดย รศ.ดร.กุลยา พิสิษฐ์สังขการ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มผู้บริหาร 36 คน
  - 2.2 **กิจกรรมตักบาตรภายใน อวก.**
  - 2.3 **กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และบำเพ็ญสาธารณกุศล** บริจาคโลหิตกับหน่วยรับบริจาคโลหิตเคลื่อนที่ จากสภาชาดไทย มีผู้เข้าร่วมบริจาคเลือด 102 คน
  - 2.5 **กิจกรรมวางแผนชีวิตและการเงิน**
    - 1) จัดกิจกรรมสื่อสาร NSTDA Provident Fund วันอังคารที่ 17 มีนาคม 2569 การบรรยายจาก บลจ.เอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน) มีผู้เข้าร่วมประมาณ 340 คน
    - 2) จัดกิจกรรมการสื่อสารด้านการเงินสำหรับบุคลากรเกษียณอายุงาน ปีงบประมาณ 2569-2571 โดยวิทยากรจาก บลจ.เอ็มเอฟซี และงานบริหารผลประโยชน์และประเมินผล HRSS ในวันพฤหัสบดีที่ 26 มีนาคม 2569 มีผู้เข้าร่วม 33 คน onsite 28 คน online 5 คน



## **ประเด็นเพื่อพิจารณา**

**ให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ  
ผลการดำเนินงานด้านการบริหาร  
และพัฒนาบุคลากร สวทช.**

**ไตรมาส 2**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569**

# ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี 2569

โครงการ/กิจกรรม (เฉพาะโครงการที่ใช้งบประมาณ)	งบประมาณปี 2569 (บาท)	การเบิกจ่ายจริง (บาท)			
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
<b>HRS2</b> วางแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ สวทช. พร้อมลดอัตราการลาออกของบุคลากรสมรรถนะสูง <b>โครงการ 2.3</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำกลไก Talent Management และแผนการพัฒนาลำดับบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง</li> </ul>	500,000	56,924	-		
<b>HRS3</b> พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) ให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับนโยบายองค์กร <b>โครงการ 3.1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี</li> </ul> <b>โครงการ 3.2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนากลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูง</li> </ul> <b>โครงการ 3.3</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill)</li> </ul>	5,500,000	1,130,986	733,400		
	2,500,000	659,823	218,740		
	1,600,000	-	281,918		
<b>HRS4</b> พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน <b>โครงการ 4.1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การสำรวจความผูกพันบุคลากร และจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน</li> </ul> <b>โครงการ 4.2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การสร้างกลไกการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติและสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร</li> </ul> <b>โครงการ 4.3</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดกิจกรรมสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์สิน</li> </ul>	1,000,000	147,660	250,543		
	200,000	-	74,912		
	50,000	-	-		

**Thank you**

**รายละเอียด**  
**ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**ประจำปี 2569**

**ไตรมาส 2/2569**

ข้อมูลรายงาน ณ 31 มีนาคม 2569

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 1.1 นกทวนกลไกการจ้างงานชั่วคราว</b></p> <p>นิยาม</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>รูปแบบการจ้างชั่วคราว หมายถึง กลไก นโยบาย เกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการจ้างงาน แบบชั่วคราว</li> <li>บุคลากรชั่วคราว หมายถึง นักศึกษาฝึกงานทั้งในรูปแบบ สหกิจศึกษา และอื่นๆ ทั้งนี้ รวม NCR และ Postdoc</li> <li>แผนการบรรจุ หมายถึง ปริมาณความต้องการบุคลากรชั่วคราว เข้าเป็นพนักงาน พนักงานโครงการในกลุ่มวิจัย ของปีงบประมาณ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและคุณสมบัติของตำแหน่งที่กำหนดเป็นบุคลากรชั่วคราว [ไตรมาส 1-2]</li> <li>วิเคราะห์รูปแบบ หลักเกณฑ์ และข้อจำกัดการทำงานของ สวทช. และเสนอทบทวนกลไก/รูปแบบการจ้างงานแบบชั่วคราวที่เหมาะสม [ไตรมาส 1-2]</li> <li>ดำเนินการจ้างงานแบบชั่วคราวตามกลไก/รูปแบบที่ทบทวนแล้ว [ไตรมาส 2-4]</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>วิเคราะห์ข้อจำกัด และปัญหาอุปสรรคของการจ้างบุคลากรประเภท NCR โดยการรวบรวมข้อมูลจาก ผู้ประสานงาน HR /ผู้ประสานงานกิจกรรม /หัวหน้าโครงการ และนักวิจัย รวมทั้งจำแนกข้อมูล/วิเคราะห์ อุปสรรค เชิงระบบและผลกระทบต่อการรักษาบุคลากรในกลุ่มที่เป็นการจ้างงานชั่วคราว</li> <li>จัดทำฐานข้อมูลปฏิทินการศึกษาของมหาวิทยาลัยเครือข่าย เพื่อระบุช่วงเวลาการเข้าฝึกงานของนักศึกษาและนักศึกษาประเภทสหกิจศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมในการสำรวจความต้องการกำลังคน จากศูนย์วิจัยต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนการจัดสรรบุคลากรชั่วคราวให้สอดคล้องกับวงจรการศึกษาและแผนการดำเนินงานของโครงการวิจัย</li> <li>นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ทั้งในส่วนข้อมูลการต่อสัญญาบุคลากร NCR ประเภท ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัยและนักวิจัยหลังปริญญาเอกและข้อมูลนักศึกษาฝึกงานและนักศึกษาประเภทสหกิจศึกษา นำหารือ ผช.ผพว (ปรีชา) เพื่อหาแนวทางการดำเนินการ เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2569 เพื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินการ รูปแบบการจ้างบุคลากรชั่วคราวจากการหารือได้ข้อสรุปเบื้องต้นได้ ดังนี้             <ol style="list-style-type: none"> <li>การจัดสรรบุคลากรประเภท NCR ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย ที่มีอายุการปฏิบัติงานและการต่อสัญญาเป็นระยะเวลานาน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพประสิทธิภาพ ที่เป็นที่ต้องการของหน่วยงาน มอบหมายให้งานบริหารบุคลากรจัดทำข้อมูลอายุการปฏิบัติงาน และระยะเวลาสัญญาการปฏิบัติงานในแต่ละช่วง จัดส่งให้ ผู้ประสานงาน HR เพื่อเป็น backup ในการหารือร่วมกับผู้บริหาร ในการจ้างงาน</li> <li>เตรียมสำรวจความต้องการอัตรากำลังที่เป็นการชั่วคราวประเภทต่างๆ เพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม</li> </ol> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนปรับปรุง กลไก/รูปแบบการจ้างงานแบบชั่วคราว ร้อยละ 80</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จในการบรรจุ บุคลากรชั่วคราว เข้าร่วมงานในกลุ่มวิจัย เทียบกับแผนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

# คู่มือขั้นตอนการทำงานสำหรับผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย (NCR Workflow)



ขั้นตอนการเตรียมการ  
และจัดทำสัญญา

วันที่ 1 และ 16 ของเดือน



วันเริ่มงานและ  
การปฐมนิเทศ

เริ่มงานวันที่ 1 และ 16 ของเดือน  
เพื่อลงนามสัญญา ถ่ายรูปทำบัตร  
ประจำตัว  
และรับสิทธิ์ประกัน



การขออนุมัติ  
และเตรียมเอกสาร

ระบุข้อมูลโครงการและคำตอบแทน  
พร้อมแบบประวัติส่วนตัวและสำเนาบัตรประชาชน  
และสำเนาสมุดบัญชีธนาคาร



การตรวจสอบและ  
ออกเลขที่สัญญา

HRSS ตรวจสอบสิทธิ์และออกเลข  
ที่สัญญาผ่านระบบ NCR+ และ  
my Contract ก่อนเริ่มงาน

การบริหารจัดการ  
และสิ้นสุดการจ้างงาน

เบิกจ่าย:  
ภายในวันที่ 15 ของเดือน



การเบิกจ่าย  
คำตอบแทนรายเดือน

หน่วยงานต้นสังกัดต้องทำ  
เรื่องขออนุมัติคำตอบแทน  
(BR) ภายในวันที่ 15 ของเดือน



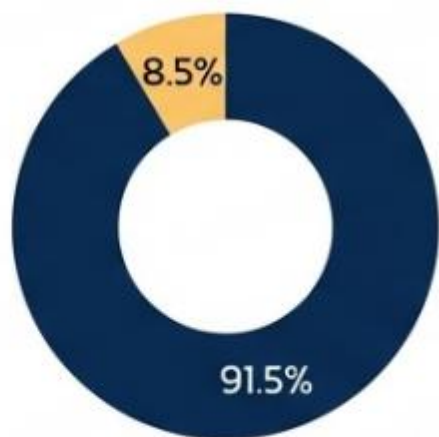
การดำเนินการเมื่อ  
สิ้นสุดสัญญา

ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัยส่งรายงานสรุปผลงาน  
พร้อมคืนทรัพย์สินและบัตรประจำตัว

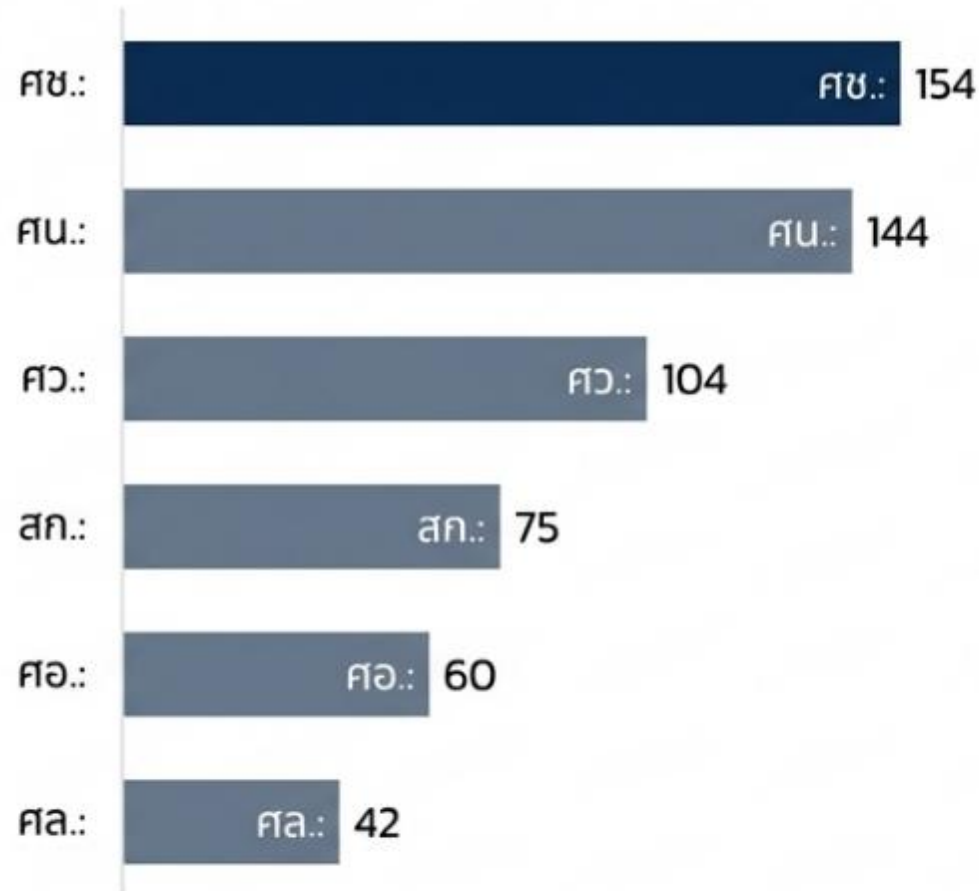
# ภาพรวมกำลังคน: ฐานรากสำคัญของการขับเคลื่อนงานวิจัย

# 579

จำนวนบุคลากร NCR ทั้งหมด



- ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย (Research Assistants) – 526 อัตรา (91.5%)
- นักวิจัยหลังปริญญาเอก (Post-Docs) – 53 อัตรา (8.5%)



# อุปสรรคเชิงระบบและผลกระทบต่อการรักษาบุคลากร (Systemic Roadblocks)

การวิเคราะห์ความท้าทายจากมุมมองของผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้าโครงการ

## ด้านกระบวนการจ้าง (Process & Administration)

**ปัญหา:** ขั้นตอนและเอกสารแบบการจ้างไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันในแต่ละศูนย์ฯ (เกิด Human Error บ่อยครั้ง)

**ผลกระทบ:** ความล่าช้าในการเบิกจ่ายงบประมาณ ทำให้การจ้างงานสะดุดและแหล่งทุนภายนอกมักปฏิเสธการแยกจ่ายค่าประกันสุขภาพ

## ด้านค่าตอบแทน (Compensation Structures)

**ปัญหา:** กฎเกณฑ์ที่ไม่นิ่งและขาดความยืดหยุ่น (เช่น การปรับเพดานเงินเดือน Post-Master จาก 27.5k เหลือ 24k โดยไม่นับรวมประสบการณ์)

**ผลกระทบ:** การจ่ายค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับความสามารถจริง ต้องใช้วิธี Top-up จากโครงการวิจัยที่ซับซ้อนขึ้น

## ด้านสัญญาและสวัสดิการ (Contracts & Welfare)

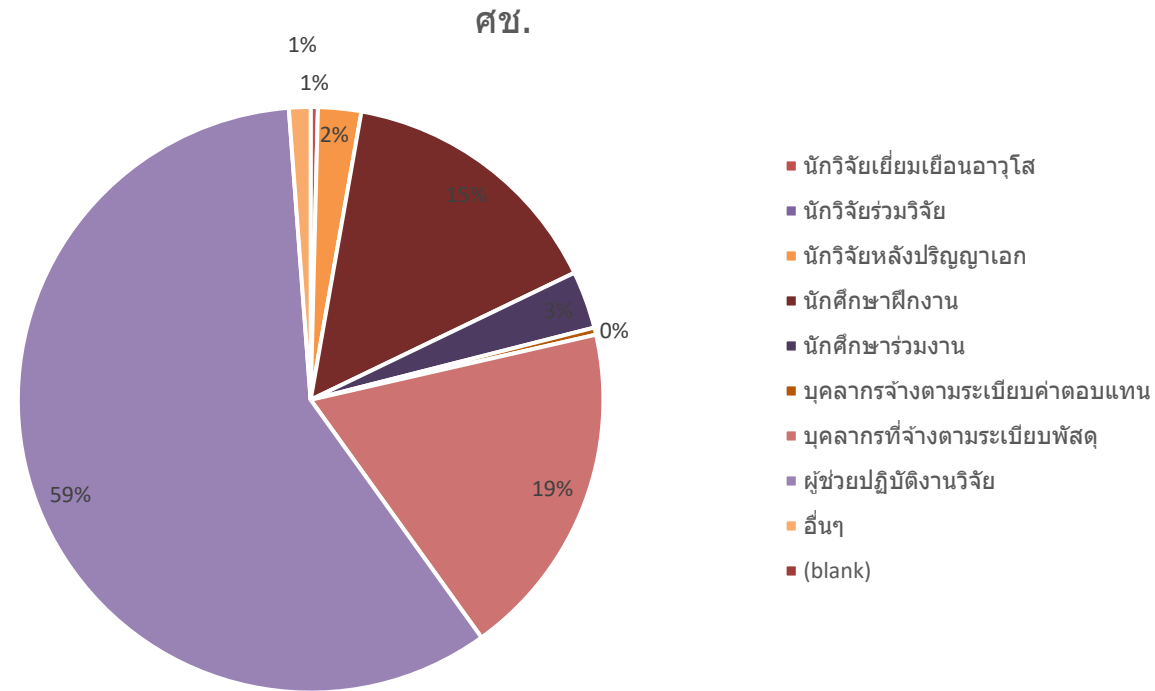
**ปัญหา:** สภาพการจ้างแบบสัญญาชั่วคราว (ระยะสั้น/ปีต่อปี) และไม่สามารถรวมสวัสดิการเข้ากับฐานเงินเดือนเพื่อเบิกแหล่งทุนได้

**ผลกระทบ:** พนักงานขาดความมั่นคงทางการเงิน ไม่สามารถทำธุรกรรมกู้ยืมส่วนบุคคลได้ สร้างความกังวลในการทำงาน

## ด้านความก้าวหน้า (Career Path & Retention)

**ปัญหา:** ไม่มีเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจน (No Career Path) สำหรับตำแหน่ง NCR

**ผลกระทบ:** ท่ามกลางภาวะ Aging Society ของนักวิจัยหลัก องค์กรกำลังสูญเสียโอกาสในการดึงดูดและรักษาคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพให้อยู่ในระบบระยะยาว



ประเภท	ศษ.	ศน.	ศล.	ศว.	ศอ.	สก.	Grand Total
ผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย	148	117	34	93	59	75	526
นักวิจัยหลังปริญญาเอก	6	27	8	11	1		53
นักวิจัยเยี่ยมเยือนอาวุโส	1		1		1		3
นักวิจัยร่วมวิจัย				1			1
นักศึกษาฝึกงาน	38	23	14	13	77	27	192
นักศึกษาร่วมงาน	8	2		2	1		13
บุคลากรจ้างตามระเบียบค่าตอบแทน	1	1		1		6	9
บุคลากรที่จ้างตามระเบียบพัสดุ	47	10		2	1	108	168
อื่นๆ	3	1		3		17	24
<b>Grand Total</b>	<b>252</b>	<b>181</b>	<b>57</b>	<b>126</b>	<b>140</b>	<b>233</b>	<b>989</b>

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 1.2 พัฒนาระบบ IT เพื่อสนับสนุนการทำงานด้าน HR และรายงานด้านทรัพยากรบุคคล *** บน Dashboard</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาโมดูลหลัก: เริ่มต้นเขียนโค้ดสำหรับโมดูล การจัดการข้อมูลพนักงาน และ การจัดการเงินเดือน [ไตรมาส 2-3]</li> <li>การทดสอบระบบภายใน [Internal Testing]: ทดสอบฟังก์ชันที่พัฒนาแล้วเพื่อหาข้อผิดพลาดเบื้องต้น [ไตรมาส 2-3]</li> </ol>	<p>ในไตรมาสนี้ มุ่งเน้นการพัฒนาโมดูลหลักและการทดสอบระบบภายใน เพื่อลดความผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานผลผ่าน Dashboard โดยมีสถานะรายการกิจกรรมดังนี้:</p> <p><b>ระบบที่พัฒนาเสร็จสิ้นแล้ว:</b> ดำเนินการพัฒนาและทดสอบระบบประเมิน Peer Review เสร็จสมบูรณ์. ระบบการต่อสัญญาโครงการ (NCR) และระบบรายงานต้นทุนบุคลากรในโครงการสามารถใช้งานได้ตามวัตถุประสงค์แล้ว.</p> <p><b>ระบบที่อยู่ระหว่างการทดสอบและพัฒนา :</b> ฐานข้อมูลระบบ HR บน <b>PowerBI</b> อยู่ในขั้นตอนการทดสอบความถูกต้องของข้อมูล เพื่อเตรียมสรุปผลรายงานบน Dashboard. ระบบโอนย้ายบุคลากร อยู่ระหว่างการเขียนโค้ดและพัฒนาฟังก์ชันการทำงาน.</p> <p><b>การวิเคราะห์ความต้องการ :</b> อยู่ระหว่างวิเคราะห์ประเด็นปรับปรุงสำหรับโมดูลสำคัญอื่นๆ เช่น ระบบตรวจสอบสถานะนักเรียนทุนในระบบลาออก, ระบบ E-Scholarship และเครื่องมือบริหารจัดการโครงสร้างองค์กร.</p> <p><b>สถานะตามตัวชี้วัด:</b> การพัฒนาตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด โดยมุ่งเป้าระบบสามารถทำงานได้ตามจุดประสงค์ตามแผนดำเนินงานในปี 2569 เพื่อลดเวลาการทำงานและลดความผิดพลาดในการจัดการข้อมูล.</p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบตามแผน ร้อยละ 100</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b> ตามแผนงานที่ตกลงให้แล้วเสร็จภายในปี 2569</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ระบบสามารถทำงานได้ตามจุดประสงค์</li> <li>ลดเวลาการทำงานของผู้ใช้งาน</li> <li>ลดความผิดพลาดจากการทำงานเทียบกับเมื่อก่อนใช้ระบบ</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	

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

# HRS 1.2 พัฒนาระบบ IT เพื่อสนับสนุนการทำงานด้าน HR และรายงานด้านทรัพยากรบุคคลบน Dashboard

## IT Development Task Tracking Dashboard – ปีนงบประมาณ 2569

### สรุปภาพรวมตามสถานะ

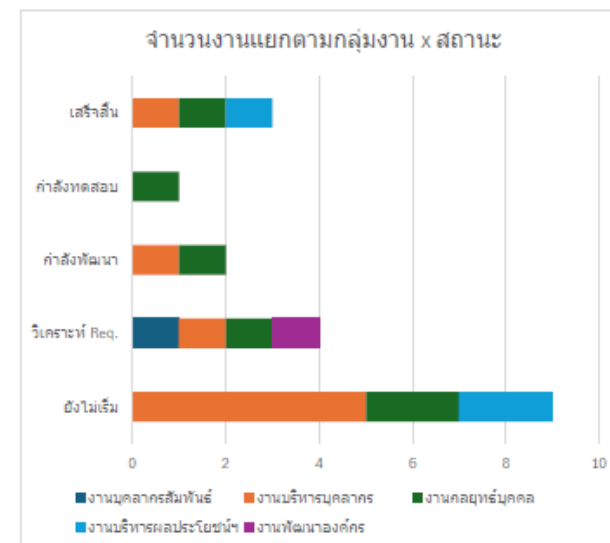
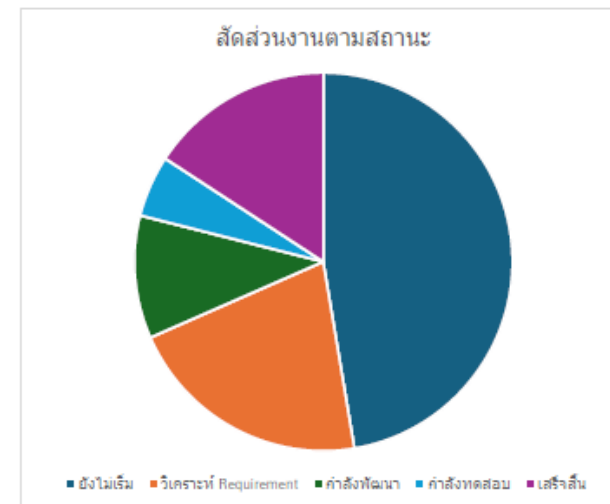
สถานะ	จำนวนงาน	สัดส่วน (%)
ยังไม่เริ่ม	9	47.4%
วิเคราะห์ Requirement	4	21.1%
กำลังพัฒนา	2	10.5%
กำลังทดสอบ	1	5.3%
เสร็จสิ้น	3	15.8%
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>19</b>	<b>100.0%</b>

### สรุปตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	ยังไม่เริ่ม	วิเคราะห์ Req.	กำลังพัฒนา	กำลังทดสอบ	เสร็จสิ้น	รวม	% เสร็จ
งานบุคลากรสัมพันธ์	0	1	0	0	0	1	0.0%
งานบริหารบุคลากร	5	1	1	0	1	8	12.5%
งานกลยุทธ์บุคคล	2	1	1	1	1	6	16.7%
งานบริหารผลประโยชน์ฯ	2	0	0	0	1	3	33.3%
งานพัฒนาองค์กร	0	1	0	0	0	1	0.0%
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>15.8%</b>

### สรุปตามผู้รับผิดชอบ

ผู้รับผิดชอบ	ยังไม่เริ่ม	วิเคราะห์ Requirement	กำลังพัฒนา	กำลังทดสอบ	เสร็จสิ้น	รวม	% เสร็จ
ชนิษฐา	0	1	0	0	0	1	0.0%
ชนิดา	0	1	0	0	0	1	0.0%
พีรญา	2	0	0	0	0	2	0.0%
วรวิชญ์	0	0	1	0	1	2	50.0%
ศกิดา	0	1	0	1	0	2	0.0%
อาร์ท	2	0	0	0	1	3	33.3%
ออน	0	1	0	0	0	1	0.0%
พรทิพย์	2	0	0	0	0	2	0.0%
ปารีชาต	0	0	0	0	1	1	100.0%
วระพี	3	0	1	0	0	4	0.0%
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>15.8%</b>



แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กรผ่านระบบ IADP ***</b></p>	<p>1. กำหนดแผนการปฏิบัติงานประจำปี [Individual action plan: IAP] และแผนการพัฒนาประจำปี [Individual development plan: IDP] ร่วมกับผู้บังคับบัญชาตามระยะเวลาที่กำหนดรวมทั้งสื่อสารระบบ IADP การ Deploy ตัวชี้วัดและการประเมินผลเพื่อรองรับการประเมินผลปฏิบัติงานในรูปแบบ Horizontal Collaboration [HC] [ไตรมาส1-2]</p>	<p>1. ประสานงานกับ RDIM เพื่อยืนยัน หัวข้อ S&amp;T Implementation for Sustainable Thailand [STIST] ของ 12 Battles และ 12 Pre-Battles ที่กำหนดในระบบ IADP Online ปี 2569 เมื่อเดือนธันวาคม 2568 โดยยืนยันข้อมูลตามเดิมที่ดำเนินการกำหนดเรียบร้อยแล้ว</p> <p>2. ประสานงานกับศูนย์แห่งชาติ เพื่อทบทวนและยืนยันหัวข้อภาระงานหลักตามกลยุทธ์องค์กร Strategic Initiative [SI] ของศูนย์แห่งชาติ สำหรับกำหนดในระบบ IADP online โดยนำเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการผู้บริหารของ สวทช. [NSTDA Top Ex.] ครั้งที่ 3/2569 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2569 พิจารณาการกำหนดภาระงานหลักตามกลยุทธ์องค์กร สวทช. ปี 2569 มีมติเห็นชอบตามเสนอ จากนั้นจึงกำหนดในระบบ IADP online เรียบร้อย พร้อมสำหรับบุคลากรเลือกกำหนดภาระงานหลักตามกลยุทธ์องค์กรในรอบวางแผนปี 2569</p> <p>3. จัดทำข้อมูลสรุปบุคลากรร่วมขับเคลื่อน STIST ตามตัวชี้วัด KS3-1 โดยมีสัดส่วนบุคลากรกลุ่มตำแหน่ง 2000 3000 และ 4010 กำหนดน้ำหนักการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนอย่างน้อยร้อยละ 15 มีเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ข้อมูลสัดส่วนการมีส่วนร่วม STIST แยกตามหน่วยงาน ดังนี้</p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b></p> <p>1. ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กรตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 100</p>	<p>2. จัดทำข้อมูลสรุปบุคลากรร่วมขับเคลื่อน STIST ตามตัวชี้วัด KS3-1 โดยมีสัดส่วนบุคลากรกลุ่มตำแหน่ง 2000 3000 และ 4010 กำหนดน้ำหนักการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนอย่างน้อยร้อยละ 15 มีเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 [ไตรมาส 2]</p>	<p>3.1] BIOTEC รอบวางแผนมีสัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 61.36</p> <p>3.2] MTEC รอบวางแผนมีสัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 61.59</p> <p>3.3] NECTEC รอบวางแผนมีสัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 63.25</p> <p>3.4] NANOTEC รอบวางแผนมีสัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 59.47</p> <p>3.5] ENTEC รอบวางแผนมีสัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 93.65</p> <p>3.6] RDIM รอบวางแผนมีสัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 54.72</p> <p>3.7] STIS รอบวางแผนมีสัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 60.39</p>
<p><b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b></p> <p>1. ดำเนินการหารือร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร เพื่อทำความเข้าใจในเนื้อหาและพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ และตั้งเป้าหมายแผนการปฏิบัติงานประจำปีแล้วเสร็จภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2569 ร้อยละ 100</p> <p>2. ประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานประจำปีแล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม 2569 [ร้อยละ 100]</p> <p>3. จัดทำข้อมูลบุคลากรร่วมขับเคลื่อน STIST ตามตัวชี้วัด KS3-1 โดยมีสัดส่วนบุคลากรกลุ่มตำแหน่ง 2000 3000 และ 4010 กำหนดน้ำหนักการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนอย่างน้อยร้อยละ 15 มีเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 60</p>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	<p><b>ภาพรวมรอบวางแผนมีสัดส่วนของบุคลากรทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 62.52</b></p> <p>ข้อมูลประกอบตามแนบมาพร้อมนี้</p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานกุ่มเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กรผ่านระบบ IADP ***</b></p>	<p>1. กำหนดแผนการปฏิบัติงานประจำปี [Individual action plan: IAP] และแผนการพัฒนาประจำปี [Individual development plan: IDP] ร่วมกับผู้บังคับบัญชาตามระยะเวลาที่กำหนดรวมทั้งสื่อสารระบบ IADP การ Deploy ตัวชี้วัดและการประเมินผลเพื่อรองรับการประเมินผลปฏิบัติงานในรูปแบบ Horizontal Collaboration [HC] [ไตรมาส1-2]</p>	<p>4. จัดทำข้อมูลสรุปบุคลากรเลือกกำหนดภาระงานหลักตามกลยุทธ์องค์กรในรอบวางแผนปี 2569 ของศูนย์แห่งชาติ แยกตามหน่วยงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) BIOTEC ปี 2569 กำหนด SI = 5 ข้อ มีบุคลากรเลือก SI จำนวน 353 คน</li> <li>2) MTEC ปี 2569 กำหนด SI = 3 ข้อ มีบุคลากรเลือก SI จำนวน 1,133 คน</li> <li>3) NECTEC ปี 2569 กำหนด SI = 6 ข้อ มีบุคลากรเลือก SI จำนวน 272 คน</li> <li>4) NANOTEC ปี 2569 กำหนด SI = 4 ข้อ มีบุคลากรเลือก SI จำนวน 201 คน</li> <li>5) ENTEC ปี 2569 กำหนด SI = 4 ข้อ มีบุคลากรเลือก SI จำนวน 61 คน</li> <li>6) RDIM ปี 2569 กำหนด SI = 1 ข้อ มีบุคลากรเลือก SI จำนวน 40 คน</li> </ul>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b></p> <p>1. ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กรตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 100</p>	<p>2. จัดทำข้อมูลสรุปบุคลากรร่วมขับเคลื่อน STIST ตามตัวชี้วัด KS3-1 โดยมีสัดส่วนบุคลากรกลุ่มตำแหน่ง 2000 3000 และ 4010 กำหนดให้นักการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนอย่างน้อยร้อยละ 15 มีเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 [ไตรมาส 2]</p>	<p>ข้อมูลประกอบตามแนบมาพร้อมนี้</p>
<p><b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินการหารือร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร เพื่อทำความเข้าใจในเนื้อหาและพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ และตั้งเป้าหมายแผนการปฏิบัติงานประจำปีแล้วเสร็จภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2569 ร้อยละ 100</li> <li>2. ประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานประจำปีแล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม 2569 (ร้อยละ 100)</li> <li>3. จัดทำข้อมูลบุคลากรร่วมขับเคลื่อน STIST ตามตัวชี้วัด KS3-1 โดยมีสัดส่วนบุคลากรกลุ่มตำแหน่ง 2000 3000 และ 4010 กำหนดให้นักการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนอย่างน้อยร้อยละ 15 มีเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 60</li> </ul>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานกุ่มนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

**บุคลากรร่วมปฏิบัติงาน S&T Implementation  
for Sustainable Thailand (STIST)  
Battle / Pre-Battle ปี 2569**

# จำนวนบุคลากรแยกตาม สังกัด และกลุ่มตำแหน่งงาน

สังกัด	กลุ่มตำแหน่งงาน									รวม
	0000	1000	2000	3000	4010	4000	5000	6000	7000	
BIOTEC	3	14	357	76	7	-	14	36	-	507
MTEC	5	17	248	55	12	-	12	38	-	387
NECTEC	5	17	325	44	12	-	8	50	-	461
NANOTEC	4	15	159	16	15	-	5	24	-	238
ENTEC	1	2	49	12	2	-	-	5	-	71
CO-RDIM	3	18	-	27	26	-	77	34	1	186
CO-STIS	1	35	29	84	94	14	5	45	-	307
CO-EECi	1	4	21	12	11	-	-	9	-	58
CO-OSS	2	20	-	-	1	-	25	64	-	112
CO-OMS	4	48	-	-	-	-	-	239	-	291
CO-ICD	-	1	-	-	-	-	-	6	-	7
CO-OIA	-	-	-	-	-	-	-	8	-	8
CO-CB	1	2	20	1	19	-	4	4	-	51
CO-SU	-	-	2	-	1	-	-	-	-	3
รวม	31	193	1210	327	200	14	150	562	1	2,687

สังกัด	จำนวนบุคลากรเฉพาะ JF 2000 / 3000 / 4010
BIOTEC	440
MTEC	315
NECTEC	381
NANOTEC	190
ENTEC	63
CO-RDIM	53
CO-STIS	207
CO-EECi	44
CO-OSS	1
CO-OMS	-
CO-ICD	-
CO-OIA	-
CO-CB	40
CO-SU	3
รวมทั้งหมด	1,737
รวมเฉพาะ 5 ศูนย์ 2 สายงาน	1,649

ข้อมูลประกอบ - ข้อมูล ณ 1 มี.ค.2569 เฉพาะบุคลากรที่มีสถานะ ทำงาน ไม่รวม ผพว. และบุคลากรที่มีสถานะลาศึกษาต่อ  
- CO-SU คือ หน่วยบริการ สวทช.

# จำนวนบุคลากรร่วมขับเคลื่อน STIST (Battle/Pre-Battle) กำหนดน้ำหนักอย่างน้อยร้อยละ 15 ใน IADP ปี 2569 ของ BIOTEC, MTEC, NECTEC, NANOTEC, ENTEC, RDIM และ SITS

สังกัด	กลุ่มตำแหน่งงาน							รวม
	0000	1000	2000	3000	4010	5000	6000	
BIOTEC	2	-	240	25	5	11	2	285
MTEC	-	-	180	13	1	-	2	196
NECTEC	2	6	216	23	2	6	2	257
NANOTEC	-	5	105	3	5	-	4	122
ENTEC	1	2	45	12	2	-	3	65
CO-RDIM	1	5	-	11	18	26	7	68
CO-STIS	-	7	19	45	61	1	9	142
CO-EECi	-	1	7	-	4	-	1	13
CO-OSS	-	-	-	-	-	4	2	6
CO-OMS	-	-	-	-	-	-	-	0
CO-ICD	-	-	-	-	-	-	-	0
CO-OIA	-	-	-	-	-	-	-	0
CO-CB	1	-	19	1	4	3	1	29
CO-SU	-	-	2	-	1	-	-	3
รวมทั้งหมด	7	26	833	133	103	51	33	1,186

สังกัด	จำนวนบุคลากรเฉพาะ JF 2000 / 3000 / 4010
BIOTEC	270
MTEC	194
NECTEC	241
NANOTEC	113
ENTEC	59
CO-RDIM	29
CO-STIS	125
CO-EECi	11
CO-OSS	-
CO-OMS	-
CO-ICD	-
CO-OIA	-
CO-CB	24
CO-SU	3
รวมทั้งหมด	1,069
รวมเฉพาะ 5 ศูนย์ 2 สายงาน	1,031

- ข้อมูลประกอบ** - ข้อมูลกำหนด IADP ร่วมขับเคลื่อน Battle และ Pre-Battle ปี 2569 (รอบวางแผน) ที่มีน้ำหนักร่วมขับเคลื่อนใน IADP อย่างน้อยร้อยละ 15 (ไม่นับซ้ำ) ณ 5 มี.ค. 2569
- กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากร สวทช. 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) บุคลากรวิจัย (JF2000) 2) บุคลากรสนับสนุนวิจัย (JF3000) และ 3) บุคลากรด้านธุรกิจ (4010)
  - สังกัดที่ได้รับการ Deploy ตัวชี้วัด KS3.1 ปี 2569 ได้แก่ BIOTEC, MTEC, NECTEC, NANOTEC, ENTEC, RDIM และ SITS
  - น้ำหนักรวมทั้งการร่วมงาน Battle และ Pre-Battle ปี 2569 โดย Convert น้ำหนัก IADP ภาพรวมที่ 100% ด้วยแล้ว และไม่นับบุคลากรที่มีสถานะ ลาศึกษาต่อ

# จำนวนและสัดส่วนบุคลากร ที่ร่วมขับเคลื่อน STIST (Battle/Pre-Battle) ปี 2569 (รอบวางแผน)

สังกัด	จำนวนบุคลากรเฉพาะ JF 2000/3000/4010	จำนวนบุคลากร ร่วมขับเคลื่อน Battle และ Pre-Battle ปี 2569 โดยกำหนดน้ำหนักอย่างน้อยร้อยละ 15 (รอบวางแผน)	คำนวณสัดส่วน เป็น %
BIOTEC	440	270	61.36%
MTEC	315	194	61.59%
NECTEC	381	241	63.25%
NANOTEC	190	113	59.47%
ENTEC	63	59	93.65%
CO-RDIM	53	29	54.72%
CO-STIS	207	125	60.39%
รวม	1,649	1,031	62.52%

## ข้อมูลประกอบ

- KPI3.1 : สัดส่วนบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน STIST (ที่มีน้ำหนักการมีส่วนร่วมใน IADP อย่างน้อยร้อยละ 15) ต่อบุคลากรทั้งหมด ซึ่งตาม BSC กำหนดเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
- บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด KS3-1 ได้แก่ บุคลากรกลุ่มตำแหน่งงาน 2000 / 3000 / 4010
- หน่วยงานที่รับการ Deploy ตัวชี้วัด KS3-1 ปี 2569 ได้แก่ BIOTEC, MTEC, NECTEC, NANOTEC, ENTEC, RDIM และ SITS
- ข้อมูลบุคลากร สวทช. ณ 1 มี.ค.2569 ไม่รวม ผพว. และบุคลากรมีสถานะ ลาศึกษาต่อ
- น้ำหนักรวมทั้งการร่วมงาน Battle และ Pre-Battle ปี 2569 โดย Convert น้ำหนัก IADP ภาพรวมที่ 100% ด้วยแล้ว

# บุคลากรกำหนดหัวข้อ **Strategic Initiative (SI)** ของศูนย์ฯ/สายงาน ในระบบ **IADP Online**

# 23 Strategic Initiative (SI) ในระบบ IADP Online ปี 2569

## BIOTEC

1. Precision Agriculture
2. Human/Animal Health & Feed Supplements
3. Future Food and Functional Ingredients
4. Agro-Based Value Creation
5. Modern Biotechnology Service Platforms

## MTEC

1. MTO1 ส่งมอบผลลัพธ์ที่ประเทศนำไปใช้จริง
2. MTO2 เข้าถึงแหล่งทุนและสร้างผลตอบแทนระดับชาติ
3. MTO3 National Innovation Hub ที่ขับเคลื่อนด้วยขีดความสามารถ

## NECTEC

1. Smart Government
2. Regenerative Agriculture
3. Smart Industry
4. Medical and Wellness
5. Energy and Environment
6. Education and Creative Economy

Note: ปี 68 มีจำนวน 27 รายการ / ปี 69 ปรับปรุงเฉพาะ ศว. ศน. RDIM

## NANOTEC

1. SF1 Precision Agri-Food NANO เกษตรและอาหาร
2. SF2 Herbal Health & Wellness สารสกัดสมุนไพรเพื่อสุขภาพและสุขภาพะ
3. SF3 Sensing and Delivery for Well being ระบบการตรวจวัดและนำส่งเพื่อสุขภาพะ
4. SF4 Water & Environmental Solution น้ำและสิ่งแวดล้อม

## ENTEC

1. Solar energy
2. Energy storage system
3. Oleochemical
4. Clean fuel

## RDIM

การขับเคลื่อนกลไกและยุทธศาสตร์สนับสนุน Battle (กลุ่มเสนาธิการ)

สรุปจำนวน  
23 SI

ลำดับ	สังกัด	จำนวน Strategic Initiative (SI)
1	BIOTEC	5
2	MTEC	3
3	NECTEC	6
4	NANOTEC	4
5	ENTEC	4
6	RDIM	1

นำเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการผู้บริหารของ สวทช. (NSTDA Top Ex.) ครั้งที่ 3/2569 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2569

# กำหนด Strategic Initiative (SI) ในระบบ IADP Online ปี 2569 (รอบวางแผน)

BIOTEC Strategic Initiative	จำนวน (คน)
1. Precision Agriculture	12
2. Human/Animal Health & Feed Supplements	154
3. Future Food and Functional Ingredients	114
4. Agro-Based Value Creation	36
5. Modern Biotechnology Service Platforms	37
<b>รวม</b>	<b>353</b>

MTEC Strategic Initiative	จำนวน (คน)
1. MTO1 ส่งมอบผลลัพธ์ที่ประเทศนำไปใช้จริง	352
2. MTO2 เข้าถึงแหล่งทุนและสร้างผลตอบแทนระดับชาติ	385
3. MTO3 National Innovation Hub ที่ขับเคลื่อนด้วยขีดความสามารถ	396
<b>รวม</b>	<b>1,133</b>

ENTEC Strategic Initiative	จำนวน (คน)
1. Solar energy	16
2. Energy storage system	7
3. Oleochemical	7
4. Clean fuel	31
<b>รวม</b>	<b>61</b>

NECTEC Strategic Initiative	จำนวน (คน)
1. Smart Government	29
2. Regenerative Agriculture	19
3. Smart Industry	87
4. Medical and Wellness	39
5. Energy and Environment	63
6. Education and Creative Economy	35
<b>รวม</b>	<b>272</b>

NANOTEC Strategic Initiative	จำนวน (คน)
1. SF1 Precision Agri-Food NANO เกษตรและอาหาร	46
2. SF2 Herbal Health & Wellness สารสกัดสมุนไพร เพื่อสุขภาพและสุขภาพะ	28
3. SF3 Sensing and Delivery for Well being ระบบการตรวจวัด และนำส่งเพื่อสุขภาพะ	46
4. SF4 Water & Environmental Solution น้ำและสิ่งแวดล้อม	81
<b>รวม</b>	<b>201</b>

RDIM Strategic Initiative	จำนวน (คน)
การขับเคลื่อนกลไกและยุทธศาสตร์สนับสนุน Battle (กลุ่มเสนาธิการ)	<b>40</b>

Note: ปี 2569 รอบวางแผน ข้อมูล ณ 5 มี.ค. 2569

# สรุปข้อมูล รอบวางแผนปี 2569 (รอบวางแผน)

- ภาพรวมบุคลากรร่วมขับเคลื่อน STIST (Battle/Pre-Battle) ตามตัวชี้วัด KS3-1 โดยมีสัดส่วนบุคลากรกลุ่มตำแหน่ง 2000 3000 และ 4010 กำหนดนำพนักงานมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนอย่างน้อยร้อยละ 15 มีเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ข้อมูลสัดส่วนการมีส่วนร่วม STIST แยกตามหน่วยงาน ดังนี้
  - 1) BIOTEC รอบวางแผนมีจำนวน 270 คน สัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 61.36
  - 2) MTEC รอบวางแผนมีจำนวน 194 คน สัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 61.59
  - 3) NECTEC รอบวางแผนมีจำนวน 241 คน สัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 63.25
  - 4) NANOTEC รอบวางแผนมีจำนวน 113 คน สัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 59.47
  - 5) ENTEC รอบวางแผนมีจำนวน 59 คน สัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 93.65
  - 6) RDIM รอบวางแผนมีจำนวน 29 คน สัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 54.72
  - 7) STIS รอบวางแผนมีจำนวน 125 คน สัดส่วนของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 60.39ภาพรวมรอบวางแผนทั้งหมด มีจำนวน 1,031 คน สัดส่วนของบุคลากรทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 62.52
- รายงานข้อมูลบุคลากรกำหนด Strategic Initiative (SI) ของศูนย์แห่งชาติ ในระบบ IADP Online ปี 2569 ดังนี้
  - 1) BIOTEC กำหนด SI = 5 ข้อ มีบุคลากรเลือก SI จำนวน 353 คน
  - 2) MTEC กำหนด SI = 3 ข้อ มีบุคลากรเลือก SI จำนวน 1,133 คน
  - 3) NECTEC กำหนด SI = 6 ข้อ มีบุคลากรเลือก SI จำนวน 272 คน
  - 4) NANOTEC กำหนด SI = 4 ข้อ มีบุคลากรเลือก SI จำนวน 201 คน
  - 5) ENTEC กำหนด SI = 4 ข้อ มีบุคลากรเลือก SI จำนวน 61 คน
  - 6) RDIM กำหนด SI = 1 ข้อ มีบุคลากรเลือก SI จำนวน 40 คน

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 1.4 ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนบุคลากร สวทช. *</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ออกแบบร่างการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนผู้บริหารระดับสูง ค่ากะ ค่าล่วงเวลา พร้อมทั้งประชุม/หารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง [ไตรมาส 2]</li> <li>2. เปรียบเทียบข้อมูลเชิงสถิติ และความเป็นไปได้ กรณีที่มีการปรับโครงสร้างเงินเดือนผู้บริหาร และค่ากะ ค่าล่วงเวลา [ไตรมาส 2]</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. หารือ ผช.ผพว. ด้าน HR และ ผอ.ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนานองคิกร และผอ.ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับการออกแบบการปรับค่าล่วงเวลา และค่ากะ [เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2569] โดยมีความเห็น ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- เห็นด้วย โดยยังคงค่ากะตามเดิม</li> <li>- เห็นด้วยในหลักการในการปรับอัตราค่าล่วงเวลา ซึ่งเป็นการปรับเพิ่มขึ้น 50% จากอัตราการจ่ายแบบเดิม</li> <li>- ขอให้ศึกษาเพิ่มเติมในการคำนวณแปลงจำนวนชั่วโมงค่าล่วงเวลาเป็นวันหยุดทดแทน</li> </ul> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 100</li> <li>2. ร้อยละความสำเร็จการทบทวนค่าตอบแทนบุคลากร สวทช. ประเภท ค่ากะ และค่าล่วงเวลา ร้อยละ 100</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. ออกแบบการปรับโครงสร้างเงินเดือนผู้บริหารระดับสูง โดยมี 2 แนวคิด ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>แนวคิดที่ 1 : แยกโครงสร้างเงินเดือนของผู้บริหารระดับสูง เป็นอีกโครงสร้าง แยกออกจากโครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน เพื่อให้สามารถ Recognize ได้</li> <li>แนวคิดที่ 2 : ปรับโครงสร้างเงินเดือนของผู้บริหารระดับสูง โดยให้มีอัตราลดหลั่นตามลำดับ โดยมีสาระสำคัญดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดค่าจุดกึ่งกลางใหม่ของโครงสร้างเงินเดือนระดับ PG 22 และ PG 21</li> <li>- กำหนดค่าอัตราขั้นสูงใหม่ของโครงสร้างเงินเดือนระดับ PG 22 PG 21 และ PG 20</li> <li>- กำหนดค่าอัตราขั้นต่ำใหม่ของโครงสร้างเงินเดือนระดับ PG 24</li> </ul> </li> </ul> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator] ภายในปีงบประมาณ 2569</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผลสำเร็จการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนผู้บริหารระดับสูง</li> <li>2. ผลสำเร็จการทบทวนค่าตอบแทนบุคลากร สวทช. ประเภท ค่ากะ และค่าล่วงเวลา</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	<p>ทั้งนี้ ทั้ง 2 แนวคิดข้างต้นอยู่ระหว่างนัดหารือกับ ผช.ผพว. ด้าน HR อีกครั้ง</p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานกุ่มนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 1.5 ทบทวนสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ *</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการใช้สวัสดิการเดิมในส่วนของค่ารักษาพยาบาล พร้อมดูสถิติค่าใช้จ่ายย้อนหลังเพื่อคาดการณ์ค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (ไตรมาส1-2)</li> <li>ศึกษาการให้บริการของกลุ่มโรงพยาบาลที่มีวัตถุประสงค์แข่งขันกับเอกชน ทั้งในส่วนค่าใช้จ่ายและจำนวนการเข้าใช้บริการของพนักงาน รวมทั้งเปรียบเทียบภาพรวมการให้บริการกับโรงพยาบาลรัฐและเอกชน (ไตรมาส1-2)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาข้อมูลการใช้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเดิม และแนวทางการให้เบิกในหมวดต่างๆขององค์การมหาชนขนาดใหญ่ต่างๆ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>การทางพิเศษแห่งประเทศไทย</li> <li>การทำเรือแห่งประเทศไทย</li> <li>การประปานครหลวง</li> <li>การไฟฟ้านครหลวง</li> <li>วิทยุการบิน</li> <li>ธนาคารแห่งประเทศไทย</li> <li>สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ</li> </ul>                     โดยศึกษา 4 หมวดค่าใช้จ่ายว่าหลักเกณฑ์ในการเบิกจ่ายอย่างไรบ้าง คือ <ol style="list-style-type: none"> <li>ค่าบำบัดและรักษาโรค</li> <li>ค่าอุปกรณ์และอวัยวะเทียม</li> <li>ค่าห้องและอาหาร</li> <li>ค่าแพทย์ พยาบาล และค่าธรรมเนียมโรงพยาบาล</li> </ol> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการทบทวนรูปแบบการปรับเปลี่ยนสวัสดิการเดิมแล้วเสร็จ ร้อยละ 100</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอข้อมูลและรูปแบบการปรับเปลี่ยนสวัสดิการเดิมของกลุ่มโรงพยาบาลที่มีวัตถุประสงค์แข่งขันกับเอกชน ให้กับผู้บริหารระดับสูง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอข้อมูลค่าใช้จ่ายสวัสดิการเดิม ข้อบังคับและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวทางการปรับเปลี่ยนการเบิกจ่ายผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ กับผู้บริหาร รอง ผพว. (ดร.กัลยา) และฝ่ายกฎหมาย ในวันที่ 31 มี.ค. 69 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งได้แนวทางที่ควรเสนอ 2-3 แนวทาง แต่ต้องไปวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนแนวทางต่างๆ ว่ามีความเป็นไปได้มากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและต้องไตร่ตรองให้ถี่ถ้วน จึงต้องนัดเวลาเพื่อหารือกันต่ออีกครั้งในช่วงปลายเดือน เม.ย. หรือต้นเดือน พ.ค.</li> </ol>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

## โรงพยาบาลของรัฐที่มีการบริหารงานคล้ายเอกชน (โรงพยาบาลรัฐ Premium)

โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์



ศูนย์การแพทย์ธรรมศาสตร์ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์



โรงพยาบาลรามธิบดี (Premium)



ศูนย์ศัลยกรรม คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 1.6 การทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร (ทำต่อ)*</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>กำหนดขอบเขต ระยะเวลา และกรอบเนื้อหาที่จะพิจารณา (ไตรมาส 1)</li> <li>รวบรวม ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านบุคลากรที่ใช้อยู่ปัจจุบัน (ไตรมาส 1)</li> <li>วิเคราะห์ Pain Points/Gap จากการใช้ระเบียบ (ไตรมาส 1-2)</li> <li>ยกร่าง แก้ไข เพิ่มเติม ร่วมกับฝ่ายกฎหมายและสัญญา (ไตรมาส 3)</li> </ol>	<p>ดำเนินการวิเคราะห์ Pain Points/Gap ของการใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร โดยผู้ที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบ สรุปการดำเนินการแก้ไข/ปรับปรุง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>ระเบียบ สวทช. ว่าด้วยการศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัย และบริการทางวิชาการ พ.ศ. 2563</b> ในส่วนของข้อ 4 คำนิยาม “ปฏิบัติงานวิจัย”/ ข้อ 7, ข้อ 12 และข้อ 13 ได้มีการสรุปประเด็นการแก้ไขจากการหารือกับฝ่ายกฎหมายและสัญญา และรณัดหารือกับ ผช.ผพว. ด้าน HR เพื่อพิจารณาอีกที</li> <li><b>ระเบียบ สวทช. ว่าด้วยวันเวลาปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์และวิธีการลาของพนักงานและพนักงานโครงการ พ.ศ. 2563</b> ในส่วนของเงินค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาของพนักงานหรือพนักงานโครงการ ในข้อ 12 - ข้อ 14 ได้มีการหารือ ผช.ผพว. ด้าน HR และ ผอ.ฝ่าย HROD และผอ.ฝ่าย HRSS เกี่ยวกับการออกแบบการปรับค่าล่วงเวลา และค่ากะ (เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2569) ซึ่งมีความเห็น ดังนี้ (อ้างอิงข้อ HRS 1.4) <ul style="list-style-type: none"> <li>- เห็นด้วย โดยยังคงค่ากะตามเดิม</li> <li>- เห็นด้วย ในหลักการในการปรับอัตราค่าล่วงเวลา ซึ่งเป็นการปรับเพิ่มขึ้น 50% จากอัตราค่าจ้างแบบเดิม</li> <li>- ขอให้ศึกษาเพิ่มเติมในการคำนวณแปลงจำนวนชั่วโมงค่าล่วงเวลาเป็นวันหยุดทดแทน</li> </ul> </li> <li><b>ข้อบังคับ กวทช. ว่าด้วยการคัดเลือกผู้อำนวยการ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการและการรักษาหรือปฏิบัติราชการแทน ผพว. พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</b></li> <li><b>ข้อบังคับ กวทช. ว่าด้วยอำนาจหน้าที่และการดำเนินงานของหน่วยงานเฉพาะทาง สวทช. พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</b></li> </ol> <p>ซึ่งในข้อ 3 และข้อ 4 นี้ เป็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ กวทช. เกี่ยวกับการครบวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูงของ สวทช. ขณะนี้ อยู่ระหว่าง ผอ.ฝ่าย HROD หารือ กับ ผช.ผพว. ด้าน HR อีกครั้ง</p> <p>ทั้งนี้ มีการเสนอทบทวนระเบียบ สวทช. ว่าด้วยวันเวลาปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์และวิธีการลาของพนักงานและพนักงานโครงการ พ.ศ.2563 เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 เพิ่มเติม โดยจัดทำการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปประเด็นสำคัญและข้อเสนอการปรับปรุงของระเบียบดังกล่าว และหารือกับฝ่ายกฎหมายและสัญญา เพื่อจัดทำตารางเปรียบเทียบ พสบ. และ ระเบียบ สวทช. ในเบื้องต้น</p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>กฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร ระเบียบแล้วเสร็จ ตามกำหนดเวลา ร้อยละ 100</li> <li>ร้อยละของระเบียบ ข้อบังคับที่ได้รับการทบทวน/ปรับปรุง มากกว่า ร้อยละ 90</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากร สวทช. รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85</li> <li>ระดับความพึงพอใจของพนักงาน มากกว่าร้อยละ 80</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2567

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 2.1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลังระยะยาว***</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>การวิเคราะห์งาน [Job Analysis] เพื่อกำหนดอัตรากำลังที่พึงมี</b></li> <li>- การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ Technology Roadmap ของศูนย์</li> </ul>	<p><b>การวิเคราะห์งาน [Job Analysis]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินการจัดทำ Focus Group ตามกลุ่มภารกิจที่กำหนด [ไตรมาส1-2]</li> <li>2. นำเสนอผลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ผ่าน Focus Group แล้วต่อที่ประชุมคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำการวิเคราะห์งาน [Job Analysis] ของ สวทช. เพื่อเห็นชอบ [ไตรมาส1-3]</li> <li>3. นำเสนอผลการวิเคราะห์งาน [Job Analysis] ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะทำงานต่อผู้บริหารสายงาน [ไตรมาส 2-3]</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานสนับสนุนการจัดการวิเคราะห์งาน [Job Analysis] ของ สวทช. จำนวน 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1/2569 วันที่ 28 มกราคม 2569 ครั้งที่ 2/2569 วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2569 และ ครั้งที่ 3/2569 วันที่ 25 มีนาคม 2569</li> <li>2. อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำการวิเคราะห์งาน [JA] ตามที่ได้รับมอบหมายตามศูนย์และสายงาน ปัจจุบันหน่วยงานเป้าหมายที่จัดทำการวิเคราะห์งาน [JA] สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จ จำนวน 218 หน่วยงาน จากหน่วยงานเป้าหมาย 234 หน่วยงาน <b>คิดเป็นร้อยละ 93.16</b></li> <li>3. ดำเนินการจัดทำ Focus group แล้วเสร็จ จำนวน 20 กลุ่ม [ไตรมาส 1 จำนวน 5 กลุ่ม ไตรมาส 2 จำนวน 15 กลุ่ม] <b>คิดเป็น ร้อยละ 54</b> [20 กลุ่ม จาก 37 กลุ่ม]</li> <li>4. สรุปภาพรวมมีกลุ่มภาระงานที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะทำงาน JA จำนวน 16 กลุ่ม จาก 37 กลุ่ม <b>คิดเป็นร้อยละ 43.2</b></li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินการจัดทำการวิเคราะห์งาน [Job Analysis] แล้วเสร็จได้ตามแผนที่กำหนด(ร้อยละ 100)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จำนวนบุคลากรที่พึงมีตามการวิเคราะห์งาน [Job Analysis] [กลุ่มสนับสนุน]</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี [TRIS]

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ [ITA]

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 2.1 การวางแผนและบริหาร</b> <b>อัตรากำลังระยะยาว***</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>การวิเคราะห์งาน [Job Analysis] เพื่อกำหนดอัตรากำลังที่พึงมี</b></li> <li>- การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ Technology Roadmap ของศูนย์</li> </ul>	<p><b>การวิเคราะห์งาน [Job Analysis]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินการจัดทำ Focus Group ตามกลุ่มภารกิจที่กำหนด [ไตรมาส1-2]</li> <li>2. นำเสนอผลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ผ่าน Focus Group แล้วต่อที่ประชุมคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำ การวิเคราะห์งาน [Job Analysis] ของ สวทช. เพื่อเห็นชอบ [ไตรมาส1-3]</li> <li>3. นำเสนอผลการวิเคราะห์งาน [Job Analysis] ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะทำงานต่อผู้บริหารสายงาน [ไตรมาส 2-3]</li> </ol>	<p>5. นำเสนอผลการทำ JA จากการ Focus group ต่อที่ประชุมคณะทำงานสนับสนุนการจัดการวิเคราะห์งาน[Job Analysis] จำนวน 7 กลุ่มภารกิจ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>กลุ่ม ตรวจสอบภายใน</b> ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบผลการวิเคราะห์งานที่ 7.7 FTE</li> <li>2) <b>กลุ่ม จัดทำสื่อและเผยแพร่</b> ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบผลการวิเคราะห์งานของ ฝ่ายผลิตสื่อสมัยใหม่ สก. รับรองที่ 22.7 FTE ฝ่ายสร้างสรรค์สื่อและผลิตภัณฑ์ สก. รับรองที่ 13.6 FTE งานสื่อสารและขับเคลื่อนความรู้ ศว. รับรองที่ 4.6 FTE</li> <li>3) <b>กลุ่มนโยบายแผนงานและงบประมาณ</b> ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบผลการวิเคราะห์งานของ ฝ่ายนโยบาย แผนงาน และงบประมาณ ที่ 21.6 FTE [วาระสืบเนื่อง]</li> <li>4) <b>กลุ่มความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม STIS</b> ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบผลการวิเคราะห์งานของ งานบริหารความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ด้านอุทยานวิทยาศาสตร์ที่ 6.3 FTE</li> <li>5) <b>กลุ่มสนับสนุนวิจัย</b> ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบผลการวิเคราะห์งานดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>• ฝ่ายบริหารเทคโนโลยีฐานและบริหารงานวิจัย (PTRD) สน. แบ่งเป็น งานบริหารโครงการรับทุนวิจัย (FRM) ที่ 6.76FTE งานบริหารเทคโนโลยีฐาน (PTS) ที่ 6.89FTE และ ผอ.ฝ่าย 1FTE</li> <li>• ฝ่ายบริหารโครงการวิจัย (RPM) ศอ. แบ่งเป็น งานบริหารโครงการรับทุนอุดหนุน (GPMS) 11.57FTE งานบริหารโครงการยุทธศาสตร์ (SPMS) ที่ 7.48FTE</li> <li>• ฝ่ายบริหารเทคโนโลยีฐานและสนับสนุนการวิจัย (PRS) ศว. งานบริหารเทคโนโลยีฐาน (PTM) + ผอ.ฝ่าย ที่ 10.4FTE</li> <li>• ฝ่ายบริหารโปรแกรมวิจัยและเทคโนโลยีฐาน (RMD) ศช. ที่ 14.5FTE (รวม ผอ.ฝ่าย) (งานบริหารโปรแกรมวิจัยและเทคโนโลยีฐาน (RPM) 4.65FTE งานบริหารและสนับสนุนวิจัยภาครัฐ (RAS)8.85FTE]</li> </ul> </li> <li>6) <b>กลุ่มสำนักงานจัดการสิทธิเทคโนโลยี</b> ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบผลการวิเคราะห์งาน ที่ 33.4FTE</li> <li>7) <b>กลุ่มบริหารจัดการความรู้</b> ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบผลการวิเคราะห์งานดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>• งานบริหารทุนทางปัญญา ฝ่ายบริหารเทคโนโลยีฐาน และสนับสนุนการวิจัย ศว. ที่ 4.46FTE</li> <li>• งานบริหารจัดการความรู้ ฝ่ายสนับสนุนการวิจัย ศช. ที่ 1.87</li> <li>• งานประเมิน ผลงานวิจัยและจัดการความรู้ ฝ่ายพัฒนาเครือข่ายเชิงกลยุทธ์และประเมินผล ศอ. ที่ 1.38FTE</li> <li>• งานติดตามและประเมินผล ฝ่ายแผน งบประมาณและกลยุทธ์องค์กร สน. ที่ 3.87FTE</li> </ul> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินการจัดทำการวิเคราะห์งาน [Job Analysis] แล้วเสร็จได้ตามแผนที่กำหนด(ร้อยละ 100)</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จำนวนบุคลากรที่พึงมีตามการวิเคราะห์งาน [Job Analysis] [กลุ่มสนับสนุน]</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

# สถานะการดำเนินงาน JA ภาพรวม สวทช. (ข้อมูล ณ 24 เม.ย. 69)

สถานะ	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานยังจัดทำรายงาน JA ไม่แล้วเสร็จ	2	5.40%
มีข้อมูลแล้ว รอจัด Focus Group	13	35.14%
จัด Focus Group แล้วเสร็จ อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูลเข้าที่ประชุม	3	8.11%
จัดทำข้อมูลแล้วเสร็จ รอนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ	4	10.81%
ที่ประชุมเห็นชอบ FTE เรียบร้อยแล้ว	15	40.54%

## สรุปผลการดำเนินงาน ณ 24 เม.ย. 69

- จัด Focus group ตามกลุ่มภารกิจแล้วเสร็จ จำนวน 22 กลุ่มภารกิจ คิดเป็น 59.46%
- นำเสนอที่ประชุมและเห็นชอบ FTE เรียบร้อยแล้ว จำนวน 15 กลุ่มภารกิจ คิดเป็น 40.54%
- อยู่ระหว่างติดตามกำหนดการจัด Focus Group และจัด Focus Group ตามนัดหมาย คาดว่าจะแล้วเสร็จภายใน พ.ค. 69
- อยู่ระหว่างการวางแผนเพื่อจัดทำรายงานการวิเคราะห์ JA แยกศูนย์และสายงาน เพื่อนำเสนอผู้บริหาร

ลำดับ	กลุ่มภารกิจ	Focus Group	เสนอที่ประชุมคณะกรรมการ	ลำดับ	กลุ่มภารกิจ	Focus Group	เสนอที่ประชุมคณะกรรมการ	ลำดับ	กลุ่มภารกิจ	Focus Group	เสนอที่ประชุมคณะกรรมการ
1	กลุ่มสนับสนุนวิจัย (การบริหารงานวิจัย พัฒนา และวิศวกรรม)	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	13	กลุ่มจัดทำสื่อและเผยแพร่	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	25	กลุ่มความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม STIS	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว
2	กลุ่มพัฒนาธุรกิจและถ่ายทอดเทคโนโลยี	แล้วเสร็จ	รอเข้า 29 เม.ย. 69	14	กลุ่ม HROD และสื่อสารภายใน	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	26	กลุ่มบริหารจัดการอุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย	แล้วเสร็จ	รอเข้า 29 เม.ย. 69
3	กลุ่มการให้บริการจัดฝึกอบรม สัมมนา	8 เม.ย. 69	อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูล	15	กลุ่มบริการเครื่องมือ	ภายใน พ.ค. 69	รอ Focus Group	27	กลุ่มพัฒนารัฐกิจและถ่ายทอดเทคโนโลยี	ภายใน พ.ค. 69	รอ Focus Group
4	กลุ่มบริหารจัดการความรู้ (สก.)	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	16	กลุ่มบริหารจัดการความรู้	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	28	สำนักงานจัดการสิทธิเทคโนโลยี	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว
5	กลุ่มสนับสนุนบริการวิเคราะห์ทดสอบ (CS)	ยังไม่แล้วเสร็จ	รอ Focus Group	17	กลุ่มกฎหมายและสัญญา	แล้วเสร็จ	รอเข้า 29 เม.ย. 69	29	กลุ่มบริการวิเคราะห์ทดสอบ (NQI)	ภายใน พ.ค. 69	รอ Focus Group
6	กลุ่มพัสดุ	แล้วเสร็จ	รอเข้า 29 เม.ย. 69	18	กลุ่มการเงินและบัญชี	ยังไม่แล้วเสร็จ	รอรายงาน JA	30	กลุ่ม RDI (แผน นโยบาย)+SME	ภายใน พ.ค. 69	รอ Focus Group
7	กลุ่มสำนักผู้อำนวยการ	6 และ 11 พ.ค. 69	รอ Focus Group	19	กลุ่มความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	31	กลุ่มพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (HRD)	ภายใน พ.ค. 69	รอ Focus Group
8	กลุ่มสนับสนุนวิจัย (บริหารงานทั่วไป)	2 เม.ย. และ 7 พ.ค. 69	รอ Focus Group	20	กลุ่มอาคารสถานที่	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	32	กลุ่มสนับสนุนวิจัย RDI (การบริหารงานวิจัย พัฒนา และวิศวกรรม)	29 เม.ย. 69	รอ Focus Group
9	กลุ่มวิเทศสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศ	ยังไม่แล้วเสร็จ	รอรายงาน JA	21	กลุ่มประชาสัมพันธ์	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	33	กลุ่ม สท.	ภายใน พ.ค. 69	รอ Focus Group
10	กลุ่มกลยุทธ์องค์กร	6-8 พ.ค. 69	รอ Focus Group	22	กลุ่ม HR	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	34	กลุ่มมาตรฐาน NT BT <b>NN</b>	23 เม.ย. 69	อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูล
11	กลุ่มนโยบาย แผนงาน และงบประมาณ	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	23	กลุ่มสารสนเทศ	ภายใน พ.ค. 69	รอ Focus Group	35	กลุ่มตรวจสอบภายใน	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว
12	กลุ่มติดตามและประเมินผล	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	24	กลุ่ม EECI	แล้วเสร็จ	รับรองแล้ว	36	ศล. (2 หน่วยงาน)	แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูล
								37	งาน SRL คน.	ภายใน พ.ค. 69	รอ Focus Group

# สถานะการดำเนินงาน JA ภาพรวม สวทช.

## สถานะการจัดทำรายงาน JA ภาพรวม สวทช.\*

ศูนย์	จำนวนหน่วยงาน**	จัดทำแล้ว	คงเหลือ	ร้อยละ
สก.	158	145	13	89.87%
ศอ.	16	16	0	100.00%
ศช.	19	16	3	84.21%
ศว.	22	22	0	100.00%
ศน.	17	17	0	100.00%
ศล.	2	2	0	100.00%
<b>รวม</b>	<b>234</b>	<b>218</b>	<b>16</b>	<b>93.16%</b>

หมายเหตุ : - \*นับจากไฟล์ข้อมูลที่พบใน One Drive และ Shared Drive HROD ณ 23 มี.ค. 69

- \*\*นับตามระดับงาน = 1 (กรณีฝ่ายมีงานสังกัด) และฝ่ายที่ไม่มีงานสังกัด = 1

# สถานะการดำเนินงาน JA ภาพรวม สวทช.

## สถานะการจัดกิจกรรม Focus Group ภาพรวม สวทช.

จำนวนกลุ่มภารกิจ	จัด Focus Group แล้วเสร็จ	ร้อยละ
37	20	54%

ลำดับ	กลุ่มภารกิจ	สถานะดำเนินการ
1	กลุ่มสนับสนุนวิจัย (การบริหารงานวิจัย พัฒนา และวิศวกรรม)	แล้วเสร็จ
2	กลุ่มพัฒนาธุรกิจและถ่ายทอดเทคโนโลยี	แล้วเสร็จ
3	กลุ่มการให้บริการจัดฝึกอบรม สัมมนา	8 เม.ย. 69
4	กลุ่มบริหารจัดการความรู้ (สก.)	แล้วเสร็จ
5	กลุ่มสนับสนุนบริการวิเคราะห์ทดสอบ (CS)	ยังไม่แล้วเสร็จ
6	กลุ่มพัสดุ	แล้วเสร็จ
7	กลุ่มสำนักผู้อำนวยการ	ยังไม่แล้วเสร็จ
8	กลุ่มสนับสนุนวิจัย (บริหารงานทั่วไป)	2 เม.ย. 69
9	กลุ่มวิเทศสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศ	ยังไม่แล้วเสร็จ
10	กลุ่มกลยุทธ์องค์กร	ยังไม่แล้วเสร็จ
11	กลุ่มนโยบาย แผนงาน และงบประมาณ	แล้วเสร็จ
12	กลุ่มติดตามและประเมินผล	แล้วเสร็จ

ลำดับ	กลุ่มภารกิจ	สถานะดำเนินการ
13	กลุ่มจัดทำสื่อและเผยแพร่	แล้วเสร็จ
14	กลุ่ม HROD และสื่อสารภายใน	แล้วเสร็จ
15	กลุ่มบริการเครื่องมือ	ยังไม่แล้วเสร็จ
16	กลุ่มบริหารจัดการความรู้	แล้วเสร็จ
17	กลุ่มกฎหมายและสัญญา	แล้วเสร็จ
18	กลุ่มการเงินและบัญชี	ยังไม่แล้วเสร็จ
19	กลุ่มความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	แล้วเสร็จ
20	กลุ่มอาคารสถานที่	แล้วเสร็จ
21	กลุ่มประชาสัมพันธ์	แล้วเสร็จ
22	กลุ่ม HR	แล้วเสร็จ
23	กลุ่มสารสนเทศ	ยังไม่แล้วเสร็จ
24	กลุ่ม EECi	แล้วเสร็จ

ลำดับ	กลุ่มภารกิจ	สถานะดำเนินการ
25	กลุ่มความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม STIS	แล้วเสร็จ
26	กลุ่มบริหารจัดการอุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย	แล้วเสร็จ
27	กลุ่มพัฒนาธุรกิจและถ่ายทอดเทคโนโลยี	ยังไม่แล้วเสร็จ
28	สำนักงานจัดการสิทธิเทคโนโลยี	แล้วเสร็จ
29	กลุ่มบริการวิเคราะห์ทดสอบ (NQI)	ยังไม่แล้วเสร็จ
30	กลุ่ม RDI (แผน นโยบาย)+SME	ยังไม่แล้วเสร็จ
31	กลุ่มพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (HRD)	ยังไม่แล้วเสร็จ
32	กลุ่มสนับสนุนวิจัย RDI (การบริหารงานวิจัย พัฒนา และวิศวกรรม)	ยังไม่แล้วเสร็จ
33	กลุ่ม สท.	ยังไม่แล้วเสร็จ
34	กลุ่มมาตรฐาน NT BT <del>NN</del>	23 เม.ย. 69
35	กลุ่มตรวจสอบภายใน	แล้วเสร็จ
36	ศล. (2 หน่วยงาน)	แล้วเสร็จ
37	งาน SRL ศน.	ยังไม่แล้วเสร็จ

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 2.1 การวางแผนและบริหาร</b> <b>อัตรากำลังระยะยาว***</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อกำหนดอัตรากำลังที่พึงมี</li> <li>- <b>การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ Technology Roadmap ของศูนย์</b></li> </ul>	<p><b>Technology Roadmap</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การวิเคราะห์ Technology Roadmap               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 กำหนดเป้าหมายที่จะนำ Technology ไปใช้งาน (Product Roadmap)</li> <li>1.2 กำหนด Technology สำคัญที่จะเกิดตาม Milestone ที่สอดคล้องกับการนำไปใช้งานตาม Timeline</li> <li>1.3 ระบุทักษะหลักที่ต้องการเพื่อให้ได้งานวิจัยในอนาคต (ไตรมาส 2)</li> </ol> </li> <li>2. การสำรวจและวิเคราะห์กำลังคน ปัจจุบัน คาดการณ์การเกษียณ และการประเมินทักษะ/สมรรถนะที่มีอยู่ (ไตรมาส 2-3)</li> <li>3. การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน : คณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละ TRM ร่วมกำหนดจำนวนบุคลากรที่ต้องการ และ ระบุทักษะ/สมรรถนะที่ต้องการ ในแต่ละ TRM (ไตรมาส 2-3)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. รวบรวม Technology Roadmap โดยประสานฝ่ายบริหารกลยุทธ์และนโยบายองค์กร(OSPM) เพื่อขอข้อมูล TRM ทั้งหมดของ สวทช. จำนวน 18 TRM รวมถึง ประสานศูนย์แห่งชาติ เพื่อเก็บรวบรวม TRM ของศูนย์ มาเป็นข้อมูลประกอบการหารือผู้บริหารศูนย์ในการจัดทำบริหารอัตรากำลัง</li> <li>2. ตั้งคณะทำงานจัดทำแผนที่นำทางเทคโนโลยีและวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต (Technology Roadmap and Foresight) แล้วเสร็จ</li> <li>3. จัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรวิจัย mapping กับ TRM ของ สวทช. ทั้งในรูปแบบ Power BI และ Excel</li> <li>4. หารือกับศูนย์แห่งชาติเพื่อจัดทำการบริหารอัตรากำลังตาม TRM ที่เกี่ยวข้องร่วมกัน โดยให้ศูนย์ทำการ mapping บุคลากรกับ TRM ของ สวทช. และ TRM ของศูนย์ ดังนี้           <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ศูนย์ สน.</b> วันที่ 28 ม.ค. และ 10 เม.ย. 2569</li> <li>• <b>ศูนย์ ศอ. และ ศว.</b> วันที่ 27 ก.พ. 2569</li> <li>• <b>ศูนย์ ศล.</b> วันที่ 31 มีนาคม 2569</li> <li>• <b>ศูนย์ ศช.</b> วันที่ 16 เม.ย. 2569</li> </ul> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) (ร้อยละ 100)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผลสำเร็จของแผนการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ Technology Roadmap ของศูนย์</li> <li>2. ผลการวิเคราะห์ Technology Roadmap</li> <li>3. ผลการสำรวจและวิเคราะห์กำลังคนปัจจุบัน</li> <li>4. แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ Technology Roadmap ได้รับอนุมัติ</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ Technology Roadmap พร้อมกลยุทธ์ดำเนินการ (Recruit / Up-skill / Re-skill / Collaboration) อย่างน้อย 50% ของ Technology Roadmap ทั้งหมด</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

# คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนที่นำทางเทคโนโลยีและวิเคราะหิแนวโน้ม ในอนาคต (Technology Roadmap and Foresight)



คำสั่งสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ที่ ๓๐/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนที่นำทางเทคโนโลยีและวิเคราะหิแนวโน้มอนาคต  
(Technology Roadmap and Foresight)

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการจัดทำแผนที่นำทางเทคโนโลยีและวิเคราะหิแนวโน้มอนาคต (Technology Roadmap and Foresight) ตามคำสั่งสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ที่ ๑๐๐๖/๒๕๖๔ ลง ๗ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้การติดตามแนวโน้มทางเทคโนโลยี การวิเคราะหิแนวโน้มอนาคต (Foresight) และการปรับปรุงแผนที่นำทางเทคโนโลยี (Technology Roadmap) ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การสนับสนุนยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมมาปรับใช้เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรม และทันต่อว่ที่ และบรรรุดการกิจของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๓๔ จึงให้ยกเลิกคำสั่งสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ที่ ๑๐๐๖/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนที่นำทางเทคโนโลยีและวิเคราะหิแนวโน้มอนาคต (Technology Roadmap and Foresight) ลง ๗ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนที่นำทางเทคโนโลยีและวิเคราะหิแนวโน้มอนาคต (Technology Roadmap and Foresight) โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๑. รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ       | ประธานคณะกรรมการ    |
| รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ          | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๒. รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ       | ผู้ทำงาน            |
| รองผู้อำนวยการศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ          | ผู้ทำงาน            |
| ๓. รองผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ | ผู้ทำงาน            |
| รองผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ    | ผู้ทำงาน            |
| ๔. รองผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ                 | ผู้ทำงาน            |
| ๕. รองผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและวิศวกรรม                  | ผู้ทำงาน            |
| ๖. รองผู้อำนวยการศูนย์นาโนเทคโนโลยีแห่งชาติ                         | ผู้ทำงาน            |
| ๗. รองผู้อำนวยการศูนย์นาโนเทคโนโลยีแห่งชาติ                         | ผู้ทำงาน            |

- |   |                  |
|---|------------------|
| ๗. ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีพลังงานแห่งชาติ                | ผู้ทำงาน         |
| ๘. ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ | ผู้ทำงาน         |
| ๙. ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ | ผู้ทำงาน         |
| ๑๐. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกลยุทธ์และนโยบายองค์กร            | เลขานุการ        |
| ๑๑. ผู้จัดการงานวิจัยนโยบายองค์กร                                 | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒. ผู้จัดการงานกลยุทธ์องค์กร                                     | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- ศึกษา วิเคราะห์แนวโน้มอนาคต (Foresight) และติดตามแนวโน้มทางเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
- ประสานงานหรือมอบหมายผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมกระบวนการศึกษา วิเคราะห์แนวโน้มอนาคต (Foresight) และติดตามแนวโน้มทางเทคโนโลยี
- ปรับปรุงกลไกและกระบวนการบริหารจัดการ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้มีความคล่องตัว โดยสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน
- ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ หรือจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ลง ๗ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(ศาสตราจารย์พิเศษ ธีระเกียรติ ภูมิรัตน์)

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



แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 2.2 การรายงานกรอบอัตรากำลังสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ***</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือกให้มีความรวดเร็วและรอบคอบ และดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติ(ไตรมาส1-2)</li> <li>รายงานกรอบอัตรากำลัง สรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร(ไตรมาส1-4)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>การปรับปรุงกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก (เป้าหมายข้อที่ 1) <ul style="list-style-type: none"> <li>เริ่มใช้เกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษใหม่ที่ได้ปรับปรุงในไตรมาสที่ 1 ในการสรรหาคัดเลือกผู้สมัคร</li> <li>การบริหารจัดการฐานข้อมูลผู้สมัคร: [1] มี Potential Candidates ใน ฐานข้อมูลจำนวน 933 คน ใน 25 กลุ่มตำแหน่ง พร้อมส่งให้ต้นสังกัดพิจารณาในตำแหน่งที่จะเปิดรับในอนาคต [2] จัดทำและเริ่มใช้งานระบบการติดตามผู้สมัครปัจจุบันมีจำนวนผู้สมัครที่ส่งต้นสังกัดพิจารณาและอัปเดตสถานะแล้วทั้งสิ้น 803 คน</li> <li>การควบคุมมาตรฐาน: พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและรวดเร็ว เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบที่ได้รับการอนุมัติ โดยอยู่ระหว่างการจัดทำมาตรฐานการทำงานกระบวนการสรรหาคัดเลือก จำนวน 4 หัวข้อ [1] การประกาศรับสมัครบุคลากรภายนอก [2] Instruction: หลักเกณฑ์การคำนวณค่าตอบแทนบุคลากร สวทช. [3] การตรวจสอบสุขภาพก่อนเริ่มงาน [4] Instruction: การตรวจสอบวุฒิการศึกษา</li> <li>Employer Branding: ดำเนินการจัดทำแคมเปญแนะนำพนักงานใหม่ (Newcomer) ภายใต้หัวข้อ 'Why I Joined NSTDA' ร่วมกับด้านประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร</li> <li>ผ่านช่องทาง Social Media ทั้งภายใน [Internal] และภายนอก [External] ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2568-มีนาคม 2569 รวม 8 คลิปวิดีโอ และ 4 แบนเนอร์</li> <li>Strategic Partnership: ผนึกความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำ จำนวน 6 มหาวิทยาลัยและเข้าร่วมกิจกรรม One Stop Open House วันที่ 6-8 มีนาคม 2569 ณ ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์</li> </ul> </li> <li>การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน (เป้าหมายข้อที่ 2) <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำและนำเสนอ รายงานสรุปข้อมูลสถานะการสรรหาบุคลากรเป็นรายสัปดาห์ ตั้งแต่กุมภาพันธ์ 2569 โดยปรับปรุงการรายงานให้แสดงสถานะของการสรรหาคัดเลือกที่อยู่ในเวลา/เผื่อระวัง/เกินเวลาที่กำหนด และเวลาที่ใช้ทั้งหมดในกระบวนการสรรหาคัดเลือกในแต่ละตำแหน่ง</li> <li>รวบรวมข้อมูลจากส่วนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดทำรายงานสถานะกรอบอัตรากำลังและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรภาพรวมประจำเดือนรายงานผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่เดือนมกราคม 2569</li> </ul> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลัง ที่ได้รับอนุมัติประกาศสรรหาคัดเลือกของปีงบประมาณ 2569 ร้อยละ 80</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ความสามารถในการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติสรรหา ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ของกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติ</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

# การปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือก

## Candidates Pool

Pool Candidate

Name	Date modified	Type
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	5/3/26 14:45	File folder
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	27/3/26 16:26	File folder
เจ้าหน้าที่พัฒนาธุรกิจ	5/3/26 14:44	File folder
เจ้าหน้าที่พัฒนาธุรกิจอาวุโส	8/4/26 9:40	File folder
เจ้าหน้าที่พัสดุ	5/3/26 14:45	File folder
เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	5/3/26 14:46	File folder
เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ	5/3/26 14:44	File folder
นักกฎหมาย	28/11/25 16:02	File folder
นักวิเคราะห์	28/11/25 16:15	File folder
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	5/3/26 14:46	File folder
นักวิจัย	5/3/26 14:53	File folder
นักวิชาการ	5/3/26 14:44	File folder

## Candidates Log

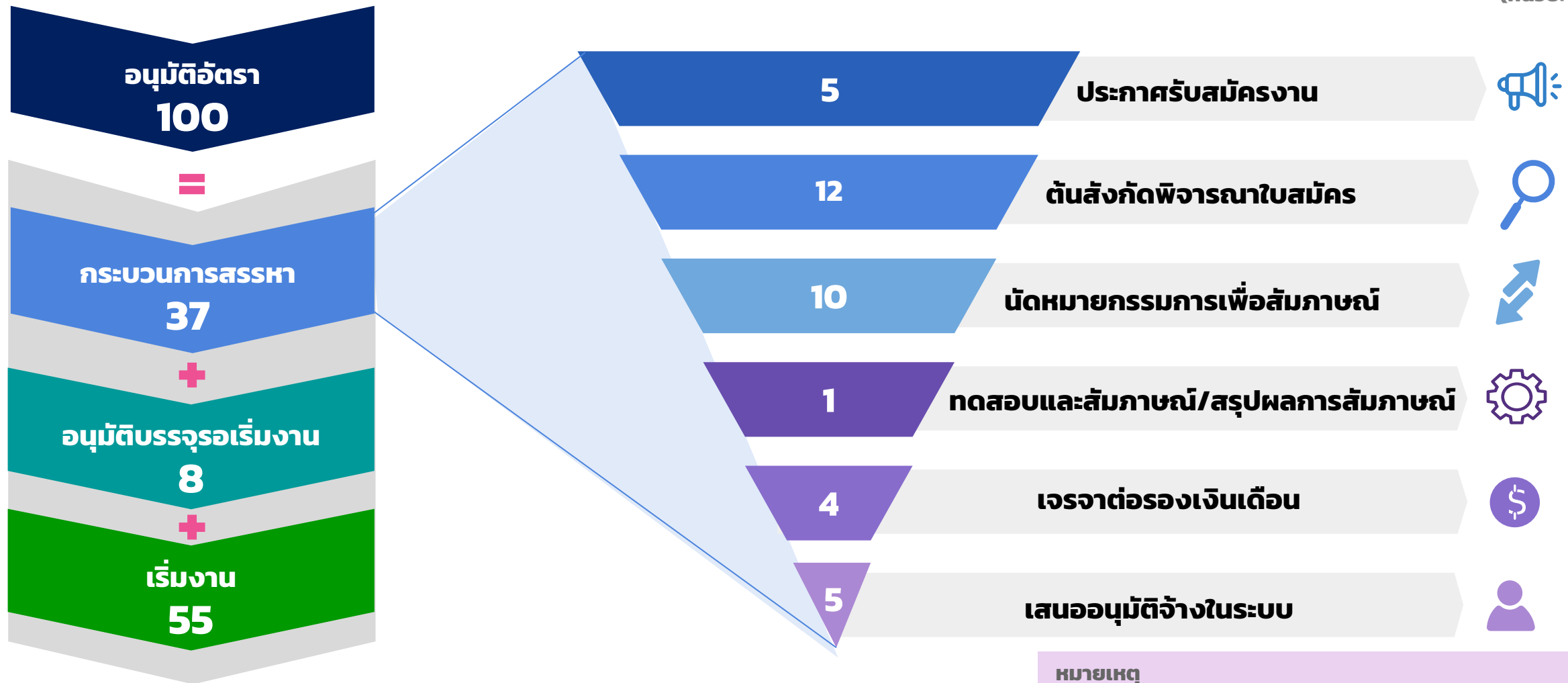
ลำดับ	เลขใบ	ศูนย์	ตำแหน่ง	job g	ผู้ขอ	ผู้สมัคร	Resume Sent Out	Interview Date	Process	Source	Status	เจ้าหน้าที่	Join date
ตัวอย่าง	69-001	NSTDA	เลขานุการผู้บริหาร	13A	คุณวิมล	นางสาวรัตดา รตนพันธ์	23-มี.ค.-68		Interview	Jobsdb	SUCCESSFUL PLACEMENT	รัชดาพร	17-พ.ย.-68
ตัวอย่าง	69-001	NSTDA	เลขานุการผู้บริหาร	13A	คุณวิมล	นางสาวศิริพร รตนเศรษฐ์	23-มี.ค.-68		Interview	LinkedIn	SUCCESSFUL PLACEMENT	รัชดาพร	
ตัวอย่าง	69-001	NSTDA	เลขานุการผู้บริหาร	13A	คุณวิมล	นายปรียวัตร สุทธิวรา	23-มี.ค.-68		Reject	Jobtopgun	-	รัชดาพร	
ตัวอย่าง	69-001	NSTDA	เลขานุการผู้บริหาร	13A	คุณวิมล	นางอดิเกียรติ์ กรองแก้ว			Hired	Internal Refe	ไม่ผ่านสัมภาษณ์	รัชดาพร	
363	69-012	CENTRAL	นักวิชาการ	14A	ดร.พัชรลิต	นางสาวพิมพ์กา เทพสุวรรณ	17-ธ.ค.-68	11-ก.พ.-26	Hired	NCR	SUCCESSFUL PLACEMENT	ปัทมาพร	1-Apr-26
364	69-012	CENTRAL	นักวิชาการ	14A	ดร.พัชรลิต	นางสาวนลิน เสริมศรี	17-ธ.ค.-68		Sent	NSTDA	ไม่ผ่านสัมภาษณ์	ปัทมาพร	
365	69-012	CENTRAL	นักวิชาการ	14A	ดร.พัชรลิต	นางสาวน้ำผึ้ง พลับนิล	17-ธ.ค.-68		Sent	NSTDA	ไม่ผ่านสัมภาษณ์	ปัทมาพร	
368	69-012	CENTRAL	นักวิชาการ	14A	ดร.พัชรลิต	นางสาวเกวลิณ ยะดิน	12-ม.ค.-69		Sent	NSTDA	ไม่ผ่านสัมภาษณ์	ปัทมาพร	
377	68-127	MTEC-PTI	นักวิเคราะห์	14A	คุณเรวดี	นายคุณานนต์ ภัสสรภาคย์	21-ม.ค.-69		Sent	Jobtopgun	ไม่ผ่านสัมภาษณ์	ปัทมาพร	
378	68-127	MTEC-PTI	นักวิเคราะห์	14A	คุณเรวดี	นางสาวชญัญญา ประพันธ์พร	21-ม.ค.-69		Sent	NSTDA	ไม่ผ่านสัมภาษณ์	ปัทมาพร	
379	68-127	MTEC-PTI	นักวิเคราะห์	14A	คุณเรวดี	นางสาวมรกต ทศบุญญ์ดี	21-ม.ค.-69		Sent	NSTDA	ไม่ผ่านสัมภาษณ์	ปัทมาพร	
383	68-127	MTEC-PTI	นักวิเคราะห์	14A	คุณเรวดี	นายอาทิตย์ รัตตากร	21-ม.ค.-69	16-ก.พ.-26	Hired	Jobtopgun	SUCCESSFUL PLACEMENT	ปัทมาพร	ยกเลิกการ
384	68-127	MTEC-PTI	นักวิเคราะห์	14A	คุณเรวดี	นางนภาพร คล้ายเยี่ยม	21-ม.ค.-69		Sent	Jobtopgun	ไม่ผ่านสัมภาษณ์	ปัทมาพร	
386	68-127	MTEC-PTI	นักวิเคราะห์	14A	คุณเรวดี	นายณัฐวุฒิ พงศ์นริศ	21-ม.ค.-69		Sent	Jobtopgun	ไม่ผ่านสัมภาษณ์	ปัทมาพร	
403	69-022	CENTRAL	นักวิเคราะห์	14A	คุณภาณุ	นางสาวปาจรัชย์ ตั้งศิริวัฒนา	12-ม.ค.-69		Sent	NSTDA	ไม่ผ่านสัมภาษณ์	ปัทมาพร	
404	69-022	CENTRAL	นักวิเคราะห์	14A	คุณภาณุ	นายจิรภัทร ตระกูลศักดิ์	12-ม.ค.-69		Sent	Jobtopgun	ไม่ผ่านสัมภาษณ์	ปัทมาพร	
405	69-022	CENTRAL	นักวิเคราะห์	14A	คุณภาณุ	นายภัทรดิศ ต่างศรีศักดิ์	12-ม.ค.-69		Sent	Jobtopgun		ปัทมาพร	
406	69-022	CENTRAL	นักวิเคราะห์	14A	คุณภาณุ	นายสรณันท์ ต้นพันธ์	12-ม.ค.-69		Sent	Jobtopgun		ปัทมาพร	
412	69-029	RDJ-RNM	นักวิเคราะห์	14A	คุณมนตรี	นางสาวณัฐชยา เสาร์สุวรรณ	14-ม.ค.-69	5-ก.พ.-26	Sent	Jobtopgun	ไม่ผ่านสัมภาษณ์	ปัทมาพร	
414	69-029	RDJ-RNM	นักวิเคราะห์	14A	คุณมนตรี	นางสาวหทัยชนก คำกัมพล	14-ม.ค.-69		Sent	NSTDA	ไม่ผ่านสัมภาษณ์	ปัทมาพร	
415	68-035/	CENTRAL	นักกฎหมาย	13A	คุณเป็ลพิมพ์	นางสาวกานธีรา ชะนะภัย	19-ม.ค.-69		Sent	NSTDA		อัญนันท์	
416	68-035/	CENTRAL	นักกฎหมาย	13A	คุณเป็ลพิมพ์	นางสาวกวิรินทร์ วรรณินท์	19-ม.ค.-69		Sent	NSTDA		อัญนันท์	

# รายงานกรอบอัตรากำลัง ณ 1 มีนาคม 2569

กรอบอัตรากำลัง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2569											(18)=(21)+(22)+(23)				
สังกัด	ความเคลื่อนไหวบุคลากร										อัตรที่อยู่ระหว่างสรรหา			(22)	(23)
	(1)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)		
	กรอบอัตรากมา ณ 1 ก.ย. 2568	อัตราเพิ่มจาก มพว./ Top Ex/PPR	กรอบอัตรา ณ ปัจจุบัน (1)+(4)+(5)+(6)+(7)	จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน 2 มี.ค. 69	จำนวน บุคลากร ณ 28 ก.พ. 69	บุคลากรเริ่ม งานใหม่ (2 มี.ค. 69)	บุคลากร โอนย้าย (เข้า)	บุคลากร โอนย้าย (ออก)	บุคลากร ลาออก (1 มี.ค. 69)	กรอบอัตรารว่าง	อัตราสรรหา เสร็จแล้ว รอบรรจุ	อัตราระหว่าง สรรหา (รวมสถานขอ ปรึกษา)	รวมอัตร่าที่ อยู่ระหว่าง สรรหา		
BIOTEC	535	5	531	512	511	1	0	0	0	19	1	5	6	4	9
MTEC	418	4	409	397	397	1	1	1	1	12	0	1	1	4	7
NECTEC	498	1	486	469	469	0	0	0	0	17	2	6	8	1	8
NANOTEC	249	7	251	243	243	1	1	1	1	8	2	1	3	5	0
ENTEC	71	2	73	71	70	1	0	0	0	2	0	1	1	0	1
รวม	2812	38	2821	2716	2717	5	3	3	6	105	17	26	43	18	44
											11	23	34		

# สถานะการสรรหาบุคลากรภายนอกปีงบ 69

ข้อมูล ณ วันที่ 25 มีนาคม 2569  
(หน่วย: คน)



## หมายเหตุ

1. อนุมัติสรรหา 91 อัตรา + อัตราบรรจุนักเรียนทุน 9 อัตรา
2. ไม่ผ่านสัมภาษณ์/เจรจาต่อรองเงินเดือน 159 คน
3. ยกเลิกใบคำขอ = 4 อัตรา
4. เริ่มงาน 55 อัตรา (รวมนักเรียนทุน 9 อัตรา)

# One Stop Open House 2026

March 6-8, 2026



# Job Fair Participation with University



# Recruitment Excellence & Branding

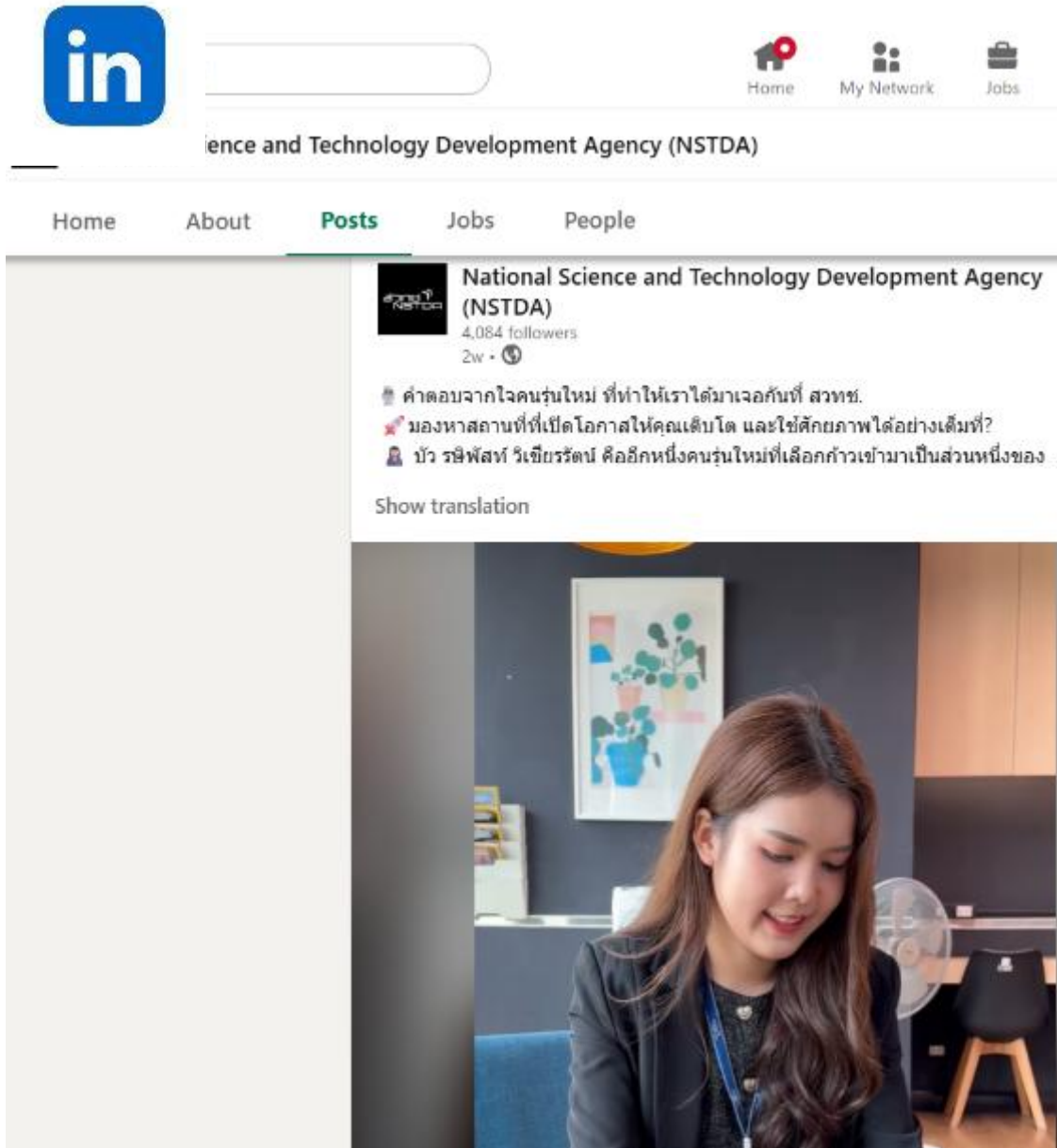
The screenshot displays the NSTDA website interface. At the top, the NSTDA logo is on the left, and the user profile 'ธิดาพร รัตนพันธ์' with '0 Y 4 M 10 D in NSTDA' is on the right. The main content area is divided into three columns:

- Left Column:** Three service categories: 'Project', 'Research Expertise', and 'Customer'.
- Middle Column:** A list of training events:
  - 21 พ.ค. 69 (02:48-02:48) [ eTraining ] เพื่อไปดำเนินการอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน รุ่น 1(21,22May) วันที่ 21/05/2026 (ระบบ E-Training)
  - 29 มิ.ย. 69 (06:27-06:27) [ eTraining ] เพื่อไปดำเนินการอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน รุ่น 2(29,30Jun) วันที่ 29/06/2026 (ระบบ E-Training)
- Right Column:** A featured article titled 'Why I joined NSTDA' dated 16 March 2026, featuring three employee testimonials:
  - 01 นาย คุณพรพลัน ธีธวัชรณัฐ** นักกฎหมาย (CO) - Quote: "สวทช. เป็นองค์กร ที่มีความสำคัญในการสนับสนุนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ การทำงานที่นี่จะมีโอกาสที่ได้มีการพัฒนาตนเอง และได้มีส่วนร่วมในการสร้างคุณประโยชน์"
  - 02 แปึง คุณกิตติฤทธิ์ ธีระเมธ** เจ้าหน้าที่วิศวกรรม (CO) - Quote: "สวทช. เป็นองค์กรที่ใหญ่ และมั่นคง มีความเป็นสากล มีค่านิยมที่ตรงกันกับบรรทัดคติซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ตนเองและประสบความสำเร็จ"
  - 03 ต้น คุณวิวัฒน์นัชชัย เหมอินเทลา** วิศวกร (CO) - Quote: "เนื่องจาก สวทช. มีบุคลากรที่จบ ระดับประเทศมากมายหลายสาขาอาชีพ และรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว สวทช. จะนำความรู้ และประสบการณ์ มาสนับสนุนการทำงานที่ สวทช. อย่างเต็มความสามารถ"

Below the main content, there are sections for 'To do list' (ไม่มีข้อมูล) and 'Holiday' (06, 13, 14 พฤษภาคม).

At the bottom left, there is a 'NSTDA Clipping News' section with tabs for 'NECTEC' and 'MTEC'. It lists several news items, including 'ม.ศรีปทุม จัด " SPU AI Prompt Mini Hackathon 2024" ครั้งแรกในประเทศไทย' and 'รู้หรือไม่ ? ? อนาคตยานยนต์ไฟฟ้าจะเป็นอย่างไร'.

# Recruitment Excellence & Branding



The image shows the LinkedIn profile of the National Science and Technology Development Agency (NSTDA). The profile header includes the NSTDA logo, a search bar, and navigation icons for Home, My Network, and Jobs. The main content area features a post from the NSTDA Admin, dated 2 weeks ago, with 4,084 followers. The post text is in Thai and discusses recruitment opportunities. Below the text is a video thumbnail showing a woman in a professional setting.

**in** NSTDA Careers | Facebook


ence and Technology Development Agency (NSTDA)

Home About **Posts** Jobs People

**National Science and Technology Development Agency (NSTDA)**  
4,084 followers  
2w · 🌐

👤 คำตอบจากใจคนรุ่นใหม่ ที่ทำให้เราได้มาเจอกันที่ สวทช.  
🔍 มองหาสถานที่ที่เปิดโอกาสให้คุณเติบโต และใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่?  
👤 บั้ว รัชพิศห์ วิเชียรรัตน์ คืออีกหนึ่งคนรุ่นใหม่ที่ถูกคัดเลือกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของ

Show translation



The image shows a Facebook post from Aom Kanjana, Admin of NSTDA Careers. The post is in Thai and promotes recruitment opportunities for March 2026. It includes a video thumbnail titled "Why I joined NSTDA" which features five testimonials from employees. The testimonials are numbered 01 to 05 and describe their reasons for joining NSTDA.

**f** NSTDA Careers | Facebook

6266649470405

Aom Kanjana  
Admin Group expert Top contributor · March 2 at 4:08 PM · 🌐

"ก้าวเข้าสู่เดือนที่ 3 ของปี พร้อมต้อนรับ 'โอกาสใหม่' และ 'เพื่อนร่วมงานใหม่' คู่ขวัญ NSTDA" 🎉👉  
เดือนมีนาคมคือช่วงเวลาแห่งการผลิงานของโลกเดียว 🇹🇭 สวทช. มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เปิดบ้านต้อนรับบุคลากรคุณภาพผู้เปี่ยมด้วยศักยภาพ ที่จะมาช่วยเสริมทัพภารกิจวิจัยและพัฒนาเพื่อประเทศไทย  
ขอต้อนรับสมาชิกใหม่เข้าสู่ครอบครัว NSTDA: 🍀

See more



**Why I joined NSTDA**  
March 2026

**01 นีนลี**  
คุณนีนกันกิส ด่านชัยสิทธิ์  
นักวิทยาศาสตร์ (NANOTEC)  
"สวทช. เป็นองค์กรที่มีความมุ่งมั่น ยืนหยัดต่อการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ใคร่ครวญความคิด และมีผู้เชี่ยวชาญในเทคโนโลยีต่างๆ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทั้งด้านธุรกิจที่เป็นต้นแบบนวัตกรรม สวทช."

**02 ปู**  
คุณศิริโรจน์ กลางประพันธ์  
วิศวกร (CO)  
"ฉันตัดสินใจมาทำงานที่ สวทช. เพราะต้องการทำงานในองค์กรที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาประเทศไทยและภาคเทคโนโลยี และเปิดโอกาสให้ฉันได้มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม รวมถึงได้เรียนรู้ประสบการณ์"

**03 คุณฐิติพร สุทธิพิณกุล**  
นักบริหาร (MTEC)  
"สิ่งที่ทำให้ตัดสินใจร่วมงานที่ สวทช. คือการได้ทำงานวิจัยไม่ได้ออกผลในเชิงทดลอง แต่ได้เจอประสบการณ์ที่ประทับใจและได้เรียนรู้"

**04 ลุกปลา**  
คุณศุภกานต์ พันธุรัตน์  
นักวิจัย (BIOTEC)  
"ได้ทำงานวิจัยที่ท้าทายและมีความรู้ความชำนาญได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่เป็นองค์กรนำด้านงานวิจัยนวัตกรรมของไทย รวมถึง สวทช. มีระบบสนับสนุนบุคลากร ทั้งในเรื่องรางวัลที่มอบให้พนักงานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้"

**05 ปอ**

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 2.3 จัดทำกลไก Talent Management และแผนการพัฒนา สำหรับบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ***</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ออกแบบกลไก เครื่องมือ และระบบที่เกี่ยวข้อง ในการค้นหา Talent (ไตรมาส 2-3)</li> <li>2. นำเสนอผู้บริหารพิจารณา (ไตรมาส 2-3)</li> <li>3. การเตรียมระบบรองรับและการสื่อสารกับกลุ่มผู้ที่ต้องใช้เครื่องมือในการประเมินเพื่อค้นหา Talent (ไตรมาส 2-3)</li> <li>4. ดำเนินการประเมินโดยเครื่องมือที่ออกแบบเพื่อค้นหา Talent และยืนยันรายชื่อกับผู้บริหาร (ไตรมาส 2-3)</li> </ol>	<p>ดำเนินการหารือกับ HROD ศูนย์โดยออกแบบกลไก เครื่องมือ และระบบที่เกี่ยวข้องในการค้นหาและบริหารจัดการกลุ่มผู้มีสมรรถนะสูง (Talent) ตามแผนงาน โดยมีรายละเอียดการหารือร่วมกับ HROD ศูนย์ดังนี้:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การออกแบบเครื่องมือและเกณฑ์ประเมิน: กำหนดการจัดกลุ่มบุคลากรด้วย 9-Box Grid เพื่อจำแนกกลุ่ม Talent ตามระดับผลงาน (Performance) และศักยภาพ (Potential) <ol style="list-style-type: none"> <li>1) กำหนดสัดส่วนการวัดผลงาน (Performance) จากฐานข้อมูล IADP (ปีล่าสุด 50% และปีก่อนหน้า 30%) ร่วมกับคำถามเสริม</li> <li>2) กำหนดมิติการประเมินศักยภาพ (Potential) 4 ด้าน ได้แก่ Ability, Aspiration, Engagement และ Emotion.</li> </ol> </li> <li>2. การพัฒนาระบบและกระบวนการ: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) จัดเตรียมระบบประเมินออนไลน์ผ่านเครื่องมือ LimeSurvey เพื่อความรวดเร็วและเป็นมาตรฐานเดียวกัน</li> <li>2) วางโครงสร้างกระบวนการบริหารจัดการ Talent ครบวงจร ตั้งแต่การประเมิน การจับคู่ Successor ไปจนถึงการติดตามผล</li> </ol> </li> <li>3. การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย (Phase 1): <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ระบุกลุ่มเป้าหมายเร่งด่วนในระยะแรก คือตำแหน่งบริหารที่กำลังจะเกษียณอายุภายใน 5 ปี รวมถึงบริหารวิจัยที่จะครบวาระ 6 ปี เพื่อวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)</li> </ol> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เครื่องมือค้นหา Talent และระบบที่เกี่ยวข้อง พร้อมใช้ ร้อยละ 100</li> <li>2. การสื่อสารการใช้เครื่องมือค้นหา Talent ตามแผน ร้อยละ 100</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กลไก Talent Management ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการ ภายในปีงบประมาณ 2569</li> <li>2. แผนพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ภายในปีงบประมาณ 2569</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	<p>โดยได้จัดทำร่างแผนงานและกระบวนการเพื่อเตรียมนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาในที่ประชุม TopEx ในวันที่ 28 เมษายน 2569</p>

\* หมายถึง โครงการต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

# สารบัญ — 5 หัวข้อหลัก

01

## ที่มาและความสำคัญ

บริบท สวทช. • STEEP • ความเสี่ยงการเกษียณ • ปัญหาที่พบ

02

## วัตถุประสงค์และสิ่งที่จะทำ

เป้าหมาย 4 ด้าน • แนวทางแก้ไข

03

## แนวคิด เครื่องมือ และกลุ่มเป้าหมาย

9-Box Grid • Scoring • เฟส 1: ตำแหน่งวิกฤต

04

## กระบวนการและตัวอย่างคำถาม

Annual Cycle • ชุดคำถาม Performance & Potential

05

## Output และขั้นตอนถัดไป

รายชื่อ Talent • IDP • ข้อมูลที่ศูนย์ต้องเตรียม

# นิยาม "Talent": การผนวกผลงานและศักยภาพ

TALENT = HIGH PERFORMANCE + HIGH POTENTIAL

## PERFORMANCE (IADP)

ส่วนที่มองเห็นได้เหนือผิวน้ำ  
(บุคลากรที่โดดเด่นต้องมีทั้ง  
ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ)



## หลักการที่ใช้

เกณฑ์การตัดสินตามหลัก CLC



● การคัดเลือกจะใช้เกณฑ์ Performance บวกับ Potential

## 3 เสาหลักของ High Potential



# ผลการปฏิบัติงาน (Performance)

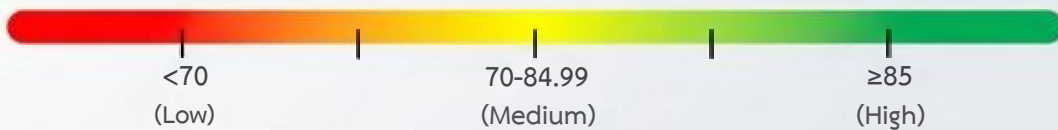
## โครงสร้างคะแนน (Inputs & Weights)



## การแปลงคะแนน (Score Translation)

IADP							คำถามเสริม		
A+	A	B+	B	C+	C	D	High	Medium	Low
100	95	85	70	55	40	10	100	70	40

## เกณฑ์แปลผล (Thresholds)

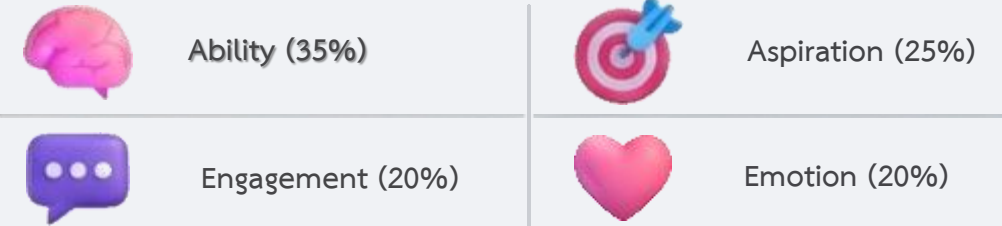


## เงื่อนไขบังคับ (Gate Rules)

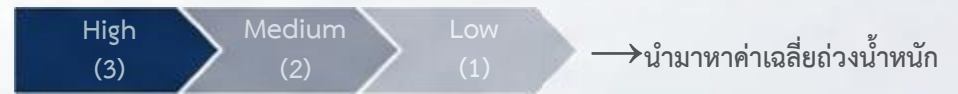
- IADP ปีล่าสุด = C หรือต่ำกว่า → สูงสุดได้ระดับ Medium
- มีผลประเมิน D ใน 2 ปี → ระดับ Low หรือ Exclude
- คะแนนตกลงอย่างรุนแรง → ต้องผ่าน Committee

# ศักยภาพ (Potential)

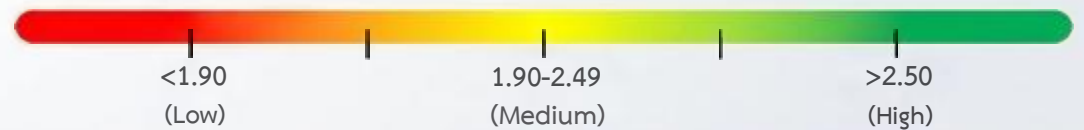
## 4 มิติของศักยภาพ (Dimensions & Weights)



## การแปลงคะแนน (Score Translation)



## เกณฑ์แปลผล (Thresholds)



## เงื่อนไขบังคับ (Gate Rules)

- ค่าเฉลี่ย Ability < 2.0 → ห้ามเป็น High Potential
- มี 2 มิติขึ้นไป < 2.0 Low / Medium ล่าง
- ค่าเฉลี่ย Aspiration < 2.0 → ห้ามเป็น High Potential
- สายบริหารที่ Emotion ต่ำมาก ห้ามเป็น High Potential

# ผู้เข้ากระบวนการ (Executive Summary Matrix)



# วงจร Talent Management (Annual Cycle) — 7 ขั้นตอน



แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 3.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี ***</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนของพัสดุ (ไตรมาส 1-2)</li> <li>2. ดำเนินการงานตามแผนจัดฝึกอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ (ไตรมาส 2-3)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2569 ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2569</b></li> <li>2. <b>จัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนของพัสดุ ตามแผนพัฒนาบุคลากรในหมวดหลักสูตรต่างๆ ได้แก่</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Middle Management Program พัฒนากลุ่มผู้บริหารระดับกลาง เพื่อจัดจ้างฝึกอบรมหลักสูตร The 6 Critical Practices for Leading a Team วิทยากรจากบริษัท Pacrim</li> <li>• Safety &amp; Quality &amp; Environment based Development Program จัดจ้างฝึกอบรมหลักสูตรความปลอดภัย ได้แก่ หลักสูตรดับเพลิงขั้นต้น, หลักสูตรปฐมพยาบาลเบื้องต้น และหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารคุณภาพ ได้แก่ หลักสูตรข้อกำหนด ISO 9001:2015, ISO45001:2018</li> </ul> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จำนวนหลักสูตรที่จัดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีเทียบกับเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. <b>ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรในไตรมาส 2 ตามแผน รวม 63.5 วัน คิดเป็นร้อยละ 37.57 ดังนี้</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1. <b>Top Leader development Program โปรแกรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูง</b> ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>• หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน รุ่นที่ 25 จัดโดยสถาบันพระปกเกล้า ผู้เข้าอบรม : ผช.ฉพว. [ปวีณ]</li> <li>• หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร สำหรับผู้บริหารแห่งอนาคต (วปอ.บอ.) รุ่นที่ 3 จัดโดยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ผู้เข้าอบรม : ผช.ฉพว. [มนัสชัย]</li> <li>• หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง เพิ่มอำนาจการสื่อสาร Executive Communication Program [EXCOM] รุ่นที่ 2 จัดโดยบริษัท Sauce Skill ผู้เข้าอบรม : ผพว.</li> <li>• นักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ 13 จัดโดยกรมบัญชีกลาง ผู้เข้าอบรม : ผศช.</li> </ul> </li> </ol> </li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> <li>2. คะแนนระดับความพึงพอใจจากผู้เรียนที่มีต่อหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> <li>3. ประเมินการรับรู้และเข้าใจในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	

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

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 3.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี ***</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนของพัสดุ [ไตรมาส 1-2]</li> <li>ดำเนินการงานตามแผนจัดฝึกอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ [ไตรมาส 2-3]</li> </ol>	<p><b>3.2 Middle Management Program การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง สวทช.</b> ได้แก่ <b>หลักสูตรเตรียมความพร้อมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง (IMDP)</b> กลุ่มรักษาการผู้จัดการ หัวหน้าทีมวิจัย ดำเนินการพัฒนาในหัวข้อดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kick Off IMDP หัวข้อ บริหารงาน บริหารทีม บทบาทผู้บริหารระดับกลาง [20 ม.ค.69] จำนวน 34 คน</li> <li>นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ IT Security ระบบมาตรฐานไอทีสำหรับพนักงาน [28 ม.ค.69] จำนวน 37 คน ประเมินผลอบรมหลังอบรม 88% วิทยากร 95% หลักสูตร 83%</li> <li>ทิศทาง/ถ่ายทอดกลยุทธ์ สวทช. ไปสู่การปฏิบัติ, การบริหารความเสี่ยง [4 ก.พ.69] จำนวน 41 คน ประเมินผลอบรมหลังอบรม 86% วิทยากร 95.5% หลักสูตร 83%</li> <li>อำนาจอนุมัติ ระเบียบการเงิน พัสดุตัวอย่างกรณีศึกษา [6 ก.พ.69] จำนวน 40 คน ประเมินผลอบรมหลังอบรม 86% วิทยากร 95% หลักสูตร 84%</li> <li>บริหารงาน บริหารทีม บทบาทผู้บริหารระดับกลาง (Part2) [10 ก.พ.69] จำนวน 41 คน ประเมินผลอบรมหลังอบรม 90% วิทยากร 98% หลักสูตร 90.5%</li> <li>การสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม (NSTDA CARE) [20 ก.พ.69] จำนวน 36 คน ประเมินผลอบรมหลังอบรม 88% วิทยากร 86% หลักสูตร 90%</li> <li>ทิศทางเป้าหมาย การดำเนินงานด้านการวิจัย ตอบโจทย์ความสำเร็จขององค์กร ของศูนย์เนคเทค [25 ก.พ.69] จำนวน 36 คน ประเมินผลหลังอบรม 90% วิทยากร 99% หลักสูตร 90%</li> <li>ทิศทางเป้าหมาย การดำเนินงานด้านการวิจัย ตอบโจทย์ความสำเร็จขององค์กร ของศูนย์เอ็มเทค [6 มี.ค.69] จำนวน 38 คน ประเมินผลหลังอบรม 91% วิทยากร 97.5% หลักสูตร 85.5 %</li> <li>ทิศทางเป้าหมาย การดำเนินงานด้านการวิจัย ตอบโจทย์ความสำเร็จขององค์กร ของศูนย์เอ็มเทค [12 มี.ค.69] จำนวน 39 คน ประเมินผลหลังอบรม 82% วิทยากร 97.5% หลักสูตร 83%</li> <li>ทิศทางเป้าหมาย การดำเนินงานด้านการวิจัย ตอบโจทย์ความสำเร็จขององค์กร ของศูนย์ไบโอเทค [19 มี.ค.69] จำนวน 38 คน ประเมินผลหลังอบรม 90% วิทยากร 96.5% หลักสูตร 86.5%</li> <li>ทิศทางเป้าหมาย การดำเนินงานด้านการวิจัย ตอบโจทย์ความสำเร็จขององค์กร ของศูนย์นาโนเทค [19 มี.ค.69] จำนวน 40 คน ประเมินผลหลังอบรม 91% วิทยากร 98.5% หลักสูตร 90%</li> <li>สังเกตสุขภาพใจของคนในทีมและทักษะในการช่วยเหลือทางจิตใจเบื้องต้น [30 มี.ค. 69] จำนวน 36 คน ประเมินผลจาก NSTDA CARE</li> </ul>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนหลักสูตรที่จัดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีเทียบกับเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> <li>คะแนนระดับความพึงพอใจจากผู้เรียนที่มีต่อหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> <li>ประเมินการรับรู้และเข้าใจในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานคุณภาพเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 3.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี ***</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนของพัสดุ [ไตรมาส 1-2]</li> <li>ดำเนินการงานตามแผนจัดฝึกอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ [ไตรมาส 2-3]</li> </ol>	<p><b>Middle Management Refreshment Program : Online Learning สำหรับกลุ่มผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย/ผู้จัดการ/หัวหน้าทีมวิจัย จำนวน 100 คน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>KickOff: Middle Management Refreshment Program [Online Learning] [6พ.ย.68] จำนวน 60 คน</li> <li>ติดตามกระตุ้นเข้าระบบ [ครั้งที่ 1] นำเสนอหัวข้อใหม่ [26ม.ค.69] จำนวน 93 คน</li> <li>ติดตามกระตุ้นเข้าระบบ [ครั้งที่ 2] นำเสนอหัวข้อใหม่ [6 ก.พ..69] จำนวน 95 คน</li> <li>ติดตามกระตุ้นเข้าระบบ [ครั้งที่ 3] นำเสนอหัวข้อใหม่ [19 มี.ค.69] จำนวน 97 คน</li> </ul> <p><b>Work Camp for Research Group Director</b> กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้เกิด Networking ดำเนินการออกแบบร่วมกับฝ่ายบริหารกลยุทธ์และนโยบายองค์กร จัดทำร่างกำหนดการเตรียมจัดกิจกรรม ดำเนินการสำรวจที่พัก</p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนหลักสูตรที่จัดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีเทียบกับเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90</li> </ol>		<p><b>Managerial Leadership Foundations for Success สำหรับบุคลากร Successor</b> เตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง และ Initiative Management Development Program [Leadership Program] ดำเนินการจัดจ้างพัสดุ [วิธีการคัดเลือก]</p>
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> <li>คะแนนระดับความพึงพอใจจากผู้เรียนที่มีต่อหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> <li>ประเมินการรับรู้และเข้าใจในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	<p><b>3.3 Functional Excellence Development Program</b> มุ่งพัฒนาทักษะที่เป็น Compulsory Competency เพื่อยกระดับขีดความสามารถเฉพาะทางของบุคลากร สวทช. ตามตำแหน่งงาน โดยแบ่งเป็นกลุ่ม Research และ กลุ่ม NON-Research ดำเนินการจัดอบรมตามแผนดังนี้</p> <p><b>กลุ่ม Research</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมปาฐกถาพิเศษ Inspiring the Future of Young Researchers: แสงบันไดใจจากผู้นำ สื่อนาคตนักวิจัยรุ่นใหม่ 16 มกราคม 2569   ผู้เข้าอบรม 41 คน</li> <li>ปรับวิธีคิด ปรับวิธีทำงานด้วยการบริหารความเสี่ยง 25 กุมภาพันธ์ 2569   ผู้เข้าอบรม 54 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 94.41% ด้านการรับรู้ 88.16%</li> </ul>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 3.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี ***</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนของพัสดุ (ไตรมาส 1-2)</li> <li>ดำเนินการงานตามแผนจัดฝึกอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ (ไตรมาส 2-3)</li> </ol>	<p><b>3.4 Digital Capability Development Program</b> พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ดำเนินการจัดอบรมแล้ว จำนวน 6 หลักสูตร ดำเนินการตามแผน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>AI เพื่อการเรียนรู้ - เข้าใจเครื่องมือและแนวทางประยุกต์ใช้ วันที่ 21 มกราคม 2569   ผู้เข้าอบรม 107 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 91.72% ด้านการเรียนรู้ 84.71</li> <li>การจัดการเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Power Query ใน Microsoft Excel 365 วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569   ผู้เข้าอบรม 32 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 92.50% ด้านการเรียนรู้ 89.50%</li> <li>การใช้ AI ในการบริหารกลยุทธ์องค์กร วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2569   ผู้เข้าอบรม 44 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 93.75% ด้านการเรียนรู้ 91.07%</li> <li>AI เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569   ผู้เข้าอบรม 124 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 88.41% ด้านการเรียนรู้ 82.31%</li> <li>การใช้งาน AI กับการจัดทำรายงานประชุม และวันที่ 13 มีนาคม 2569   ผู้เข้าอบรม 37 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 96.88% ด้านการเรียนรู้ 86.92%</li> <li>AI เพื่อการตัดสินใจและกลยุทธ์ วันที่ 26 มีนาคม 2569   ผู้เข้าอบรม 106 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 92.93% ด้านการเรียนรู้ 83.73%</li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนหลักสูตรที่จัดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีเทียบกับเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> <li>คะแนนระดับความพึงพอใจจากผู้เรียนที่มีต่อหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> <li>ประเมินการเรียนรู้และเข้าใจในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	<p><b>3.5 IT Proficiency Development Program หลักสูตร IT ตามนโยบายสารสนเทศของ สวทช. ได้แก่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>หลักสูตร IT Security Awareness รุ่นที่ 1 วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2569 ผู้เข้าอบรม 115 คน</li> </ul>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 3.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี ***</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนของพัสดุ (ไตรมาส 1-2)</li> <li>ดำเนินการงานตามแผนจัดฝึกอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ (ไตรมาส 2-3)</li> </ol>	<p><b>3.6 Future Skill for Support Function</b> เสริมสร้างทักษะที่จำเป็น ครอบคลุมการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการปรับตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสนับสนุนภารกิจขององค์กร ดำเนินการจัดอบรมแล้ว จำนวน 5 หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดซื้อจัดจ้าง: จากการจัดทำ TOR สู่การบริหารสัญญาที่มีประสิทธิภาพ บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ พร้อมกรณีศึกษา วันที่ 15 มกราคม 2569   ผู้เข้าอบรม 403 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 91.12% ด้านการรับรู้ 83.19%</li> <li>การบริหารงบประมาณ สวทช.: กฎหมาย กระบวนการจัดทำและบริหารงบประมาณ รุ่น 2 วันที่ 20 มกราคม 2569   ผู้เข้าอบรม 48 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 90.42% ด้านการรับรู้ 83.54%</li> <li>Presenting for Change วันที่ 29-30 มกราคม 2569   ผู้เข้าอบรม 25 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 94.32% ด้านการรับรู้ 93.18%</li> <li>การสื่อสารเชิงบวกและศิลปะแห่งการบริการอย่างมืออาชีพ: Positive Communication &amp; the Art of Professional Service วันที่ 9 มีนาคม 2569   ผู้เข้าอบรม 40 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 97.97% ด้านการรับรู้ 91.56%</li> <li>การจัดทำหนังสือราชการและการสื่อสารด้วยเอกสารอย่างมีประสิทธิภาพ (2 รุ่น) 159 คน รุ่น 1 วันที่ 13 มีนาคม 2569   ผู้เข้าอบรม 90 คน รุ่น 2 30 มีนาคม 2569   ผู้เข้าอบรม 69 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 95.54% ด้านการรับรู้ 93.23%</li> </ul>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนหลักสูตรที่จัดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีเทียบกับเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> <li>คะแนนระดับความพึงพอใจจากผู้เรียนที่มีต่อหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> <li>ประเมินการรับรู้และเข้าใจในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 3.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี ***</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนของพัสดุ (ไตรมาส 1-2)</li> <li>ดำเนินการงานตามแผนจัดฝึกอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ (ไตรมาส 2-3)</li> </ol>	<p><b>3.7 Safety &amp; Quality &amp; Environment based Development Program</b> หลักสูตรด้านความปลอดภัยและระบบบริหารคุณภาพ ดำเนินการจัดฝึกอบรม ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>หลักสูตรดับเพลิงขั้นต้น รุ่นที่ 1 วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2569   ผู้เข้าอบรม 47 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 98.96%</li> <li>หลักสูตรปฐมพยาบาลเบื้องต้น รุ่นที่ 1 วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569   ผู้เข้าอบรม 36 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 98.78%</li> <li>หลักสูตรปฐมพยาบาลเบื้องต้น รุ่นที่ 2 วันที่ 6 มีนาคม 2569   ผู้เข้าอบรม 38 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 99.55%</li> </ul>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนหลักสูตรที่จัดตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีเทียบกับเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90</li> </ol>		<p><b>3.8 New Staff Onboarding Program</b> ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สวทช. กลุ่มพนักงาน/พนักงานโครงการ และกลุ่มผู้ช่วยปฏิบัติงานวิจัย ได้แก่</p> <p><b>ปฐมนิเทศรอบย่อย (1 วัน) จำนวน 6 ครั้ง จำนวน 89 คน ดังนี้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>วันที่ 5 มกราคม 2569   NCR 29 คน</li> <li>วันที่ 16 มกราคม 2569   NCR 6 คน</li> <li>วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2569   พนักงาน/พนักงานโครงการ 2 คน   NCR 17 คน</li> <li>วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2569   พนักงาน/พนักงานโครงการ 4 คน   NCR 7 คน</li> <li>วันที่ 2 มีนาคม 2569   NCR 18 คน</li> <li>วันที่ 16 มีนาคม 2569   พนักงาน/พนักงานโครงการ 3 คน   NCR 3</li> </ul>
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> <li>คะแนนระดับความพึงพอใจจากผู้เรียนที่มีต่อหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> <li>ประเมินการรับรู้และเข้าใจในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	<p><b>ปฐมนิเทศรอบใหญ่ (3 วัน) ดำเนินการจัดตามแผนอบรม 2 รุ่น จำนวน 27 คน ดังนี้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>รุ่น 2 (5-7 มกราคม 2569)</b> ผู้เข้าอบรม 15 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 92.14% ด้านการรับรู้ 86.25%</li> <li><b>รุ่น 3 (2,4-5 มีนาคม 2569)</b> ผู้เข้าอบรม 12 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 93.21% ด้านการรับรู้ 91.25%</li> </ul>

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

# HRD Attendance Rate 2026

Topic	Target	Actual	%
1. Top Leader development Program	28	5	17.86
2. Middle Management Program (MMP)	1,220	601	49.26
3. Functional Excellence Development Program	490	95	19.39
4. Future Skill for Support Function Program	790	1,827	231.27
5. Digital Capability Development Program	645	450	69.77
6. IT Proficiency Development Program	780	203	26.03
7. Safety & Quality & Environment based Development Program	1,550	344	22.19
8. Language Proficiency Development Program	25	-	-
9. New Staff Onboarding Program	200	170	85.00
	<b>5,728</b>	<b>3,695</b>	<b>64.51</b>



เป้าหมาย

# Satisfaction

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

**AVERAGE**

≥85 %



หลักสูตร

≥85 %



วิทยากร

≥85 %



การรับรู้และเข้าใจ

–

86.96

94.41

90.67

92.70

–

97.86

–

92.49

91.77

–

95.43

95.18

92.92

94.04

–

98.21

–

93.70

94.49

–

88.05

88.16

87.48

86.37

–

–

–

87.57

87.11

# HRD Training Day 2026

Topic	Target	Actual	%
1. Top Leader development Program	6	3	50.00
2. Middle Management Program (MMP)	41.5	21.5	51.81
3. Functional Excellence Development Program	7.5	1.5	20.00
4. Future Skill for Support Function Program	12.5	6.5	52.00
5. Digital Capability Development Program	12.5	5	40.00
6. IT Proficiency Development Program	7.5	1.5	20.00
7. Safety & Quality & Environment based Development Program	42.5	7.5	17.65
8. Language Proficiency Development Program	2	-	-
9. New Staff Onboarding Program	37	17	45.95
	<b>169</b>	<b>63.5</b>	<b>37.57%</b>



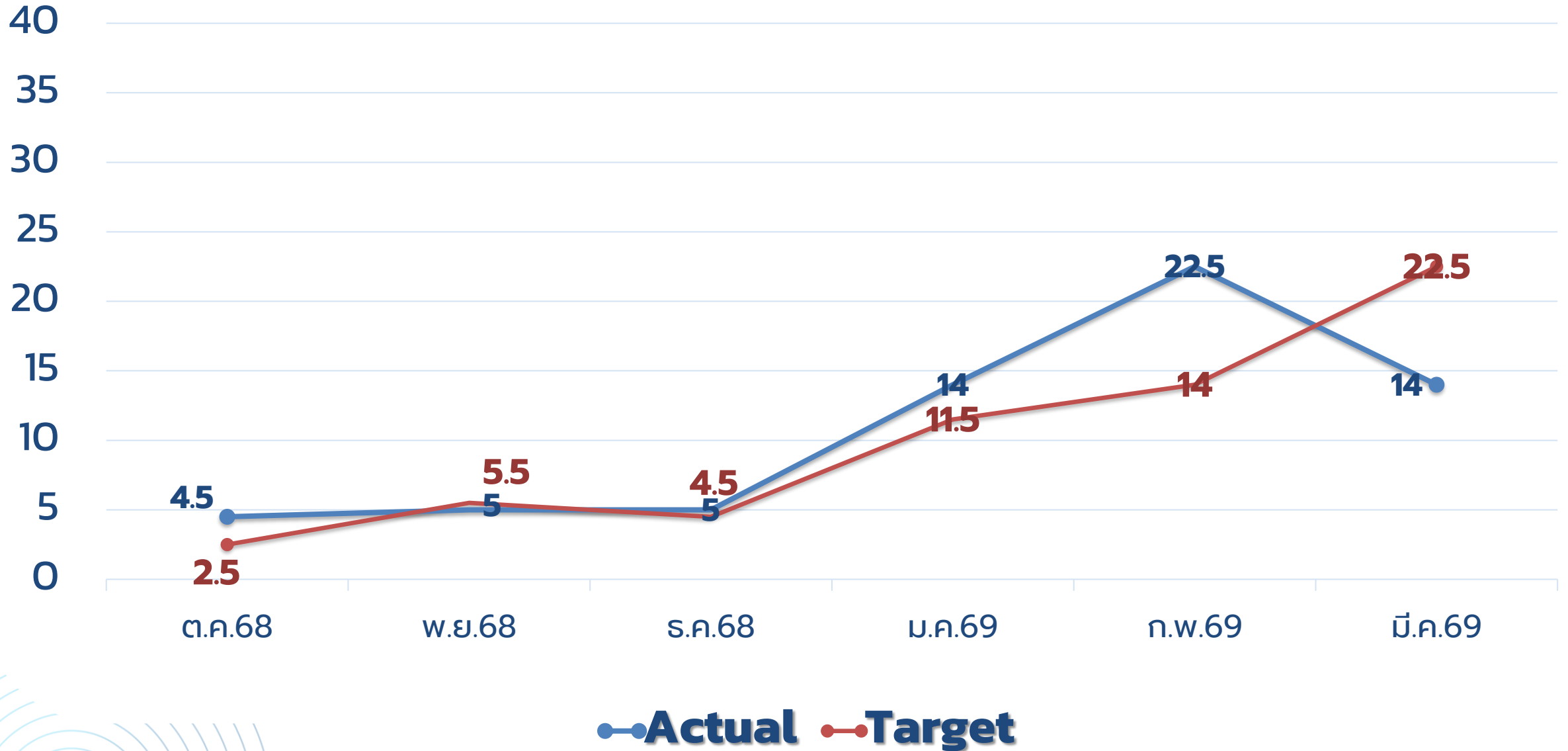
62.43%  
ส่วนที่รอดำเนินการ



เป้าหมาย 100%

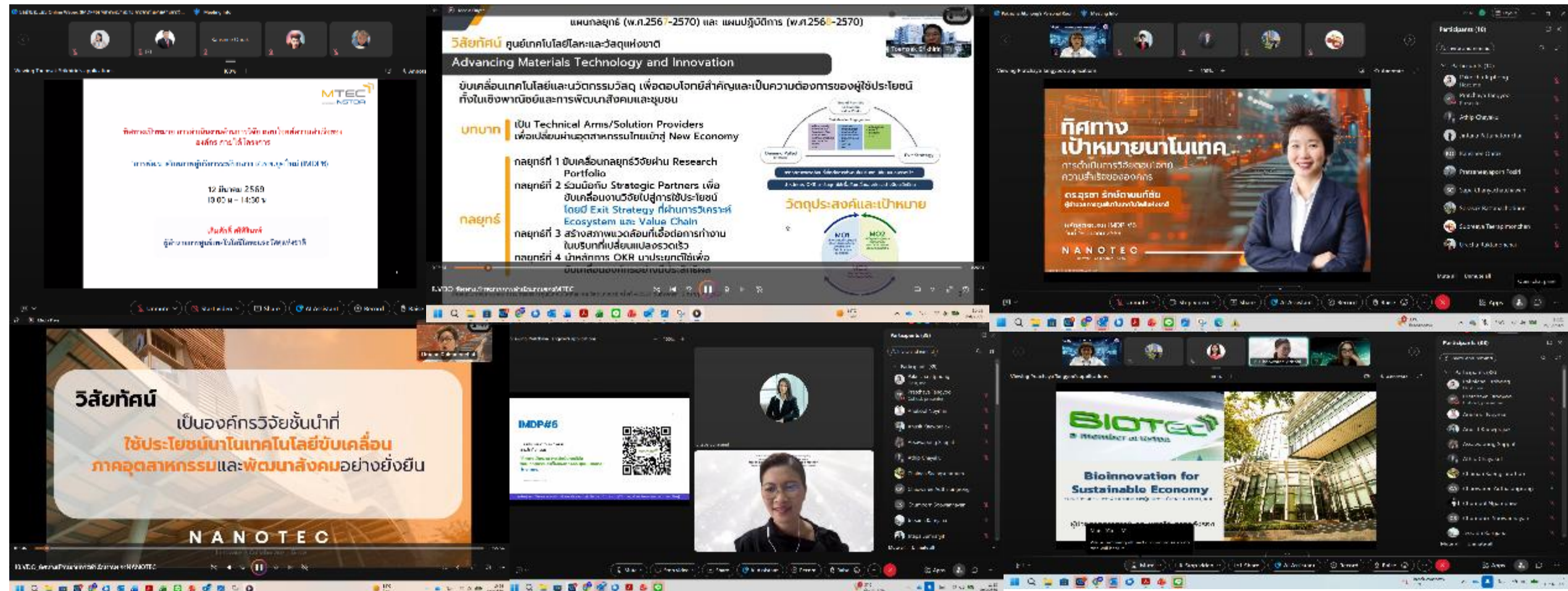
# จำนวนวันจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร สวทช. (แยกรายเดือน)

## TRAINING DAY PROGRESS





หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง IMDP#6 : NSTDA BASIC LEARNING: การบริหารงาน เงิน คน ทิศทางถ่ายทอดกลยุทธ์ สวทช. ทิศทางเป้าหมายการดำเนินการวิจัยฯ NECTEC ENTEC (20 ม.ค.- 6 มี.ค. 69)



หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง IMDP#6 : NSTDA BASIC LEARNING : ทิศทางเป้าหมาย MTEC BIOTEC NANOTEC (12 และ 19 มี.ค. 69) Online Webex (ช่วงมาตรการประหยัดพลังงาน)



หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง IMDP#6 : (NSTDA CARE) การสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม/สังเกตสุขภาพใจและทักษะการช่วยเหลือทางจิตใจเบื้องต้น [20 ก.พ. และ 30 มี.ค. 69]

# Functional Excellence Development Program

ภาพกิจกรรม



กิจกรรมปาฐกถาพิเศษ Inspiring the Future of Young Researchers: แรงแบบตาลใจจากผู้นำ สู่อนาคตนักวิจัยรุ่นใหม่

16 มกราคม 2569



ปรับวิธีคิด ปรับวิธีทำงานด้วยการบริหารความเสี่ยง

25 กรกฎาคม 2569

# Future Skill for Support Function

ภาพกิจกรรม



**การจัดซื้อจัดจ้าง: จากการจัดทำ TOR สู่การบริหารสัญญาที่มีประสิทธิภาพ** บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ พร้อมกรณีศึกษา 15 มกราคม 2569



**การบริหารงบประมาณ สวทช.: กฎหมาย กระบวนการจัดทำและบริหารงบประมาณ รุ่น 2**  
20 มกราคม 2569



**Presenting for Change**  
29-30 มกราคม 2569



**การสื่อสารเชิงบวกและศิลปะแห่งการบริการอย่างมืออาชีพ: Positive Communication & the Art of Professional Service**  
9 มีนาคม 2569



**การจัดทำหนังสือราชการและการสื่อสารด้วยเอกสารอย่างมีประสิทธิภาพ รุ่น 1**  
13 มีนาคม 2569



**การจัดทำหนังสือราชการและการสื่อสารด้วยเอกสารอย่างมีประสิทธิภาพ รุ่น 2**  
30 มีนาคม 2569

# Digital Capability Development Program

ภาพกิจกรรม



**AI เพื่อการเรียนรู้ - เข้าใจเครื่องมือและแนวทางประยุกต์ใช้**  
21 มกราคม 2569



**การจัดการเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Power Query ใน MS. Excel 365**  
23 กุมภาพันธ์ 2569



**การใช้ AI ในการบริหารกลยุทธ์องค์กร**  
26 กุมภาพันธ์ 2569



**AI เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล**  
27 กุมภาพันธ์ 2569



**การใช้งาน AI กับการจัดทำรายงานประชุม**  
13 มีนาคม 2569



**AI เพื่อการตัดสินใจและกลยุทธ์**  
26 มีนาคม 2569

# กิจกรรมพัฒนาทักษะทาง AI (Q2) ปีงบประมาณ 2569



01 AI เพื่อการเรียนรู้ เข้าใจเครื่องมือและแนวทางประยุกต์ใช้  
21 มกราคม 2569 | ผู้เข้าอบรม 107 คน |



02 การใช้ AI ในการบริหารกลยุทธ์องค์กร  
26 กุมภาพันธ์ 2569 | ผู้เข้าอบรม 44 คน |



03 AI เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล  
27 กุมภาพันธ์ 2569 | ผู้เข้าอบรม 124 คน |



04 การใช้งาน AI กับการจัดทำรายงานประชุม  
13 มีนาคม 2569 | ผู้เข้าอบรม 37 คน |



05 AI เพื่อการตัดสไลด์และกลยุทธ์  
26 มีนาคม 2569 | ผู้เข้าอบรม 106 คน |

# กิจกรรมพัฒนาทักษะทาง AI (อยู่ในระหว่างรอการจัดอบรม)

06 AI for Productivity: พลิกโฉมการทำรายงานการประชุม และ Presentation ด้วย NotebookLM  
11 พฤษภาคม 2569

07 Pitch Deck By Canva & AI  
21 พฤษภาคม 2569



**IT. SKILL**

## AI for Productivity

พลิกโฉมการทำรายงานการประชุม และ Presentation ด้วย NotebookLM

- สรุปข้อมูลอัตโนมัติแบบง่ายและครอบคลุม
- วิเคราะห์เชิงลึกพัฒนาความคิดสร้างสรรค์
- สร้างโครงร่างและสไลด์ Presentation ที่น่าสนใจ

**หัวข้อและกิจกรรม**

- การเตรียมข้อมูลและทำความเข้าใจระบบ (Input)**  
ทำความเข้าใจแนวคิดและหลักการการทำงานของ NotebookLM  
**Workshop:** ทรานส์เวิร์กเอกสาร เช่น ไฟล์เสียง, PDF และ Google Docs
- การจัดทำรายงานการประชุม (The Minutes)**  
เทคนิคการเขียนคำสั่ง (Prompt) เพื่อสรุปสาระสำคัญของงานที่มีประสิทธิภาพ  
**Workshop:** ให้ AI เจาะหาข้อมูลเฉพาะจุดจากเอกสารและไฟล์เสียง
- การเตรียมสื่อการนำเสนอ (The Slides)**  
สร้างสไลด์นำเสนอ  
การ Export ข้อมูลเพื่อใช้งานร่วมกับ PowerPoint/Canva

**11 พ.ค. 69** | **09:00 - 12:00** | **SD-601** สราญวิทย์  
**50 ที่นั่ง/รุ่น** | ลงทะเบียนผ่านระบบ e-Training

**โดย คุณณัฐพร นพรัตน์**  
นักวิชาการอาวุโส  
ศูนย์พัฒนาบุคลากร  
e-mail: so.onat@suraymarit.ac.th



**IT. SKILL**

## PITCH DECK BY CANVA & AI

ยกระดับการนำเสนอด้วย AI และเครื่องมือทันสมัย

**21 พ.ค. 69** | **09:00 - 12:00** | **SD-601** สราญวิทย์  
**50 ที่นั่ง/รุ่น** | ลงทะเบียนผ่านระบบ e-Training

- ออกแบบรวดเร็วด้วย AI
- ทำงานร่วมกับช่องทางประชาสัมพันธ์
- ดึงดูดนักลงทุนอย่างมืออาชีพ

**หัวข้อและกิจกรรม**

- Intro: Pitch Deck คืออะไร?**  
พื้นฐาน 10 สไลด์สำคัญที่ต้องมี และกฎ 10/20/30 (10 สไลด์, 20 นาที, พจนานุกรม 30-)
- Module 1:** วางแผนและร่างเนื้อหาด้วย AI  
ใช้ AI ช่วยคิดหัวข้อ มีโครง และแนวทางการนำเสนอ พร้อมสร้างกราฟที่สไลด์แรกทันที
- Module 2:** ออกแบบสไลด์ให้สวยงามและน่าเชื่อถือ  
เลือกเทมเพลต และใช้ AI สร้างภาพประกอบหรือไอคอนที่น่าสนใจ
- Module 3:** ใส่ลูกเล่นและกราฟนำเสนอ  
ชีวิตาของสไลด์ประกอบให้อ่านง่าย และใส่แอนิเมชันแบบมืออาชีพด้วย AI
- การบันทึกและส่งออกงาน  
วิธีพิมพ์ให้เป็น PDF, PowerPoint พร้อมเตรียมไฟล์ที่ดูสวยงาม

**โดย คุณกษิณกร พรหมดี**  
นักวิชาการ  
สถาบันพัฒนาบุคลากรแห่งอนาคต (CFA)

**50 ที่นั่ง/รุ่น** | ลงทะเบียนผ่านระบบ e-Training

**โดย คุณณัฐพร นพรัตน์**  
นักวิชาการอาวุโส  
ศูนย์พัฒนาบุคลากร  
e-mail: so.onat@suraymarit.ac.th

# AI FOR NSTDA (Knowledge & Practice Community)

## 1. วัตถุประสงค์



### Knowledge Hub

ศูนย์กลางแบ่งปันความรู้ด้าน AI จากผู้เข้าอบรมในหลักสูตร AI (ตั้งแต่ปี 2568 ร่วมกับทีมวิทยากร)



### workshop




มุ่งเน้นอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อประยุกต์ใช้ AI ได้จริงในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในห้องฝึกรอบรม

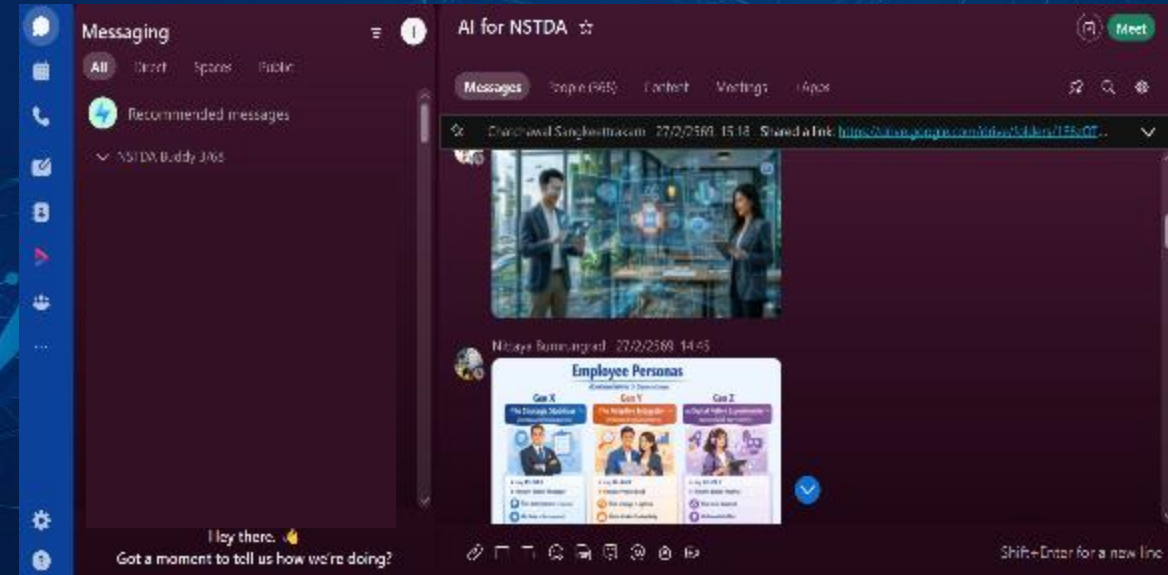


### Learning Culture

สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

## 2. ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

	ข้อมูลปัจจุบัน
จำนวนสมาชิก	368 คน (จากผู้เข้าอบรมในหลักสูตรด้าน AI) 
ช่องทางออนไลน์	Webex 
รูปแบบกิจกรรม	Hybrid Learning (สรุปความรู้ + ฝึกปฏิบัติจริง) 



**ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ**



Efficiency      Up-Reskill      Innovation

# 368 MEMBERS



# Safety & Quality & Environment based Development Program

ภาพกิจกรรม



ดับเพลิงขั้นต้น รุ่นที่ 1

26 กุมภาพันธ์ 2569



ประชุมพยาบาลเบื้องต้น รุ่นที่ 1

27 กุมภาพันธ์ 2569



ประชุมพยาบาลเบื้องต้น รุ่นที่ 2

6 มีนาคม 2569

# New Staff Onboarding Program

ภาพกิจกรรม



ปฐมนิเทศรอบย่อย (1 วัน) จำนวน 6 ครั้ง 5,16 มกราคม | 2,16 กุมภาพันธ์ | 2,16 มีนาคม 2569



ปฐมนิเทศรอบใหญ่ (3 วัน) รุ่น 2  
5-7 มกราคม 2569



ปฐมนิเทศรอบใหญ่ (3 วัน) รุ่น 3  
2,4-5 มีนาคม 2569

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 3.2 พัฒนากลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูง</b></p> <p>***</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลไกเตรียมความพร้อม</li> <li>- แผนพัฒนากลุ่ม Successor</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญ [ไตรมาส 1-2]</li> <li>2. จัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล [ไตรมาส 2]</li> <li>3. ดำเนินกิจกรรมตามแผนการพัฒนา [ไตรมาส 2-4]</li> </ol>	<p>ไตรมาสที่ 2 ดำเนินการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. อยู่ระหว่างการรวบรวมรายชื่อผู้บริหารระดับสูง Tier 3 เพื่อเตรียมดำเนินการประเมินคุณลักษณะความเป็นผู้นำตาม Personality Assessment Test</li> <li>2. จัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคลสำหรับผู้บริหารระดับสูง Tier 2 จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละความสำเร็จของกลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหาร สวทช. ร้อยละ 100</li> <li>2. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา Successor ผู้บริหารระดับสูงตามแผน ร้อยละ 100</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูงได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของสวทช. ภายในปี 2569</li> <li>2. ผู้สืบทอดตำแหน่ง Successor ผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ 100</li> <li>3. ผู้สืบทอดตำแหน่ง Successor ผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญมีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น Successor สามารถทดแทนตำแหน่งที่ว่างได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 35 ของแผนปี 2569</b></p>	

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

## ปัญหาและอุปสรรค

ล่าช้าเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง Tier 3 จึงอยู่การรวบรวมรายชื่อผู้บริหารระดับสูง Tier 3 เพื่อเตรียมดำเนินการประเมินคุณลักษณะความเป็นผู้นำตาม Personality Assessment Test และจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคลสำหรับผู้บริหารระดับสูง Tier2 ต้องใช้เวลาค่อนข้างเยอะ



## แนวทางแก้ไขปัญหา

ดำเนินการประเมินคุณลักษณะความเป็นผู้นำตาม Personality Assessment Test สำหรับผู้บริหารระดับสูง Tier 3 และสรุปผลภายในเดือนพฤษภาคม 2569



**EXCOM 2**  
Executive Communication Program

หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง เพิ่มอำนาจการสื่อสาร  
Be an executive who can "MOVE PEOPLE"

**Executive Communication Workshop**  
Executive Communication Fundamentals  
Storytelling in Inquiry & Move People  
Body Language for Leaders  
Public Speaking & Interview  
Executive Presentation  
Executive Interview  
Feedback & Difficult Conversations  
Media Strategy for Executives

**Case Study: วิกฤตการณ์โควิด**  
Real-time case studies for communication

**1:1 Private Coaching**  
Executive Personalized Communication Strategy

เปิดรับสมัคร วันที่ 25-กุมภาพันธ์ - 29 เมษายน 2569  
021 0308 - 2000 4

**บงส.13**  
หลักสูตร ฝึกอบรมด้านการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง  
Financial and Fiscal Management Program (for Senior Executives) (TFM)

เปิดรับสมัคร  
ตั้งแต่วันที่ 21 มีนาคม - 21 เมษายน 68

ค่าสมัคร: 260,000 บาท

สมัครผ่าน QR Code

ประกาศรายชื่อ  
**บงส.25**  
หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐ  
และกฎหมายมหาชน รุ่นที่ 25

เปิดรับสมัคร  
ผู้สนใจเข้าศึกษา

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร  
สำหรับผู้บริหารแห่งอนาคต

วปอ.บอ. รุ่นที่ 3 ประจำปี 2569

เปิดรับสมัคร ระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม 68 ถึงวันที่ 20 ธันวาคม 68  
สมัครผ่านระบบออนไลน์ที่ [www.thaindc.org](http://www.thaindc.org)

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 3.3 การพัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) [ไตรมาส 1-2]</li> <li>เสนอแผนการพัฒนาแก่ผู้บริหารที่ รับผิดชอบพิจารณาอนุมัติ [ไตรมาส 1-2]</li> <li>จัดทำจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนของพัสดุ [ไตรมาส 1-2]</li> <li>ดำเนินการงานตามแผนจัดฝึกอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ [ไตรมาส 2]</li> <li>รายงานผลความคืบหน้าการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารทุกไตรมาส [ไตรมาส 2-4]</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>เสนอแผนพัฒนาบุคลากร สวทช. ประจำปีงบประมาณ 2569 โดยผู้บริหารสายงานพิจารณาอนุมัติ เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2569</li> <li>จัดจ้างบริษัท ออดิโทเรียม จำกัด ตามกระบวนการพัสดุ เพื่อจัดฝึกอบรมหลักสูตร Presenting for Change สำหรับกลุ่มนักวิจัย</li> <li>ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรรายไตรมาส พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill for Support Function) มุ่งเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น ครอบคลุมการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการปรับตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสนับสนุนภารกิจขององค์กร โดยดำเนินการจัดอบรมตามแผนแล้ว จำนวน 5 หลักสูตร ดังนี้</li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนหลักสูตรที่จัดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีเทียบกับเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1) การจัดซื้อจัดจ้าง: จากการจัดทำ TOR สู่การบริหารสัญญาที่มีประสิทธิภาพ บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ พร้อมกรณีศึกษา</b> วันที่ 15 มกราคม 2569   ผู้เข้าอบรม 403 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 91.12% ด้านการรับรู้ 83.19%</li> <li><b>2) การบริหารงบประมาณ สวทช.: กฎหมาย กระบวนการจัดทำและบริหารงบประมาณ รุ่น 2</b> วันที่ 20 มกราคม 2569   ผู้เข้าอบรม 48 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 90.42% ด้านการรับรู้ 83.54%</li> <li><b>3) Presenting for Change</b> วันที่ 29-30 มกราคม 2569   ผู้เข้าอบรม 25 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 94.32% ด้านการรับรู้ 93.18%</li> <li><b>4) การสื่อสารเชิงบวกและศิลปะแห่งการบริการอย่างมืออาชีพ: Positive Communication &amp; the Art of Professional Service</b> วันที่ 9 มีนาคม 2569   ผู้เข้าอบรม 40 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 97.97% ด้านการรับรู้ 91.56</li> <li><b>5) การจัดทำหนังสือราชการและการสื่อสารด้วยเอกสารอย่างมีประสิทธิภาพ (2 รุ่น)</b> วันที่ 13 มีนาคม 2569   ผู้เข้าอบรม 90 คน รุ่น 2 30 มีนาคม 2569   ผู้เข้าอบรม 69 คน   ผลประเมินความพึงพอใจหลักสูตร 95.54% ด้านการรับรู้ 93.23%</li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> <li>คะแนนระดับความพึงพอใจจากผู้เรียนที่มีต่อหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> <li>ประเมินการรับรู้และเข้าใจในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

# Future Skill for Support Function

## ภาพกิจกรรม



**การจัดซื้อจัดจ้าง: จากการจัดทำ TOR สู่การบริหารสัญญาที่มีประสิทธิภาพ** บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ พร้อมกรณีศึกษา 15 มกราคม 2569



**การบริหารงบประมาณ สวทช.: กฎหมาย กระบวนการจัดทำและบริหารงบประมาณ รุ่น 2** 20 มกราคม 2569



**Presenting for Change** 29-30 มกราคม 2569



**การสื่อสารเชิงบวกและศิลปะแห่งการบริการอย่างมืออาชีพ: Positive Communication & the Art of Professional Service** 9 มีนาคม 2569



**การจัดทำหนังสือราชการและการสื่อสารด้วยเอกสารอย่างมีประสิทธิภาพ รุ่น 1** 13 มีนาคม 2569



**การจัดทำหนังสือราชการและการสื่อสารด้วยเอกสารอย่างมีประสิทธิภาพ รุ่น 2** 30 มีนาคม 2569

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 4.1 การสำรวจความผูกพันบุคลากร และจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน***</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สำรวจความผูกพันประจำปี 2569</li> <li>จัดทำแผนยกระดับความผูกพัน</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากร สวทช. และความพึงพอใจของบุคลากร สวทช. [ไตรมาส 2]</li> <li>รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลผลสำรวจความผูกพันของบุคลากร สวทช. และความพึงพอใจของ บุคลากร สวทช. [ไตรมาส 2-3]</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>วิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรประจำปี 2568 เพิ่มเติม ดังนี้             <ol style="list-style-type: none"> <li>คำถามปลายเปิด โดยแบ่งเป็น 5 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านโครงสร้างและกระบวนการบริหาร, ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร, ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสนับสนุน, ด้านสุขภาวะ ชีววิถีกำลังใจ และความผูกพัน</li> <li>ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มที่ Engaged, Passive และ Disengaged</li> </ol> </li> <li>จัดกิจกรรม “Action Plan Workshop” เพื่อพัฒนา Employee Engagement (ที่มหาวิทยาลัย โดยบริษัท KEEN PROFILE) เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2569 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุม SD-601 อาคารสราญวิทย์ โดยผู้เข้าร่วมจำนวน 60 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงที่สามารถตัดสินใจและสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนิน Action Plan ได้ และผู้บริหารระดับกลางที่เข้าใจบริบทการทำงานจริงและสามารถเชื่อมโยงกลยุทธ์กับการปฏิบัติได้ของแต่ละศูนย์/สายงาน</li> </ol>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการสำรวจความผูกพันบุคลากร และจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน ร้อยละ 100</li> </ol>		
<p><b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนายกระดับความผูกพันบุคลากร สวทช. ประจำปี 2568 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80</li> <li>ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรม/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการยกระดับความผูกพันบุคลากร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80</li> <li>ระดับคะแนนความผูกพันบุคลากร สวทช. ปี 2569 ไม่ต่ำกว่า 56 คะแนน</li> <li>จำนวนบุคลากรเข้าร่วมการสำรวจความผูกพัน ปี 2569 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> </ol>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 25 ของแผนปี 2569</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอรายงานความคืบหน้าผลการวิเคราะห์การสำรวจความผูกพันบุคลากร สวทช. ประจำปี 2568 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการผู้บริหาร สวทช. เมื่อวันที่ 17 มี.ค. 69 โดยมติที่ประชุมเห็นชอบข้อเสนอเชิงกลยุทธ์เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากร และเห็นชอบในการนำแนวทางการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้ในการสำรวจความผูกพันบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ 2569 ซึ่งขณะนี้ อยู่ระหว่างกระบวนการแจ้งความอนุเคราะห์ขอชุดคำถามการสำรวจ Engagement และขอคำแนะนำในการวิเคราะห์ผลการสำรวจไปยังสำนักงาน ก.พ. และ<b>เตรียมดำเนินการสำรวจของปีงบประมาณ 2569 ต่อไป</b></li> </ol>

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

## ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากกระบวนการพิจารณาผลการสำรวจความผูกพันบุคลากร ประจำปี 2568 ในที่ประชุมผู้บริหารให้นำผลสำรวจที่ได้รับไปวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะประเด็นเชิงลึกในคำถามปลายเปิด เพื่อให้มั่นใจว่าการวิเคราะห์ผล การระบุปัจจัยปัญหา และแนวทางแก้ไขที่จะนำไปสู่ Action Plan สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาขององค์กร

ทั้งนี้ ความละเอียดในขั้นตอนการพิจารณาดังกล่าวมีความสำคัญต่อการกำหนดข้อคำถามในการสำรวจของปี 2569 **จึงส่งผลให้ยังไม่สามารถดำเนินการสำรวจ ประจำปี 2569 ได้ตามแผน**



## แนวทางแก้ไขปัญหา

ดำเนินการปรับปรุงและวิเคราะห์ผลการสำรวจให้ชัดเจน เพื่อนำมาเป็นแนวทางการออกแบบข้อคำถามในการสำรวจของปี 2569 ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับเป้าหมายองค์กรมากยิ่งขึ้น



**วิเคราะห์จาก  
คำถามปลายเปิด  
(open end)  
แบ่งเป็น 5 มิติ**

**1. โครงสร้างและกระบวนการบริหาร**

- โครงสร้างและขั้นตอนงานซับซ้อน ทำให้การทำงานหนักกว่าที่ควร ไม่ทันต่อภารกิจ
- ระบบอนุมัติและจัดซื้อ/จัดจ้างล่าช้าเกินไป ส่งผลให้ขาดความคล่องตัวและกระทบต่อการบริหารจัดการการทำงาน
- นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เปลี่ยนบ่อยครั้ง ไม่มีการสื่อสารที่ทั่วถึง ทำให้หน่วยงานทำงานไม่ตรงต่อทิศทาง
- การกำหนด KPI และติดตามไม่ครบถ้วนและจริงจัง ทำให้การประเมินผลไม่สะท้อนผลงาน และบุคลากรไม่ชัดเจนในเป้าหมายงาน  
(≈ 1,934 ความเห็น)

**2. การบริหารทรัพยากรบุคคล**

- การประเมินผลงานไม่โปร่งใส ไม่สะท้อนผลงานจริง
- กระบวนการเลื่อนตำแหน่งและการให้ค่าตอบแทนไม่มีประสิทธิภาพ และมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรไม่สามารถคาดการณ์ความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างแน่นอน
- ภาระงานเกินกำลัง คนไม่ทันต่อ
- บุคลากรขาดโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

(≈ 1,460 ความเห็น)

**4. ผู้บังคับบัญชาและวัฒนธรรมองค์กร**

- ผู้บังคับบัญชามองข้ามการปรึกษาหารือความคิดเห็น และมีแนวโน้มใช้อำนาจหรืออคติในการตัดสินใจ
- วัฒนธรรมองค์กรยังขาดความเป็นอิสระ โดยมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง
- การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้ไม่สามารถรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานได้อย่างครบถ้วน
- การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่ราบรื่น ทำให้เกิดการทำงานแบบแยกส่วนและขาดความร่วมมือ
- บุคลากรทั่วไปได้โอกาสลงรับฟังความคิดเห็นจาก ผู้บังคับบัญชา  
ภายในองค์กร  
(≈ 1,064 ความเห็น)

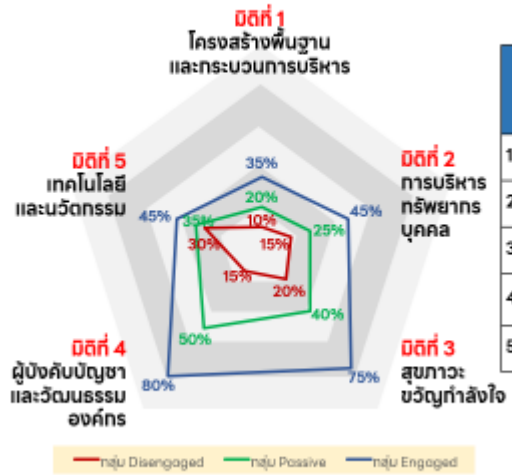
**5. เทคโนโลยีและนวัตกรรม**

- ระบบสารสนเทศภายในมีความซับซ้อนและไม่เชื่อมโยงกัน ทำให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อน
- เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ใช้อยู่ล้าสมัยและไม่ทันสมัยต่อการดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- ระบบและกระบวนการมีความซับซ้อน และใช้เวลานาน ในการจัดซื้อจัดจ้าง
- บุคลากรที่เกี่ยวข้องไม่มีการพัฒนาความรู้และอัปเดต ทักษะทางของตนเอง  
อย่างต่อเนื่อง  
(≈ 610 ความเห็น)

**3. สุขภาวะ ขวัญกำลังใจ และความผูกพันของบุคลากร**

- ภาระงานหนักเกินกำลัง ส่งผลให้ลดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work-Life Balance)
- ขาดการขึ้นทะเบียนและประเมินผล ส่งผลให้เกิดความกังวลในหน้าที่งาน
- ระบบสวัสดิการที่มีแนวโน้มลดลงเรื่อยๆ ส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิตและสุขภาพอย่างถึง
- สภาพแวดล้อมการทำงานไม่เอื้ออำนวยและแรงกดดันสูง
- บุคลากรมีความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงและเส้นทางสายอาชีพในอนาคต  
(≈ 1,248 ความเห็น)

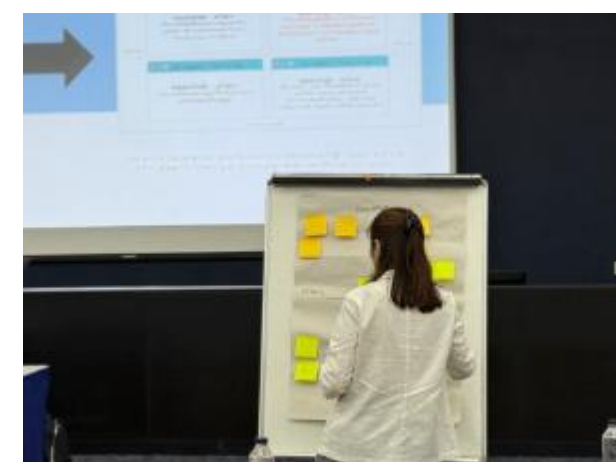
สัดส่วนความคิดเห็นเชิงบวกจากคำถามปลายเปิดใน 5 มิติ จำแนกตามกลุ่ม Engagement



ประเด็น	ความเห็นด้านบวก		
	Engaged	Passive	Disengaged
1. โครงสร้างและกระบวนการบริหาร	35%	20%	10%
2. การบริหารทรัพยากรบุคคล	45%	25%	15%
3. สุขภาวะ ขวัญกำลังใจ	75%	40%	20%
4. ผู้บังคับบัญชาและวัฒนธรรมองค์กร	80%	50%	15%
5. เทคโนโลยีและนวัตกรรม	45%	35%	30%



5



แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<b>HRS 4.2 การสร้างกลไกการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติและสร้างความ ภาคภูมิใจให้บุคลากร</b>	1. ทบทวนกิจกรรมและรูปแบบ รางวัลประจำปี 2568 รวมทั้ง ประชุมหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง [ไตรมาส 2]  2. ดำเนินการคัดเลือกรายชื่อผู้ที่ จะได้รับรางวัลตามเกณฑ์ ประจำปี 2569 และดำเนิน กิจกรรมตามแผน [ไตรมาส 2-4]  <b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b>	1. ทบทวนกิจกรรมและรูปแบบรางวัล โดยประกอบไปด้วยมิติเกณฑ์การพิจารณาการคัดเลือก จำนวน 4+1 มิติ ดังนี้ 1) ตอบโจทย์นโยบาย/ภารกิจสำคัญขององค์กร 2) การนำผลงานไปใช้ประโยชน์ และการสร้างรายรับ 3) การใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ 4) นโยบายการทำงาน และปรับปรุงกระบวนการ 5) รางวัลที่เป็นการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานในแต่ละวัน โครงการส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรมและปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในองค์กร [iStyle]  <b>2. จัดงาน NSTDA Rewarding and Recognition 2025</b> เมื่อวันพุธที่ 18 กุมภาพันธ์ 2569 ณ ห้อง Auditorium อาคาร CC มีผู้เข้าร่วมงานกว่า 200 คน ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาใน การมอบรางวัล เป็นผลงานที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สิ้นสุด ณ วันที่ 30 ก.ย. 68 โดยประกอบไปด้วยมิติเกณฑ์การพิจารณาการคัดเลือกจำนวน 4 มิติ รวมถึงรางวัลโครงการ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในองค์กร [iStyle] จำนวน 40 รางวัล  3. อยู่ระหว่างการดำเนินการร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณารางวัล NSTDA Rewarding and Recognition 2026 โดยเชิญบุคคลจากภายนอกมาร่วมเป็นกรรมการ
<b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b> 1. ร้อยละความสำเร็จของการสร้างกลไกการยก ย่องชมเชย เชิดชูเกียรติและสร้างความ ภาคภูมิใจให้บุคลากร ร้อยละ 100		
<b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b> 1. จำนวนกิจกรรมการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติ และสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร 1 ครั้งต่อ ปี		

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

# NSTDA REWARDING & RECOGNITION 2025



สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.)  
โดยฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร (HROD)  
จัดพิธีมอบรางวัล NSTDA Rewarding & Recognition 2025  
เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2569 ณ ห้องออดิทอเรียม  
อาคารศูนย์ประชุมอุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย

เพื่อเชิดชูเกียรติบุคลากรและหน่วยงานภายใน สวทช. ที่มีผลงานโดดเด่นในการขับเคลื่อนวิทยาศาสตร์  
เทคโนโลยี และนวัตกรรม (วทน.) ให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ชูกิจ สิมปีจันทร์  
ผู้อำนวยการ สวทช. เป็นประธานในพิธีและกล่าวแสดงความยินดีพร้อมคณะผู้บริหาร สวทช. เข้าร่วมงาน

## รางวัลครอบคลุม 4 มิติหลัก จำนวน 40 รางวัล

### มิติที่ 1 การตบโจทย่นโยบายและการก้าสำคัญ ขององค์กร

เป็นโครงการภายใต้ S&T Implementation for Sustainable Thailand โดยคิดเสียดจากโครงการที่สามารถสร้างประโยชน์  
แก่ผู้รับได้อย่างกว้างขวาง สร้างมูลค่าผลกระทบทางเศรษฐกิจ  
สังคม และสิ่งแวดล้อมจากการต่อยอดนวัตกรรม มีมูลค่าการ  
ลงทุนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่โดดเด่น และส่งเสริม  
ความร่วมมือระหว่างศูนย์และสาขาภายใน เพื่อสะท้อนถึงความสำเร็จ  
ของการนำ วทน. มาขับเคลื่อนประเทศสู่ความยั่งยืน

### มิติที่ 2 การนำผลงานไปใช้ประโยชน์และสร้างรายรับ

เป็นการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม ไปประยุกต์ใช้จนเกิด  
ผลกระทบซึ่งอยู่ในรูปแบบโครงการรับจ้างวิจัย/ร่วมวิจัย การ  
อนุญาตให้ใช้สิทธิ การได้รับทุนอุดหนุนวิจัยทั้งภายในประเทศและ  
ต่างประเทศ รวมถึงโครงการที่มีรายได้จากการรับจ้างวิจัย/ร่วมวิจัย  
ที่มีมูลค่าสูงสุด

### มิติที่ 3 การใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ

พิจารณาจากหน่วยงานระดับกลุ่มวิจัยที่มีจำนวนผลงานตีพิมพ์  
ในวารสารนานาชาติระดับคุณภาพสูงมากที่สุด โดยใช้ข้อมูลจาก  
ฐาน SciVal ซึ่งอ้างอิงข้อมูลต้นจาก Scopus

### มิติที่ 4 การพัฒนาโยบายและกระบวนการทำงาน ภายในองค์กร

เป็นการบูรณาการดำเนินงานซึ่งกันและกันที่เป็กร้างโดยใช้ทักษะ  
ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญต่างๆ สร้างจิตสำนึก  
รับผิดชอบ ร่วมกันสร้างนวัตกรรมและสร้างคุณค่าการทำงาน  
ให้เกิดประโยชน์ทุกภาคส่วนเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหาร  
องค์กรสมัยใหม่ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามทิศทางเป้าหมายขององค์กร



รวมถึง 1 ประเภทรางวัล โครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงกระบวนการทำงาน  
ภายในองค์กร (iStyle)



แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 4.3 จัดกิจกรรมสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต ภาย ทรัพย์สิน</b></p>	<p>1. ดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต ภาย ทรัพย์สิน ตามแผนที่กำหนด (ไตรมาส1-4)</p>	<p>1. ดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต ภาย ทรัพย์สิน ดังนี้</p> <p><b>1.1 กิจกรรม NSTDA Care</b></p> <p>1.1.1 การบริการปรึกษาแบบรายบุคคล โดยอาจารย์คณะจิตวิทยา จุฬาฯ วันที่ 9,23 ม.ค. วันที่ 3,17 ก.พ. และวันที่ 2,16 มี.ค. 2569 รวม 18 ชั่วโมง ผู้เข้ารับบริการ 18 คน</p> <p>1.1.2 การบรรยายเชิงจิตวิทยา “การสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม” โดย รศ.ดร.สมบุญ จารุเกษมทวิ คณะจิตวิทยา จุฬาฯ วันที่ 20 ก.พ. 2569 เวลา 13.00-15.00 น. ผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง 35 คน</p> <p>1.1.3 การบรรยายเชิงจิตวิทยา “การสังเกตสุขภาพใจของคนในทีมและทักษะในการช่วยเหลือทางจิตใจเบื้องต้น” โดย รศ.ดร.กฤษยา พิเศษฐิสังขการ คณะจิตวิทยา จุฬาฯ วันที่ 30 มี.ค. 2569 เวลา 13.00-15.00 น. ผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มผู้บริหาร 36 คน</p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <p>1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรมสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต ภาย ทรัพย์สิน ตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 100</p>		<p><b>1.2 สโมสร สวทช. โดยชมรมชาวพุทธ สวทช. จัดกิจกรรมตักบาตรภายใน อวก.</b></p> <p><b>1.3 สโมสร สวทช. จัดกิจกรรม NSTDA Club Day</b></p> <p><b>1.4 กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และบำเพ็ญสาธารณกุศล กับหน่วยรับบริจาคโลหิตเคลื่อนที่ จากสภาอากาศไทย</b> วันศุกร์ที่ 23 มกราคม 2569 ณ ห้องประชุม CO-113 อาคารสำนักงานกลาง สวทช. จำนวนโลหิตที่ได้รับในหน่วยเคลื่อนที่ จำนวนผู้ลงทะเบียน 118 ราย จำนวนโลหิตที่ได้รับ 102 ราย</p> <p><b>1.5 กิจกรรมวางแผนชีวิตและการเงิน</b></p> <p>1.5.1 จัดกิจกรรมสื่อสาร NSTDA Provident Fund วันอังคารที่ 17 มีนาคม 2569 เวลา 14.00-16.00 น. ออนไลน์ผ่าน Cisco WebEx รับฟังการบรรยายจาก บลจ.เอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน) มีผู้เข้าร่วมประมาณ 340 คน</p> <p>1.5.2 จัดกิจกรรมการสื่อสารด้านการเงินสำหรับบุคลากรเกษียณอายุงาน ปีงบประมาณ 2569-2571 โดยวิทยากรจาก บลจ.เอ็มเอฟซี และงานบริหารผลประโยชน์และประเมินผล HRSS ในวันพฤหัสบดีที่ 26 มีนาคม 2569 เวลา 10.00-12.00 น. ณ ห้องประชุม CO-113 อาคารสำนักงานกลาง สวทช. และ Online มีผู้เข้าร่วม 33 คน onsite 28 คน online 5 คน</p>
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <p>1. จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต ภาย ทรัพย์สิน 10 กิจกรรม ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.2569</p>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	

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

แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<b>HRS 4.3 จัดกิจกรรมสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต ภาย ทรัพย์สิน</b>	1. ดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต ภาย ทรัพย์สิน ตามแผนที่กำหนด [ไตรมาส1-4]	1. ดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต ภาย ทรัพย์สิน ดังนี้ (ต่อ) <b>1.6 กิจกรรมตักบาตรภายใน อวก.</b> 1.6.1 สวทช. จัดกิจกรรมตักบาตรภายใน อวก. เนื่องในโอกาสครบรอบวันสถาปนา สวทช. 34 ปี [เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2568] และต้อนรับวันขึ้นปีใหม่ 2569 เพื่อความเป็นสิริมงคล โดย ศาสตราจารย์ ดร. ชูกิจ ลิมปิจำนงค์ ผู้อำนวยการ สวทช. และคณะผู้บริหาร พร้อมทั้งบุคลากรและสมาชิกประชาคม อวก. วันที่ 8 มกราคม 2569 ณ บ้านวิทยาศาสตร์สิรินธร อุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย มีผู้เข้าร่วมประมาณ 100 คน 1.6.2 ชมรมชาวพุทธ สวทช. จัดกิจกรรมตักบาตรภายใน อวก. วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2569 ณ ลานอเนกประสงค์ สำนักงานกลาง มีผู้เข้าร่วมประมาณ 50 คน 1.6.3 ชมรมชาวพุทธ สวทช. จัดกิจกรรมตักบาตรภายใน อวก. วันที่ 10 มีนาคม 2569 ณ ลานอเนกประสงค์ สำนักงานกลาง มีผู้เข้าร่วมประมาณ 50 คน
<b>ตัวชี้วัดนำ [Leading Indicator]</b> 1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรมสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต ภาย ทรัพย์สิน ตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 100		<b>1.7 กิจกรรมบรรยายธรรมและฝึกปฏิบัติธรรม</b> 1.7.1 ชมรมชาวพุทธ สวทช. จัดกิจกรรมบรรยายธรรมและฝึกปฏิบัติธรรม เนื่องในวันมาฆบูชา วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2569 ณ ห้องพระ สวทช. 310 ชั้น 3 อาคาร Incubator Wing มีผู้เข้าร่วมประมาณ 20 คน
<b>ตัวชี้วัดตาม [Lagging Indicator]</b> 1. จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต ภาย ทรัพย์สิน 10 กิจกรรม ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.2569	<b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b>	




\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)



กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และบำเพ็ญสาธารณกุศล  
ร่วมกับหน่วยรับบริจาคโลหิตเคลื่อนที่ จากสภากาชาดไทย

-  วันศุกร์ที่ 23 มกราคม 2569
-  เวลา 09:00 - 15:00 น.
-  ณ ห้องประชุม CO-113  
อาคารสำนักงานกลาง สวทช.

จำนวนโลหิตที่ได้รับในหน่วยเคลื่อนที่

 จำนวนผู้ลงทะเบียน **118** ราย

 จำนวนโลหิตที่ได้รับ **102** ราย





## การบรรยายเชิงจิตวิทยา : การสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม (20 ก.พ. 2569)



## การบรรยายเชิงจิตวิทยา : การสังเกตสุขภาพใจของคนในทีมและทักษะในการช่วยเหลือทางจิตใจเบื้องต้น (30 มี.ค. 2569)



**สโมส สวทช. โดยชมรมชาวพุทธ สวทช. จัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติธรรม เนื่องในวันมาฆบูชา**  
วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2569 ณ ห้องพระ สวทช. 310 ชั้น 3 อาคาร Incubator Wing มีผู้เข้าร่วมประมาณ 20 คน



**ประชาสัมพันธ์**

**ชมรมพุทธ สวทช.**

เนื่องในวันมาฆบูชา ที่จะมีมาตั้งแต่ 3 ปีก่อน 69 เพื่อเป็นน้อมระลึกถึงพระคุณขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า และเป็นสริมงคลแก่ตนเอง ขอเชิญชวนเพื่อนพนักงานมาฝึกปฏิบัติธรรม

“ วันพฤหัสบดีที่ 26 ก.พ. 69 เวลา 13.00 - 14.00 น. ”

ที่ห้องพระ สวทช. อาคาร Incubator Wing ชั้น 3 ห้อง 310 (รับจำนวนจำกัด) โดยมีพระอาจารย์สุเมธ ชุตติวโร วัดปัญญานันทาราม มาเป็นพระวิทยากร



ลงทะเบียน : <https://www.nstda.or.th/r/4gkC7>



สโมสร สวทช. โดยชมรมชาวพุทธ สวทช. จัดกิจกรรมตักบาตรภายใน อวก.  
วันที่ 10 มีนาคม 2569 ณ ลานอเนกประสงค์ สำนักงานกลาง มีผู้เข้าร่วมประมาณ 50 คน



**ประชาสัมพันธ์**  
**ชมรมพุทธ สวทช.**

ขอเรียนเชิญเพื่อนพนักงาน สวทช. และประชาคม อวก. ทุกท่าน  
ร่วมทำบุญใส่บาตร ฝึกกรรม ประจำเดือน มีนาคม  
" เดือนมาฆบูชา น้อมศรัทธา ตาม คีล กาวนา "  
แต่พระภิกษุสงฆ์ จำนวน ๕ รูป จาก วัดปัญญาบันฑิตาราม จังหวัดปทุมธานี

**วันอังคารที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๙ เวลา ๗.๕๐**

ณ ลานอเนกประสงค์ อาคารสำนักงานกลาง (หน้าอาคารอำนวยการ)  
ประจำทุก \* วันอังคาร สัปดาห์แรกของเดือน "





ชมรมพุทธ สวทช.






# กิจกรรมวางแผนชีวิตและการเงิน

1.5.1 จัดกิจกรรมสื่อสาร NSTDA Provident Fund  
วันอังคารที่ 17 มีนาคม 2569 เวลา 14.00-16.00 น. แบบ  
Online ผ่านโปรแกรม Cisco WebEx มีผู้เข้าร่วมประมาณ 340 คน



ผู้บรรยาย คุณสุนทรีย์



บจ. MFC

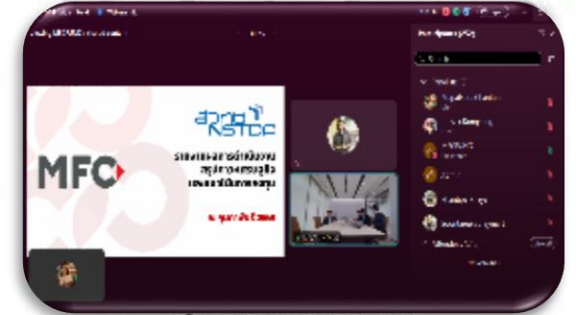


## หัวข้อนำเสนอ



- 1 รายงานผลการดำเนินงานกองทุน ณ 28 กุมภาพันธ์ 2569
- 2 สรุปรายละเอียดนโยบายการลงทุน
- 3 สรุปภาวะเศรษฐกิจและแนวโน้มการลงทุน
- 4 ประกาศจากสำนักงาน กสท. (เรื่องการสืบเปลี่ยนแผนการลงทุน)


จำนวนสมาชิก: 2,639 คน




# กิจกรรมวางแผนชีวิตและการเงิน

1.5.2 จัดกิจกรรมการสื่อสารด้านการเงินสำหรับบุคลากรเกษียณอายุงาน ปีงบประมาณ 2569-2571 โดยวิทยากรจาก บลจ.เอ็มเอฟซี และงานบริหารผลประโยชน์และประเมินผล HRSS

 วันพฤหัสบดีที่ 26 มีนาคม 2569  
เวลา 10.00-12.00 น.

 ณ ห้องประชุม CC-113 อาคารสำนักงานกลาง สวทช. และ Online

 มีผู้เข้าร่วมประมาณ 33 คน  
onsite 28 คน online 5 คน



แผนการดำเนินการปี 69	เป้าหมายไตรมาส 2	ผลการดำเนินการ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2569
<p><b>HRS 4.4 การส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม** และต่อต้านการทุจริต</b></p>	<p>1. ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และโครงการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบตามแผนที่กำหนด พร้อมพร้อมทั้งกำกับหน่วยงานภายในในการดำเนินกิจกรรม โดยจัดทำรายงานผลความก้าวหน้าตามแผนทุก 6 เดือน [ไตรมาส 1-3]</p>	<p>1. หน่วยงานดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและโครงการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบตามแผนที่กำหนด โดยสรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้</p> <p><b>แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม</b></p> <p>1) เข้าร่วมการประชุมชี้แจงการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 1 [พ.ศ. 2566-2570] ประจำปี 2569 เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2569</p>
<p><b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b></p> <p>1. ร้อยละของกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบของ สวทช. ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 100</p>	<p>2. วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการติดตามความก้าวหน้า เพื่อใช้ในการปรับปรุงและยกระดับประสิทธิภาพของกิจกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด [ไตรมาส 2-3]</p>	<p><b>การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)</b></p> <p>1) เข้าร่วมฟัง “การชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง อว. และหน่วยงานภาครัฐ ประเภทสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569” เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2569 ซึ่งจัดโดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวง อว. [ศปท.อว.] โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการประชุม ได้แก่ ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร เข้าร่วมรับฟัง ณ โรงแรมทีเค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชัน กรุงเทพฯ และฝ่ายนโยบาย แผนงาน และงบประมาณ ฝ่ายบริการความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ฝ่ายพัสดุ สำนักผู้อำนวยการ เข้าร่วมรับฟังผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ [Zoom Meeting]</p> <p>2) ประสานงานกับสำนักงาน ป.ป.ช. ในการจัดเก็บข้อมูลแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบที่กำหนด</p> <p>3) ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลผู้มีอำนาจอนุมัติในระบบ ITAS ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับโครงสร้างการนิรหางาน</p> <p>4)หารือร่วมกับฝ่ายนโยบาย แผนงาน และงบประมาณ เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2569 เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดทำข้อมูลรายงาน ให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด</p>
<p><b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b></p> <p>1. ร้อยละของบุคลากร สวทช. ที่มีค่านิยมสอดคล้องกับหลักคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ยอมรับการทุจริต ร้อยละ 80</p> <p>2. จำนวนหน่วยงานภายในที่มีส่วนร่วมในการจัดหรือสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริต 5 หน่วยงาน</p> <p>3. จำนวนมาตรการหรือกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตที่ได้รับการจัดทำและประกาศใช้ภายใน สวทช. 3 มาตรการ/กลไก</p>	<p><b>ผลสำเร็จร้อยละ 50 ของแผนปี 2569</b></p>	<p><b>การประเมินองค์กรคุณธรรม</b></p> <p>1) เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การประเมินองค์กรคุณธรรม อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569” เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2569 ซึ่งจัดโดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวง อว. [ศปท.อว.] ณ อาคารอุดมศึกษา 1 สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ศรียุทธยา)</p> <p><b>การประเมินความเสี่ยงการทุจริต</b></p> <p>1) หารือร่วมกับฝ่ายติดตามประเมินผลองค์กร และฝ่ายพัสดุ เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2569 เพื่อชี้แจงถึงกรอบแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต และคัดเลือกกระบวนการด้านการจัดซื้อจัดจ้างที่มีมูลค่าสูงสุดของ สวทช. สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</p> <p>2. ดำเนินการติดตามความก้าวหน้าของกิจกรรมตามแผน และเริ่มวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการดำเนินงานในระยะต้น โดยพบว่าการประชุมหลักเกณฑ์การประเมิน ITA มีความล่าช้า ส่งผลให้การวางแผนการดำเนินกิจกรรมล่าช้าตามไปด้วย อีกทั้งแนวทางการดำเนินงานในบางขั้นตอนยังขาดความชัดเจน โดยอยู่ระหว่างการสรุปแนวทางการประเมิน รวมถึงแนวทางการติดตาม รวมทั้งได้มีการหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด</p>

\* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

\* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

\* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)