



TISTR

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
THAILAND INSTITUTE OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL RESEARCH



แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2569



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล



- **แผนงานที่ 1** การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารงาน วว.

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



- **แผนงานที่ 2** การพัฒนาสมรรถนะเชิงกลยุทธ์รองรับยุทธศาสตร์ วว.
- **แผนงานที่ 3** การสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งบริหารและตำแหน่งสำคัญของ วว.
- **แผนงานที่ 4** การยกระดับความผูกพันและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร รองรับการเปลี่ยนแปลง
- **แผนงานที่ 5** การยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ วว.

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล



แผนงานที่ 1 : การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารงาน วว.

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :

HCMO2 : พัฒนาสู่การเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์

เป้าหมาย :

- เพื่อให้ วว. สามารถขับเคลื่อนองค์กรตามภารกิจงานที่เปลี่ยนไปตามบริบททั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน
- เพื่อสรรหาบุคลากรตามโครงสร้างใหม่
- เพื่อสรรหาบุคลากรให้ได้ตามเกณฑ์คุณสมบัติภายในระยะเวลาที่กำหนด (Cycle time)
- โครงสร้างเงินเดือนใหม่ที่เป็นธรรมสามารถแข่งขันและสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

งบประมาณ : 3,000,000 บาท

ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569

ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ :

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.) / กองบริหารบุคคล (กบค.) / กองพัฒนาบุคคล (กพค.)

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์

ผลผลิต :

- ความสำเร็จของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารงาน วว.
- ร้อยละการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตราคลังโครงสร้างใหม่ (ร้อยละสะสม) (ร้อยละ 70)
- สรรหาบุคลากรตามกระบวนการภายในระยะเวลาเฉลี่ย 55 วัน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของอัตราที่ได้รับการอนุมัติ
- ความสำเร็จของการทบทวนปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ผลลัพธ์ :

- วว. สามารถบรรลุตัวชี้วัดสำคัญในระดับองค์กร
- ได้บุคลากรครบถ้วนตรงตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน
- ลดปัญหาความล่าช้าหรือความผิดพลาดในการดำเนินงานจากการขาดแคลนกำลังคน
- ค่ากลางเงินเดือนตามโครงสร้างใหม่ไม่น้อยกว่า 75% ของค่ากลางเงินเดือนในรัฐวิสาหกิจ คู่เทียบ

แผนงาน/กิจกรรมการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
โครงการ 11 : การทบทวนและปรับโครงสร้างองค์กร			
จัดทำโครงสร้างองค์กร, ภารกิจกลุ่มงาน, บัญชีตำแหน่ง, JD/JS, Competency	1,500,000	1 ตุลาคม 2568 – 31 ธันวาคม 2569	กองบริหารบุคคล (กบค.) / กองพัฒนาบุคคล (กพค.)
พิจารณาจัดสรรบุคลากรตามกรอบอัตราคลังของโครงสร้างใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 – 30 มิถุนายน 2569	กองบริหารบุคคล (กบค.)
ติดตามผลการดำเนินงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2569 – 30 กันยายน 2569	กองบริหารบุคคล (กบค.)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล



แผนงานที่ 1 : การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารงาน วว.

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :

HCMO2 : พัฒนาสู่การเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์

เป้าหมาย :

- เพื่อให้ วว. สามารถขับเคลื่อนองค์กรตามภารกิจงานที่เปลี่ยนไปตามบริบททั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน
- เพื่อสรรหาบุคลากรตามโครงสร้างใหม่
- เพื่อสรรหาบุคลากรให้ได้ตามเกณฑ์คุณสมบัติภายในระยะเวลาที่กำหนด (Cycle time)
- โครงสร้างเงินเดือนใหม่ที่เป็นธรรมสามารถแข่งขันและสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

งบประมาณ : 3,000,000 บาท

ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569

ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ :

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.) / กองบริหารบุคคล (กบค.) / กองพัฒนาบุคคล (กพค.)

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์

ผลผลิต :

- ความสำเร็จของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารงาน วว.
- ร้อยละการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตราคลังโครงสร้างใหม่ (ร้อยละสะสม) (ร้อยละ 70)
- สรรหาบุคลากรตามกระบวนการภายในระยะเวลาเฉลี่ย 55 วัน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของอัตราที่ได้รับการอนุมัติ
- ความสำเร็จของการทบทวนปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ผลลัพธ์ :

- วว. สามารถบรรลุตัวชี้วัดสำคัญในระดับองค์กร
- ได้บุคลากรครบถ้วนตรงตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน
- ลดปัญหาความล่าช้าหรือความผิดพลาดในการดำเนินงานจากการขาดแคลนกำลังคน
- ค่ากลางเงินเดือนตามโครงสร้างใหม่ไม่น้อยกว่า 75% ของค่ากลางเงินเดือนในรัฐวิสาหกิจ คู่เทียบ

แผนงาน/กิจกรรมการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
โครงการ 1.2 : การบริหารอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ วว.			
• ศึกษารูปแบบการจ้างงานใหม่ เช่น Outsourcing	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 – 31 ธันวาคม 2568	กองบริหารบุคคล (กบค.)
• สรรหาบุคลากรตามโครงสร้างใหม่ได้ตามเกณฑ์คุณสมบัติภายในระยะเวลาที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 – 30 มิถุนายน 2569	กองบริหารบุคคล (กบค.)
• รายงานสรุปผลการสรรหา และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง	ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2569 – 30 กันยายน 2569	กองบริหารบุคคล (กบค.)
• รายงานผลการประเมินรูปแบบการจ้างงานใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2569 – 30 กันยายน 2569	กองบริหารบุคคล (กบค.)
• กรอบอัตราคลังที่ได้รับจัดสรรในปี 2570	ไม่ใช้งบประมาณ	1 – 30 กันยายน 2569	กองบริหารบุคคล (กบค.)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล



แผนงานที่ 1 : การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารงาน วว.

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :

HCMO2 : พัฒนาสู่การเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์

เป้าหมาย :

- เพื่อให้ วว. สามารถขับเคลื่อนองค์กรตามภารกิจงานที่เปลี่ยนไปตามบริบททั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน
- เพื่อสรรหาบุคลากรตามโครงสร้างใหม่
- เพื่อสรรหาบุคลากรให้ได้ตามเกณฑ์คุณสมบัติภายในระยะเวลาที่กำหนด (Cycle time)
- โครงสร้างเงินเดือนใหม่ที่เป็นธรรมสามารถแข่งขันและสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

งบประมาณ : 3,000,000 บาท

ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569

ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ :

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.) / กองบริหารบุคคล (กบค.) / กองพัฒนาบุคคล (กพค.)

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์

ผลผลิต :

- ความสำเร็จของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารงาน วว.
- ร้อยละการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตราคลังโครงสร้างใหม่ (ร้อยละสะสม) (ร้อยละ 70)
- สรรหาบุคลากรตามกระบวนการภายในระยะเวลาเฉลี่ย 55 วัน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของอัตราที่ได้รับการอนุมัติ
- ความสำเร็จของการทบทวนปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ผลลัพธ์ :

- วว. สามารถบรรลุตัวชี้วัดสำคัญในระดับองค์กร
- ได้บุคลากรครบถ้วนตรงตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน
- ลดปัญหาความล่าช้าหรือความผิดพลาดในการดำเนินงานจากการขาดแคลนกำลังคน
- ค่ากลางเงินเดือนตามโครงสร้างใหม่ไม่น้อยกว่า 75% ของค่ากลางเงินเดือนในรัฐวิสาหกิจ คู่เทียบ

แผนงาน/กิจกรรมการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
โครงการ 1.3 : การปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน			
• รายงานผลการวิเคราะห์ เพื่อออกแบบโครงสร้างเงินเดือนใหม่	80,000	1 ตุลาคม 2568 – 31 ธันวาคม 2568	กองบริหารบุคคล (กบค.)
• ออกแบบโครงสร้างเงินเดือนใหม่	70,000	1 มกราคม 2569 – 31 มีนาคม 2569	กองบริหารบุคคล (กบค.)
• โครงสร้างเงินเดือนใหม่ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้งบประมาณ	1 เมษายน 2569 – 30 มิถุนายน 2569	กองบริหารบุคคล (กบค.)
• ประกาศใช้โครงสร้างเงินเดือนใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2569 – 30 กันยายน 2569	กองบริหารบุคคล (กบค.)

แผนการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล



แผนงานที่ 2 : การพัฒนาสมรรถนะเชิงกลยุทธ์รองรับยุทธศาสตร์ วว.

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :

HCMO1 : สร้างมูลค่าทางผลงานวิจัยและนวัตกรรมนำไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์

เป้าหมาย : บุคลากรมีการยกระดับสมรรถนะเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ ด้านวิจัยและบริการ / ด้านธุรกิจ (Business) / ด้านดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ วว.

งบประมาณ : 1,000,000 บาท

ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569

ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ :

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.) / กองพัฒนาบุคคล (กพค.)

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์

ผลผลิต :

- จำนวนสมรรถนะเชิงกลยุทธ์ที่ต้องพัฒนา อย่างน้อย 4 สมรรถนะ/ปี
- จำนวนสมรรถนะด้าน Digital ที่ต้องพัฒนา อย่างน้อย 2 หลักสูตร/ปี
- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (บุคลากร วว. / IT) มีผลการประเมินสมรรถนะผ่านเกณฑ์ (เกณฑ์การทดสอบร้อยละ 70)

ผลลัพธ์ :

- วว.สามารถดำเนินการขับเคลื่อนการทำงานเชิงพาณิชย์ และปรับกระบวนการทำงานให้เป็นดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่าน ERP ตามตำแหน่งยุทธศาสตร์ วว. ระยะสั้น (2569-2570)

แผนงาน/กิจกรรมการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
• บุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ วว. เข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านวิจัย/บริการ, ด้านธุรกิจ/การตลาด	500,000	1 ตุลาคม 2568 – 31 ธันวาคม 2569	กองพัฒนาบุคคล (กพค.)
• บุคลากรกลุ่มเป้าหมายตาม ยุทธศาสตร์ดิจิทัล วว. เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ โดยแบ่งเป็นบุคลากร วว. / ด้าน IT	500,000	1 มกราคม 2569 – 31 มีนาคม 2569	กองพัฒนาบุคคล (กพค.)
• สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	ไม่ใช้งบประมาณ	1 เมษายน 2569 – 30 มิถุนายน 2569	กองพัฒนาบุคคล (กพค.)
• ทบทวนแผนการพัฒนาศักยภาพเชิงกลยุทธ์ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนการทำงานเชิงพาณิชย์	ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2569 – 30 กันยายน 2569	กองพัฒนาบุคคล (กพค.)

แผนการพัฒนากฎทรัพยากรบุคคล



แผนงานที่ 3 : การสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งบริหารและตำแหน่งสำคัญของ วว.

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : HCMSO1 : สร้างมูลค่าทางผลงานวิจัยและนวัตกรรมนำไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ เป้าหมาย : เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเป็น “ผู้สืบทอดตำแหน่ง” ทั้งในระดับบริหารและตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ของ วว. งบประมาณ : 500,000 บาท ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569 ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.) / กองพัฒนามนุษย์ (กพค.)		ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์ ผลผลิต : - ร้อยละของพนักงานกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรม (100%) - ผู้สืบทอดตำแหน่งผ่านการทดลองบริหารงานหรือผ่านการประเมินการปฏิบัติงานจริง (100%) ผลลัพธ์ : - องค์กรมีผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญภายในระยะเวลาที่กำหนด - บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความสามารถเพิ่มขึ้น	
แผนงาน/กิจกรรมการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
• Candidate Pool (Talent) ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินงาน วว.	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 – 31 ธันวาคม 2568	กองพัฒนามนุษย์ (กพค.)
• รายการสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 – 31 ธันวาคม 2568	กองพัฒนามนุษย์ (กพค.)
• ผู้ที่ผ่านคุณสมบัติเข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามโปรแกรมการอบรม	500,000	1 ตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569	กองพัฒนามนุษย์ (กพค.)
• ผู้ที่ผ่านคุณสมบัติเข้าสู่กระบวนการแสดงวิสัยทัศน์	ไม่ใช้งบประมาณ	1 เมษายน 2569 – 30 มิถุนายน 2569	กองพัฒนามนุษย์ (กพค.)
• ทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุง	ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2569 – 30 กันยายน 2569	กองพัฒนามนุษย์ (กพค.)

แผนการพัฒนากฎทรัพยากรบุคคล



แผนงานที่ 4 : การยกระดับความผูกพันและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร รองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :
HCMSO3 : สร้างภาพลักษณ์องค์กรผ่านวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

เป้าหมาย : เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขมีแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ วว. ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลผลิตโดยรวม และความสำเร็จของ วว. ในระยะยาว

งบประมาณ : 30,000 บาท

ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569

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

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์

ผลผลิต :

- ระดับคะแนนความพึงพอใจ (4.10)
- ระดับคะแนนความผูกพัน (4.54)

ผลลัพธ์ :

- บุคลากร วว. ได้รับประสบการณ์การทำงานที่ดีขึ้น (Employee Experience) ผ่านกิจกรรมที่เข้าถึงได้ (Touch Point) ตลอดชีวิตการทำงาน
- อัตราการลาออกของบุคลากร วว. ลดลง

แผนงาน/กิจกรรมการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
• นิยามชุดพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร TISTR โดยบูรณาการร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรตามเกณฑ์การประเมิน Enablers ได้แก่ วัฒนธรรมด้าน RM / KM&IM / DT / คปอ. / ITA / DEI&B (Diversity, Equality, Inclusion & Belonging)	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 – 31 ธันวาคม 2569	กองพัฒนาบุคคล (กพค.)
• สื่อสารอย่างน้อย 2 ช่องทาง เพื่อสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Do's & Don'ts)	ไม่ใช้งบประมาณ	1 มกราคม 2569 – 31 มีนาคม 2569	กองพัฒนาบุคคล (กพค.)
• กิจกรรม “TISTR together” สร้างการมีส่วนร่วมด้านวัฒนธรรมในระดับอนุกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล และอนุกรรมการอื่นๆ ร่วมกับบุคลากร วว.	30,000	1 มกราคม 2569 – 31 มีนาคม 2569	กองพัฒนาบุคคล (กพค.)
• เครื่องมือวิเคราะห์สาเหตุการลาออก (Exit Interview หรือ Stay Interview Tools) สำหรับใช้ในการวิเคราะห์และคาดการณ์	ไม่ใช้งบประมาณ	1 เมษายน 2569 – 30 มิถุนายน 2569	กองพัฒนาบุคคล (กพค.)
• คู่มือ/แนวปฏิบัติการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรครอบคลุมตลอดช่วงชีวิตการทำงานของบุคลากร (Employee journey)	ไม่ใช้งบประมาณ	1 เมษายน 2569 – 30 มิถุนายน 2569	กองพัฒนาบุคคล (กพค.)
• รายงานการวิเคราะห์ระดับคะแนนความพึงพอใจ ความผูกพัน และความมุ่งมั่นตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2569 – 30 กันยายน 2569	กองพัฒนาบุคคล (กพค.)
• สื่อสารระดับคะแนนฯ ให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2569 – 30 กันยายน 2569	กองพัฒนาบุคคล (กพค.)
• แผนยกระดับความพึงพอใจ ความผูกพัน ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรฯ ประจำปี 2570	ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2569 – 30 กันยายน 2569	กองพัฒนาบุคคล (กพค.)



แผนการพัฒนากฎหมายบุคคล



แผนงานที่ 5 : การยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ วว.

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : HCMSO3 : สร้างภาพลักษณ์องค์กรผ่านวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เป้าหมาย : ผลคะแนน ITA มากกว่า 95 ขึ้นไป งบประมาณ : 100,000 บาท ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569 ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.)		ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์ ผลผลิต : - ระดับคะแนน ITA สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาโดยคะแนนไม่น้อยกว่า 95 คะแนน ผลลัพธ์ : - วว. เป็นองค์กรสรรสมากิบาล	
แผนงาน/กิจกรรมการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
• แผนปิด Gap ประจำปี โดยนำผลคะแนนที่ได้รับจากสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปี 2568 (ได้รับผล ก.ย.)	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 – 31 ธันวาคม 2568	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.)
• ทบทวนแผนปิด Gap ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. ประกาศ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 มกราคม 2569 – 31 มีนาคม 2569	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.)
• กิจกรรมตามแผนปิด Gap	100,000	1 มกราคม 2569 – 30 มิถุนายน 2569	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.)
• ผลคะแนน ITA ที่ได้รับ ประจำปี 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2569 – 30 กันยายน 2569	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.)
• ประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนปิด Gap	ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม 2569 – 30 กันยายน 2569	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.)





TISTR

THAILAND INSTITUTE OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL RESEARCH

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ขอบคุณ