



TISTR

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

วท-ทISTR

THAILAND INSTITUTE OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL RESEARCH

รายงานผลการดำเนินงาน

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568



HCMSO	HCMSO1-เพื่อบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมตามความเชี่ยวชาญของบุคลากร และทิศทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ วว.
เป้าหมาย	บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมตรงตามความต้องการ สามารถดึงดูดคนเก่งให้มาร่วมกับ วว. และสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ วว.
งบประมาณ	100,000 บาท
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568
โครงการ	1. การบริหารอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์และสรรหาบุคลากรเชิงรุก

ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
• กรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรตามยุทธศาสตร์ วว. จำนวน 37 อัตรา (ผู้บริหาร 7, พนักงาน 26, ลอ.ประจำ 4) และจัดสรรเพิ่มเติม จำนวน 1 อัตรา (ลอ.ประจำ 1)	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 – 1 พฤศจิกายน 2567
• กรอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรเพิ่ม 32 อัตรา รวม 83 อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	1-31 ธันวาคม 2567
• เข้าร่วมออกบูธเปิดรับสมัครบุคลากร ตำแหน่ง นักวิจัย ด้านเทคโนโลยีชีวภาพ และด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม และตำแหน่ง นักพัฒนารัฐกิจและการตลาด ในงาน MHESI Job Fair 2025 เมื่อวันที่ 9 - 11 พ.ค. 68	8,000	9 – 11 พฤษภาคม 2568
• ดำเนินการสรรหาและบรรจุบุคลากรในปี 2568 ทั้งสิ้น 47 อัตรา 1. พนักงาน 42 อัตรา 2. ลูกจ้างประจำ 5 อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 – 30 มิถุนายน 2568
• พิจารณากรอบอัตรากำลังที่ถูกจัดสรรในปี 2569 จำนวน 55 อัตรา 1. พนักงาน 52 อัตรา 2. ลูกจ้างประจำ 3 อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2568 – 30 กันยายน 2568

รายงานผลการดำเนินงาน		แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568)		ผลสำเร็จภาพรวม 100%
HCMSO	HCMSO1-เพื่อบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมตามความเชี่ยวชาญของบุคลากร และทิศทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ วว.			
เป้าหมาย	มีแนวทางการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนฉบับใหม่ที่สามารถแข่งขัน เป็นธรรม และสอดคล้องตามความสามารถของบุคลากร			
งบประมาณ	2,000,000 บาท			
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568			
โครงการ	2. การทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าจ้างของบุคลากร			
ผลการดำเนินงาน		งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	
• รายงานผลการวิเคราะห์ความจำเป็นและความสำคัญของการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าจ้าง เพื่อพิจารณาแนวทางการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนฉบับใหม่		ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 – 30 พฤศจิกายน 2567	
• แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาปรับโครงสร้างเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง ตามคำสั่งบริหาร คบ. เลขที่ 67/103		ไม่ใช้งบประมาณ	1 – 30 พฤศจิกายน 2567	
• ทบทวนแผนการดำเนินการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าจ้าง ดังนี้ 1. ศึกษาโครงสร้างค่าตอบแทนการปรับอัตราแรกบรรจุ และศึกษาการปรับอัตราเงินเดือนชดเชยผู้ที่ได้รับผลกระทบ 2. ทบทวนการวิเคราะห์ค่าจ้างของบุคลากรทั้งองค์กร เชื่อมโยงกับการปรับโครงสร้างค่าตอบแทน 3. วิเคราะห์ข้อมูลแจกแจงความถี่ของช่วงอัตราเงินเดือน		ไม่ใช้งบประมาณ	1 ธันวาคม 2567 – 30 เมษายน 2568	
• นำเสนอกรอบแนวคิดการปรับอัตราจ้างแรกเข้าขั้นต่ำ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ วันที่ 19 มิ.ย. 68		ไม่ใช้งบประมาณ	1 – 30 มิถุนายน 2568	
• (ร่าง) บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำตามคุณวุฒิต่างๆ ของพนักงาน และลูกจ้าง วว. ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2568 ต่อคณะกรรมการดำเนินงาน วว. ครั้งที่ 16/2568 เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2568 ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบในหลักการ และให้ HR ดำเนินการจัดทำข้อมูลผลกระทบเพิ่มเติม		ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2568 – 8 กันยายน 2568	
• แผนการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับการประเมินค่าจ้างของบุคลากร		ไม่ใช้งบประมาณ	1 – 30 กันยายน 2568	

HCMSO	HCMSO2 : เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรและการเปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์ วว.
เป้าหมาย	ยกระดับผลการดำเนินการของ วว. และสร้างความแข็งแกร่งของกลุ่มธุรกิจ (Core Business) และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้มากขึ้น
งบประมาณ	1,000,000 บาท
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568
โครงการ	3. การพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทักษะดิจิทัลและทักษะสำคัญของบุคลากรตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ วว.

ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
ได้พัฒนาสมรรถนะหลักที่สำคัญของบุคลากร วว. ตามแผนพัฒนาบุคลากร และแผนฝึกอบรมประจำปี 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567
จัดอบรมตามแผนฯ จำนวน 19 หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 100	200,000	1 มกราคม 2568 – 31 กรกฎาคม 2568
- พัฒนา Application หรือระบบดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ระบบ 1. โมดูลการแจกจ่ายงานของผู้ตรวจประเมิน 2. การคิดคำนวณ Man Month / Man Day ของผู้ตรวจประเมิน 3. ระบบ portal approval TISTR (รวมศูนย์รายการอนุมัติออนไลน์) 4. ระบบ Jump เพิ่มฟังก์ชันการลงนามใบประกาศออนไลน์ 5. ระบบ Jump : เพิ่มงานบริการใหม่ด้านฝึกอบรมของหน่วยงาน พย. 6. ระบบรายงานข้อมูลบุคลากรในรูปแบบ Dashboard (HRIS) 7. ระบบเคลียร์เงินยืมเพื่อตอบโจทก์ eco efficiency	ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2568 – 30 กันยายน 2568
ร้อยละของผู้ที่มีผลการประเมินสมรรถนะ (เฉพาะด้าน Digital) คิดเป็นร้อยละ 91.88	ไม่ใช้งบประมาณ	1 – 30 กันยายน 2568

HCMSO	HCMSO3 : เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานอย่างมีธรรมาภิบาล
เป้าหมาย	เพื่อยกระดับคะแนน ITA เพิ่มขึ้น
งบประมาณ	100,000 บาท
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568
โครงการ	4. ส่งเสริมการดำเนินงานอย่างมีธรรมาภิบาล

ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
• ทบทวนผลคะแนนการประเมิน ITA ปี 2567 ที่มีผลคะแนนรายตัวชี้วัดน้อยกว่า 95 เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 – 30 ธันวาคม 2567
• แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน (ITA) ตามคำสั่งบริหาร คบ. เลขที่ 67/105	ไม่ใช้งบประมาณ	1 – 30 ธันวาคม 2567
• จัดเตรียมข้อมูลยกระดับคะแนน ITA ผ่านการจัดกิจกรรม/ประชาสัมพันธ์	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 – 30 มิถุนายน 2568
• ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของ วว. คือ 96.50 คะแนน อยู่ในระดับ "ผ่านดี" (เพิ่มขึ้นจากปี 2567 3.50 คะแนน)	ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2567 – 30 กันยายน 2568
• สรุปผลคะแนนและวิเคราะห์ผลตามตัวชี้วัด เพื่อจัดทำแผนปิด GAP สำหรับปี 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	1 – 30 กันยายน 2568

HCMSO	HCMSO4 : เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากร และสร้างประสบการณ์ที่ดี (Employee Experience)
เป้าหมาย	ระดับคะแนนความผูกพันบุคลากรเพิ่มขึ้น และอัตราการลาออกของบุคลากรลดลง
งบประมาณ	30,000 บาท
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568
โครงการ	5. เสริมสร้างความผูกพันเพื่อเพิ่มผลิตภาพ วว. และการดำเนินงานไม่หยุดชะงัก

ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
ได้แผนส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ประจำปี 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 – 30 พฤศจิกายน 2567
- ดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน เช่น - จัดทำและพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะ สำหรับการพัฒนาลูกจ้างเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น - จัดการอบรมเพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพัน 2 หลักสูตร (การบริหารความหลากหลาย&การบริหารความขัดแย้ง/Growth Mindset for Change) - ปรับปรุงสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มบุคลากร (ปรับแก้ระเบียบข้อบังคับ / ขยายสิทธิ MOU เบิกจ่ายตรง / เพิ่ม MOU เบิกจ่ายตรง) - ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ผ่านช่องทางต่างๆ 5 เรื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ธันวาคม 2567 – 31 กรกฎาคม 2568
- ระดับคะแนนความพึงพอใจ และความผูกพัน ประจำปี 2568 - ความพึงพอใจ ระดับคะแนน 4.11 (เพิ่มขึ้น 0.04) - ความผูกพัน ระดับคะแนน 4.54 (เพิ่มขึ้น 0.03)	ไม่ใช้งบประมาณ	1 สิงหาคม 2568 – 30 กันยายน 2568

รายงานผลการดำเนินงาน		แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568)		ผลสำเร็จภาพรวม 100%	
HCMSO	HCMSO5 : เพื่อสร้างระบบผู้สืบทอดตำแหน่งทดแทนอัตราเกษียณและตำแหน่งสำคัญ				
เป้าหมาย	ทำให้การทำงานมีความต่อเนื่อง และทำให้ วว. มีผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้				
งบประมาณ	200,000 บาท				
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568				
โครงการ	6. การเตรียมพร้อมศักยภาพการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ และพัฒนาภาวะผู้นำพร้อมใช้				
ผลการดำเนินงาน		งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลาดำเนินการ	
• ได้รายชื่อ Pool Candidate สองรับตำแหน่งผู้บริหารที่จะเกษียณปี 2568		ไม่ใช้งบประมาณ		1 ตุลาคม 2567 – 30 พฤศจิกายน 2567	
• ดำเนินการจัดทำ Job Profile และ Job Spec ในตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ จำนวน 2 ตำแหน่ง ได้แก่ พอ.ศนอ. / พอ.ทป.สช. และในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน 3 ตำแหน่ง ได้แก่ พอ.สจก. / พอ.กสน. /พอ.กพค.		ไม่ใช้งบประมาณ		1 – 31 ธันวาคม 2567	
• สรุปรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งบริหารที่จะเกษียณในปี 2568-2570		ไม่ใช้งบประมาณ		1 – 31 มกราคม 2568	
• จัดการอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านธุรกิจและภาวะผู้นำสำหรับอนาคต เพื่อเตรียมความพร้อมผู้บริหารในการรองรับการดำเนินงานที่มุ่งสู่เชิงพาณิชย์ ดังนี้ 1. การถ่ายทอดงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ 2. ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ 3. การบริหารองค์กร 4. การบริหารเชิงกลยุทธ์ • มีผู้เข้าร่วม 42 คน ผ่านการอบรม 30 คน (ระยะเวลาเข้าร่วมมากกว่า 70%) • ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร 4 คน (รอง ผอ.ยธ. / รอง ผอ.วท. / พอ.ศนอ. / พอ.ทป.สช.)		ไม่ใช้งบประมาณ		1 กุมภาพันธ์ 2568 – 30 กันยายน 2568	

7

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

TISTR

ข้อมูลสถิติการรอบอัตรากำลัง รอบมีเงิน รอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง (ตามงบ)
1. พนักงาน	665	96	569	52
2. ลูกจ้างประจำ	67	9	58	3
3. ลูกจ้างทั่วไป	ไม่มีกรอบ	136	136	0
4. ลูกจ้างเฉพาะกิจ	ไม่มีกรอบ	2	2	0
รวม	732	243	765	55