



TISTR

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

THAILAND INSTITUTE OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL RESEARCH

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568





แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย 2 แผนงานย่อย



- แผนงานที่ 1 การบริหารอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์และสรรหาบุคลากรเชิงรุก
- แผนงานที่ 2 การทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าจ้างของบุคลากร



แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย 4 แผนงานย่อย

- แผนงานที่ 3 การพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทักษะดิจิทัลและทักษะสำคัญของบุคลากรตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ วว.
- แผนงานที่ 4 ส่งเสริมการดำเนินงานอย่างมีธรรมาภิบาล
- แผนงานที่ 5 เสริมสร้างความผูกพันเพื่อเพิ่มผลิตภาพ วว. และการดำเนินงานไม่หยุดชะงัก
- แผนงานที่ 6 การเตรียมพร้อมศักยภาพการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ และพัฒนาภาวะผู้นำพร้อมใช้

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

แผนงาน/โครงการที่ 1 : การบริหารอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์และสรรหาบุคลากรเชิงรุก

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :
HCMSO1-เพื่อบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมตามความเชี่ยวชาญของบุคลากร และทิศทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ วว.

เป้าหมาย : บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมตรงตามความต้องการ สามารถดึงดูดคนเก่งให้มาร่วมกับ วว. และสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ วว.

งบประมาณ : 100,000 บาท

ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568

ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ :
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.) / กองบริหารบุคคล (กบค.)

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์

ผลผลิต :

- ร้อยละการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรครบ 100%
- บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมตรงตามความต้องการ สามารถดึงดูดคนเก่งให้มาร่วมกับ วว. และสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ วว.

ผลลัพธ์ :

- ผลการดำเนินงานของ วว. ดีขึ้น
- (1) ผลคะแนน PA
- (2) รายได้

แผนงาน/กิจกรรมการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
สรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรร้อยละ 100 <u>หมายเหตุ:</u> กรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร หมายถึง อัตรากำลังภายใต้กรอบเงินเดือนที่ วว. สามารถบริหารจัดการได้ในแต่ละปีงบประมาณ	50,000	1 ตุลาคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567
สรรหาบุคลากรทดแทนในตำแหน่งอัตรากำลังลาออกร้อยละ 100 (นับจากระยะเวลาของการสรรหา Cycle time)	25,000	1 มกราคม 2568 – 31 มีนาคม 2568
สรรหาบุคลากรทดแทนในตำแหน่งอัตรากำลังลาออกร้อยละ 100 (นับจากระยะเวลาของการสรรหา Cycle time)	25,000	1 เมษายน 2568 – 30 มิถุนายน 2568
กรอบอัตรากำลังที่ถูกจัดสรรในปี 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2568 – 31 สิงหาคม 2568
ผลการทบทวนกลยุทธการสรรหาเชิงรุก	ไม่ใช้งบประมาณ	1 – 30 กันยายน 2568

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

แผนงาน/โครงการที่ 2 : การทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าจ้างของบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :
HCMO1-เพื่อบริหารอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมตามความเชี่ยวชาญของบุคลากร และทิศทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ วว.

เป้าหมาย : มีแนวทางการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนฉบับใหม่ที่สามารถแข่งขัน เป็นธรรม และสอดคล้องตามความสามารถของบุคลากร

งบประมาณ : 2,000,000 บาท

ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568

ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ :
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.) / กองบริหารบุคคล (กบค.)

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์

ผลผลิต :

- ร้อยละความสำเร็จของการศึกษาความเป็นไปได้การปรับปรุง/ปรับใช้โครงสร้างค่าตอบแทนใหม่ (ร้อยละ 100)

ผลลัพธ์ :

- แนวทางการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนฉบับใหม่ที่สามารถแข่งขัน เป็นธรรม และสอดคล้องตามความสามารถของบุคลากร

แผนงาน/กิจกรรมการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
• รายงานผลการวิเคราะห์ความจำเป็นและความสำคัญของการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าจ้าง (ผ่านความเห็นชอบจาก กวท.)	500,000	• 1 ตุลาคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567
• รายงานผลการศึกษาความพร้อมและกำหนดทางเลือกการจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าจ้างของบุคลากร	500,000	• 1 มกราคม 2568 – 31 มีนาคม 2568
• รายงานผลการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ การทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนใหม่	500,000	• 1 เมษายน 2568 – 30 มิถุนายน 2568
• รายงานผลการศึกษาแนวทางการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนฉบับใหม่ที่สามารถแข่งขัน เป็นธรรม และสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร	400,000	• 1 กรกฎาคม 2568 – 31 สิงหาคม 2568
• แผนการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับการประเมินค่าจ้างของบุคลากร	100,000	• 1 – 30 กันยายน 2568



แผนการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

แผนงาน/โครงการที่ 3 : การพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทักษะดิจิทัลและทักษะสำคัญของบุคลากรตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ วว.

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :
HCMO2 : เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรและการเปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์ วว.

เป้าหมาย : ยกระดับผลการดำเนินการของ วว. และสร้างความแข็งแกร่งของกลุ่มธุรกิจ (Core Business) และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้มากขึ้น

งบประมาณ : 1,000,000 บาท

ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568

ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ :
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.) / กองพัฒนาบุคคล (กพค.)

ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์ / ผลลัพธ์

ผลลัพธ์ :

- ร้อยละความสำเร็จของดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ 100)
- ร้อยละของพนักงานกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรม (ร้อยละ 80)
- ร้อยละของผู้ที่มีผลการประเมินสมรรถนะผ่านเกณฑ์ (ระดับความคาดหวังขององค์กร) (ร้อยละ 80)

ผลลัพธ์ :

- แผนและแนวทางการนำ AI มาประยุกต์ใช้งาน
- ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดสำคัญ (PA) ดีกว่าผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมา
- จำนวนรายการ หรือจำนวน App หรือจำนวนระบบดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ระบบ
- เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ลดระยะเวลา ลดค่าใช้จ่าย ลดจำนวนผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

แผนงาน/กิจกรรมการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
• พัฒนาสมรรถนะหลักที่สำคัญของบุคลากร วว. ตามแผนพัฒนาฯ ร้อยละ 100/ไตรมาส 1	300,000	• 1 ตุลาคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567
• พัฒนาสมรรถนะหลักที่สำคัญของบุคลากร วว. ตามแผนพัฒนาฯ ร้อยละ 100/ไตรมาส 2	300,000	• 1 มกราคม 2568 – 31 มีนาคม 2568
• พัฒนาสมรรถนะหลักที่สำคัญของบุคลากร วว. ตามแผนพัฒนาฯ ร้อยละ 100/ไตรมาส 3	300,000	• 1 เมษายน 2568 – 30 มิถุนายน 2568
• การทดลองนำ AI มาใช้สนับสนุนในการทำงาน เช่น การจดรายงานการประชุม, การตรวจ/แก้ไขรายงานวิชาการ, การใช้โปรแกรมตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล	100,000	• 1 กรกฎาคม 2568 – 30 กันยายน 2568
• จำนวนรายการ หรือจำนวน App หรือจำนวนระบบดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ระบบ	ไม่ใช้งบประมาณ	• 1 กรกฎาคม 2568 – 30 กันยายน 2568
• สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2568 (ร้อยละความสำเร็จตามแผน, ร้อยละของพนักงานกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรม, ร้อยละของผู้ที่มีผลการประเมินสมรรถนะผ่านเกณฑ์)	ไม่ใช้งบประมาณ	• 1 – 30 กันยายน 2568
• แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบโจทย์การขับเคลื่อนองค์กรและการเปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์ วว. ประจำปี 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	• 1 – 30 กันยายน 2568

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปี 2568

แผนงาน/โครงการที่ 4 : ส่งเสริมการดำเนินงานอย่างมีธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : HCMO3 : เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานอย่างมีธรรมาภิบาล เป้าหมาย : เพื่อยกระดับคะแนน ITA เพิ่มขึ้น งบประมาณ : 100,000 บาท ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568 ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.)		ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์ / ผลลัพธ์ ผลลัพธ์ : - ระดับคะแนน ITA สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา โดยคะแนนไม่น้อยกว่า 95 คะแนน (โดยการปิด GAP ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ITA) ผลลัพธ์ : - วว. เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับว่ามีการดำเนินงานที่โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล	
แผนงาน/กิจกรรมการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	
OIT : ข้อ O3 - ทบทวนข้อมูลพื้นฐานด้านอำนาจหน้าที่ให้เป็นปัจจุบัน	20,000	• 1 ตุลาคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567	
IIT : ข้อ i10/i12 - จัดทำขั้นตอนและกำกับติดตามเรื่องการขอยืมทรัพย์สินทาง ราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ - ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	20,000	• 1 ตุลาคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567	
OIT : ข้อ O9 - ตรวจสอบและกำกับติดตามการรายงานผลการดำเนินงานการบริหารงานและงบประมาณให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน ITA	10,000	• 1 มกราคม 2568 – 31 มีนาคม 2568	
IIT : ข้อ i1/i2 และ EIT : ข้อ e1 - จัดทำคู่มือขั้นตอนปฏิบัติงานกาให้บริการของเจ้าหน้าที่สำหรับผู้มาติดต่อขอรับบริการให้พนักงานถือปฏิบัติ - ประชาสัมพันธ์แพร่สู่สาธารณะ	10,000	• 1 มกราคม 2568 – 31 มีนาคม 2568	
OIT : ข้อ O17 - ตรวจสอบและกำกับติดตามการรายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA	10,000	• 1 เมษายน 2568 – 30 มิถุนายน 2568	
IIT : ข้อ i15 - ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตให้เข้าถึงง่าย และสร้างความมั่นใจในกระบวนการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ	10,000	• 1 เมษายน 2568 – 30 มิถุนายน 2568	
EIT : ข้อ e9 - ประชาสัมพันธ์ช่องทางการให้บริการรูปแบบออนไลน์ (E-service) ที่เป็นงานบริการหลักของ วว. ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบอย่างทั่วถึง	10,000	• 1 เมษายน 2568 – 30 มิถุนายน 2568	
นำผลคะแนน ITA จากงานประกาศผล “ITA DAY 2025” เพื่อวิเคราะห์และ สรุปในการจัดทำแผนปิด GAP สำหรับปี 2569	10,000	• 1 กรกฎาคม 2568 – 30 กันยายน 2568	



แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปี 2568

แผนงาน/โครงการที่ 5 : เสริมสร้างความผูกพันเพื่อเพิ่มผลิตภาพ วว. และการดำเนินงานไม่หยุดชะงัก

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :

HCMSO4 : เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากร และสร้างประสบการณ์ที่ดี (Employee Experience)

เป้าหมาย : ระดับคะแนนความผูกพันบุคลากรเพิ่มขึ้น และอัตราการลาออกของบุคลากรลดลง

งบประมาณ : 30,000 บาท

ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568

ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ :

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.) / กองพัฒนามนุษย์ (กพค.)

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์

ผลผลิต :

- จัดกิจกรรมส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรจากปัจจัยที่มีผลคะแนนต่ำ 3 ลำดับแรกในปี 2567 จำนวน 3 กิจกรรม
- รักษาระดับคะแนนความพึงพอใจและความผูกพัน (ไม่ต่ำกว่าระดับ 4.00)

ผลลัพธ์ :

- ร้อยละของบุคลากรลาออกต่อพนักงานทั้งหมดปี 2568 ลดลงเมื่อเทียบกับปี 2567
- หมายเหตุ : บุคลากร หมายถึง พนักงานและลูกจ้างประจำ

แผนงาน/กิจกรรมการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
ผลระดับคะแนน “ของปัจจัยความพึงพอใจที่ต้องการปรับปรุง” ภายหลังจากการดำเนินกิจกรรมตามแผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพัน	30,000	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568
คะแนนความพึงพอใจและความผูกพันประจำปี 2568 (รักษาระดับคะแนนไม่ต่ำกว่าระดับดี 4.00)	ไม่ใช้งบประมาณ	1 – 30 กันยายน 2568
หน่วยงานผู้รับผิดชอบทราบถึงผลคะแนนในปัจจัยที่เกี่ยวข้องและนำไปจัดทำแผนปรับปรุงในปี 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	1 – 30 กันยายน 2568

แผนการพัฒนากฎทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

แผนงาน/โครงการที่ 6 : การเตรียมพร้อมศักยภาพการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ และพัฒนาภาวะผู้นำพร้อมใช้

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :
HCMSO5 : เพื่อสร้างระบบผู้สืบทอดตำแหน่งทดแทนอัตราเกษียณและตำแหน่งสำคัญ

เป้าหมาย : ทำให้การทำงานมีความต่อเนื่อง และทำให้ วว. มีผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

งบประมาณ : 200,000 บาท

ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568

ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ :
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.) / กองพัฒนามนุษย์ (กพค.)

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์

ผลผลิต :

- เสนอผลการสรรหาคัดเลือกตามตำแหน่งระดับรองผู้ว่าการ
- ร้อยละของพนักงานกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรม (ร้อยละ 80)
- ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่สามารถแต่งตั้งผู้สืบทอดตำแหน่งได้ในระยะเวลาที่กำหนด (ร้อยละ 80)
- ร้อยละของจำนวนผู้สืบทอดตำแหน่งที่ดำรงตำแหน่งแล้วและมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ร้อยละ 100)

ผลลัพธ์ :

- ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดสำคัญดีกว่าผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมา
- การดำเนินงานไม่หยุดชะงัก

แผนงาน/กิจกรรมการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
• พัฒนากักขะเฉพาะทางตามยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำ ตามแผนพัฒนา IDP และประเมินระดับความสามารถตามเกณฑ์ที่องค์กรคาดหวัง (ร้อยละ 80)	200,000	• 1 ตุลาคม 2567 – 31 พฤษภาคม 2568
• ได้ผู้สืบทอดตำแหน่งครบทุกตำแหน่งงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	• 1 มิถุนายน 2568 – 30 กันยายน 2568
• ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามเป้าหมายปี 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	• 1- 30 กันยายน 2568
• ทบทวนเกณฑ์คุณสมบัติและทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ต้องการสืบทอด	ไม่ใช้งบประมาณ	• 1- 30 กันยายน 2568
• Successor Pool ที่ได้รับการทบทวน	ไม่ใช้งบประมาณ	• 1- 30 กันยายน 2568
• เสนอผลการประเมินความสามารถ และภาวะผู้นำ	ไม่ใช้งบประมาณ	• 1- 30 กันยายน 2568