# แผนกลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี พ.ศ. 2566 - 2570

(ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)

และ

# แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร และพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี พ.ศ. 2569

ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

# สารบัญ


| | |
|---|---|
| 1. บทสรุปผู้บริหาร | 3 |
| 2. ความเป็นมา | 5 |
| 3. วิสัยทัศน์ | 9 |
| 4. พันธกิจ | 9 |
| 5. ค่านิยมหลัก | 10 |
| 6. การกำกับดูแลกิจการที่ดี | 11 |
| 7. กรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Framework) | 14 |
| 8. เป้าหมายการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2569) | 15 |
| 9. กลยุทธ์ของ สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 | 16 |
| 10. ความเสี่ยงหลักของแผนกลยุทธ์ | 19 |
| 11. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล | 21 |
| 12. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ของ สวทช. | 23 |
| 13. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร | 24 |
| 14. แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2569) | 25 |
| 16. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 | 26 |
| **ภาคผนวก** | 56 |
| ความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กับแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569) | 57 |
| กระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี พ.ศ. 2569 | 58 |

# 1. บทสรุปผู้บริหาร

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดทำขึ้นจากการทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ปี พ.ศ. 2568 โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ 5 ปี ของ สวทช. (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569) และได้พิจารณาปรับปรุงแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง รวมทั้งริเริ่มโครงการที่มีความจำเป็นใหม่ ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญภายใต้แผนกลยุทธ์ สวทช. คือ การปรับวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เป็น “ขุมพลังหลักด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน” โดยยังคงไว้ซึ่งกลยุทธ์หลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) การขับเคลื่อนแผนงาน S&T Implementation for Sustainable Thailand (STIST) ร่วมกับพันธมิตรสำคัญ เพื่อขยายผลการใช้ประโยชน์ 2) การสร้างความเข้มแข็งและความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีฐานสำคัญ เพื่อรองรับความต้องการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ 3) การส่งเสริมการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานของ สวทช. ควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม 4) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน

ทั้งนี้ สวทช. ยังคงให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนแผนงานเชิงยุทธศาสตร์ ผ่าน Battle 12 เรื่อง และ Pre-battle 12 เรื่อง เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ และสร้างขีดความสามารถทางเทคโนโลยีให้อยู่ในระดับแนวหน้าในสาขาที่มีศักยภาพในอนาคต พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาบุคลากรด้าน วทน. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจและชุมชน โดยมุ่งพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีบุคลากรที่มีทักษะสูง มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และมีกลไกบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อโจทย์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างทันท่วงที โดยเฉพาะการเสริมสร้างทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI)

สำหรับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ด้วยกรอบ SWOT และ TOWS Analysis เพื่อระบุโอกาส ความท้าทาย จุดแข็ง และจุดอ่อนของบุคลากร อันนำไปสู่การกำหนดแผนปฏิบัติการที่เหมาะสม โดยมีสาระสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ การวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจ การลดอัตราการสูญเสียบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง การพัฒนาและเสริมทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) ให้แก่บุคลากรทุกระดับ การ

ยกระดับคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการฉบับนี้ จึงเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการขับเคลื่อนพันธกิจของ สวทช. โดยเชื่อมั่นว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยหลักที่จะผลักดันให้องค์กรก้าวเดินไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ด้วยศักยภาพทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

## วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

HR SO1 สวทช. มีการวางแผนการบริหารจัดการกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกำลังหลักในการพัฒนาด้าน วทน. ของประเทศ

HR SO2 บุคลากร สวทช. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ สามารถทำงานร่วมกับพันธมิตรที่สำคัญ เพื่อตอบ S&T Ecosystem ของประเทศ

HR SO3 สวทช. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการทำงานตามทิศทางองค์กรได้อย่างยั่งยืน

HR SO4 บุคลากร สวทช. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีความสุข และผูกพันต่อองค์กร

## กลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

HRS-1 พัฒนาระบบ HR ที่คล่องตัว เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

HRS-2 วางแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ สวทช. พร้อมลดอัตราการลาออกของบุคลากรสมรรถนะสูง

HRS-3 พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) ให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับ นโยบายองค์กร

HRS-4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

# 2. ความเป็นมา

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) หน่วยงานในกำกับของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ได้รับการจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2534 ตาม พ.ร.บ. พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2534 เพื่อเป็นหน่วยงานบริหารกองทุนพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (กวทช.) กำกับดูแลทิศทางการดำเนินงานของ สวทช. ในการดำเนินงาน มุ่งเน้นให้เกิดความคล่องตัว สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาร่วมงาน มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานพันธมิตรจากภาครัฐ ภาคเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ ผ่านกลไกความร่วมมือในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้ ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของ สวทช. ต้องคำนึงถึงโจทย์และความต้องการของประเทศเป็นหลัก โดยที่ผ่านมา สวทช. ได้มุ่งเน้นการขับเคลื่อนแผนงานกลุ่ม Battle จำนวน 12 เรื่อง และแผนงานกลุ่ม Pre-battle จำนวน 12 เรื่อง เพื่อตอบเป้าหมาย S&T Implementation for Sustainable Thailand (STIST) ประกอบด้วย 1. เพิ่มอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ 2. ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม 3. สร้างความยั่งยืนของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 4. การพึ่งพาตนเอง เป็นการผลักดันผลงานจากการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ สวทช. ที่มีความพร้อม และร่วมมือกับพันธมิตรสำคัญในการขยายผลสู่การใช้ประโยชน์ในวงกว้าง แสดงส่วนของ Battle และ Pre-battle ดังแผนภาพที่ 1

**แผนภาพที่ 1** Battle 12 เรื่อง และ Pre-battle 12 เรื่องของ สวทช.

ในส่วนของความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. กับนโยบายสำคัญและแผนระดับต่างๆ ของประเทศ ได้มีการวิเคราะห์แผนภาพความเชื่อมโยงรายละเอียดดังแสดงในแผนภาพที่ 2 โดยเริ่มจากภาพใหญ่ของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นแผนระดับ 1 ของประเทศ เชื่อมต่อกับแผนระดับ 2 คือ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 ประเด็น แผนการปฏิรูปประเทศ 13 ด้าน และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เชื่อมต่อกับแผนระดับ 3 หลายฉบับ ตัวอย่างแผนที่สำคัญ เช่น แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ พ.ศ. 2566 – 2570 แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564-2570 และ แผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ. 2565 – 2570) นอกจากนี้ สวทช. ยังได้มีการเชื่อมโยงกับนโยบายสำคัญของรัฐบาลในระยะเวลาที่จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อให้แผนฯ ที่ได้สามารถตอบโจทย์และแก้ไขปัญหาให้กับประเทศได้อย่างแท้จริง ตัวอย่างนโยบายที่สำคัญ เช่น นโยบายของคณะรัฐมนตรี นางสาวแพทองธาร ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ซึ่งแถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2567 มีนโยบายเร่งด่วน 10 ประการ โดยมีเป้าหมายเปลี่ยนความท้าทายให้เป็นความหวัง โอกาส และความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคมของคนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม

**แผนภาพที่ 2** ความเชื่อมโยงของแผนแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. กับนโยบายและแผนระดับชาติ

นโยบายสำคัญของโลกที่มีความพยายามในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมร่วมกัน ซึ่งเกิดจากการบรรลุข้อตกลงกันระหว่างประเทศสมาชิก ผู้เชี่ยวชาญ ภาคประชาสังคม และประชาชนทั่วโลก ในการร่วมกันดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในปี ค.ศ. 2030 คือ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ

Sustainable Development Goals (SDGs) ทั้ง 17 เป้าหมาย ซึ่ง สวทช. มีการวางแผนการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการ 5 ปี โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้า SDGs ของประเทศ มีการดำเนินงานโครงการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม รวมถึงส่งเสริมการสร้างรายได้ให้กับชุมชน เพื่อตอบเป้าที่ 1 (การขจัดความยากจน) และสามารถนำไปสู่เป้าที่ 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ) เชื่อมโยงกับเป้าที่ 2 (ขจัดความหิวโหย) เป้าที่ 8 (การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างทั่วถึง) รวมถึงเป้าที่ 11 (เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน) โดยนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (วทน.) ไปพัฒนาระบบอาหารที่ยั่งยืนตั้งแต่การเกษตร การแปรรูปอาหาร ไปจนถึงการกระจายอาหาร การสนับสนุนการเข้าถึงโอกาสทางสังคมของกลุ่มผู้พิการและผู้สูงอายุ การบริหารจัดการปัญหาเมือง รวมไปถึงการใช้องค์ความรู้ทางด้าน วทน. ไปประยุกต์ใช้ในการร่วมพัฒนาระบบการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศ เพื่อตอบเป้าที่ 3 (การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี) การร่วมพัฒนาระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและเพิ่มคุณภาพชีวิตให้เด็กไทยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อตอบเป้าที่ 4 (การศึกษาที่มีคุณภาพ) การจัดการน้ำ การบำบัดน้ำเสีย เพื่อตอบเป้าที่ 6 (น้ำสะอาดและสุขาภิบาล) การขับเคลื่อนระบบนิเวศและนวัตกรรมทางด้านพลังงานของประเทศไทย ที่สามารถตอบเป้าที่ 7 (พลังงานสะอาดและจ่ายได้) การมีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังคน และสนับสนุนการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐาน เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ นำไปสู่เป้าที่ 9 (อุตสาหกรรมนวัตกรรมโครงสร้างพื้นฐาน) นอกจากนี้ สวทช. ยังได้ร่วมพัฒนานวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ความยั่งยืน ด้านการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติ รวมถึงการพัฒนาฐานข้อมูลวัฏจักรชีวิตระดับประเทศ เพื่อสนับสนุนภาครัฐและภาคเอกชน นำพาประเทศไทยสู่สังคมคาร์บอนต่ำ รวมถึงโครงการธนาคารอาหารที่เป็นการบริหารจัดการอาหารส่วนเกินเพื่อลดขยะอาหารและการกระจายอาหาร เพื่อตอบเป้าที่ 12 (การผลิตและการบริโภคที่รับผิดชอบ) เชื่อมโยงกับเป้าที่ 13 (การรับมือกับ climate change) ในการแก้ปัญหาโลกร้อน ตลอดไปจนถึงงานวิจัยที่ช่วยส่งเสริมชีวิตบนบก เป้าที่ 15 (ระบบนิเวศบนบก) ซึ่งนำไปสู่เป้าหมายสุดท้าย คือความร่วมมือพิชิตเป้าหมายที่ยั่งยืน ดังจะเห็นได้ว่า สวทช. ได้คำนึงถึงความสำคัญของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุก ดังรายละเอียดแสดงในแผนภาพที่ 3

แผนภาพที่ **3** เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals (SDGs))

ที่มา: สหประชาชาติ (UN) ประเทศไทย

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

# 3. วิสัยทัศน์

สวทช. เป็นขุมพลังหลักด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

# 4. พันธกิจ

**สวทช. มุ่งสร้างเสริมการ**วิจัย พัฒนา ออกแบบ และวิศวกรรม **(Research Development Design and Engineering) จนสามารถ**ถ่ายทอดไปสู่การใช้ประโยชน์ **(Technology Transfer) พร้อมส่งเสริมด้านการ**พัฒนากำลังคน **(Human Resource Development) และ**โครงสร้างพื้นฐาน **(Infrastructure) ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จำเป็น เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยจัดให้มี**ระบบบริหารจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพ**เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานทุกส่วน**

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) มีบุคลากรวิจัยในสัดส่วนสูง คิดเป็นร้อยละ 70 ของบุคลากรทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตำแหน่งวิจัยและกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา บุคลากรดังกล่าวนับเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า เนื่องจากเป็นกำลังสำคัญในการสั่งสมองค์ความรู้ ผลงานวิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศ นอกจากบุคลากรที่มีศักยภาพแล้ว สวทช. ยังได้พัฒนาและสะสมโครงสร้างพื้นฐานด้านเครื่องมือวิจัยและการให้บริการที่มีความพร้อมและทันสมัย ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานพันธมิตรทั้งในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ได้กลายเป็นฐานรากสำคัญที่ช่วยให้การวิจัยและพัฒนาเกิดความเข้มแข็ง สามารถต่อยอดไปสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการยกระดับคุณภาพชีวิตของสังคมไทยได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินงานวิจัยและพัฒนาของ สวทช. มีศูนย์แห่งชาติ 5 แห่งทำหน้าที่หลักในสาขาเทคโนโลยีที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ของประเทศ ได้แก่ ที่มีความเข้มแข็งในสาขาเทคโนโลยีที่สำคัญ ได้แก่ ศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ (BIOTEC) ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ (MTEC) ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) ศูนย์นาโนเทคโนโลยีแห่งชาติ (NANOTEC) ศูนย์เทคโนโลยีพลังงานแห่งชาติ (ENTEC)

# 5. ค่านิยมหลัก

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

**N : Nation First**

มุ่งเน้นการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม สังคม และชาติเป็นหลัก

**S : Science and Technology Excellence**

ยึดมั่นในการสร้างความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่ทำ อันเกิดจากการใฝ่รู้ ริเริ่ม สร้างสรรค์

**T : Teamwork**

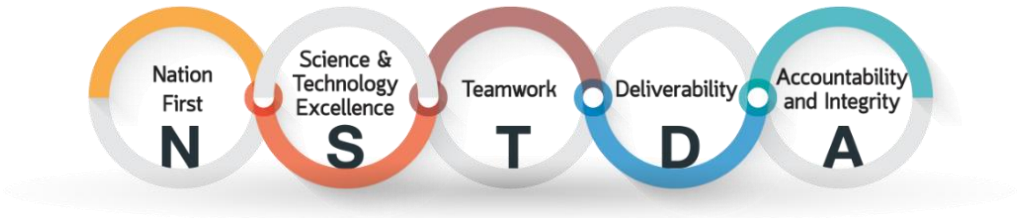
ทำงานเป็นทีมที่พร้อมช่วยเหลือกัน ด้วยความเข้าใจ ห่วงใยซึ่งกันและกัน และสื่อสารสองทางเพื่อเป้าหมาย

**D : Deliverability**

มุ่งมั่นที่จะส่งมอบงานที่มีคุณภาพ ตรงตามคำมั่นสัญญา เพื่อความพึงพอใจของลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก

**A : Accountability and Integrity**

เป็นมากกว่าความรับผิดชอบ เพราะหมายถึง ความมีจริยธรรม ความโปร่งใส และความมีวินัยต่อกฎระเบียบ กติกา และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง




**แผนภาพที่ 4** ค่านิยมหลัก ของ สวทช.

# 6. การกำกับดูแลกิจการที่ดี

กวทช. มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เพื่อให้ สวทช. เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม กวทช. จึงได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมทั้งเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักของ สวทช. นอกจากนี้ยังได้กำหนดจรรยาบรรณการดำเนินงานเพื่อให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร บุคลากร 3 และผู้ปฏิบัติงานให้ สวทช. ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าและมั่นคงอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีประกอบด้วย

### 1. นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

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

### 2. ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

โดยที่สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) มีนโยบายในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน และเพื่อเป็นการสนับสนุนนโยบายดังกล่าว พร้อมเป็นการยืนยันเจตนารมณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ยอมรับการทุจริตและคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ และเพื่อให้ผู้บริหาร บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานให้กับ สวทช. ไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการสนับสนุนการทุจริตและคอร์รัปชัน ดังนั้น สวทช. จึงขอแสดงเจตนารมณ์อย่างเปิดเผยเพื่อเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีความโปร่งใสและสุจริต จึงประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ต้องยึดถือและปฏิบัติ

### 3. นโยบายต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กวทช. ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทุกกลุ่มทั้งหน่วยงานด้านนโยบาย/จัดสรรทรัพยากร/และกำกับดูแล พันธมิตรและลูกค้า บุคลากรของ สวทช. รวมถึงกลุ่มประชาชนทั่วไปที่มีความคาดหวังต่อ สวทช. ที่แตกต่างกัน

### 4. นโยบายการบริหารจัดการองค์กร

กวทช. มีความรับผิดชอบในการกำกับดูแลให้มีระบบบริหารจัดการองค์กรที่สำคัญ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน การบริหารจัดการสารสนเทศ และการบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างความมั่นใจในความเพียงพอ และประสิทธิภาพของระบบต่างๆ ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงานของ สวทช. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 5. นโยบายคุณภาพ

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ มุ่งมั่นสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลงานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมถึงตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วนอย่างสมดุลด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นคุณลักษณะของผลงานที่มีคุณภาพ

### 6. นโยบายรักษาความลับ

กวทช. ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรของ สวทช. และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยสนับสนุนให้ สวทช. นำระบบการจัดการความปลอดภัยตามมาตรฐาน มอก. 18001มาใช้บริหารความปลอดภัยในทุกกิจกรรมและทุกพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง สวทช. ได้รับใบรับรองระบบการจัดการความปลอดภัยจากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ.) ว่า เป็นหน่วยงานที่มีการจัดการความปลอดภัยที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐาน มอก.18001:2554 และ BS OHSAS 18001:2007

### 7. นโยบายการเปิดเผยข้อมูล

กวทช. มีนโยบายการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และสม่ำเสมอตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้ สวทช. เปิดเผยรายงานผลการดำเนินงาน รายงานทางการเงิน และรายงานของคณะอนุกรรมการตรวจสอบไว้ในรายงานประจำปีของ สวทช. นอกจากนี้ สวทช. ยังกำหนดให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบทำหน้าที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของ สวทช. ผ่านสื่อต่างๆ และบนเว็บไซต์ของ สวทช. เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง

### 8. นโยบายรักษาความลับ

สวทช. เป็นหน่วยงานของรัฐที่ดำเนินงานตามพันธกิจวิจัย พัฒนา ออกแบบและวิศวกรรม ถ่ายทอดเทคโนโลยี พัฒนากำลังคนและโครงสร้างพื้นฐาน และมีระบบบริหารจัดการภายในที่สนับสนุนการดำเนินงานทุกส่วน มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการใช้งานของข้อมูลที่เกี่ยวข้องหลากหลายประเภท จึงตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นการดำเนินการอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับข้อมูลที่ สวทช. จัดทำขึ้น และ/หรือข้อมูล

ที่ สวทช. ได้รับมาที่ประสงค์ให้เก็บเป็นความลับหรือมีภาระผูกพันให้เก็บเป็นความลับ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. 2544 ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่รักษาข้อมูลข่าวสารลับของหน่วยงาน ประกอบกับข้อบังคับ กวทช. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2551 ที่กำหนดให้พนักงานและพนักงานโครงการมีหน้าที่รักษาความลับ สวทช. จึงได้ประกาศนโยบายการรักษาความลับ และแนวปฏิบัติในการรักษาความลับ (อ้างถึง ประกาศ สวทช. เรื่อง นโยบายการรักษาความลับ (วันที่ 9 มกราคม 2556) และ ประกาศ สวทช. เรื่อง แนวปฏิบัติในการรักษาความลับ (วันที่ 9 มกราคม 2556))

### 9. นโยบายการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

กวทช. ให้ความสำคัญเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจะไม่ให้กรรมการ อนุกรรมการ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานให้ สวทช. ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน โดยในจรรยาบรรณการดำเนินงานของ สวทช. ได้กำหนดแนวทางในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตนต่อผลประโยชน์ของ สวทช. เพื่อให้กรรมการ อนุกรรมการ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร บุคลากรทุกระดับและผู้ปฏิบัติงานให้ สวทช. ถือปฏิบัติ

### 10. นโยบายการรับของขวัญและของกำนัล

สวทช. เป็นหน่วยงานภาครัฐที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ตามหลักธรรมาภิบาล ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก เพื่อเป็นการสนับสนุน สร้างวัฒนธรรม ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมสุจริตของบุคลากร ของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ทุกระดับในการปฏิบัติงาน รวมทั้งหลีกเลี่ยงการกระทำอันมีผลต่อการใช้ดุลพินิจหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติหรือเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนนั้น สวทช. จึงมีนโยบายไม่รับ ของขวัญหรือของกำนัล (No Gift Policy) เพื่อรณรงค์ให้บุคลากรของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ทุกระดับไม่รับ ของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ในทุกเทศกาลหรือโอกาสอื่นใด

# 7. กรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic framework) และเป้าหมายหลัก

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ 5 ปีฉบับทบทวนของ สวทช. ยังคงกรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic framework) ตามวิสัยทัศน์ที่วางเป้าหมายเพื่อเป็นขุมพลังหลักในการใช้ประโยชน์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วท.) ในการตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ โดยดำเนินการตาม 5 พันธกิจหลัก ได้แก่ การวิจัยและพัฒนา การถ่ายทอดเทคโนโลยี การพัฒนากำลังคนด้าน วท. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน วท. ที่สำคัญของประเทศ และการดำเนินงานด้วยกระบวนการบริหารจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพ และยังคงกำหนดเป้าหมายหลักของแผนปฏิบัติการเป็นจำนวนผู้รับประโยชน์จากการดำเนินงานของ สวทช. โดยมุ่งเน้นจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการภายใต้ S&T Implementation for Sustainable Thailand โดยในปี พ.ศ. 2569 มีเป้าหมายผู้รับประโยชน์จำนวน 8,000,000 คน และ 22,000 หน่วยงาน โดยมี 6 Battle ที่มีผู้รับประโยชน์ไม่น้อยกว่า Battle ละ 500,000 คน ดังแผนภาพที่ 5

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

**แผนภาพที่ 5** เป้าหมายหลักของแผนปฏิบัติการ สวทช. ฉบับทบทวนปี 2569

# 8. เป้าหมายการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)

สวทช. ได้มีการกำหนดการวัดความสำเร็จของการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. ตามหลักการของ Balanced Scorecard (BSC) เพื่อให้สามารถประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างสมดุลและครอบคลุมทุกมิติ โดย สวทช. กำหนดมุมมองของระบบการวัดและประเมินผลใน 4 ด้านหลัก คือ 1) มุมมองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) มุมมองความมั่นคงองค์กร 3) มุมมองกระบวนการภายใน และ 4) มุมมองความสามารถขององค์กร ในแต่ละมุมมองมีการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และน้ำหนักความสำคัญของตัวชี้วัดนั้น ๆ โดยในปี พ.ศ. 2569 สวทช. ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรตาม 4 มุมมองรวมทั้งสิ้น 8 ตัวชี้วัด รายละเอียดตามตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ตัวชี้วัดความสำเร็จของ สวทช. ปี 2568

| มุมมอง | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | น้ำหนัก |
|---|---|---|---|
| ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | KS1-1 การนำเทคโนโลยีกลุ่มเป้าหมายของ สวทช. ไปประยุกต์ใช้ | จำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการภายใต้ S&T Implementation for Sustainable Thailand (STIST)<br>1) ผู้ได้รับประโยชน์ 8,000,000 คน<br>2) จำนวนหน่วยงานได้รับประโยชน์ 22,000 หน่วยงาน<br>3) จำนวน 6 Battles มีผู้ได้รับประโยชน์ไม่น้อยกว่า Battle ละ 500,000 คน | 30 |
| | KS1-2 การพัฒนาอาชีพ/บุคลากรด้วย วทน. | 1) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ วทน. เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต จำนวน 15,000 คน<br>2) ร้อยละ 60 ของผู้ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรระยะยาว ได้นำความรู้หรือทักษะที่ได้รับจากอบรมไปใช้ประโยชน์ได้จริง | 10 |
| ความมั่นคงองค์กร | KS2-1 สัดส่วนรายรับเงินนอกงบประมาณต่อค่าใช้จ่าย | ร้อยละ 25 | 10 |
| | KS2-2 สัดส่วนงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่เบิกจ่ายต่องบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่ได้รับอนุมัติตามแผน | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | 10 |

| มุมมอง | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | น้ำหนัก |
|---|---|---|---|
| กระบวนการภายใน | KS3-1 สัดส่วนบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน STIST (ที่มีน้ำหนักการมีส่วนร่วมใน IADP อย่างน้อยร้อยละ 15) ต่อบุคลากรทั้งหมด | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 | 10 |
| | KS3-2 การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรสีเขียว | 1) ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของ สวทช. ในปี 2569 จำนวน 200 Ton$CO_2$e<br>2) ผลงานวิจัยของ สวทช. ที่นำไปใช้ในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก จำนวน 2 ผลงาน | 10 |
| ความสามารถองค์กร | KS4-1 มูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม จากการต่อยอดและการขยายผลการใช้ประโยชน์จากโครงการภายใต้ STIST | 16,000 ล้านบาท | 10 |
| | KS4-2 มูลค่าการลงทุนด้าน วทน. ของโคครงการภายใต้ STIST | 3,200 ล้านบาท | 10 |

# 9. กลยุทธ์ของ สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

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

1) **ขับเคลื่อนแผนงาน S&T Implementation for Sustainable Thailand ร่วมกับพันธมิตรสำคัญในการขยายผลสู่การใช้ประโยชน์** มีเป้าประสงค์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน และยกระดับคุณภาพชีวิตรวมถึงเศรษฐกิจฐานราก ด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยใช้ศักยภาพของ สวทช. เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนร่วมกับพันธมิตรสำคัญ เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ได้จริง กลยุทธ์มุ่งเน้นการขยายผลการใช้ วทน. ผ่าน Battle และ Pre-battle เพื่อตอบโจทย์ประเทศไทยที่ยั่งยืน (STIST) โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการศึกษา ภาคประชาสังคม และแหล่งทุน พร้อมปรับปรุงแผนงานให้มีมุมมองทางธุรกิจและการตลาด ลดช่องว่างการดำเนินงาน และติดตาม

ประเมินผลอย่างเข้มข้น เพื่อยกระดับหรือปรับลด Battle ควบคู่กับการจัดทำ Exit strategy และพัฒนากลไกสนับสนุนที่เหมาะสม

2) **สร้างความเข้มแข็ง ความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีฐานด้านที่สำคัญของประเทศ เพื่อตอบ S&T Ecosystem ของประเทศ** มีการกำหนดเป้าประสงค์เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการพัฒนาเทคโนโลยีให้ก้าวทันระดับแนวหน้า พร้อมทั้งเน้นการสร้างความเข้มแข็งในสาขาความเชี่ยวชาญที่มีความสำคัญต่อประเทศอย่างชัดเจน โดยในกลยุทธ์นี้ ได้มีการจัดทำแผนที่นำทางเทคโนโลยี (Technology Roadmap: TRM) ของศูนย์แห่งชาติทั้ง 5 ศูนย์ เพื่อใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาเทคโนโลยีภายใน สวทช. และช่วยในการวางแผนการจัดสรรทรัพยากร ทั้งในด้านงบประมาณและบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและลำดับความสำคัญที่ระบุไว้ใน TRM การจัดทำ TRM มีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์โจทย์ความต้องการของประเทศ แนวโน้มเทคโนโลยีในอนาคต ตลอดจนขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน นอกจากนี้ ในการนำ TRM ไปสู่การปฏิบัติ ยังมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยวิจัย มหาวิทยาลัย และภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีให้กับ สวทช. และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและตอบโจทย์ความต้องการที่สำคัญของประเทศในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) **สร้างการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานของ สวทช. และการพัฒนาบุคลากรด้าน วทน.** มีการกำหนดเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานของ สวทช. และพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) ของประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ภาคอุตสาหกรรม เสริมสร้างศักยภาพของภาคธุรกิจ และสนับสนุนการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานโดยเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน มหาวิทยาลัย และหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในและต่างประเทศ สามารถเข้ามาใช้โครงสร้างพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดกลไกสนับสนุนควบคู่กับการให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญของ สวทช. นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง พร้อมยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการ โดยมีการวางแผนและกำหนดแนวทางการให้บริการ รวมถึงแผนรองรับการพัฒนาบุคลากรด้านการให้บริการ เพื่อรองรับความต้องการและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเครือข่ายความร่วมมือดังกล่าวประกอบด้วย หน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในสาขาอุตสาหกรรม หน่วยงานที่กำหนดมาตรฐาน หน่วยงานที่จัดเก็บและใช้ประโยชน์จากข้อมูล ตลอดจนการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ให้แก่บุคลากรด้าน วทน.

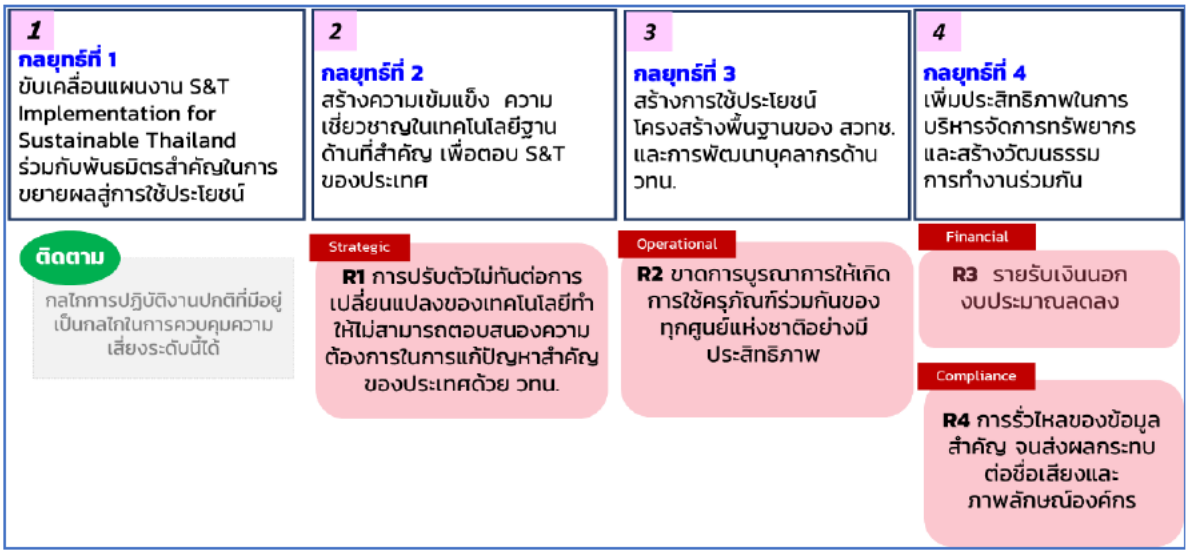
เพื่อให้สามารถดำเนินงานด้านการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของประเทศต่อไป

4) **เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากร** มีเป้าประสงค์ในการเพิ่มประสิทธิภาพสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อพลวัตของการเปลี่ยนแปลง ทั้งยังมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามทิศทางของ สวทช. ในด้านการบริหารจัดการองค์กร มีการพัฒนาระบบในการจัดการงาน งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว ราบรื่น มีการบูรณาการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ เพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารงบประมาณ และการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับทิศทางและเป้าหมายองค์กร นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาและปรับปรุงกลไกการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ปรับเกณฑ์การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับแนวทางการผลักดันโครงการ Battle และ Pre-battle มีการปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของ สวทช. ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการ รวมถึงการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยปรับรูปแบบและวิธีการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้ทันสมัย นอกจากนี้ ยังเน้นการสื่อสารแผนการดำเนินงานของโครงการ Battle และ Pre-battle ให้กับพนักงานของ สวทช. เพื่อสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการสื่อสารแนวทางการดำเนินงานในแต่ละเรื่อง ให้เกิดความเข้าใจทั้งภายในและภายนอก สวทช.สุดท้าย มีการพัฒนากลไกเพื่อส่งเสริมให้ สวทช. เป็นองค์กรสีเขียว (Green Organization) โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมแผนกลยุทธ์ สวทช. แสดงได้ดังแผนภาพที่ 6

**แผนภาพที่ 6** แสดงกลยุทธ์หลัก 4 ภายใต้แผนปฏิบัติการ

# 10.ความเสี่ยงหลักของแผนกลยุทธ์

สวทช. ดำเนินการทบทวนสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกผ่านกระบวนการทบทวน กลยุทธ์ประจำปี และการจัดทำแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569) จากผลการทบทวนดังกล่าว ประกอบกับการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา การศึกษาข้อมูลในอดีต และการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง สวทช. ได้กำหนดความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ที่ต้องบริหารจัดการในปีงบประมาณ 2568 จำนวน 4 รายการ ดังนี้




**แผนภาพที่ 7** ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ของ สวทช. 4 รายการ

1. **การปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาสำคัญของประเทศด้วย วทน.** หาก สวทช. ไม่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้ทันต่อความต้องการ อาจส่งผลให้พลาดโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมที่สามารถแก้ไขปัญหาระดับชาติได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การลดทอนบทบาทขององค์กรในฐานะหน่วยงานหลักที่สนับสนุนการพัฒนาประเทศด้วยนวัตกรรม และอาจทำให้สูญเสียความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในที่สุด นอกจากนี้ สวทช. ยังมีความเสี่ยงที่จะถูกแทนที่โดยหน่วยงานอื่นที่มีความคล่องตัว และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ดังนั้น สวทช. จึงควรเร่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (วทน.) ควบคู่กับการทบทวนกลไก กระบวนการ และการกำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน เพื่อให้องค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

2. **ขาดการบูรณาการให้เกิดการใช้ครุภัณฑ์ร่วมกันของทุกศูนย์แห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ** หากการใช้งานครุภัณฑ์ของ สวทช. ไม่ได้มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างศูนย์แห่งชาติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อาจส่งผลให้เกิดต้นทุนจากการใช้งานที่ไม่เต็มประสิทธิภาพ มีครุภัณฑ์ซ้ำซ้อน เป็นการเพิ่มภาระงบประมาณโดยไม่จำเป็น และอาจทำให้การบริหารจัดการงบประมาณ รวมถึงการวางแผนการลงทุนในอนาคตขาดความยั่งยืน

3. **การรั่วไหลของข้อมูลสำคัญ จนส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์องค์กร** การรั่วไหลของข้อมูลสำคัญ ถือเป็นความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความน่าเชื่อถือ ภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กร โดยเหตุการณ์ข้อมูลรั่วไหล หมายถึง การที่ข้อมูลสำคัญขององค์กร ซึ่งรวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า พนักงาน หรือคู่ค้า ตลอดจนข้อมูลทางการเงินที่มีความละเอียดอ่อน หรือข้อมูลลับทางการค้า ถูกเปิดเผยหรือเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต สาเหตุของการรั่วไหลอาจเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ทั้งจากการจัดการข้อมูลภายในองค์กรที่ไม่เหมาะสม หรือจากภัยคุกคามจากภายนอก

4. **รายรับเงินนอกงบประมาณลดลง** จากภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและการเปลี่ยนแปลงระดับนโยบาย สวทช. ประสบกับความท้าทายด้านรายรับนอกงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้ภาคเอกชนลดการลงทุน โดยผู้ประกอบการมีแนวโน้มที่จะดำเนินงานวิจัยและพัฒนาด้วยตนเองมากขึ้น อีกทั้งยังอาจยกเลิกการเช่าพื้นที่และจำกัดการใช้บริการอื่น ๆ ของ สวทช. ในขณะเดียวกัน การเข้าถึงงบประมาณอุดหนุนการวิจัยจากภาครัฐก็ยังมีแนวโน้มลดลง ด้วยเหตุนี้ สวทช. จึงมีความจำเป็นต้องทบทวนและจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงานอย่างรอบคอบ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว

จากความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ที่ต้องบริหารจัดการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 4 รายการข้างต้น ครอบคลุมความเสี่ยง 4 ประเภท ประกอบด้วย ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (S: Strategic) ด้านปฏิบัติการ (O: Operational) ด้านการเงิน (F: Finance) และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (C: Compliance) ได้แก่

**1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)**

(1) การปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาสำคัญของประเทศด้วย วทน.

**2. ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (Operational Risk)**

(2) ขาดการบูรณาการให้เกิดการใช้ครุภัณฑ์ร่วมกันของทุกศูนย์แห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

**3. ความเสี่ยงทางด้านการเงิน (Financial Risk)**

(3) รายรับเงินนอกงบประมาณลดลง

**4. ความเสี่ยงทางด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)**

(4) การรั่วไหลของข้อมูลสำคัญ จนส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์องค์กร

จากความเสี่ยงระดับองค์กรที่ต้องบริหารจัดการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะนำไปเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลนำเข้าสำหรับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี พ.ศ. 2569 ต่อไป

# 11. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

- Competency Based Managementใช้เป็นหลักในการสรรหาคัดเลือกการพัฒนาบุคลากรและวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ
- Performance Based Management ใช้เป็นหลักในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

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

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการทำงาน โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนมีศักยภาพรองรับการเติบโตในสายอาชีพในอนาคต การดำเนินงานดังกล่าวเริ่มต้นจากการสร้างความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับองค์กรให้แก่บุคลากรใหม่ผ่านโครงการปฐมนิเทศ จากนั้นเชื่อมโยงข้อมูลผลการประเมินขีดความสามารถ (Functional Competency Gap) เข้ากับกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมกับตำแหน่งตามที่องค์กรกำหนด โดยใช้แนวทางการพัฒนาในรูปแบบที่หลากหลาย นอกจากนี้ สวทช. ยังให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับบังคับบัญชา และระดับผู้บริหาร ทั้งในระดับต้น และระดับกลาง โดยดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของบุคลากรสายวิจัย องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการต่าง ๆ อาทิ การฝึกอบรม สัมมนา การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การนำเสนอผลงาน การศึกษาดูงาน และการปฏิบัติงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมถึงการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการวิจัย ขณะเดียวกัน สวทช. ให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) โดยมีการจัดเก็บข้อมูลผ่านการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานทั่วทั้งองค์กร เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความสอดคล้องระหว่างความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรกับความพึงพอใจในเนื้องานที่ท้าทาย อันจะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงกลไกการบริหารและดูแลบุคลากรขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อบังคับและแนวทางการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

# 12. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรของ สวทช. (SWOT Analysis)

จากการรวบรวมนโยบายและมุมมองด้านบุคลากรจากผู้บริหารระดับสูง รวมถึงผู้เกี่ยวข้องในการผลักดันการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการในปี 2568 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากรจากหน่วยงานภายใต้ภารกิจต่างๆ ผลสำรวจความผูกพันบุคลากรต่อองค์กร ประกอบกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ สวทช. รวมถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนบทบาทตัวเอง (self-disruption) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันและสอดคล้องกับสถานการณ์ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการทบทวนแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569) ที่ได้ระบุประเด็นมุ่งเน้นปี 2569 ที่ชัดเจนขึ้น รวมทั้งการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล ตลอดจนสภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ SWOT Analysis ในการระบุ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของบุคลากรและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวทช. ดังนี้

**จุดแข็งของบุคลากรและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวทช. (Strengths)**

S1 สวทช. มีชื่อเสียงในระดับประเทศและระดับสากลด้านการวิจัยและพัฒนา มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีทันสมัย สนับสนุนการเรียนรู้และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

S2 มีบุคลากรวิจัยที่มีความรู้ ความสามารถเชิงลึกด้าน วทน. ในลักษณะสหสาขาวิชาได้รับความเชื่อถือผ่านทุนทางสังคม (Social Capital) ที่สั่งสมไว้

S3 บุคลากรวิจัยเป็นที่ยอมรับจากภายนอกในหลาย sector เป็นโอกาสให้ สวทช. สามารถขยายผลงานวิจัยและนำไปสู่การใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้าง

S4 ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานร่วมกัน

**จุดอ่อนของบุคลากร สวทช. และระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวทช. (Weaknesses)**

W1 บุคลากรที่มีความสามารถ มีแนวโน้มถูกดึงตัวไปหน่วยงานภายนอก

W2 การจัดการอัตรากำลังภาพรวม ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

W3 บุคลากร สวทช. ขาดความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบขององค์กร

W4 ผู้บริหารระดับกลาง ขาดทักษะด้านการบริหารบุคลากร

W5 กระบวนการทำงานมีความซับซ้อนมากขึ้น ทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงาน

W6 ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลไม่ทันสมัย

W7 บุคลากรขาดทักษะด้าน Technical sale & marketing เพื่อส่งมอบงานสู่ภาคอุตสาหกรรม

W8 การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาจยังไม่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์องค์กรโดยตรง

**โอกาสของบุคลากร สวทช. และระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวทช. (Opportunities)**

O1 นโยบายของรัฐบาล และ อว. ที่ต้องการนำ วทน. ไปใช้ประโยชน์ และตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน

O2 สวทช. มีศักยภาพในการขยายความร่วมมือ ด้าน วทน. กับภาคส่วนต่างๆ ในการประยุกต์ใช้ผลการวิจัยเพื่อตอบโจทย์นโยบายสำคัญของประเทศ

O3 มีนักเรียนทุนรัฐบาลที่มีความสามารถจะกลับมาทำงานที่ สวทช.

**ภัยคุกคามของบุคลากร สวทช. และระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวทช. (Threats)**

T1 งบประมาณด้านบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐไม่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายจริง/ มีข้อจำกัดในการหารายได้

T2 ความผันผวนด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม อาจส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนทิศทางนโยบาย แผนด้าน ววน. และงบประมาณด้าน วทน. ของประเทศ ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานของ สวทช.

T3 การเกิดขึ้นของหน่วยงานด้าน วทน. ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และต่างประเทศ มีการแข่งขันด้านค่าตอบแทนสูงทำให้เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

# 13. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 นำมาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านบุคลากร วัตถุประสงค์ด้านบุคลากร และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งบุคลากรที่ทำหน้าที่บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ในทิศทางเดียวกัน

### วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร (HR Vision)

HR เป็นแกนหลักในการดูแลและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร สวทช. ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข และผูกพันต่อองค์กร

### วัตถุประสงค์ด้านบุคลากร (Objective)

สวทช. เป็นองค์กรที่มีโครงสร้าง กลไก และการบริหารด้านบุคคล ที่เกื้อหนุนให้บุคลากรทำงาน

ร่วมกันจากทุกส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพและไร้รอยต่อ พัฒนาคนเก่ง (Talent) ให้ใช้ความสามารถในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศด้วย วทน. ภายใต้การดูแลและสวัสดิการที่เหมาะสม

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร**

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

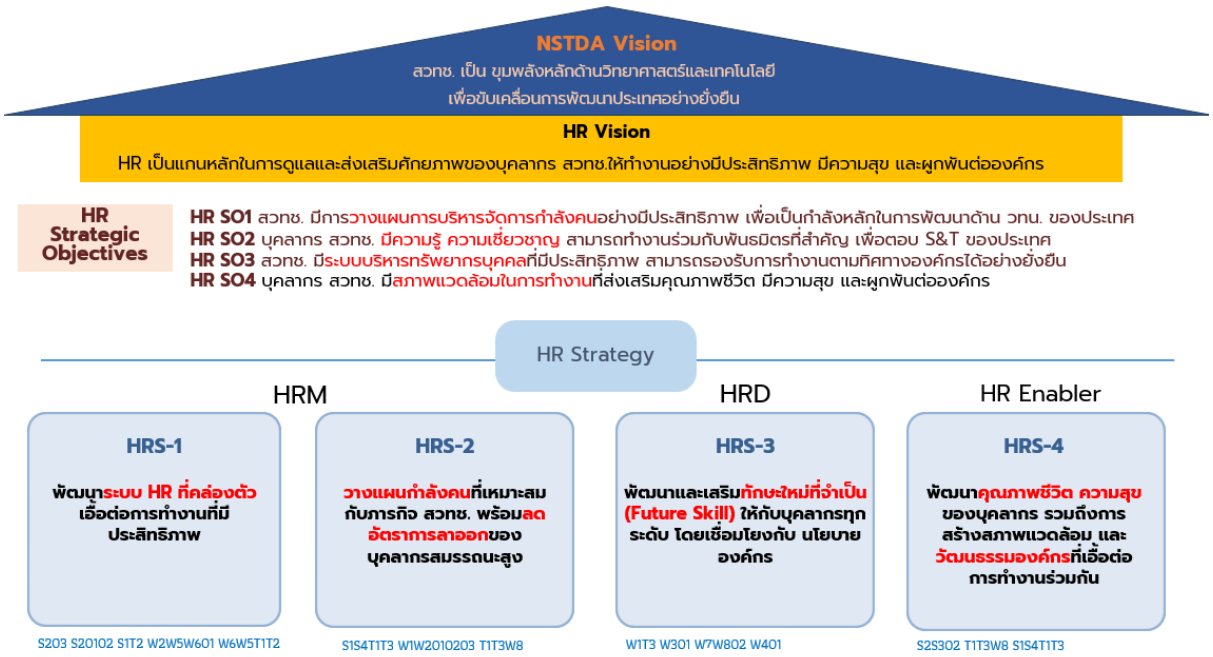
**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2** (HR SO2) บุคลากร สวทช. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ สามารถทำงานร่วมกับพันธมิตรที่สำคัญ เพื่อตอบ S&T Ecosystem ของประเทศ

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3** (HR SO3) สวทช. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการทำงานตามทิศทางองค์กรได้อย่างยั่งยืน

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

# 14. แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)

เพื่อการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรบรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดได้ สวทช. ได้กำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2569) รวมทั้งแผนปฏิบัติการ โครงการและกิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ดังนี้




**แผนภาพที่ 8** แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)

# 15. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

## *การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM)*

### กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ 1: พัฒนาระบบ HR ที่คล่องตัว เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

**เป้าหมายการดำเนินงาน**

1. เพื่อปรับปรุงระบบ HR ที่คล่องตัวเอื้อต่อการทำงาน

| โครงการ/แผนงาน | ปีงบประมาณ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |
| 1.1 ทบทวนกลไกการจ้างงานชั่วคราว | | | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/แผนงาน | ปีงบประมาณ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |
| 1.2 พัฒนาระบบ IT เพื่อสนับสนุนการทำงานด้าน HR และรายงานด้านทรัพยากรบุคคล *** บน Dashboard | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร ผ่านระบบ IADP *** | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 1.4 ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน บุคลากร สวทช. * | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 1.5 ทบทวนสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ * | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 1.6 การทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร* | | | ✓ | ✓ | ✓ |

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

**โครงการ/แผนงาน 1.1** ทบทวนกลไกการจ้างงานชั่วคราว

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ:** งานบริหารบุคลากร และ งานสรรหาคัดเลือก ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล

**งบประมาณ:** ไม่ใช้งบประมาณ

**เป้าประสงค์:**

1. ความสำเร็จของการทบทวนกลไก/รูปแบบการจ้างงานแบบชั่วคราว
2. ความสำเร็จของการบรรจุบุคลากรชั่วคราวได้ตามแผน

***นิยาม*** *1. รูปแบบการจ้างชั่วคราว หมายถึง กลไก นโยบาย เกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการจ้างงาน แบบชั่วคราว*

*2. บุคลากรชั่วคราว หมายถึง นักศึกษาฝึกงานทั้งในรูปแบบ สหกิจศึกษา และอื่นๆ ทั้งนี้ รวม NCR และ Postdoc*

*3. แผนการบรรจุ หมายถึง ปริมาณความต้องการบุคลากรชั่วคราว เข้าเป็นพนักงาน พนักงานโครงการในกลุ่มวิจัย ของปีงบประมาณ*

**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)**

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนปรับปรุงกลไก/รูปแบบการจ้างงานแบบชั่วคราว | ร้อยละ 80 |

**ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)**

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| ร้อยละความสำเร็จในการบรรจุ บุคลากรชั่วคราว เข้ามาร่วมงานในกลุ่มวิจัย | เทียบกับแผนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 |

**แผนปฏิบัติการ :**

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 1. วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและคุณสมบัติของตำแหน่งที่กำหนดเป็นบุคลากรชั่วคราว | ← | → | | |
| 2. วิเคราะห์รูปแบบ หลักเกณฑ์ และข้อจำกัดการทำงานของ สวทช. และเสนอทบทวนกลไก/รูปแบบการจ้างงานแบบชั่วคราวที่เหมาะสม | ← | → | | |
| 3. ดำเนินการจ้างงานแบบชั่วคราวตามกลไก/รูปแบบที่ทบทวนแล้ว | | ← | → | → |
| 4. สรุปผลการดำเนินการงานและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงกลไก/รูปแบบให้เหมาะสม | | | | ↔ |

**โครงการ/แผนงาน 1.2** พัฒนาระบบ IT เพื่อสนับสนุนการทำงานด้าน HR และรายงานด้านทรัพยากรบุคคล *** บน Dashboard

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานกลยุทธ์บุคคล** ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

**งบประมาณ:** ไม่ใช้งบประมาณ

**เป้าประสงค์:** พัฒนาและนำระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) มาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน และเพิ่มความแม่นยำในการจัดการข้อมูลพนักงาน

**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)**

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบตามแผน | ร้อยละ 100 |

**ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)**

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. ระบบสามารถทำงานได้ตามจุดประสงค์<br>2. ลดเวลาการทำงานของผู้ใช้งาน<br>3. ลดความผิดพลาดจากการทำงานเทียบกับเมื่อก่อนใช้ระบบ | ตามแผนงานที่ตกลงให้แล้วเสร็จภายในปี 2569 |

**แผนปฏิบัติการ:**

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 1. **ประชุม Kick-off:** จัดประชุมเพื่อกำหนดขอบเขต, กำหนดทีมงาน, และสร้างแผนงานโดยละเอียด<br>2. **เก็บความต้องการ (Requirement Gathering):** สัมภาษณ์ผู้ใช้งานหลักในฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง<br>3. **ออกแบบระบบ (System Design):** สร้างผังการทำงาน (Flowchart) และหน้าจอต้นแบบ | ⟷ | | | |

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| (Mockup) ของระบบ (Output แผนงานที่ผ่านการอนุมัติจาก ผอ.ฝ่าย ทั้ง HROD HRSS และ ฝ่ายของทีม IT) | | | | |
| 4. **พัฒนาโมดูลหลัก:** เริ่มต้นเขียนโค้ดสำหรับโมดูล **การจัดการข้อมูลพนักงาน** และ **การจัดการเงินเดือน**<br>5. **การทดสอบระบบภายใน (Internal Testing):** ทดสอบฟังก์ชันที่พัฒนาแล้วเพื่อหาข้อผิดพลาดเบื้องต้น | | ← | → | |
| 6. **พัฒนาโมดูลเพิ่มเติม**: พัฒนาโมดูล การจัดการการลา และ การประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>7. **การทดสอบระบบโดยผู้ใช้งาน (UAT):** เปิดให้ผู้ใช้งานจริงเข้ามาทดสอบระบบและรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | ← | → |
| 8. **การแก้ไขและปรับปรุง:** แก้ไขข้อผิดพลาดที่พบจาก UAT<br>9. **การฝึกอบรมผู้ใช้งาน:** จัดอบรมการใช้งานระบบใหม่ให้กับพนักงาน<br>10. **การนำระบบไปใช้จริง (Go-Live):** เปิดใช้งานระบบอย่างเป็นทางการ<br>11. **การประเมินผล:** เก็บข้อมูลและประเมินผลตามตัวชี้วัดตามเพื่อวัดความสำเร็จของโครงการ | | | | ↔ |

**โครงการ/แผนงาน 1.3** การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กร ผ่านระบบ IADP ***

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ:** งานกลยุทธ์บุคคล ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

**งบประมาณ:** ไม่ใช้งบประมาณ

**เป้าประสงค์:** ความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กรตามแผนที่กำหนด

**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)**

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์กรตามแผนที่กำหนด | ร้อยละ 100 |

**ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)**

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. ดำเนินการหารือร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร เพื่อทำความเข้าใจในเนื้องานและพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ และตั้งเป้าหมายแผนการปฏิบัติงานประจำปีแล้วเสร็จภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2569 | ร้อยละ 100 |
| 2. ประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานประจำปีแล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม 2569 | ร้อยละ 100 |
| 3. จัดทำข้อมูลบุคลากรร่วมขับเคลื่อน STIST ตามตัวชี้วัด KS3-1 โดยมีสัดส่วนบุคลากรกลุ่มตำแหน่ง 2000 3000 และ 4010 กำหนดน้ำหนักการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนอย่างน้อยร้อยละ 15 มีเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 |

**แผนปฏิบัติการ:**

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 1. กำหนดแผนการปฏิบัติงานประจำปี (Individual action plan: IAP) และแผนการพัฒนาประจำปี (Individual development plan: IDP) ร่วมกับผู้บังคับบัญชาตามระยะเวลาที่กำหนดรวมทั้งสื่อสารระบบ IADP การ Deploy ตัวชี้วัด และการประเมินผลเพื่อรองรับการประเมินผลปฏิบัติงานในรูปแบบ Horizontal Collaboration (HC) | ← | → | | |
| 2. จัดทำข้อมูลสรุปบุคลากรร่วมขับเคลื่อน STIST ตามตัวชี้วัด KS3-1 โดยมีสัดส่วนบุคลากรกลุ่มตำแหน่ง 2000 3000 และ 4010 กำหนดน้ำหนักการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนอย่างน้อยร้อยละ 15 มีเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 | | ← | → | |
| 3. ติดตามผลการปฏิบัติงานกลางปีร่วมกันระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชา รวมถึงผลการพัฒนาตนเอง และการปรับตัวชี้วัดให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของ สวทช. | | | ← | → |
| 4. จัดทำข้อมูลคาดการณ์ต้นทุนบุคลากรร่วมขับเคลื่อน STIST | | | ← | → |
| 5. ติดตามการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรและการประเมินผลของผู้บังคับบัญชา รวมถึงการประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมหลัก สวทช. ให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด | | | | ← → |

**โครงการ/แผนงาน 1.4** ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน บุคลากร สวทช. *

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ:** งานกลยุทธ์บุคคล ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

**งบประมาณ:** ไม่ใช้งบประมาณ

**เป้าประสงค์:** ความสำเร็จของการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนบุคลากร สวทช. ที่มีความเหมาะสม

**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)**

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. ร้อยละความสำเร็จการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนผู้บริหารระดับสูง | ร้อยละ 100 |
| 2. ร้อยละความสำเร็จการทบทวนค่าตอบแทนบุคลากร สวทช. ประเภท ค่ากะ และค่าล่วงเวลา | ร้อยละ 100 |

**ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)**

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. ผลสำเร็จการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนผู้บริหารระดับสูง | ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 |
| 2. ผลสำเร็จการทบทวนค่าตอบแทนบุคลากร สวทช. ประเภท ค่ากะ และค่าล่วงเวลา | ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 |

**แผนปฏิบัติการ:**

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 1. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม ข้อมูลปัจจุบันว่าโครงสร้างเงินเดือนผู้บริหารระดับสูงค่ากะ ค่าล่วงเวลาค่าตอบแทนมีลักษณะอย่างไร ตลอดจนการประชุมหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง | ↔ | | | |
| 2. ศึกษา/รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และ/หรือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบของ สวทช. | ↔ | | | |

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 3. ออกแบบร่างการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนผู้บริหารระดับสูง ค่ากะ ค่าล่วงเวลา พร้อมทั้งประชุม/หารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง | | ← → | | |
| 4. เปรียบเทียบข้อมูลเชิงสถิติ และความเป็นไปได้ กรณีที่มีการปรับโครงสร้างเงินเดือนผู้บริหาร และค่ากะ ค่าล่วงเวลา | | ← → | | |
| 5. นำเสนอร่างการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนผู้บริหารระดับสูง ค่ากะ ค่าล่วงเวลา ต่อผู้บริหาร HR / ที่ประชุม TopEX/ คกก. อนุ บุคคล/กวทช /และทบทวนแก้ไขตามที่ประชุมมีความเห็น ก่อนนำเสนอพิจารณาใหม่ | | | ← | → |
| 6. สื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง | | | | ← → |

**โครงการ/แผนงาน 1.5** ทบทวนสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ *

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ:** งานบริหารผลประโยชน์และประเมินผล ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล

**งบประมาณ:** ไม่ใช้งบประมาณ

**เป้าประสงค์**: ทบทวนสวัสดิการเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการให้บริการสาธารณสุขของประเทศไทยในปัจจุบัน และสำนักงานฯ สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการรักษาพยาบาลได้ในระยะยาว

**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)**

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| ดำเนินการทบทวนรูปแบบการปรับเปลี่ยนสวัสดิการเดิมแล้วเสร็จ | ร้อยละ 100 |

**ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)**

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| นำเสนอข้อมูลและรูปแบบการปรับเปลี่ยนสวัสดิการเดิมของกลุ่มโรงพยาบาลที่มีวัตถุประสงค์แข่งขันกับเอกชน ให้กับผู้บริหารระดับสูง | ภายในไตรมาสที่ 4 |

**แผนปฏิบัติการ:**

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 1. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการใช้สวัสดิการเดิมในส่วนของค่ารักษาพยาบาล พร้อมดูสถิติค่าใช้จ่ายย้อนหลังเพื่อคาดการณ์ค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต<br>2. ศึกษาการให้บริการของกลุ่มโรงพยาบาลที่มีวัตถุประสงค์แข่งขันกับเอกชน ทั้งในส่วนค่าใช้จ่ายและจำนวนการเข้าใช้บริการของพนักงาน รวมทั้งเปรียบเทียบภาพรวมการให้บริการกับโรงพยาบาลรัฐและเอกชน | ← | → | | |
| 3. ศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนสวัสดิการเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการให้บริการสาธารณสุขของประเทศไทยในปัจจุบัน และสำนักงานฯสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการรักษาพยาบาลได้ในระยะยาว แต่ยังคงความสามารถในการดูแลสุขภาพให้พนักงานและครอบครัวได้อย่างต่อเนื่อง | | | ← | → |
| 4. นำเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนสวัสดิการรักษาพยาบาลเดิมในที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง เพื่อเห็นชอบหรือได้รับข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อใช้ในการดำเนินงานต่อไป | | | | ← → |

**โครงการ/แผนงาน 1.6** การทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร * (ทำต่อ)

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ:** ผช.ผพว. ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาสวรรณ

**งบประมาณ:** ไม่ใช้งบประมาณ

**เป้าประสงค์:** เพื่อทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร ให้เหมาะสมกับบริบทองค์กร

**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)**

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| กฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร ระเบียบแล้วเสร็จ ตามกำหนดเวลา | ร้อยละ 100 |
| ร้อยละของระเบียบ ข้อบังคับที่ได้รับการทบทวน/ปรับปรุง | มากกว่าร้อยละ 90 |

**ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)**

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| บุคลากร สวทช. รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 |
| ระดับความพึงพอใจของพนักงาน | มากกว่าร้อยละ 80 |

**แผนปฏิบัติการ:**

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 1. กำหนดขอบเขต ระยะเวลา และกรอบเนื้อหาที่จะพิจารณา | ↔ | | | |
| 2. รวบรวม ระเบียบ ข้อบังคับด้านบุคลากรที่ใช้อยู่ปัจจุบัน | ↔ | | | |
| 3. วิเคราะห์ Pain Points/Gap จากการใช้ระเบียบ | ↔ | → | | |
| 4. ยกร่าง แก้ไข เพิ่มเติม ร่วมกับฝ่ายกฎหมายและสัญญา | | ↔ | → | |

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 5. เสนอกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากร ให้ ผพว. อนุมัติ พร้อมประกาศใช้ | | | ← | → |
| 6. สื่อสารสร้างความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารบุคลากรใหม่/จัดทำสรุปคู่มือ/อินโฟกราฟิกที่เข้าใจง่ายประกอบระเบียบฉบับทางการ | | | ← | → |

## กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ 2: วางแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ สวทช. พร้อมลดอัตราการลาออกของบุคลากรสมรรถนะสูง

**เป้าหมายการดำเนินงาน**

1. **วางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ**
2. **ลดอัตราการลาออกของบุคลากรสมรรถนะสูง**

| โครงการ/แผนงาน | ปีงบประมาณ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |
| 2.1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลังระยะยาว*** <br>- การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อกำหนดอัตรากำลังที่พึงมี <br>- การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ Technology Roadmap ของศูนย์ | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2.2 การรายงานกรอบอัตรากำลัง สรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร *** | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2.3 จัดทำกลไก Talent Management และแผนการพัฒนาสำหรับบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง*** | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

**โครงการ/แผนงาน 2.1** การวางแผนและบริหารอัตรากำลังระยะยาว***

- การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อกำหนดอัตรากำลังที่พึงมี
- การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ Technology Roadmap ของศูนย์

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ:** งานกลยุทธ์บุคคล ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

**งบประมาณ:** ไม่ใช้งบประมาณ

**เป้าประสงค์:**

1. จัดเตรียมอัตรากำลังกลุ่มสนับสนุนตามการจัดทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis)
2. จัดเตรียมอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ตามความต้องการในสาขาต่างๆ ให้สอดคล้องกับ Technology Roadmap

**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)**

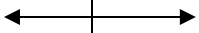
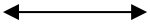
| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. ดำเนินการจัดทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) แล้วเสร็จได้ตามแผนที่กำหนด<br>2. ผลสำเร็จของแผนการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ Technology Roadmap ของศูนย์<br>3. ผลการวิเคราะห์ Technology Roadmap<br>4. ผลการสำรวจและวิเคราะห์กำลังคนปัจจุบัน<br>5. แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ Technology Roadmap ได้รับอนุมัติ | เป็นไปตามแผน ร้อยละ 100 |

**ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)**

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. จำนวนบุคลากรที่พึงมีตามการวิเคราะห์งาน (Job Analysis)<br>2. ได้แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ Technology Roadmap พร้อมกลยุทธ์ดำเนินการ (Recruit / Up-skill / Re-skill / Collaboration) | ทุกกลุ่มสนับสนุนอย่างน้อย 50% ของ Technology Roadmap ทั้งหมด |

**แผนปฏิบัติการ:**

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| **การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)** | | | | |
| 1. ดำเนินการจัดทำ Focus Group ตามกลุ่มภารงานที่กำหนด | ↔ | ↔ | | |
| 2. นำเสนอผลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ผ่าน Focus Group แล้วต่อที่ประชุมคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ของ สวทช. เพื่อเห็นชอบ | ↔ | ↔ | ↔ | |
| 3. นำเสนอผลการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะทำงานต่อผู้บริหารสายงาน | | ↔ | ↔ | |
| 4. จัดทำรายงานการวิเคราะห์งานนำเสนอผู้บริหารระดับสูง | | | | ↔ |
| **Technology Roadmap** | | | | |
| 1. ทบทวนสภาพปัจจุบันและกำหนดขอบเขตกิจกรรม<br>1.1 แต่งตั้งคณะทำงานวางแผนอัตรากำลังด้านวิจัยตาม Technology Roadmap มีการกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และกรอบเวลา<br>1.2 รวบรวมข้อมูล Technology Roadmap ของศูนย์ | ↔ | | | |
| 2. การวิเคราะห์ Technology Roadmap<br>2.1 กำหนดเป้าหมายที่ จะนำ Technology ไปใช้งาน (Product Roadmap)<br>2.2 กำหนด Technology สำคัญที่จะเกิดตาม Milestone ที่สอดคล้องกับการนำไปใช้งานตาม Timeline | | ↔ | | |

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 2.3 ระบุทักษะหลักที่ต้องการเพื่อให้ได้งานวิจัยในอนาคต | | | | |
| 3. การสำรวจและวิเคราะห์กำลังคนปัจจุบัน คาดการณ์การเกษียณ และการประเมินทักษะ/สมรรถนะที่มีอยู่ | | | | |
| 4. การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน : คณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละ TRM ร่วมกำหนดจำนวนบุคลากรที่ต้องการ และ ระบุทักษะ/สมรรถนะที่ต้องการ ในแต่ละ TRM | |  | | |
| 5. การวิเคราะห์ Gap Analysis : เปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ กับ กำลังคน ที่ต้องการ | | | | |
| 6. การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง Mapping TRM กำลังคน และกลยุทธ์ที่ใช้ | | | |  |
| 7. นำเสนอต่อผู้บริหารพิจารณา เพื่อนำผลไปใช้ในการทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องตาม Technology Roadmap ที่เปลี่ยนแปลงทุกปี (ปี 70) | | | | |

**โครงการ/แผนงาน 2.2** การรายงานกรอบอัตรากำลัง สรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ***

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานสรรหาคัดเลือก ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล**

**งบประมาณ:** ไม่ใช้งบประมาณ

**เป้าประสงค์:** ความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลัง และพัฒนากลไกการสรรหาคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ

**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)**

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. ร้อยละความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลัง ที่ได้รับอนุมัติประกาศสรรหาคัดเลือกของปีงบประมาณ 2569 | ร้อยละ 80 |

**ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)**

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. ความสามารถในการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติสรรหา | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติ |

**แผนปฏิบัติการ:**

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 1. วิเคราะห์ข้อมูกรอบอัตรากำลัง และกำหนดแนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารกำลังคนของ สวทช. และนำเสนออนุมัติผ่านที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง | ← | → | | |
| 2. ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือกให้มีความรวดเร็วและรอบคอบและดำเนินการสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติ | ← | → | | |
| 3. รายงานกรอบอัตรากำลัง สรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร | ← | → | → | → |

**โครงการ/แผนงาน 2.3** จัดทำกลไก Talent Management และแผนการพัฒนาสำหรับบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง***

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ:** งานกลยุทธ์บุคคล และ งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

**งบประมาณ:** 500,000 บาท

**เป้าประสงค์:** เพื่อให้ สวทช. มีกลไกในการค้นหา Talent และบริหารจัดการ Talent pool ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีแผนพัฒนา Talent ที่อย่างเหมาะสม

**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)**

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. เครื่องมือค้นหา Talent และระบบที่เกี่ยวข้องพร้อมใช้ | ร้อยละ 100 |
| 2. การสื่อสารการใช้เครื่องมือค้นหา Talent ตามแผน | ร้อยละ 100 |

**ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)**

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. กลไก Talent Management ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการ | ภายในปี 2569 |
| 2. แผนพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง | ภายในปี 2569 |

**แผนปฏิบัติการ:**

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 1. การศึกษาหาข้อมูล องค์ความรู้ แนวคิด รวบรวมข้อมูลสถานะดำเนินการ เพื่อกำหนดขอบเขตดำเนินการ | ← | | | |
| 2. ออกแบบกลไก เครื่องมือ และระบบที่เกี่ยวข้อง ในการค้นหา Talent | | ← | → | |
| 3. นำเสนอผู้บริหารพิจารณา | | ← | → | |
| 4. การเตรียมระบบรองรับและการสื่อสารกับกลุ่มผู้ที่ต้องใช้เครื่องมือในการประเมินเพื่อค้นหา Talent | | ← | → | |

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 5. ดำเนินการประเมินโดยเครื่องมือที่ออกแบบเพื่อค้นหา Talent และยืนยันรายชื่อกับผู้บริหาร | | ← | → | |
| 6. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรกลุ่ม Talent | | | ← | → |
| 7. ติดตามผลและทบทวนกลุ่ม Talent (ปี 2570) | | | | ↔ |

## *การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)*

## กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ 3: พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) ให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับนโยบายองค์กร

**เป้าหมายการดำเนินงาน**

1. **พัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว และการพัฒนาบุคลากรประจำปี**
2. **พัฒนาและเสริมทักษะใหม่ให้บุคลากรทุกระดับ**

| โครงการ/แผนงาน | ปีงบประมาณ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |
| 3.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี *** | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3.2 พัฒนากลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูง ***<br>- กลไกเตรียมความพร้อม<br>- แผนพัฒนากลุ่ม Successor | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3.3 การพัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) | | | | ✓ | ✓ |

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

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

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานพัฒนาบุคลากร** ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

**งบประมาณ:** 5.5 ล้านบาท

**เป้าประสงค์:** เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ พร้อมทั้งส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนประสิทธิภาพการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)**

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| จำนวนหลักสูตรที่จัดตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีเทียบกับเป้าหมาย | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 |

**ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)**

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 |
| 2. คะแนนระดับความพึงพอใจจากผู้เรียนที่มีต่อหลักสูตร | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 |
| 3. ประเมินการรับรู้และเข้าใจในหลักสูตร | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 |

**แผนปฏิบัติการ:**

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| **1.** แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2569 (รวมการพัฒนาศักยภาพหลักสูตรที่จำเป็น (ภาคบังคับ) ในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง)<br>1.1 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล Compulsory Competency เฉพาะกลุ่มตำแหน่งสนับสนุน | ⟷ | | | |

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 1.2 วิเคราะห์ความจำเป็นและคัดเลือกหัวข้อ Compulsory Competency ที่นำมาพัฒนาหลักสูตร | ⟷ | | | |
| 1.3 กำหนดกลุ่มเป้าหมายบุคลากรเข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหัวข้อ | ⟷ | | | |
| 1.4 ออกแบบหลักสูตร และรูปแบบการเรียนรู้ โดยหารือร่วมกับผู้ให้บริการด้านการฝึกอบรมและพัฒนา/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | ⟷ | | | |
| **2.** ขออนุมัติแผนพัฒนาประจำปีจากผู้บริหาร | ⟷ | | | |
| **3.** จัดทำจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนของพัสดุ | ⟷ | ⟶ | | |
| **4.** ดำเนินการงานตามแผนจัดฝึกอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ | | ⟷ | ⟶ | |

**โครงการ/แผนงาน 3.2** พัฒนากลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูง ***

- กลไกเตรียมความพร้อม
- แผนพัฒนากลุ่ม Successor

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานพัฒนาบุคลากร** ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

**งบประมาณ:** 2.5 ล้านบาท

**เป้าประสงค์:** **1.** ความสำเร็จของกลไกการคัดเลือก พัฒนา และเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และตำแหน่งสำคัญขององค์กร

2. ความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพผู้สืบทอดตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญขององค์กรตามแผน เพื่อลดความเสี่ยงจากการขาดแคลน

**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)**

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1.ร้อยละความสำเร็จของกลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหาร สวทช. | ร้อยละ 100 |
| 2.ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา Successor ผู้บริหารระดับสูงตามแผน | ร้อยละ 100 |

**ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)**

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. กลไกการเตรียมความพร้อม Successor ผู้บริหารระดับสูงได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของสวทช. | ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 |
| 2. ผู้สืบทอดตำแหน่ง Successor ผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญได้รับการพัฒนาตามแผน | ร้อยละ 100 |
| 3. ผู้สืบทอดตำแหน่ง Successor ผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญมีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | Successor สามารถทดแทนตำแหน่งที่ว่างได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 |

**แผนปฏิบัติการ:**

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 1. วิเคราะห์ Critical Positions ตำแหน่งผู้บริหารที่ต้องมีการเตรียมผู้สืบทอด | ↔ | | | |
| 2. กำหนดคุณสมบัติผู้บริหารเป้าหมายของแต่ละตำแหน่ง | ↔ | | | |
| 3. คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญ | ↔ | → | | |
| 4. จัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล | ↔ | → | | |
| 5. ดำเนินกิจกรรมตามแผนการพัฒนา | | ↔ | ↔ | → |
| 6. รายงานระดับความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญ | | | | ↔ |

**โครงการ/แผนงาน 3.3** การพัฒนาและเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill)

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานพัฒนาบุคลากร** ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร และ HROD ศูนย์

**งบประมาณ:** 1.6 ล้านบาท

**เป้าประสงค์:** เตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีทักษะที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานในอนาคต

**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)**

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. จำนวนหลักสูตรที่จัดตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีเทียบกับเป้าหมาย | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 |

**ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)**

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 |
| 2. คะแนนระดับความพึงพอใจจากผู้เรียนที่มีต่อหลักสูตร | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 |
| 3. ประเมินการรับรู้และเข้าใจในหลักสูตร | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 |

**แผนปฏิบัติการ:**

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 1. วิเคราะห์แนวโน้มอุตสาหกรรม (Industry Trend) และบทบาทหน้าที่ในอนาคต | ⟷ | | | |
| 2. จัดทำรายการเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น พร้อม การวิเคราะห์ Gap ของพนักงานในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง | ⟷ | | | |
| 3. ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็น (Future Skill) | ⟷ | → | | |
| 4. เสนอแผนการพัฒนาแก่ผู้บริหารที่รับผิดชอบพิจารณาอนุมัติ | ⟷ | → | | |

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 5. จัดทำจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนของพัสดุ | ← | → | | |
| 6. ดำเนินการงานตามแผนจัดฝึกอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ | | ← | → | |
| 7. รายงานผลความคืบหน้าการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหารทุกไตรมาส | | ← | → | → |

## *สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler)*

## กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ 4: พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

**เป้าหมายการดำเนินงาน**

1. **เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน**

| โครงการ/แผนงาน | ปีงบประมาณ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |
| 4.1 การสำรวจความผูกพันบุคลากร และจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน***<br>• สำรวจความผูกพันประจำปี 2569<br>• จัดทำแผนยกระดับความผูกพัน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4.2 การสร้างกลไกการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติ และสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4.3 จัดกิจกรรมสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์ | | | | ✓ | ✓ |
| 4.4 การส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม** และต่อต้านการทุจริต | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

* หมายถึง โครงการที่ต่อเนื่อง โดยขยาย Scope จากแผนงานปี 2568

* หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี (TRIS)

* หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

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

- สำรวจความผูกพันประจำปี 2569
- จัดทำแผนยกระดับความผูกพัน

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ:** งานสื่อสารภายในองค์กร ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

**งบประมาณ**: 1 ล้านบาท

**เป้าประสงค์ :** ความสำเร็จของการสำรวจความผูกพันบุคลากร และจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน

**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)**

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| ร้อยละความสำเร็จของการสำรวจความผูกพันบุคลากร และจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน | ร้อยละ 100 |

**ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)**

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนายกระดับความผูกพันบุคลากร สวทช. ประจำปี 2568 | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 |
| 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรม/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการยกระดับความผูกพันบุคลากร | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 |
| 3. ระดับคะแนนความผูกพันบุคลากร สวทช. ปี 2569 | ไม่ต่ำกว่า 56 คะแนน |
| 4. จำนวนบุคลากรเข้าร่วมการสำรวจความผูกพัน ปี 2569 | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 |

**แผนปฏิบัติการ**

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 1. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลที่ เกี่ยวข้องกับการสำรวจความความ ผูกพันของบุคลากร สวทช. และความพึงพอใจของบุคลากร สวทช. | ← | | | |
| 2. ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากร สวทช. และความพึงพอใจของบุคลากร สวทช. | | ← | | |
| 3. รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลผลสำรวจความผูกพันของบุคลากร สวทช. และความพึงพอใจของ บุคลากร สวทช. | | ← | → | |
| 4. สรุป และจัดทำรายงานผลการ ดำเนินงาน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลต่อ บุคลากร สวทช. และเสนอต่อที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง | | | ← | → |
| 5. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อให้ผู้บริหารได้เรียนรู้การใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ปัญหาและวิธีการสร้างแผนปฏิบัติการพัฒนายกระดับความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งเสนอแนะแนวทางการสร้างแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร ประจำปี 2569 | | | ← | → |
| 6. จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนายกระดับความผูกพันของบุคลากร และเสนอผู้บริหารพิจารณา | | | ← | |
| 7. ดำเนินกิจกรรม/โครงการ ตามแผนยกระดับความผูกพันบุคลากร สวทช. ประจำปี 2569 | | | ← | → |

**โครงการ/แผนงาน 4.2** การสร้างกลไกการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติและสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ:** งานสื่อสารภายในองค์กร ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

**งบประมาณ:** 200,000 บาท

**เป้าประสงค์:** ความสำเร็จของการสร้างกลไกการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติและสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร

**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)**

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

**ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)**

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. จำนวนกิจกรรมการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติและสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร | 1 ครั้งต่อปี |

**แผนปฏิบัติการ:**

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 1. การออกแบบกิจกรรมและรูปแบบรางวัลประจำปีรวมทั้งประชุมหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง | ⟷ | | | |
| 2. นำเสนอหลักเกณฑ์ประเภทรางวัลเสนอที่ประชุมผู้บริหาร | ⟷ | | | |
| 3. ดำเนินการคัดเลือกรายชื่อผู้ที่จะได้รับรางวัลตามเกณฑ์ ประจำปี 2568 | ⟷ | | | |
| 4. ดำเนินการมอบรางวัลประจำปี 2568 | ⟷ | | | |
| 5. ทบทวนกิจกรรมและรูปแบบรางวัลประจำปี 2568 รวมทั้งประชุมหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง | | ⟷ | | |

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 6. ดำเนินการคัดเลือกรายชื่อผู้ที่จะได้รับรางวัลตามเกณฑ์ ประจำปี 2569 และดำเนินกิจกรรมตามแผน | | ← | — | → |

**โครงการ/แผนงาน 4.3** จัดกิจกรรมสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ:** งานบุคลากรสัมพันธ์ และงานบริหารผลประโยชน์และประเมินผล ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล

**งบประมาณ:** 50,000 บาท

**เป้าประสงค์:**

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรโดยบูรณาการด้านจิต กาย และทรัพย์
2. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมสุขภาวะและการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถดูแลตนเองและสร้างสมดุลในการใช้ชีวิต

**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)**

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรมสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์ ตามแผนที่กำหนด | ร้อยละ 100 |

**ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)**

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์ | 10 กิจกรรม ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.2569 |

**แผนปฏิบัติการ:**

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| 1. กำหนดหัวข้อและแผนดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์ พร้อมสื่อสารแผนดำเนินการต่อผู้เกี่ยวข้อง | ↔ | | | |
| 2. ดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนสุขภาวะแบบบูรณาการจิต กาย ทรัพย์ ตามแผนที่กำหนด | ← | — | — | → |
| 3. สรุปผลการดำเนินการและความเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาปรับปรุงแผนต่อไป | | | | ↔ |

**โครงการ/แผนงาน 4.4** การส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม** และต่อต้านการทุจริต

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ:** งานพัฒนาองค์กร และ งานสื่อสารภายในองค์กร ฝ่ายกลยุทธ์บุคคล และงานบุคลากรสัมพันธ์ ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล

**งบประมาณ:** ไม่ใช้งบประมาณ

**เป้าประสงค์:** เพื่อเสริมสร้างและยกระดับมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในหน่วยงาน พร้อมปลูกฝังค่านิยมสุจริตและต้านทุจริตใน สวทช.

**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)**

| ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. ร้อยละของกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สวทช. ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ | ร้อยละ 100 |

**ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)**

| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมาย |
|---|---|
| 1. ร้อยละของบุคลากร สวทช. ที่มีค่านิยมสอดคล้องกับกับหลักคุณธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ยอมรับการทุจริต | ร้อยละ 80 |
| 2. จำนวนหน่วยงานภายในที่มีส่วนร่วมในการจัดหรือสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริต | 5 หน่วยงาน |
| 3. จำนวนมาตรการหรือกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตที่ได้รับการจัดทำและประกาศใช้ภายใน สวทช. | 3มาตรการ/กลไก |

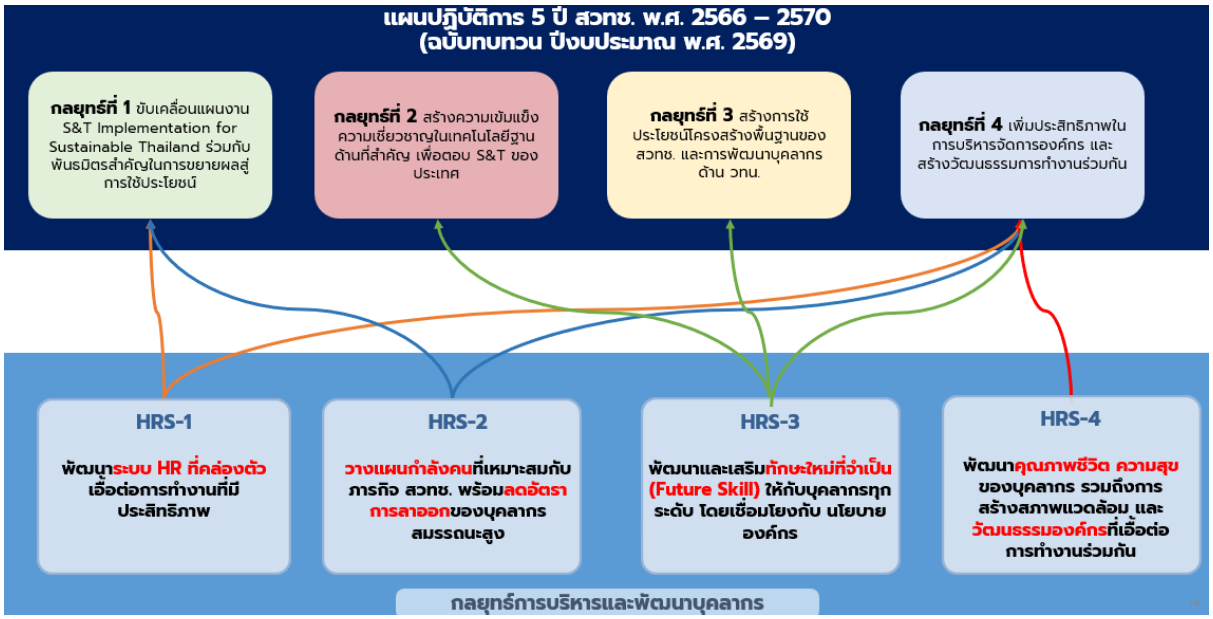
**แผนปฏิบัติการ:**

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| **1.** รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานในปีก่อนหน้า รวมถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 | ← | | | |
| **2.** ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและโครงการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบตามแผนที่กำหนด พร้อมพร้อมทั้งกำกับหน่วยงานภายในในการดำเนินกิจกรรม โดยจัดทำรายงานผลความก้าวหน้าตามแผนทุก 6 เดือน | ← | — | — | → |
| **3.** วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการติดตามความก้าวหน้า เพื่อใช้ในการปรับปรุงและยกระดับประสิทธิผลของกิจกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด | | ← | — | |
| **4.** รวบรวมและวิเคราะห์ผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และแผนปฏิบัติการป้องกันการ | | | | ↔ |

| กิจกรรม | ไตรมาส 1<br>1 ต.ค.68-31 ธ.ค.68 | ไตรมาส 2<br>1 ม.ค.69-31 มี.ค.69 | ไตรมาส 3<br>1 เม.ย.69-30 มิ.ย.69 | ไตรมาส 4<br>1 ก.ค.69-30 ก.ย.69 |
|---|---|---|---|---|
| ทุจริตและประพฤติมิชอบจากทุกหน่วยงานภายใน พร้อมจัดทำรายงานสรุปผลเสนอผู้บริหารเพื่อใช้ประกอบการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของ สวทช. | | | | |

# ภาคผนวก

# ความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กับแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)




**แผนภาพที่ 9** ความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กับแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)

# กระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี พ.ศ. 2569

| | |
|---|---|
| กรกฎาคม 2568 | 1. ศึกษา Input ที่จำเป็นต่อการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช.<br>– ปัจจัยสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคจากผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 ไตรมาส 1 – 3<br>– แผนแผนปฏิบัติการ 5 ปี สวทช. พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569) วิเคราะห์ความสอดคล้อง เชื่อมโยงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร<br>– นโยบายผู้บริหาร/องค์กร<br>– แนวโน้มด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบัน<br>– เกณฑ์ประเมินองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น เกณฑ์กรมบัญชีกลาง เกณฑ์ ITA<br>– ผลสำรวจความผูกพันบุคลากรต่อองค์กร<br>2. หารือแนวทางการดำเนินงาน กับ ผอ.ฝ่าย HROD และ ผช.ผพว.ด้าน HR |
| กรกฎาคม - สิงหาคม 2568 | 1. วิเคราะห์ โอกาส ความท้าทาย จุดแข็ง และจุดอ่อนของ สวทช. ด้วยกรอบ SWOT และ TOWS Analysis เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร<br>2. ร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี พ.ศ. 2569 |
| 1 กันยายน 2568 | นำเสนอร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวทช. ปี พ.ศ. 2569 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการผู้บริหารของ สวทช. (NSTDA Top Executive) นำความเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงร่างแผนกลยุทธ์ฯ |
| 5 กันยายน 2568 | นำเสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อที่ประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของ สวทช. เพื่อขออนุมัติ |

สวทช NSTDA

ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ