

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570



สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร	4
บทที่ 1 บทนำ	6
1. หลักการและเหตุผล	6
2. วัตถุประสงค์	10
บทที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2566–2570) สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน).....	11
2. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.	13
3. แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัล สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2565-2570	13
4. โครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน ระดับพลังงาน 3 GEV และห้องปฏิบัติการ	14
5. นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล	15
6. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (SWOT ANALYSIS)	16
7. ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สช.....	18
บทที่ 3 สถานภาพขององค์กร และสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	19
1. ข้อมูลพื้นฐานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน).....	19
2. โครงสร้างองค์กรของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)	20
3. ส่วนงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล	21
4. ข้อมูลบุคลากร	21
5. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	28
บทที่ 4 การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์.....	31
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.....	36

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่ 1 แสดงเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนทั่วโลก.....	6
ภาพที่ 2 แสดงการใช้ประโยชน์แสงซินโครตรอนเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและงานวิจัยด้านอื่น	7
ภาพที่ 3 โครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน ระดับพลังงาน 3 GeV และห้องปฏิบัติการ ในพื้นที่ EECi	8
ภาพที่ 4 SLRI Strategy Map แสดงการเชื่อมโยงเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ตามหลัก BSC (Balanced Score Card).....	9
ภาพที่ 5 ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัล สช. พ.ศ. 2565 – 2570	13
ภาพที่ 6 โครงสร้างองค์กรของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)	20
ภาพที่ 7 ข้อมูลอายุบุคลากรแยกตามเพศ	25
ภาพที่ 8 กราฟแสดงข้อมูลบุคลากรแยกตามประเภทตำแหน่ง.....	26
ภาพที่ 9 กราฟแสดงจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุในช่วงระหว่างปี 2568-2578	27
ภาพที่ 10 แสดงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรระหว่างการขอยกเว้นค่าใช้จ่ายและจำนวนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง	30
ภาพที่ 11 ความเชื่อมโยงจากแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติงานของงานทรัพยากรมนุษย์.....	31

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 เป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสง ซินโครตรอนระดับพลังงาน	15
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	16
ตารางที่ 3 ตารางแสดงกรอบอัตราสูงสุด และอัตราการครองตำแหน่งในแต่ละฝ่าย/ส่วน.....	21
ตารางที่ 4 ตารางแสดงอัตรากำลังตามโครงสร้างองค์กรแยกตามประเภทตำแหน่ง	22
ตารางที่ 5 สรุปจำนวนอัตรากำลัง ณ 30 กันยายน 2565	24
ตารางที่ 6 ข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากร ณ 30 กันยายน 2565	25
ตารางที่ 7 ตารางแสดงอายุต่ำสุดและสูงสุดของบุคลากร ณ 30 กันยายน 2565.....	25
ตารางที่ 8 แสดงระดับตำแหน่งของบุคลากรแยกตามตำแหน่ง ณ 30 กันยายน 2565.....	26
ตารางที่ 9 แสดงอายุงานของบุคลากร ณ 30 กันยายน 2565.....	26
ตารางที่ 10 แสดงจำนวนการลาออก ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565	27
ตารางที่ 11 แสดงจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุในช่วงปี 2568-2578 แยกตามตำแหน่ง	28
ตารางที่ 12 แสดงจำนวนเงินเดือน เงินเดือนเฉลี่ย อายุเฉลี่ย อายุงานเฉลี่ย ณ 30 กันยายน 2565 แยกตามประเภทตำแหน่ง	28
ตารางที่ 13 ตารางแสดงค่าตอบแทนและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	29
ตารางที่ 14 แสดงโครงการและตัวชี้วัดในแต่ละกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 6 (2566-2570)	34
ตารางที่ 15 แสดงโครงการและตัวชี้วัดที่ส่วนทรัพยากรมนุษย์ริเริ่ม.....	35

บทสรุปผู้บริหาร

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) (สช.) ประจำปีงบประมาณ 2566-2570 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2566-2570) ของ สช. ในการพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงาน ตลอดจนสถานการณ์และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนในการก้าวไปสู่อนาคตเพื่อสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องที่ 2 ภายใต้กรอบแนวคิดและแผนยุทธศาสตร์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมขั้นสูง รวมทั้งการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการมีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องใหม่และเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินงานของ สช. ในอนาคต (Future Human Resource Development)

การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้ศึกษาจากยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2566-2570) ของ สช. และนโยบายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลองค์กร สถานภาพเจ้าหน้าที่ โครงสร้างการดำเนินงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้กลยุทธ์และโครงการสำหรับปฏิบัติงาน โดยยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องที่ 2 อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ระดับสากล เป้าประสงค์เพื่อพัฒนากำลังคนรุ่นใหม่ด้านแสงซินโครตรอนเพิ่มขึ้น สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาองค์กรและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านแสงซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องให้มีสมรรถนะสูง เป้าประสงค์เพื่อพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องที่มีศักยภาพ เพิ่มทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญเพียงพอ

ในแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จึงประกอบไปด้วย โครงการที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ 2 และยุทธศาสตร์ที่ 3 จำนวน 12 โครงการ และโครงการที่ส่วนทรัพยากรมนุษย์ริเริ่ม จำนวน 3 โครงการ ได้แก่

โครงการที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ จำนวน 14 โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การมีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องที่ 2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 1 บริหารจัดการโครงการ 3 GeV และพัฒนากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ย่อย พัฒนากำลังคนด้าน 3 GeV เพื่อสร้างกำลังคนรุ่นใหม่สำหรับอนาคต

- โครงการนักวิจัยหลังปริญญาเอก
- โครงการทุนพัฒนากำลังคน EECi

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศูนย์กลางและองค์กรเพื่อรองรับการเติบโตด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนากำลังคนด้านแสงซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องให้มีสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อย การอบรม/ถ่ายทอดความรู้ เพื่อพัฒนากำลังคน

- งานสนับสนุนผู้ช่วยวิจัย
- โครงการพัฒนาศูนย์และเยาวชนวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย (CERN, DESY, GSI/FAIR)

กลยุทธ์ย่อย การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้หลายทักษะ และการบริหารจัดการคนเก่ง

- โครงการพัฒนาบุคลากรภายใน

- โครงการวิเคราะห์ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง
- โครงการ Talent Development
- โครงการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

กลยุทธ์ย่อย สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งงานและการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ

- โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- โครงการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ

กลยุทธ์ย่อย สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

- โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

กลยุทธ์ย่อย สร้างทักษะใหม่ในการทำงาน (Up skill) พัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิม (Re Skill)

- โครงการฝึกอบรมเพื่อยกระดับทักษะเดิมและเพิ่มทักษะใหม่

โครงการที่ส่วนทรัพยากรมนุษย์ริเริ่ม (HR Initiatives)

- โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) และแผนระยะเวลา 10 ปี (พ.ศ. 2566-2570)
- โครงการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
- โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS)

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

เครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน เป็นโครงสร้างพื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์ที่สำคัญและได้รับการยอมรับจากประเทศที่พัฒนาแล้วให้เป็นเครื่องมือที่เป็นต้นกำเนิดของเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ เช่น การแพทย์ เกษตร อาหาร สิ่งแวดล้อม วัสดุศาสตร์ เป็นต้น ปัจจุบันมีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนกระจายอยู่ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกกว่า 50 ประเทศ โดย 1 ในนั้นคือเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนที่ติดตั้งอยู่ที่ประเทศไทย



ภาพที่ 1 แสดงเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนทั่วโลก

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) (สซ.) เป็นหน่วยงานของรัฐในรูปแบบองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ภายในบริเวณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ดำเนินงานภายใต้กำกับของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) โดยมีพันธกิจหลักในการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอน รวมทั้งให้บริการแสงซินโครตรอนและเทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการถ่ายทอดและส่งเสริมการใช้ประโยชน์แสงซินโครตรอนเพื่อสนับสนุนด้านการวิจัย พัฒนาและนวัตกรรมแก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา โดยเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเป็นเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนทางเทคโนโลยีวิศวกรรม นับเป็นโครงสร้างพื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์ที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ด้วยคุณสมบัติที่สามารถตอบโจทย์วิจัยเชิงลึกได้ถึงระดับอะตอมและโมเลกุล ตลอดจนการติดตามการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างระดับต่าง ๆ ข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้เปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา พัฒนาผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการที่ตรงตามความต้องการได้ โดยมีการประยุกต์ใช้งานวิจัยหลากหลายด้าน เช่น อาหาร

และการเกษตร ยาและเครื่องสำอาง การแพทย์ ยางและพอลิเมอร์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เหล็กและเซรามิก สิ่งแวดล้อม วัสดุศาสตร์ อุตสาหกรรม โบราณคดี นิติวิทยาศาสตร์ เป็นต้น



ภาพที่ 2 แสดงการใช้ประโยชน์แสงซินโครตรอนเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและงานวิจัยด้านอื่น

สช. เปิดให้บริการแสงซินโครตรอน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 มีกลุ่มผู้ใช้บริการที่หลากหลาย สาขาและจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี ทั้งโครงการที่เข้ามาใช้บริการวิเคราะห์วิจัยจากภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม โดย จำแนกตามลักษณะการให้บริการเป็น 2 ลักษณะได้แก่ 1) ภาควิชาการ เช่น การให้บริการแสงซินโครตรอน และเทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอนด้านวิชาการเพื่อทำการวิจัยและตีพิมพ์บทความวิจัย เป็นต้น ผู้ใช้บริการมาจากหน่วยงานภาครัฐทั้งในและต่างประเทศ (ไม่คิดค่าบริการใช้แสงแต่คิดค่าวัสดุ สารเคมีสิ้นเปลืองในการทดลอง) 2) ภาคอุตสาหกรรม เช่น การให้บริการวิเคราะห์วิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือพัฒนานวัตกรรม เป็นต้น ผู้ใช้บริการมีทั้งภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศ (คิดค่าบริการ : เริ่มเก็บค่าบริการปีงบประมาณ พ.ศ. 2553) ด้วยคุณสมบัติที่โดดเด่นของแสงซินโครตรอนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงลึกทั้งในด้านวิชาการ หรือการแก้ไขปัญหา พัฒนาผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ โดยมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ส่งผลให้มีจำนวนโครงการที่เข้าใช้บริการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากภาควิชาการและภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ใช้บริการภาคอุตสาหกรรมที่มีจำนวนโครงการเข้ารับบริการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

การดำเนินงานของ สช. ที่เปิดให้บริการแสงซินโครตรอนและเทคโนโลยีรอบที่สามารถสร้างงานวิจัยเพื่อสนับสนุนให้เกิดการนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง นอกจากนั้น สช. ยังอยู่ระหว่างการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV นับเป็นการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมขั้นสูง การสร้างความเชื่อมโยงที่เหมาะสมระหว่างภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคเอกชนครั้งสำคัญ ก่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน ซึ่งเป็นโอกาสของ สช. ในการนำเทคโนโลยีซินโครตรอน และองค์ความรู้ด้านแสงซินโครตรอนเข้าไปช่วยสนับสนุนการแก้ไขปัญหาในกระบวนการผลิต การผลิตเพื่อการส่งออก การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและสร้างนวัตกรรมเพื่อ

พร้อมสนับสนุนอุตสาหกรรมใหม่ได้ในอนาคต ด้วยคุณสมบัติที่โดดเด่นของแสงซินโครตรอนที่สามารถวิเคราะห์วิจัยในเชิงลึกได้ถึงระดับนาโนเมตร ระดับโมเลกุล และระดับอะตอม ทำให้ได้ข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์ในการเข้าใจถึงโครงสร้างอันซับซ้อนของวัตถุต่าง ๆ และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนากำหนดคุณสมบัติผลิตภัณฑ์ที่ตอบโจทย์ BCG (Bio-Circular- Green Economy: BCG) เช่น การทดสอบและวิจัยด้านอาหาร การวิจัยและพัฒนาบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การพัฒนาวัสดุขั้นสูงสำหรับพลังงานสะอาด

โครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน ระดับพลังงาน 3 GeV และห้องปฏิบัติการ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จังหวัดระยอง ซึ่งวางแผนจะเปิดให้บริการระยะแรกในปี พ.ศ. 2570 สามารถรองรับระบบลำเลียงแสงได้ถึง 23 ระบบลำเลียงแสง คาดว่าจะมีนักวิจัยเข้ามาใช้ประโยชน์แสงซินโครตรอนได้มากถึง 1,300 โครงการต่อปี หรือเพิ่มขึ้นประมาณ 3 เท่าจากปัจจุบัน และสามารถทำงานวิจัยที่เป็นระดับเชิงลึกมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ ความก้าวหน้าทางการแพทย์ การสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางเกษตรและอาหาร การวิจัยโบราณคดีเชิงนิติวิทยาศาสตร์ ตลอดจนงานวิจัยเชิงคุณค่าทางศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้ในส่วนของภาคอุตสาหกรรมยังช่วยขยายขีดความสามารถรองรับงานวิจัยจากภาคอุตสาหกรรมได้เพิ่มมากขึ้น สร้างสรรค์นวัตกรรมหลากหลายชนิด อันจะเป็นการร่วมพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศผ่านความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม ซึ่ง สช. จำเป็นต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นหัวใจหลักของ สช. อันได้แก่ นักวิทยาศาสตร์ นักฟิสิกส์เครื่องเร่งอนุภาค วิศวกรวิจัย วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ประจำห้องปฏิบัติการ และช่างเทคนิค โดยจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมอัตรากำลัง เพิ่มทักษะในองค์ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่ องค์ความรู้ด้านเทคนิคทางวิศวกรรมขั้นสูง เพื่อร่วมกันออกแบบและจัดสร้างชิ้นส่วน และอุปกรณ์ต่าง ๆ ลดการนำเข้าและจัดซื้ออุปกรณ์จากต่างประเทศ

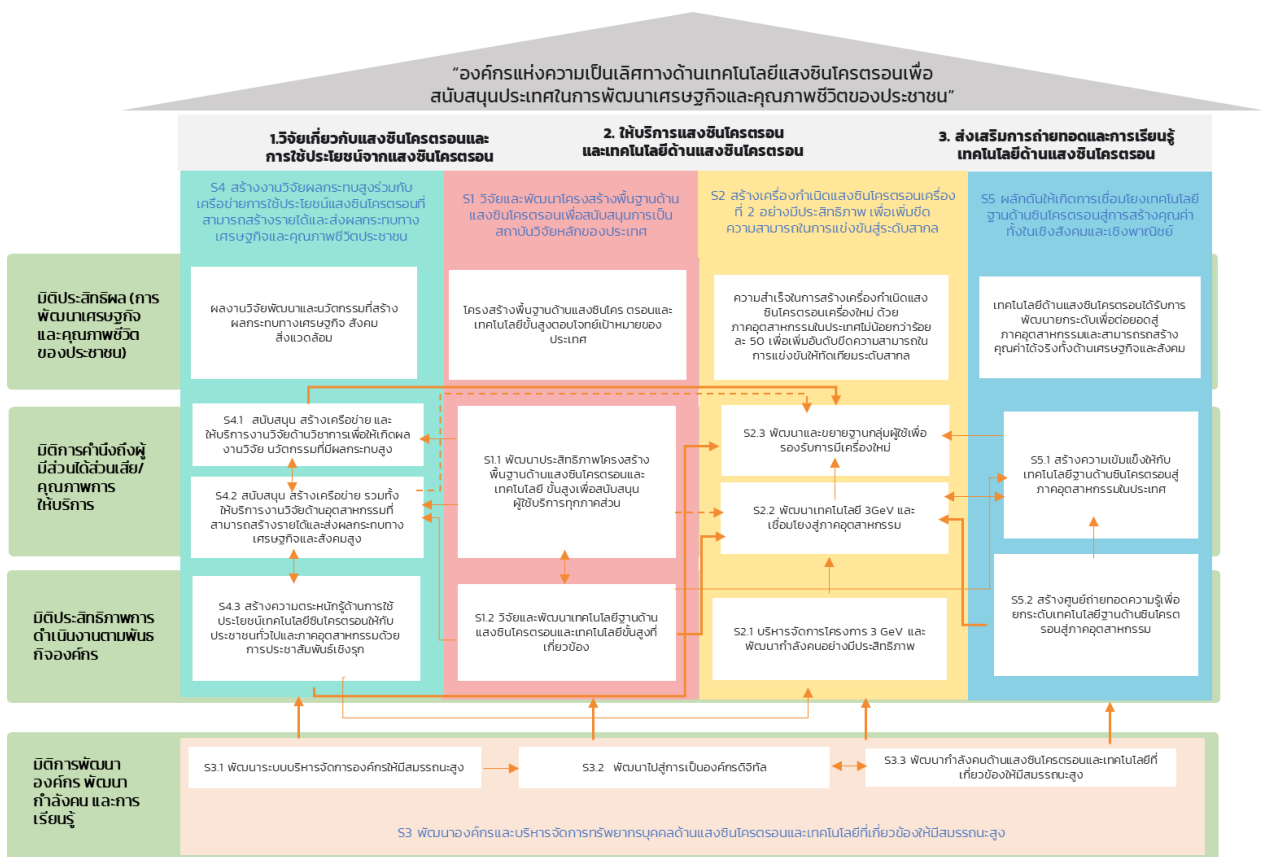


ภาพที่ 3 โครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน ระดับพลังงาน 3 GeV และห้องปฏิบัติการ ในพื้นที่ EECi

สช. ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนางานองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และส่งเสริมให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี เพื่อตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2566-2570) ของ สช. ในการพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรับมือกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรงในปัจจุบัน รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่อนาคตเพื่อคว้าโอกาสและความท้าทายใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น ภายใต้กรอบแนวคิดและแผนยุทธศาสตร์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนด้าน

วิทยาศาสตร์และวิศวกรรมขั้นสูงรวมทั้งการพัฒนางานองค์กรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการมีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องใหม่และเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินงานของ สช. ในอนาคต (Future Human Resource Development)

SLRI Strategy Map แผนที่กลยุทธ์ของ สช. แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานในมิติต่าง ๆ ภายใต้การขับเคลื่อนของมิติการพัฒนาองค์กร พัฒนากำลังคนและการเรียนรู้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อกำหนดนโยบาย และทิศทางการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนเพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลจะสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ของ สช. ให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าประสงค์ ปัจจุบันกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีได้จำกัดอยู่แค่การสรรหา คัดเลือก การสร้างแรงจูงใจ และพัฒนาบุคลากรเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการสร้างทักษะใหม่ในการทำงาน (Up skill) พัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิม (Re Skill) การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้หลายทักษะ และการบริหารจัดการคนเก่ง การสร้างเส้นทางอาชีพ การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรเพื่อการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร อันมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร



ภาพที่ 4 SLRI Strategy Map แสดงการเชื่อมโยงเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ตามหลัก BSC (Balanced Score Card)

ด้วยวิสัยทัศน์ของ สช. ที่ต้องการก้าวไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งความเป็นเลิศทางด้านเทคโนโลยีแสงซินโครตรอนเพื่อสนับสนุนประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชน” สอดคล้องไปกับนโยบายของภาครัฐอันได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) นโยบายและ

ยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563–2570 รวมถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลก (Mega Trends) ผลกระทบหลังการแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ภาวะการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร สังคมสูงวัย และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดนิ่ง ทำให้ สช. ตระหนักว่าบุคลากรต้องมีความพร้อมต่อการปรับตัวและรองรับการเปลี่ยนแปลง อันเป็นโอกาสที่จะขับเคลื่อนการทำงานให้มีความราบรื่นและคล่องตัว (Agility) ควบคู่ไปกับการทำงานที่ยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เพื่อความมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

2. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566–2570 มีดังต่อไปนี้

- 2.1 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพร้อมสนับสนุนให้มีความเข้มแข็ง สอดคล้อง และ เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2566-2570)
- 2.2 เพื่อให้มีแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2566–2570 โดยมีเป้าหมาย และตัวชี้วัดเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี
- 2.3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร สช. ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะ ยกระดับศักยภาพ และเพิ่มทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร สช. ให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ และภารกิจของ สช. ให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าประสงค์

บทที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566–2570 มุ่งดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2566-2570) ของ สช. โดยมีนโยบายของภาครัฐ นโยบายจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล การวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกที่เกี่ยวข้อง (SWOT Analysis) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ ดังนี้

1. แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2566–2570) สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องที่ 2 อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ระดับสากล

มุ่งเน้นการพัฒนาอุปกรณ์ต้นแบบและเทคโนโลยีสำหรับเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องที่ 2 และถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ภาคอุตสาหกรรม สนับสนุนผู้ประกอบการในประเทศให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อให้อาจผลิตชิ้นส่วนในประเทศ ยกย่องขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีและกำลังคนของภาคการผลิต ด้วยการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

ดำเนินการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเทคโนโลยีซินโครตรอนที่พัฒนาขึ้น สามารถถ่ายทอดไปสู่ภาคการผลิตในประเทศเพื่อใช้ประโยชน์ได้จริง มีการพัฒนากำลังคนรุ่นใหม่ด้านแสงซินโครตรอนเพิ่มขึ้น เพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวชี้วัด

1. อุปกรณ์ต้นแบบ 3GeV ประกอบและทดสอบแล้วเสร็จพร้อมถ่ายทอดสู่ภาคอุตสาหกรรม 100%
2. ความสำเร็จในการสร้างอาคารโครงการ 3 GeV แล้วเสร็จ 100%
3. ความสำเร็จในการติดตั้งและทดสอบเครื่องเร่งอนุภาคแนวตรง 150 MeV แล้วเสร็จ 100%
4. กำลังคนที่ได้รับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอนสำหรับเครื่อง 3 GeV 50 คน
5. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย EECi ที่เกิดการรับรู้เข้าใจถึงการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีซินโครตรอน 500 คน

กลยุทธ์

1. บริหารจัดการโครงการ 3 GeV อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาเทคโนโลยี 3 GeV และเชื่อมโยงสู่ภาคอุตสาหกรรม
3. สร้างฐานผู้ใช้ประโยชน์ 3 GeV ในอนาคต

ความเสี่ยง

1. ไม่สามารถพัฒนาอุปกรณ์ต้นแบบให้สำเร็จและถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ภาคอุตสาหกรรมได้ตามเป้าหมาย
2. ไม่สามารถพัฒนากำลังคนเพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอนสำหรับเครื่องใหม่ได้ตามเป้าหมาย
3. ไม่สามารถดำเนินการโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องใหม่ได้ตามเป้าหมาย
4. ไม่สามารถจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือการใช้ประโยชน์กับภาคการผลิตในพื้นที่เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อรองรับการเติบโตด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม

มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรโดยใช้ระบบคุณภาพ พัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานให้เต็มประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม กำลังคนมีความเชี่ยวชาญด้านแสงซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น

เป้าประสงค์

เป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีกำลังคนด้านเทคโนโลยีซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องที่มีศักยภาพ ทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญเพียงพอ และเป็นแหล่งเรียนรู้ บ่มเพาะบุคลากรและเทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอนที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด

1. รางวัลด้านความเป็นเลิศในการดำเนินงานขององค์กร 5 เรื่อง
2. ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 100%
3. กระบวนการหลักที่ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพให้ดีขึ้นหรือปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล 5 กระบวนการ
4. จำนวนครั้งของอุบัติการณ์ที่มีผลกระทบถึงขั้นหยุดการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็น 0 ในแต่ละปี
5. ต้นแบบ Digital Government System แล้วเสร็จ 100%
6. ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร $\geq 90\%$
7. บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงที่ได้รับการพัฒนาเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งงานหลัก 25 คน
8. ความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล 100%
9. ความสำเร็จการดำเนินการตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล $\geq 90\%$
10. แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แล้วเสร็จ 100%

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีสมรรถนะสูง
2. พัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล
3. พัฒนากำลังคนด้านแสงซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องให้มีสมรรถนะสูง

ความเสี่ยง

1. รางวัลด้านความเป็นเลิศในการดำเนินงานขององค์กรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
2. ไม่สามารถดำเนินงานตามมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 ได้สำเร็จตามเป้าหมาย
3. ไม่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการได้ตามเป้าหมาย
4. เกิดอุบัติเหตุที่ เกิดจากการทำงานเกินกว่าเป้าหมาย
5. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
6. ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งงานหลักได้ตามเป้าหมาย
7. ไม่สามารถจัดทำแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคลได้สำเร็จตามเป้าหมาย
8. ไม่สามารถดำเนินการตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามเป้าหมาย

2. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

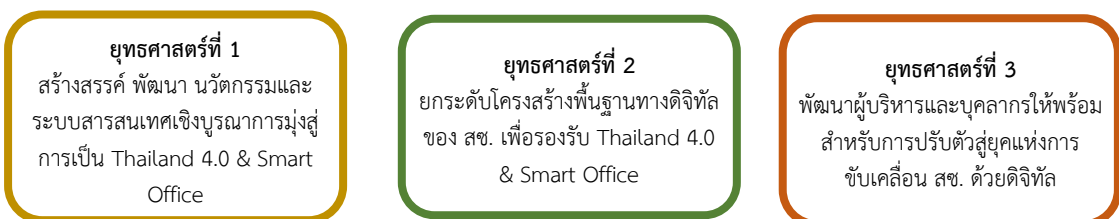
การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กร ที่ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่อง

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางการ

3. แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัล สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

พ.ศ. 2565-2570

แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัล สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2565-2570 เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กร โดยมุ่งเน้นที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ สช. เพื่อให้ สช. มีกรอบแนวทางในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล บุคลากรและการให้บริการภาคประชาชนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ สช. ให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นไปตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สช.



ภาพที่ 5 ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัล สช. พ.ศ. 2565-2570

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาผู้บริหาร บุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และกรอบความคิด (Mindset) ของผู้บริหารและบุคลากร จัดเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญของการขับเคลื่อนแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมดิจิทัล และ

นวัตกรรม ของ สช. ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการจัดทำกรอบแผนงาน พัฒนาบุคลากรขึ้นมาควบคู่กัน เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาที่จำเป็น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมให้เกิดคุณค่า รวมทั้งการพัฒนาความรู้ ทักษะ และกรอบความคิดด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและนวัตกรรม (Digital & Innovative Culture) ให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

4. โครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน ระดับพลังงาน 3 GeV และห้องปฏิบัติการ

โครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน ระดับพลังงาน 3 GeV และห้องปฏิบัติการ ในพื้นที่ EECi จังหวัดระยอง เป็นการดำเนินงานสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 พันล้านอิเล็กตรอนโวลต์ (GeV) ขนาดเส้นรอบวงประมาณ 320 เมตร มีแผนการดำเนินโครงการให้แล้วเสร็จได้ภายในเวลาไม่เกิน 7 ปี โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระยะที่ 1: การออกแบบและเตรียมความพร้อมของโครงการโดยคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งด้านพื้นที่ ด้านเทคนิคและวิศวกรรม ด้านความปลอดภัยการได้มาตรฐานในการออกแบบเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน ระดับพลังงาน 3 GeV ในประเทศไทย ได้แก่ การจัดตั้งหน่วยบริหารโครงการ การจัดตั้งทีมออกแบบและจัดซื้อจัดจ้าง การออกแบบอาคารรวมระบบสาธารณูปโภค ของโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน ระบบลำเลียงแสง และสถานีทดลอง การวางแผนการผลิตส่วนที่ผลิตเองและการจัดซื้อส่วนที่ต้องซื้อ การวางโครงการจัดทำแบบ การแสวงหาความร่วมมือระหว่างประเทศ

ระยะที่ 2: กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงสัญญาการก่อสร้าง จัดเตรียมความพร้อมของ TOR สรรหาผู้ผลิตและจำหน่ายให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานโครงการ การกำหนดลักษณะและผลิตส่วนประกอบที่เลือกจะผลิตเอง หรือผลิตโดยการร่วมมือระหว่างหน่วยงานอื่น ๆ ออกแบบและจัดตั้งกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การกำหนดข้อกำหนดของระบบหลัก ๆ ที่ต้องจัดซื้อ จัดทำขอบเขตงาน ราคากลาง สัญญา บริหารสัญญา สัญญาสำหรับส่วนประกอบของวงกักเก็บอิเล็กตรอน

ระยะที่ 3: กระบวนการผลิต สร้าง ประกอบชิ้นงาน และทดสอบส่วนชิ้นอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยจะแบ่งกระบวนการผลิตออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การผลิตโดยสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน การผลิตโดยผู้จัดจำหน่าย (Supplier) และการผลิตโดยการแสวงหาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งในกระบวนการผลิตชิ้นส่วนต่าง ๆ นั้น สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนจะมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีใน 3 ด้าน ให้แก่บริษัทที่มีความร่วมมือกันในรูปแบบไม่เก็บค่าลิขสิทธิ์ (Royalty-free) ได้แก่ เทคโนโลยีแม่เหล็ก เทคโนโลยีสุญญากาศ และแหล่งจ่ายกำลังไฟฟ้า (Power supply) เพื่อให้การสร้างเครื่องฯ เกิดเงินหมุนเวียนภายในประเทศและใช้ต้นทุนการสร้างต่ำมากที่สุด เพื่อประหยัดงบประมาณ ทั้งนี้ หากบริษัทจะนำองค์ความรู้ที่ได้จากสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนไปทำการผลิตหรือนำเข้าเทคโนโลยีต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จะต้องเสียค่าลิขสิทธิ์ให้แก่สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ทั้งนี้ กระบวนการผลิตมีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าในการทำงานของแต่ละสัญญาจ้าง การเพิ่มจำนวนบุคลากร (ถ้ามี) ในกระบวนการผลิต ทำการผลิต/นำเข้า/ส่งผลิตโดยผู้จัดจำหน่าย (Supplier) ผลิต ประกอบ ติดตั้งส่วนประกอบต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทดสอบเครื่องฯ

ระยะที่ 4: กระบวนการติดตั้งประกอบและทดสอบระบบต่าง ๆ เข้าด้วยกันภายในอาคารเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน ติดตั้งและทดสอบระบบต่าง ๆ ของเครื่องเร่งอนุภาคแนวตรง (Linac) ระบบลำเลียงอิเล็กตรอน (Linac to storage ring transfer line) ระบบวงกักเก็บอิเล็กตรอน (Storage ring) ติดตั้งแท่นวางแม่เหล็ก (Girder) และแม่เหล็ก (Magnet) ระบบสุญญากาศ (Vacuum) ระบบขยายกำลังคลื่นวิทยุ

(RF amplifier) ติดตั้งโพรงความถี่วิทยุ (RF cavities) ระบบน้ำหล่อเย็น (cooling system) ระบบปรับอากาศ (AC distribution) ติดตั้งและเดินสายระบบจ่ายกำลังไฟฟ้า ระบบสาธารณูปโภค สำหรับการเดินเครื่องฯ และอุปกรณ์แทรก และระบบลำเลียงแสงสวนหนา

ระยะที่ 5: การเตรียมความพร้อมเพื่อการใช้งาน (Commissioning) เช่น เริ่มใช้งานระบบหล่อเย็น ระบบเครื่องปรับอากาศ และระบบไฟฟ้า จนกว่าจะถึงการปล่อยลำแสงแรกของเครื่องฯ รวมไปถึงฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการใช้งานโดยทุก ๆ กิจกรรมของการดำเนินงานเป็นหนึ่งใน การสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนการพัฒนาบุคลากรสถาบันฯ และการเตรียมการมีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV ของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเทคโนโลยีเตาเผา สูญญากาศแบบไรต์เซ็ปป์ ด้านเทคโนโลยีแม่เหล็กชั้นสูง ด้านระบบสุญญากาศ ด้านเทคโนโลยีคลื่นความถี่วิทยุ ด้านระบบควบคุมและอิเล็กทรอนิกส์ ด้านความปลอดภัยทางรังสี เป็นต้น

ตารางที่ 1 เป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV

เป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น	เกิดการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมที่ผลิตต้นแบบอุปกรณ์สำหรับการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน ระบบลำเลียงแสงและสถานีทดลอง และเทคโนโลยีขั้นสูงเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 200 อัตรา
สร้างและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	เพิ่มอัตราบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม วิศวกรในประเทศที่มีความเชี่ยวชาญความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือวิเคราะห์วิจัยขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนซึ่งเป็นบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนที่มีน้อยมากในประเทศไทย ปฏิบัติงานในประเทศจำนวน 150 อัตรา

5. นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล กำหนดแนวนโยบายเพื่อเป็นทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านประสิทธิภาพ

- 1.1 นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล รองรับการทำงานที่มีความซับซ้อนและบริหารจัดการข้อมูลบุคคลได้อย่างชาญฉลาด
- 1.2 ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพในการสร้างสรรค์และพัฒนาทรัพย์สินทางปัญญา การให้บริการการวิจัย และบริการวิชาการ เพื่อเพิ่มโอกาสในเชิงพาณิชย์ และสนับสนุนให้มีการบริหารค่าตอบแทนตามผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. ด้านธำรงรักษา

- 2.1 สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็น Knowledge Learning and Sharing เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้จากกลุ่มผู้มีความรู้ไปยังบุคลากรรุ่นต่อไปอย่างกว้างขวาง ธำรงรักษาและบริหารจัดการบุคลากรโดยเฉพาะในกลุ่มที่เป็น Talent มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 2.2 จัดให้มีการดูแล ให้คำปรึกษา บุคลากรด้านจิตใจ (กรณีมีประเด็นปัญหาใด ๆ) และให้ความรู้ในเรื่องการวางแผนการเงิน การบริหารจัดการการเงิน (ตนเอง) Financial well being

3. ด้านการสร้างความผูกพัน

- 3.1 จัดให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน (คณะกรรมการฯ คณะอนุกรรมการฯ ผู้บริหารภายใน) และบุคลากร เพื่อรับฟัง ติดตาม ปัญหา ข้อขัดข้อง และอุปสรรค ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3.2 จัดทำ Organization Identity เพื่อให้มีการรับรู้อัตลักษณ์ขององค์กร รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร นำไปสู่การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในองค์กรส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

4. ด้านการควบคุม

- 4.1 ทบทวนและแก้ไขระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับยุคสมัย เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และลดอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis)

จากการประชุมระดมความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) เพื่อดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สช. 5 ปี ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2566-2570) ที่นำมาสู่การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

SWOT		รายละเอียด
Strength จุดแข็ง	S1	มีบุคลากรที่สมรรถนะและทักษะสูง มีความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เครื่องเร่งอนุภาค การประยุกต์ใช้แสงซินโครตรอน และวิศวกรรมขั้นสูงที่เกี่ยวข้อง สามารถสร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรมระดับสูงตอบโจทย์ท้าทายของประเทศได้ทันต่อสถานการณ์และพึ่งพาตนเองได้
	S2	มีนโยบายในการบริหารจัดการองค์กรที่มีความคล่องตัวและผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน โดยมีการบูรณาการทรัพยากรในการดำเนินโครงการร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร
Weakness จุดอ่อน	W1	บุคลากร ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนในระดับพลังงาน 3 GeV และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องอย่างจำกัด
	W2	การให้ความรู้และทดสอบความรู้ด้านความปลอดภัยขณะปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเดินเครื่องเร่งอนุภาค และการใช้แสงซินโครตรอนโดยตรง ซึ่งรวมถึงการใช้สารเคมี แก๊ส และสารชีวภาพยังไม่เพียงพอ
	W3	ระบบการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรจำเป็นต้องปรับปรุงให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นในทุกตำแหน่งงาน รวมทั้งยังมีความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มงาน

SWOT		รายละเอียด
	W4	ขาดการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนการพัฒนากำลังคนเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญและภาระงานหลักอย่างเหมาะสม
	W5	การปลูกฝังค่านิยมองค์กร การสื่อสารนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้ลงสู่ระดับรายบุคคลเพื่อสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันที่ชัดเจนยังไม่เพียงพอ
	W6	ผู้บริหารขาดทักษะในการจัดการทีม หรือกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม
	W7	ความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรบางส่วนไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ
Opportunity โอกาส	O1	นโยบายรัฐบาล ให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีการสนับสนุนการพัฒนาระบบนิเวศน์ทางการวิจัย ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์ระดับสูง และการพัฒนากำลังคนด้านการวิจัยและนวัตกรรมมากขึ้น
	O2	สถาบันฯ เป็นหน่วยงานผู้ผลิตและให้บริการแสงซินโครตรอนที่เป็นหลักในประเทศไทยและภูมิภาคอาเซียน จึงเป็นโอกาสในการขยายฐานกลุ่มผู้ใช้ทางด้านซินโครตรอนให้แพร่หลายในอาเซียน และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการวิจัยที่หลากหลาย
	O3	นโยบายการจัดตั้งเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC ส่งเสริมให้ภาคตะวันออกของไทยเป็นศูนย์กลางการค้า การลงทุน และการพัฒนากำลังคนของประเทศ ซึ่งทำให้เกิดการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของภาครัฐ
Threat ภัยคุกคาม	T1	ปัจจุบันมีเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับการวิเคราะห์ด้วยแสงซินโครตรอนบางเทคนิคและให้บริการอย่างหลากหลาย เกิดการแข่งขัน ทำให้ผู้ใช้บริการมีทางเลือกมากขึ้น
	T2	ความไม่แน่นอนทางการเมือง สภาวะเศรษฐกิจถดถอย และผลกระทบอันเนื่องมาจากสถานการณ์ระบาดของโรค COVID-19 ทั่วโลก รัฐบาลจึงต้องทุ่มเททรัพยากรและงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและด้านอื่น ๆ ที่ได้รับผลกระทบเร่งด่วนก่อน ส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณด้าน ววน.
	T3	เกิดภัยคุกคามทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เช่น ภัยคุกคามทางระบบซอฟต์แวร์ (Software Security Threats) ภัยคุกคามที่มีต่อระบบข้อมูล (Data Threats) เป็นต้น
	T4	กฎระเบียบข้อบังคับทางราชการ รวมทั้งการดำเนินโครงการวิจัยที่ต้องดำเนินการภายใต้ระเบียบข้อบังคับของ กองทุน ววน. (Fundamental Fund) ทำให้ขาดความคล่องตัวในการดำเนินโครงการ
	T5	นโยบาย/ปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานวิจัยภายในประเทศสำหรับแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์ขั้นสูงไม่มีแรงจูงใจเพียงพอในการทำงาน
	T6	ทัศนคติของประชาชนคนไทยที่ไม่เชื่อมั่นในเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกิดจากคนไทยด้วยกัน

7. ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สช.

จากรายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สช. ซึ่งจัดทำโดยส่วนพัฒนาองค์กร ซึ่งได้เสนอต่อ สช. เมื่อเดือนกรกฎาคม 2565 ผลจากการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่ สช. มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ 1) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร 2) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันได้แก่

1) สถานภาพ คือความภูมิใจในอาชีพและความสามารถในการสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรจนเป็นที่ยอมรับ

2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สถาบันฯ ดำเนินการสัมภาษณ์การลาออกของเจ้าหน้าที่ (Exit Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) จำนวน 5 คน โดยให้บุคลากรให้ความเห็นต่อองค์กร 8 ประเด็น ดังนี้

1. ด้านนโยบาย มีระดับความพึงพอใจน้อย เพราะบุคลากรมองว่า ขาดความชัดเจนในการบริหารจัดการ และขาดการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบและเข้าใจถึงเป้าหมายการดำเนินงาน

2. ด้านลักษณะงาน มีระดับความพึงพอใจมาก ด้วยงานมีความท้าทายและหลากหลายจากโจทย์ของผู้ใช้บริการภาคอุตสาหกรรม ร่วมกับชินโครตรอนเป็นเทคโนโลยีขั้นสูงและเครื่องมือบริการที่มีจำนวนมากทำให้มีความท้าทายยิ่งขึ้น

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ มีระดับความพึงพอใจน้อย เนื่องด้วยบุคลากรขาดการรับรู้และเข้าใจในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจน ขาดความชัดเจนของเกณฑ์ปัจจัยคุณภาพของงานว่า ต้องมีผลงานหรือทำอะไรบ้างเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง และหัวหน้างานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสรสร้างผลงานเพื่อเติบโต

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการที่สูงกว่าหรือดีกว่าที่อื่นเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นในกลุ่มองค์กรมหาชนและจังหวัดนครราชสีมา

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด เพราะเพื่อนร่วมงานเป็นเหมือนครอบครัว มีความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และไม่สร้างปัญหาบกวนในการทำงาน

6. ด้านผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เพราะหัวหน้างานควรสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม ทุนการศึกษา ปฏิบัติงานในต่างประเทศ เป็นต้น ควรรับฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น และควรมีความชัดเจนในการสั่งงานถึงแม้เป็นงานที่ต้องทำประจำ (Routine)

7. ด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด บุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน แต่ควรมีการตรวจสอบปริมาณรังสีให้มีความชัดเจน เนื่องจากบางพื้นที่มีรังสีรั่วไหล และควรมีการแสดงค่าระดับปริมาณรังสีส่วนบุคคลเป็นรายเดือน

8. ด้านคุณภาพชีวิต มีระดับความพึงพอใจน้อย เนื่องจากภาระงานที่มากกับการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นเวลา อาจส่งผลต่อสุขภาพหากทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน

นอกจากนี้ผลการสัมภาษณ์พบว่า สิ่งที่บุคลากรประทับใจมากที่สุด คือ สังคมเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันฯ ซึ่งเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 และปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจลาออก ได้แก่ แต่งงานและย้ายถิ่นฐาน ปรับเปลี่ยนงานเพื่อความก้าวหน้า และรูปแบบการบริหารจัดการองค์กร

บทที่ 3

สถานภาพขององค์กร และสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลพื้นฐานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรแห่งความเป็นเลิศทางด้านเทคโนโลยีแสงซินโครตรอนเพื่อสนับสนุนประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชน”

พันธกิจ (Mission)

1. วิจัยเกี่ยวกับแสงซินโครตรอน และการใช้ประโยชน์จากแสงซินโครตรอน
2. ให้บริการแสงซินโครตรอน และเทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอน
3. ส่งเสริมการถ่ายทอดและการเรียนรู้เทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอน

ยุทธศาสตร์ (Strategy) 5 ปี ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2566-2570)

- | | |
|-----------------|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 | พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านซินโครตรอนเพื่อให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 | การมีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องที่ 2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ระดับสากล |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 | พัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อรองรับการเติบโตด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 | สร้างงานวิจัยที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตประชาชนร่วมกับเครือข่าย |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 | นำเทคโนโลยีซินโครตรอนสู่การสร้างคุณค่าต่อภาคเศรษฐกิจและสังคม |

ค่านิยมหลักขององค์กร (Core Value)*

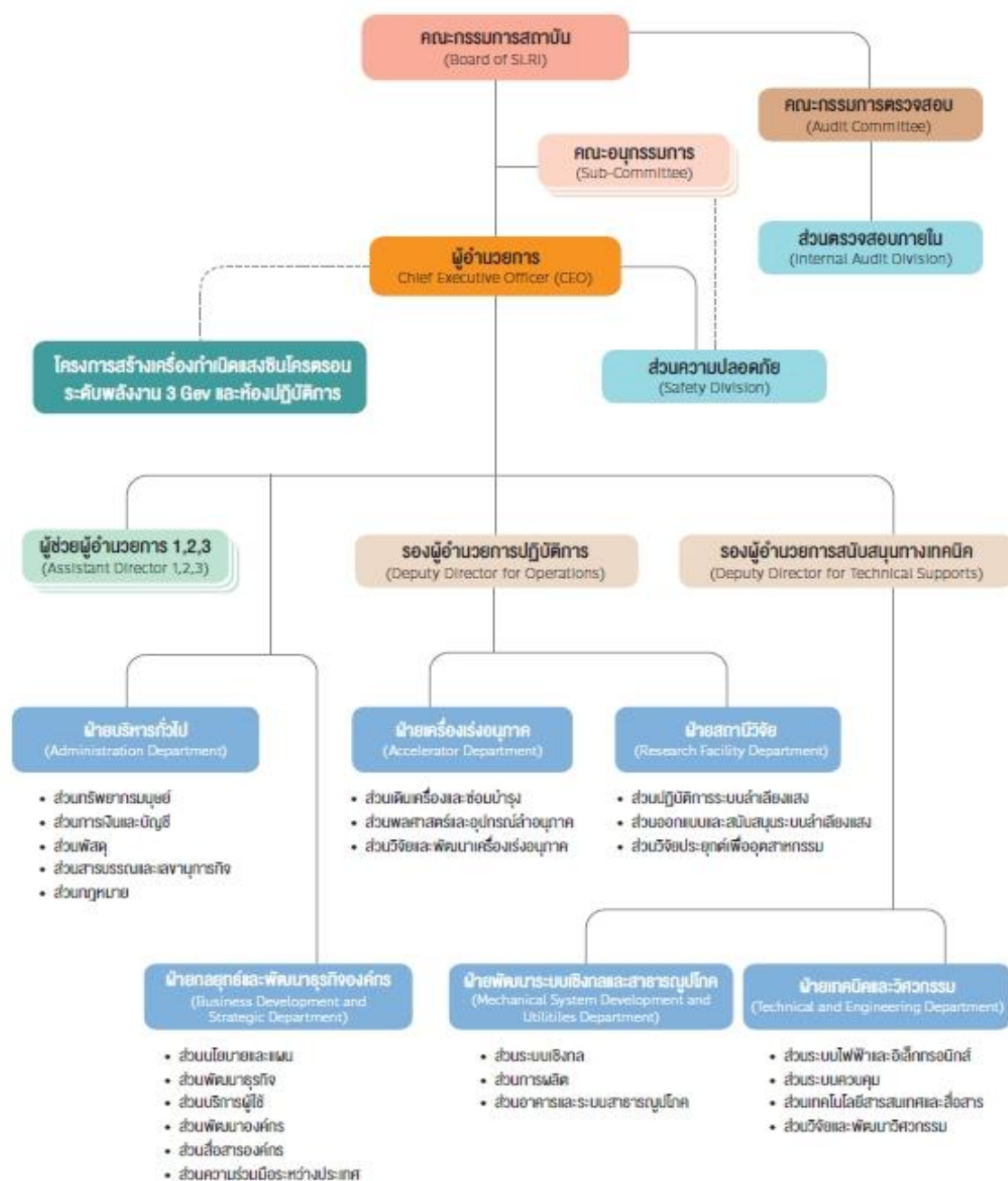
1. Goal Oriented ยึดเป้าหมายของความสำเร็จเป็นหลัก
2. Work Smart หา Solution ในการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ
3. Team Spirit มีจิตวิญญาณการทำงานเป็นทีม

*เป็นค่านิยมหลักขององค์กรที่เลือกใช้ในปัจจุบัน ซึ่งเดิมมีจำนวน 6 ข้อ และอีก 3 ข้อ ประกอบด้วย

1. Science Passion หลงใหล (ฉันทะ) หรือชอบในเรื่องวิทยาศาสตร์
2. Better Partner เป็นพาร์ทเนอร์ที่ช่วยคิดและลงมือทำเสมอ
3. Social-Minded มีจิตอาสาในการดูแลสังคม

2. โครงสร้างองค์กรของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

สข. มีลักษณะการจัดโครงสร้างองค์กรแบบแนวนอนประกอบด้วย คณะกรรมการสถาบันฯ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และหัวหน้าฝ่าย ตามลำดับ โดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 6 ฝ่าย 26 ส่วนงาน และ 1 โครงการ



ภาพที่ 6 โครงสร้างองค์กรของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

3. ส่วนงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่รับผิดชอบในงานด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ส่วนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Division)

ฝ่ายบริหารทั่วไป (Administration Department)

มีหน้าที่ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระเบียบ กฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้อง งานอัตรากำลัง งานสรรหา งานธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากร งานวินัย งานประเมินผลการปฏิบัติงาน งานบริหารสมรรถนะการทำงาน งานค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ งานสนับสนุนทุนการศึกษา งานอุทธรณ์ งานร้องทุกข์ และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับประมวลจริยธรรม

2. ส่วนพัฒนาองค์กร (Organization Development Division)

ฝ่ายกลยุทธ์และพัฒนาธุรกิจองค์กร (Business Development and Strategic Department)

มีหน้าที่รับผิดชอบ วิเคราะห์ศักยภาพและปัญหาขององค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ งานพัฒนากระบวนการที่มีผลกระทบต่อองค์กร การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์กร งานวัฒนธรรมองค์กร แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ งานความก้าวหน้าทางอาชีพ งานบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง งานพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง

4. ข้อมูลบุคลากร

4.1 อัตรากำลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

ตารางที่ 3 ตารางแสดงกรอบอัตรากำลัง และอัตรากำลังครองตำแหน่งในแต่ละฝ่าย/ส่วน

ลำดับ	สังกัด	กรอบอัตรากำลัง สูงสุด	อัตรากำลังครองตำแหน่ง ณ 30 ก.ย. 65
1	ฝ่ายบริหารทั่วไป	40	39
2	ฝ่ายกลยุทธ์และพัฒนาธุรกิจองค์กร	25	23
3	ฝ่ายเครื่องเรือนอนุภาค	34	26
4	ฝ่ายสถานีวิจัย	73	54
5	ฝ่ายพัฒนาระบบเชิงกลและสาธิตหุ่นยนต์	41	36
6	ฝ่ายเทคนิคและวิศวกรรม	44	28
7	ส่วนความปลอดภัย	8	5
8	ส่วนตรวจสอบภายใน	3	3
*กรอบอัตรากำลังได้รับอนุมัติในการประชุมคณะกรรมการ สช. ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2560		268	214
		285*	

ตารางที่ 4 ตารางแสดงอัตรากำลังตามโครงสร้างองค์กรแยกตามประเภทตำแหน่ง

ฝ่าย	ส่วน/ตำแหน่ง	ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไประดับต้น		ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไประดับสูง			วิชาชีพเฉพาะทาง			ลูกจ้างรายปี			รวม
		พนักงานบริหารทั่วไป	ช่างเทคนิค	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	วิศวกร	นักวิทยาศาสตร์ประจำห้องปฏิบัติการ	วิศวกรวิจัย	นักวิทยาศาสตร์ระบบลำเลียงแสง	นักฟิสิกส์เครื่องเร่งอนุภาค	จ้างเหมาปฏิบัติงาน	ลูกจ้างโครงการ	ทุนผู้ช่วยวิจัย	
บริหารทั่วไป		5	0	34	0	0	0	0	0	0	0	0	39
	ทรัพยากรมนุษย์			8									
	การเงินและบัญชี	1		5									
	พัสดุ	1		8									
	สารบรรณและเลขานุการกิจ	3		11									
	กฎหมาย			2									
กลยุทธ์และพัฒนาธุรกิจองค์กร				23	0	0	0	0	0	0	0	0	23
	นโยบายและแผน			7									
	พัฒนาองค์กร			2									
	พัฒนาธุรกิจ			3									
	บริการผู้ใช้			4									
	สื่อสารองค์กร			5									
	ความร่วมมือระหว่างประเทศ			2									
เครื่องเร่งอนุภาค			3		11	2	1		9	2	9	1	38
	วิจัยและพัฒนาเครื่องเร่งอนุภาค						1		6		7		
	เดินเครื่องและซ่อมบำรุง		3		11					2			
	พลศาสตร์และระบบลำอนุภาค					2			3		2		

ฝ่าย	ส่วน/ตำแหน่ง	ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไประดับต้น		ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไประดับสูง			วิชาชีพเฉพาะทาง			ลูกจ้างรายปี			รวม
		พนักงานบริหารทั่วไป	ช่างเทคนิค	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	วิศวกร	นักวิทยาศาสตร์ประจำห้องปฏิบัติการ	วิศวกรวิจัย	นักวิทยาศาสตร์ระบบลำเลียงแสง	นักฟิสิกส์เครื่องเร่งอนุภาค	จ้างเหมาปฏิบัติงาน	ลูกจ้างโครงการ	ทุนผู้ช่วยวิจัย	
สถานีวิจัย						16		39		16	20	22	113
	BL1.1W					1		5		3	4		
	BL1.2W					2		3		1			
	BL1.3W					1		5		1	4		
	BL2.2					1		2			3		
	BL3.2U					3		6					
	BL4.1					1		4		1	2		
	BL5.1W							1		1			
	BL5.2							2		3	4		
	BL5.3							1		1			
	BL6					2		3			3		
	BL7.2W					1		4					
	BL8					1		2		2			
	วิจัยประยุกต์เพื่ออุตสาหกรรม					1				2			
	ออกแบบและสนับสนุนระบบลำเลียงแสง					2		1		1			

ฝ่าย	ส่วน/ตำแหน่ง	ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไประดับต้น		ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไประดับสูง			วิชาชีพเฉพาะทาง			ลูกจ้างรายปี			รวม
		พนักงานบริหารทั่วไป	ช่างเทคนิค	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	วิศวกร	นักวิทยาศาสตร์ประจำห้องปฏิบัติการ	วิศวกรวิจัย	นักวิทยาศาสตร์ระบบลำเลียงแสง	นักฟิสิกส์เครื่องเร่งอนุภาค	จ้างเหมาปฏิบัติงาน	ลูกจ้างโครงการ	ทุนผู้ช่วยวิจัย	
ฝ่ายพัฒนาระบบเชิงกลและสาธารณูปโภค		1	19	1	15	0	0	0	0	3	1	0	40
	ระบบเชิงกล				9						1		
	การผลิต		15		5								
	อาคารและระบบสาธารณูปโภค	1	4	1	1					3			
ฝ่ายเทคนิคและวิศวกรรม		0	7	2	11	0	7	0	0	2	3	1	33
	วิจัยและพัฒนาวิศวกรรม						7				3		
	ระบบไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์		6		3					1			
	ระบบควบคุม				6								
	เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร		1	2	2					1			
ส่วนความปลอดภัย				3	1		1					2	7
ส่วนตรวจสอบภายใน				3									3
โครงการ 3 GeV										5			5
รวมจำนวน		6	29	66	38	18	9	39	9	28	33	26	301

อัตราคนครองตำแหน่ง	ลูกจ้างรายปี	รวม
214	87	301

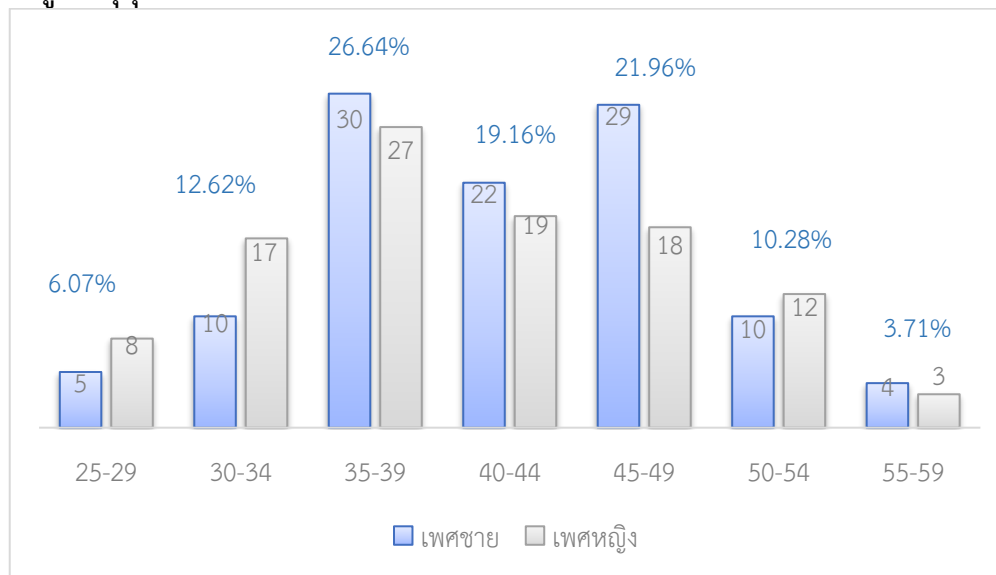
ตารางที่ 5 สรุปจำนวนอัตรากำลัง ณ 30 กันยายน 2565

4.2 ข้อมูลเพศบุคลากร

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	110	51.00
เพศหญิง	104	49.00
รวม	214	100.00

ตารางที่ 6 ข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากร ณ 30 กันยายน 2565

4.3 ข้อมูลอายุบุคลากร



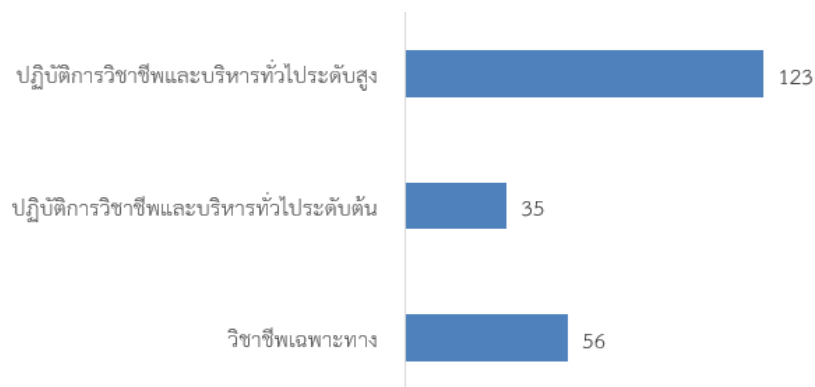
ภาพที่ 7 ข้อมูลอายุบุคลากรแยกตามเพศ

อายุสูงสุด	อายุต่ำสุด	อายุเฉลี่ย
57	24	40.95

ตารางที่ 7 ตารางแสดงอายุต่ำสุดและสูงสุดของบุคลากร ณ 30 กันยายน 2565

4.4 ข้อมูลบุคลากรแยกตามประเภทตำแหน่ง

1. ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะทาง ประกอบด้วยตำแหน่ง
นักวิทยาศาสตร์ระบบลำเลียงแสง นักฟิสิกส์เครื่องเร่งอนุภาค และวิศวกรวิจัย
2. ประเภทตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไประดับสูง ประกอบด้วยตำแหน่ง
วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ประจำห้องปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และนิติกร
3. ประเภทตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไประดับต้น ประกอบด้วยตำแหน่ง
ช่างเทคนิค และพนักงานบริหารงานทั่วไป



ภาพที่ 8 กราฟแสดงข้อมูลบุคลากรแยกตามประเภทตำแหน่ง

4.5 ข้อมูลระดับตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง/จำนวน			รวม	ร้อยละ
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3		
นักวิทยาศาสตร์ระบบลำเลียงแสง	15	20	4	39	18.22
นักฟิสิกส์เครื่องเร่งอนุภาค	6	3	1	10	4.67
วิศวกรวิจัย	5	4	0	9	4.21
วิศวกร	8	19	10	37	17.29
นักวิทยาศาสตร์ประจำห้องปฏิบัติการ	5	12	0	17	7.94
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	25	33	6	64	29.91
นิติกร	1	1	0	2	0.93
ช่างเทคนิค	8	17	5	30	14.02
พนักงานบริหารงานทั่วไป	2	4	0	6	2.80
รวมจำนวน	75	113	26	214	100

ตารางที่ 8 แสดงระดับตำแหน่งของบุคลากรแยกตามตำแหน่ง ณ 30 กันยายน 2565

4.6 ข้อมูลอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
อายุงาน 0 – 5 ปี	56	26.17
อายุงาน 6 – 10 ปี	31	14.49
อายุงาน 11 – 15 ปี	39	18.22
อายุงาน 16 – 20 ปี	48	22.43
อายุงาน 21 – 25 ปี	38	17.76
อายุงาน 26 – 30 ปี	2	0.93
รวมจำนวน	214	100.00

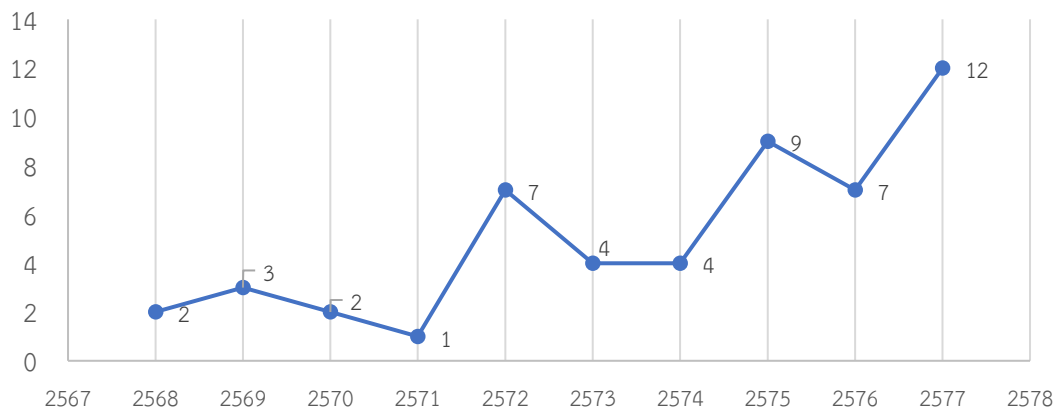
ตารางที่ 9 แสดงอายุงานของบุคลากร ณ 30 กันยายน 2565

4.7 ข้อมูลจำนวนการลาออกจากงาน

ปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากร	จำนวนบุคลากรลาออก	ร้อยละ
2561	192	1	0.52
2562	201	3	1.49
2563	202	2	0.99
2564	200	6	3.00
2565	214	1	0.47

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนการลาออก ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565

4.8 ข้อมูลบุคลากรที่เกษียณอายุ



ภาพที่ 9 กราฟแสดงจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2578

จากข้อมูลพบว่าบุคลากรประจำของ สช. มีจำนวนรวม 214 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565) อายุเฉลี่ยของบุคลากรเท่ากับ 40.95 ปี โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 35-39 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.64 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2578 จะมีบุคลากรเกษียณอายุทั้งสิ้น 51 คน ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

ตำแหน่ง	จำนวน
รองผู้อำนวยการ	2
หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าโครงการ 3 GeV	5
หัวหน้าส่วน	4
ผู้จัดการระบบลำเลียงแสง	5
นักวิทยาศาสตร์ระบบลำเลียงแสง	3
วิศวกรวิจัย	1
วิศวกร	4
นักวิทยาศาสตร์ประจำห้องปฏิบัติการ	1
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	11

ตำแหน่ง	จำนวน
ช่างเทคนิค	10
พนักงานบริหารงานทั่วไป	5

ตารางที่ 11 ตารางแสดงจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2578 แยกตามตำแหน่ง

สช. ควรเตรียมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง (Succession Plan) และวิเคราะห์วางแผน อัตรากำลังเพื่อรองรับการเกษียณอายุในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ

5. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

5.1 จำนวนเงินเดือน เงินเดือนเฉลี่ย อายุเฉลี่ย อายุงานเฉลี่ย แยกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะทาง	ประเภทตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไประดับสูง	ประเภทตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไประดับต้น	รวม
จำนวนคน	56	123	35	214
จำนวนเงินเดือน (บาท)	3,876,839.00	4,573,001.00	974,285.00	9,424,125.00
ร้อยละ	41.14	48.52	10.34	100.00
เงินเดือนเฉลี่ย (บาท)	69,229.27	37,178.87	27,836.71	44,037.96
อายุเฉลี่ย (ปี)	41.92	40.43	44.87	40.95
อายุงานเฉลี่ย (ปี)	12.38	12.10	17.30	13.93

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนเงินเดือน เงินเดือนเฉลี่ย อายุเฉลี่ย อายุงานเฉลี่ย ณ 30 กันยายน 2565 แยกตามประเภทตำแหน่ง

5.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (งบบุคลากร)

หมวดค่าตอบแทน	จำนวนเงิน (บาท)
1. เงินเดือน	114,302,786.83
2. เงินประจำตำแหน่ง	6,777,903.22
3. เงินเพิ่มพิเศษตามระดับประเภทตำแหน่ง	15,543,321.40
4. ค่าล่วงเวลา	2,361,767.95
รวมจำนวนเงิน	138,985,779.40
หมวดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	จำนวนเงิน (บาท)
1. ค่ารักษาพยาบาล	10,311,689.10
2. ค่าเล่าเรียนบุตร	649,519.25
3. ค่าตรวจสุขภาพ	546,750.00

หมวดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	จำนวนเงิน (บาท)
4. ค่าประกันอุบัติเหตุ	303,175.65
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	10,342,215.55
รวมจำนวนเงิน	22,153,349.55
รวมค่าตอบแทนและสวัสดิการ	161,139,128.95

ตารางที่ 13 ตารางแสดงค่าตอบแทนและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การเทียบสัดส่วนร้อยละการใช้งบประมาณ

- งบประมาณสถาบัน ที่ได้รับการจัดสรร เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 466,258,942.35 บาท เป็นการใช้จ่ายในหมวดค่าตอบแทนและหมวดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 34.56 โดยเป็นการใช้จ่ายจริงในหมวดค่าตอบแทนร้อยละ 29.81 และหมวดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ร้อยละ 4.75
- งบประมาณบุคลากร หมวดค่าตอบแทนและหมวดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ได้รับการจัดสรรเป็นจำนวนเงิน 167,041,800.00 บาท โดยเป็นการใช้จ่ายจริง เป็นจำนวนเงิน 161,139,128.95 บาท คิดเป็นร้อยละ 96.47 เป็นการใช้จ่ายในหมวดค่าตอบแทนร้อยละ 83.20 หมวดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ร้อยละ 14.20

5.3 การขอยกเว้นกรอบงบประมาณบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดกรอบเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายบุคลากรสำหรับองค์การมหาชนไว้ไม่เกินร้อยละ 30 ของเงินอุดหนุนประจำปี โดยให้องค์การมหาชนที่มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่ากรอบเงินรวมค่าใช้จ่ายบุคลากรเมื่อเทียบกับแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี ต้องส่งแผนปรับปรุงค่าใช้จ่ายบุคลากรระยะเวลา 3 ปี เป็นข้อมูลประกอบเพื่อเป็นแนวทางการควบคุมค่าใช้จ่ายของหน่วยงานของรัฐ มิให้เป็นภาระงบประมาณในระยะยาว

ในช่วงปี พ.ศ. 2561-2565 สช. ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้จำนวน 285 อัตรา ขณะที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรจากสำนักงบประมาณเพียง 184 อัตรา คงที่มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และจะได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรจากสำนักงานงบประมาณเพิ่มในปี พ.ศ. 2566 เป็นจำนวน 199 อัตรา โดย ณ วันที่ 30 กันยายน 2565 สช. บรรจุเจ้าหน้าที่ในอัตรา 214 คน

ในปี พ.ศ. 2565 สำนักงานเลขาธิการ ได้เห็นชอบแนวทางการกำหนดและทบทวนกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชนให้มีขนาดที่เหมาะสม โดยให้ตรึงกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชนจนถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดย สช. จะตรึงกรอบอัตรากำลังไว้ที่ 285 อัตรา โดยระหว่างปี พ.ศ. 2568-2570 คาดว่า สช. จะรับบุคลากรเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับการปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางของ สช. และโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV และห้องปฏิบัติการ จากแนวโน้มที่ สช. จะมีบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ต้องใช้งบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายบุคลากรเพิ่มขึ้นด้วย การขอยกเว้นกรอบเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อสำนักงาน ก.พ.ร. จึงคงยังต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยต้องพิจารณาจัดส่งแผนปรับปรุงค่าใช้จ่ายบุคลากรในแต่ละปี

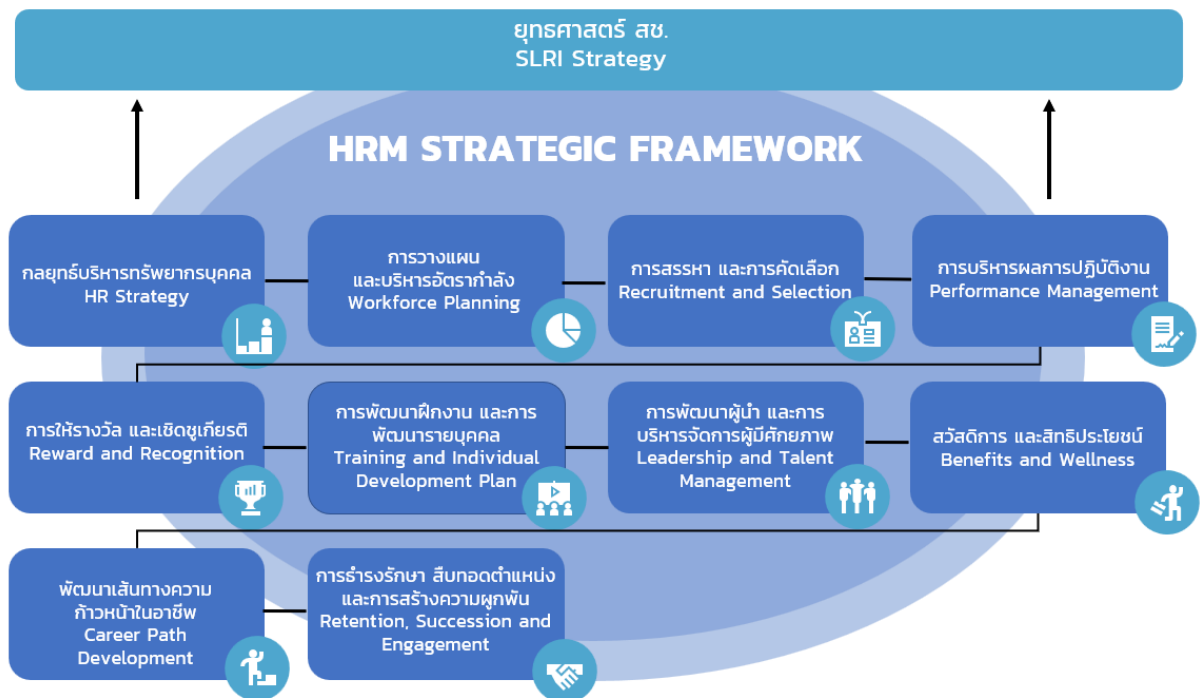
รายการ	ปีงบประมาณ 2561	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565
	ผลการเบิกจ่าย	ผลการเบิกจ่าย	ผลการเบิกจ่าย	ผลการเบิกจ่าย	ผลการเบิกจ่าย
1. เงินเดือน	85,682,110.41	95,133,449.85	97,676,231.60	105,408,978.02	114,302,786.83
2. เงินประจำตำแหน่ง	5,601,200.00	6,192,603.81	6,530,400.00	6,617,800.00	6,777,903.22
3. เงินเพิ่มพิเศษตามระดับ	13,123,257.10	14,384,953.47	12,620,731.00	15,228,489.00	15,543,321.40
4. ค่าล่วงเวลา	3,306,198.92	2,920,791.75	2,138,564.88	2,514,625.96	2,361,767.95
5. ค่ารักษาพยาบาล	8,795,729.59	9,980,842.26	8,416,080.37	9,010,176.72	10,311,689.10
6. ค่าเล่าเรียนบุตร	638,116.75	741,347.50	437,316.50	483,044.75	649,519.25
7. ค่าตรวจสุขภาพ	507,462.00	200,000.00	225,600.00	316,250.00	546,750.00
8. ค่าประกันอุบัติเหตุ	182,798.00	213,997.40	194,271.00	196,390.00	303,175.65
9. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	6,053,809.52	8,351,546.76	8,729,686.36	9,278,116.96	10,342,215.55
รวม	123,890,682.29	138,119,532.80	136,968,881.71	149,053,871.41	161,139,128.95
ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	30.25	37.44	35.58	36.14	37.44
ขอยกเว้นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	30.72	38.08	39.03	38.47	38.81

ภาพที่ 10 แสดงประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในการขอยกเว้นค่าใช้จ่ายบุคลากร

บทที่ 4

การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพิ่มสมรรถนะและศักยภาพกำลังคนของ สช. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการกำกับ ดูแลและบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติของงานทรัพยากรบุคคล เพื่อที่จะสนองตอบต่อเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2566-2570) ของ สช



ภาพที่ 11 ความเชื่อมโยงจากแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติงานของงานทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“พัฒนาศักยภาพให้มีสมรรถนะสูง มีทักษะหลากหลาย เพียงพอต่อการก้าวสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศทางเทคโนโลยีซินโครตรอน”

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาและปรับปรุงระบบงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย
2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความชำนาญตรงตามความต้องการของ สช.
3. สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาศักยภาพ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 กำหนดกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2566-2570) ในส่วนของยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน เครื่องที่ 2 อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ระดับสากล และยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนา องค์การและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านแสงซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องให้มีสมรรถนะสูง โดยมี โครงการที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ 2 และยุทธศาสตร์ที่ 3 จำนวน 12 โครงการ และโครงการที่ส่วนทรัพยากร มนุษย์ริเริ่ม จำนวน 3 โครงการ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การมีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องที่ 2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ ระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 1 บริหารจัดการโครงการ 3 GeV และพัฒนากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ย่อย พัฒนากำลังคนด้าน 3 GeV เพื่อสร้างกำลังคนรุ่นใหม่สำหรับอนาคต

- โครงการนักวิจัยหลังปริญญาเอก
- โครงการทุนพัฒนากำลังคน EECi

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อรองรับการเติบโตด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนากำลังคนด้านแสงซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องให้มีสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อย การอบรม/ถ่ายทอดความรู้ เพื่อพัฒนากำลังคน

- งานสนับสนุนผู้ช่วยวิจัย
- โครงการพัฒนาครูและเยาวชนวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย (CERN, DESY, GSI/FAIR)

กลยุทธ์ย่อย การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้หลายทักษะ และการบริหารจัดการคนเก่ง

- โครงการพัฒนาบุคลากรภายใน
- โครงการวิเคราะห์ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง
- โครงการ Talent Development
- โครงการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

กลยุทธ์ย่อย สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งงานและการสร้างผู้สืบทอด ตำแหน่งงานที่สำคัญ

- โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- โครงการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ

กลยุทธ์ย่อย สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

- โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

กลยุทธ์ย่อย สร้างทักษะใหม่ในการทำงาน (Up skill) พัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิม (Re Skill)

- โครงการฝึกอบรมเพื่อยกระดับทักษะเดิมและเพิ่มทักษะใหม่

โครงการที่ส่วนทรัพยากรมนุษย์ริเริ่ม (HR Initiatives)

- โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) และแผนระยะเวลา 10 ปี (พ.ศ. 2566-2570)
- โครงการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
- โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การมีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องที่ 2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ระดับสากล

เป้าประสงค์ ดำเนินการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเทคโนโลยีซินโครตรอนที่พัฒนาขึ้น สามารถถ่ายทอดไปสู่ภาคการผลิตในประเทศเพื่อใช้ประโยชน์ได้จริง มีการพัฒนากำลังคนรุ่นใหม่ด้านแสงซินโครตรอนเพิ่มขึ้น เพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(หน่วย: ล้านบาท)

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย					รวม เป้าหมาย	งบประมาณ					รวม งบประมาณ
				2566	0	2568	2569	2570		2566	2567	2568	2569	2570	
2.1 บริหารจัดการโครงการ 3 GeV และพัฒนากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ															
2.1.4 พัฒนากำลังคนด้าน 3 GeV เพื่อสร้างกำลังคนรุ่นใหม่สำหรับอนาคต															
	โครงการนํารั้วจัดตั้งปริญญาเอก	จำนวนนํารั้วจัดตั้งปริญญาเอกที่ได้รับการสนับสนุน	คน	-	2	2	2	2	8	-	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	8.0000
	โครงการทุนพัฒนากำลังคน EECI	จำนวนกำลังคนด้าน 3 GeV ที่ได้รับการสนับสนุน	คน	-	2	2	2	2	8	-	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	4.0000
	รวม									-	3.0000	3.0000	1.0000	3.0000	12.0000

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศูนย์กลางและองค์กรเพื่อรองรับการเติบโตด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม

เป้าประสงค์ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีกำลังคนด้านเทคโนโลยีซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องที่มีศักยภาพ ทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญเพียงพอ และเป็นแหล่งเรียนรู้ บ่มเพาะบุคลากรและเทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอนที่มีคุณภาพ

(หน่วย: ล้านบาท)

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย					รวม เป้าหมาย	งบประมาณ					รวม งบประมาณ
				2566	2567	2568	2569	2570		2566	2567	2568	2569	2570	
3.3 พัฒนากำลังคนด้านแสงซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องให้มีสมรรถนะสูง															
3.3.1 การอบรม/ถ่ายทอดความรู้ เพื่อพัฒนากำลังคน															
งานสนับสนุนผู้ช่วยวิจัย		จำนวนผู้ได้รับทุนผู้ช่วยวิจัย	คน	≥ 20	≥ 20	≥ 20	≥ 20	≥ 20	≥ 20/ปี	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	15.0000
โครงการพัฒนาครูและอาจารย์วิทยาศาสตร์ประเทศไทย (CERN, DESY, HGS)		จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ	คน	≥ 20	≥ 20	≥ 20	≥ 20	≥ 20	≥ 20/ปี	0.4500	0.4500	0.4500	0.4500	0.4500	2.2500
โครงการ Talent Development		จำนวนกำลังคนที่มีความสามารถถ่ายทอดความรู้เป็นที่ปรึกษา	คน	2	2	2	2	2	10	-	0.1000	0.1000	0.1000	0.1000	0.4000
โครงการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการผู้มีความรู้สูง (Talent Management)		แนวทางการบริหาร Talent	แนวทาง	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
3.3.2 การพัฒนาศูนย์กลางให้กับปฏิบัติงานได้หลายทักษะ และการบริหารจัดการคนเก่ง															
โครงการพัฒนาศูนย์กลางภายใน		ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม	ร้อยละ	≥ 85	≥ 85	≥ 85	≥ 85	≥ 85	≥ 85	0.8000	0.8000	0.8000	0.8000	0.8000	4.0000
		ค่าคะแนนความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่เพิ่มขึ้น	คะแนน	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	-	-	-	-	-	-
		จำนวนบุคลากรที่ไม่เข้าร่วมการฝึกอบรม	คน	≥ 160	≥ 160	≥ 160	≥ 160	≥ 160	≥ 160/ปี	-	-	-	-	-	-
โครงการวิเคราะห์ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง		แผนการวิเคราะห์ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นรายตำแหน่ง	แผน	-	1	-	-	-	1	-	0.1000	-	-	-	0.1000
3.3.3 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งงานและการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ															
โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ		ระเบียบ	จำนวน	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
โครงการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ		จำนวนตำแหน่งที่สร้างผู้สืบทอด	ตำแหน่ง	5	5	5	5	5	25	-	0.0500	0.0500	0.0500	0.0500	0.2000
3.3.4 สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร															
โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร			ครั้ง	2	2	2	2	2	10	-	0.2000	0.2000	0.2000	0.2000	0.8000
3.3.5 สร้างทักษะใหม่ในการทำงาน (Up skill) พัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิม (Re Skill)															
โครงการฝึกอบรมเพื่อยกระดับทักษะเดิมและเพิ่มทักษะใหม่		จำนวนหลักสูตรการฝึกอบรม	ครั้ง	5	5	5	5	5	25	-	0.3000	0.3000	0.3000	0.3000	1.2000
รวม										4.2500	5.0000	4.9000	4.9000	4.9000	23.9500

ตารางที่ 14 แสดงโครงการและตัวชี้วัดในแต่ละกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 6 (2566-2570)

โครงการที่ส่วนทรัพยากรมนุษย์ริเริ่ม (HR Initiatives)														
(หน่วย: ล้านบาท)														
โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย					รวม เป้าหมาย	งบประมาณ					รวม งบประมาณ
			2566	2567	2568	2569	2570		2566	2567	2568	2569	2570	
โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) และแผนระยะเวลา 10 ปี (พ.ศ. 2566-2575)	แผนอัตรากำลังแผนอัตรากำลังระยะเวลา 5 ปี (2566-2570)	งาน	1					1	-	-	-	-	-	-
โครงการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล	จำนวนระเบียบปรับปรุงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล	ฉบับ	1	1	1	1	1	5	-	-	-	-	-	-
โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS)	จำนวนระบบสารสนเทศ HRIS ที่พัฒนา	ระบบ	1	1	1	1	1	5	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 15 แสดงโครงการและตัวชี้วัดที่ส่วนทรัพยากรมนุษย์ริเริ่ม

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
ภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อรองรับการเติบโตด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนากำลังคนด้านแสงซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องให้มีสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อย การอบรม/ถ่ายทอดความรู้ เพื่อพัฒนากำลังคน

1. ชื่องาน / โครงการ งานสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน้าที่
ดร.ศุภกร รักใหม่	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (วิชาการ)	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชณี แก้วบุตตา	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางสาวดารณี ปิ่นสุวรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ให้บริการแสงซินโครตรอนแก่นักวิจัยทั้งจากภาครัฐและเอกชน ดังนั้น สถาบันฯ จึงจัดให้มีการสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัยโดยการสนับสนุนในรูปแบบของค่าใช้จ่ายรายเดือน แก่นิสิต/ นักศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก จากสถาบันอุดมศึกษา ได้มีโอกาสเข้ามาปฏิบัติงาน ณ ห้องปฏิบัติการ แสงสยามโดยเข้ามาเป็นผู้ช่วยวิจัยของระบบลำแสงต่าง ๆ และโครงการต่าง ๆ ของสถาบันฯ เพื่อช่วยงาน ให้บริการด้านเทคนิคของระบบลำแสง และเทคนิคต่าง ๆ แก่ผู้ที่เข้ามาใช้บริการ ณ ห้องปฏิบัติการแสงสยาม ซึ่งจะก่อให้เกิดการส่งเสริม และสนับสนุนการใช้ประโยชน์แสงซินโครตรอน และถ่ายทอดความรู้ และเทคโนโลยี เพื่อการวิจัย และการพัฒนา

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์มีการต่อยอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี แสงซินโครตรอน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

4.2 เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา กับ สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ในการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับบัณฑิตศึกษา

4.3 เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิทยาศาสตร์ระดับปฏิบัติการในประเทศ

4.4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการวิจัย ณ ห้องปฏิบัติการแสงสยาม อันส่งผลประโยชน์ในการดำเนินงานวิจัยของสถาบันฯ

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน/โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด จำนวนผู้ได้รับทุนผู้ช่วยวิจัย

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนผู้ได้รับทุนผู้ช่วยวิจัย (นักศึกษา)

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	มีการสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย น้อยกว่า 15 คน
2	
3	มีการสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย น้อยกว่า 18 คน
4	
5	มีการสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย ไม่น้อยกว่า 20 คน

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
งานสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย	100													ส่วน ทรัพยากร มนุษย์
1. เบิกจ่ายเงินทุนสนับสนุน	20	←											→	
2. ติดตามและรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้รับทุน	10				↔			↔			↔			
3. สืบหาความต้องการขอรับการสนับสนุนทุนในปีถัดไป	10											↔		
4. หัวหน้าโครงการเสนอขอรับสนับสนุนทุน	10										↔			
5. เสนอคณะกรรมการพิจารณาการให้ทุน	20											↔		

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)											ผู้รับผิดชอบ	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
6. จัดทำสัญญา ทุน	30												↔	

7. งบประมาณ รวมทั้งโครงการ 3,000,000 บาท

ปีงบประมาณ	งปม. ตามแผนปฏิบัติการ	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	รวม
2566	3,000,000	3,000,000	-	3,000,000

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มวิจัยของสถาบันฯ
2. เพิ่มผลงานวิจัยให้แก่สถาบันฯ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
3. เพิ่มจำนวนบุคลากรการวิจัยที่มีศักยภาพในการพัฒนางานวิจัยด้านเทคโนโลยีแสงซินโครตรอน

2. ชื่องาน/โครงการ โครงการพัฒนาครูและเยาวชนวิทยาศาสตร์ประเทศไทย (CERN, DESY, GSI/FAIR)

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน้าที่
นางอุมารัชนี แก้วบุตตา	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 1 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

เป็นการดำเนินงานเพื่อตอบสนองแนวพระราชดำริในสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้เยาวชน และครูวิทยาศาสตร์ มีโอกาสเดินทางไปศึกษาดูงาน และเข้าร่วมในกิจกรรม ที่จัดโดยสถาบันเจิร์น สถาบันเดซี และสถาบันไอออนหนักจีเอสโอ

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และนักศึกษา ในการศึกษาต่อด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง

2. เพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียน นักศึกษา ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียนและนักศึกษานานาชาติ และได้รับประสบการณ์โดยตรงด้านการวิจัยจากนักวิทยาศาสตร์ในศูนย์วิจัยระดับโลก เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป

3. เพื่อเปิดโอกาสให้กับครูสอนฟิสิกส์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้มีโอกาสได้การเข้าร่วมการอบรมกับสถาบันที่มีชื่อเสียงระดับโลก

4. เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการเรียนการสอนเรื่องฟิสิกส์อนุภาค ฟิสิกส์นิวเคลียร์และดาราศาสตร์

5. เพื่อให้ครูสอนวิทยาศาสตร์ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดทำสื่อการสอนที่สามารถนำมาใช้ได้จริง

6. เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูสอนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในการนำความรู้ไปสอนและเผยแพร่ต่อนักเรียน และผู้ที่สนใจต่อไป

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย นักศึกษา ครูสอนวิทยาศาสตร์)

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการนศ./ครู/นักเรียนระดับ ม.ปลาย จำนวน 10 คน
2	

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
3	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการนศ./ครู/นักเรียนระดับ ม.ปลาย จำนวนน้อยกว่า 15 คน
4	
5	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ นศ./ครู/นักเรียนระดับ ม.ปลาย จำนวน 20 คน

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ:

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
	(ร้อยละ)	ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. กิจกรรมครูสอนวิทยาศาสตร์ภาคฤดูร้อน เชิร์น	20													ส่วนทรัพยากรมนุษย์
1.1 ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรม	25	←					→							
1.2 อบรมเตรียมความพร้อมครูในการเข้าร่วมกิจกรรม	25							←	→					
1.3 ครูเดินทางเข้าร่วมกิจกรรม ณ เชิร์น	25										1 คน	1 คน		
1.4 รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม	25												↔	
2. กิจกรรมนักศึกษาภาคฤดูร้อนเชิร์น	30													
2.1 ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรม	25	←				→								
2.2 อบรมเตรียมความพร้อมนักศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรม	25							←	→					
2.3 นักศึกษาเดินทางเข้าร่วมกิจกรรม ณ เชิร์น	25										←	→		
2.4 รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม	25												↔	
3 กิจกรรมนักเรียนระดับมัธยมปลายไปศึกษาดูงานเชิร์น	40													
3.1 ประชุมคณะทำงานฯ	20	←											→	
3.2 ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรม	20	←					→							
3.3 อบรมเตรียมความพร้อมนักเรียนในการเข้าร่วมกิจกรรม	20							←	→					
3.4 นักเรียนเดินทางเข้าร่วมกิจกรรม ณ เชิร์น	20										←	→		
3.5 รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม	20												↔	

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
		ค.ศ.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
4 ประชุมคณะกรรมการโครงการสนองแนวพระราชดำริฯ	10	←											→	
5 โอนเงินสนับสนุนโครงการเดซี		←											→	

6. งบประมาณ รวมทั้งโครงการ 450,000 บาท

ปีงบประมาณ	งปม. ตามแผนปฏิบัติการ	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	รวม
2566	450,000	450,000	-	450,000

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

1. นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และนักศึกษา ได้รับแรงบันดาลใจในการศึกษาต่อด้านวิทยาศาสตร์
2. นักเรียน นักศึกษา ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียน นักศึกษานานาชาติ และนักวิจัยในศูนย์วิจัยระดับโลก สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง
3. ครูสอนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้มีโอกาสได้การเข้าร่วมการอบรมกับสถาบันที่มีชื่อเสียงระดับโลก
4. ครูสอนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความเข้าใจที่ถูกต้องในการเรียนการสอนเรื่องฟิสิกส์อนุภาค ฟิสิกส์นิวเคลียร์และดาราศาสตร์
5. ครูสอนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดทำสื่อการสอนที่สามารถนำมาใช้ได้จริงในห้องเรียน
6. ครูสอนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปสอนและเผยแพร่ต่อนักเรียน และผู้ที่สนใจได้

3. ชื่องาน/โครงการ โครงการ Talent Development

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน้าที่
นางอุมารัชนี แก้วบุตตา	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางรติรส ลีลาสกุลชัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

เป็นโครงการพัฒนาสำหรับบุคลากรที่มีผลงานและศักยภาพโดดเด่นให้มีโอกาสเรียนรู้และลงมือปฏิบัติ Action Learning เพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถให้รอบด้านตามกรอบสมรรถนะของสถาบัน

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นและศักยภาพที่จะเติบโตเพื่อรับผิดชอบกับงานที่ท้าทายมากขึ้น ได้รับการเตรียมความพร้อม เพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานใหม่ เมื่อมีโอกาสได้ทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างลง

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด จำนวนกำลังคนที่มีความสามารถถ่ายทอดความรู้เป็นที่ประจักษ์

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนกำลังคนที่มีความสามารถถ่ายทอดความรู้เป็นที่ประจักษ์

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	มีคนที่มีความสามารถถ่ายทอดความรู้เป็นที่ประจักษ์เพื่อนำมาพิจารณา
2	
3	จำนวนคนที่มีความสามารถถ่ายทอดความรู้เป็นที่ประจักษ์ 1 คน
4	
5	จำนวนคนที่มีความสามารถถ่ายทอดความรู้เป็นที่ประจักษ์ 2 คน

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
Talent Development	100													ส่วน ทรัพยากร มนุษย์
1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	40													
2. ขอรับการเสนอชื่อบุคคลที่เป็น Talent	20													
3. ทำการรวบรวมข้อมูลเพื่อเสนอที่ประชุมประสานงานบริหารพิจารณา	10													
4. จัดทำโครงการเพื่อฝึกและเสริมทักษะต่าง ๆ	25													
5. ติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอที่ประชุมได้รับทราบ	5													

7. งบประมาณ รวมทั้งงาน - บาท

ปีงบประมาณ	งปม. ตามแผนปฏิบัติการ	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	รวม
2566	-	-	-	-

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

สถาบันสามารถวางแผนในการวางตำแหน่งสำคัญ ๆ ให้กับบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้การดำเนินงานของสถาบันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและความสามารถเพื่อรักษาให้บุคลากรอยู่กับสถาบันต่อไป

4. ชื่องาน / โครงการ ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนพัฒนาองค์กร ฝ่ายกลยุทธ์และพัฒนาธุรกิจองค์กร

2. ผู้ร่วมโครงการ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน้าที่
นางระวีวรรณ เลิศสุขสมบัติ	หัวหน้าฝ่ายกลยุทธ์และพัฒนาธุรกิจองค์กร	ที่ปรึกษาโครงการ
นางสาวรพีพรรณ ทรัพย์ธำรัตน์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 1 (พัฒนาองค์กร)	หัวหน้าโครงการ
นางสาวณภัทริรา มุ่งธนวรกุล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 1 (พัฒนาองค์กร)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ หันมาให้ความสำคัญกับการลงทุนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่เน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรม การให้ความสำคัญกับคน โดยเฉพาะคนเก่งจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันผลงานที่ยอดเยี่ยมแก่องค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ เพื่อดึงดูดให้กลุ่มผู้มีศักยภาพสูงสามารถทำงานองค์กรอย่างมีความสุขในระยะยาว จึงควรพัฒนาระบบบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง ตามแนวคิด Talent Management

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ที่เหมาะสมกับสถาบันวิจัย ชินโครตรอน

5. รายละเอียดตัวชี้วัดของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด : ข้อเสนอแนวทางการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

วิธีการให้คะแนน : ประเมินตามแผนดำเนินการเทียบกับผลงานที่ปรากฏ

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง
2	
3	วิเคราะห์สภาพองค์กร และ Eco System ปัจจุบัน
4	
5	เสนอแนวทางการบริหาร Talent ที่เหมาะสมกับ สช.

5. รายละเอียดการดำเนินงาน

5.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ :

กิจกรรม การ ดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. ศึกษา ข้อมูลเกี่ยว การบริหาร จัดการผู้มี ศักยภาพสูง	20						←→							ส่วนพัฒนา องค์กร
2. วิเคราะห์ สภาพ องค์กร และ Eco System ปัจจุบัน	40							←→						
3.เสนอ แนวทาง การบริหาร Talent ที่ เหมาะสม กับ สช.	40										←→			

6. งบประมาณ รวมทั้งงาน - บาท

ปีงบประมาณ	งปม. ตามแผนปฏิบัติการ	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	รวม
2567	-	-	-	-

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

มีแนวทางนำไปสู่การพัฒนาการกระบวนการบริหารจัดการ และธำรงรักษากลุ่มผู้มีศักยภาพสูง

5. ชื่องาน / โครงการ การอบรมและพัฒนาบุคลากรภายใน

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ไผ่นาค	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางรติรส ลีลาสกุลชัย	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. แหลักการและเหตุผล

แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 6 (2566-2570) ซึ่งสนองตอบต่อยุทธศาสตร์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เน้นการส่งเสริมและเร่งรัดการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เป็นพลังของประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถ โดยวิธีการศึกษา ดูงาน และอบรม ให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย พัฒนา และสร้างนวัตกรรม จนนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้

การบริหารทรัพยากรบุคคลตามเป้าหมายของสถาบันฯ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมศักยภาพ ที่เอื้อต่อการวิจัย พัฒนาประเทศ และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ เพื่อพัฒนาความพร้อมทั้งคน และองค์กร ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐบาลและนโยบายภาพรวมของสถาบันฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร โดยบุคลากรของสถาบันฯ ทั้ง คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ให้มีความรู้ทางด้านวิชาการ ประสบการณ์ ทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและอื่นๆ ให้พร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของสถาบันฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันฯ และงบประมาณที่ได้รับจัดสรร นอกจากนั้น สถาบันฯ ยังเล็งเห็นความสำคัญในการเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถ (Talent) และมีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งระดับสูงหรือระดับผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อทดแทนตำแหน่งเดิมและรองรับตำแหน่งที่จะเกิดขึ้นใหม่ (Succession Plan) เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางของสถาบันฯ ในอนาคต

นอกจากนี้ การดำเนินงานเพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายของสถาบันฯ ได้นอกจากการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรแล้ว สถาบันฯ จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม จรรยาบรรณมุ่งเน้นให้มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ และสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับสถาบันฯ อย่างมีความภาคภูมิใจเชื่อมั่น และทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ของสถาบันฯ

4. วัตถุประสงค์โครงการ

- 4.1 เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของสถาบันฯ บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 6 ของสถาบันฯ (2566-2570) ด้านการพัฒนากำลังคนและการส่งเสริมการใช้ประโยชน์แสงซินโครตรอน บริหารทรัพยากรบุคคล อันนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
- 4.2 เพื่อให้ผู้บริหาร และบุคลากรมีคุณลักษณะที่ สถาบันต้องการ คือ
 - มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
 - มีความสามารถในการนำหรือปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง
 - มีการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองตามสายงานอาชีพ ทั้งด้านสนับสนุน ด้านเทคนิคและวิศวกรรม ด้านเครื่องเร่งอนุภาค ด้านระบบลำเลียงแสง และด้านความปลอดภัย
 - มีภาวะผู้นำ และสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.3 เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 4.4 เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานวิจัยด้านแสงซินโครตรอนหรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ
- 4.5 เพื่อเป็นการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนให้ความรู้ จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ และเพิ่มพูนความรู้ด้านงานวิจัยระดับแนวหน้า เผยแพร่ผลงานของสถาบัน และเทคนิคใหม่ในการประยุกต์ใช้แสงซินโครตรอน

5. กิจกรรมการพัฒนาและอบรม (ภายใน)

- ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทักษะด้านต่าง ๆ
 - พัฒนาทักษะด้าน Soft Skills เช่น เทคนิคการนำเสนออย่างมืออาชีพ เป็นต้น
 - พัฒนาทักษะด้าน Hard Skills เช่น หลักสูตรเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพ เป็นต้น
 - พัฒนาทักษะด้าน Management Skills เช่น เทคนิคการบริหารคน บริหารงาน เป็นต้น
 - พัฒนาทักษะด้าน Leader ship Skills Training เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นต้น
 - พัฒนาทักษะ Digital Skills Training เช่น การจัดการสถาปัตยกรรมระบบองค์กร เป็นต้น
 - พัฒนาทักษะ Safety Skills Training เช่น หลักสูตรการปฐมพยาบาล การซ้อมหนีไฟ เป็นต้น
 - ด้านการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล
 - ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
- ถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ประสบการณ์ที่สำคัญจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่
- ถ่ายทอดความรู้ด้านแสงซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง

6. รายละเอียดตัวชี้วัดของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด : 1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม

วิธีการให้คะแนน : วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	ผู้เข้าการอบรมมีระดับความพึงพอใจต่อการอบรมในระดับน้อยมาก
2	ผู้เข้าการอบรมมีระดับความพึงพอใจต่อการอบรมในระดับน้อย
3	ผู้เข้าการอบรมมีระดับความพึงพอใจต่อการอบรมในระดับปานกลาง
4	ผู้เข้าการอบรมมีระดับความพึงพอใจต่อการอบรมในระดับมาก
5	ผู้เข้าการอบรมมีระดับความพึงพอใจต่อการอบรมในระดับมากที่สุด

ข้อตัวชี้วัด : ระดับความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นของผู้เข้าอบรม

วิธีการให้คะแนน : วัดระดับค่าคะแนนความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นของผู้เข้าอบรม

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	ค่าคะแนนความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นจากค่าเริ่มต้น 1 คะแนน
2	
3	ค่าคะแนนความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นจากค่าเริ่มต้น 2-3 คะแนน
4	
5	ค่าคะแนนความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นจากค่าเริ่มต้น 4-5 คะแนน

ข้อตัวชี้วัด : 3 จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมการฝึกอบรม

วิธีการให้คะแนน : วัดระดับค่าคะแนนจำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมการฝึกอบรม

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	จำนวนต่ำกว่า 100 คน
2	จำนวนต่ำกว่า 101-120 คน
3	จำนวนต่ำกว่า 121-140 คน
4	จำนวน 141-160 คน
5	จำนวนเกินกว่า 160 คน

7. รายละเอียดการดำเนินงาน

ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ:

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. งานอบรมและพัฒนา	100													
1.1 อบรมภายใน (In-House Training) เช่น • ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทักษะด้านต่าง ๆ • พัฒนาทักษะด้าน Soft Skills เช่น เทคนิคการนำเสนออย่างมืออาชีพ เป็นต้น • พัฒนาทักษะด้าน Hard Skills เช่น หลักสูตรเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพ เป็นต้น • พัฒนาทักษะด้าน Management Skills เช่น เทคนิคการบริหารคน บริหารงาน เป็นต้น • พัฒนาทักษะด้าน Leadership Skills Training เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นต้น • พัฒนาทักษะ Digital Skills Training เช่น การจัดการสถาปัตยกรรมระบบองค์กร เป็นต้น • พัฒนาทักษะ Safety Skills Training เช่น หลักสูตรการซ่อมหนีไฟ เป็นต้น • ด้านการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล • ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม • ถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ประสบการณ์ที่สำคัญจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่	50													ส่วน ทรัพยากร มนุษย์

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
ถ่ายทอดความรู้ด้านแสงซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง														
1.2 อบรมภายนอก (Public Training)	50													

8. งบประมาณ รวมทั้งโครงการ 800,000 บาท

ปีงบประมาณ	งปม. ตามแผนปฏิบัติการ	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	รวม
2566	800,000	800,000	-	800,000

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

- 9.1 สถาบันฯ สามารถพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงระดับบริหารให้มีความรู้ ความเข้าใจในสายงานของตนมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถาบันฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 9.2 บุคลากรของสถาบันฯ เกิดความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันฯ มีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความมุ่งมั่น พยายามเพื่อประโยชน์ของสถาบันฯ
- 9.3 บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านพฤติกรรมและฝีมืออบรมตามสาขาวิชาชีพ และความเชี่ยวชาญอย่างครอบคลุม

6. ชื่องาน / โครงการ โครงการวิเคราะห์ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช ฐิจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางสาวจันทนา พรหมศิริ	ผู้เชี่ยวชาญ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ไผ่นาค	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางอมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางรติรส สีสกุลชัย	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

สถาบันฯ มีนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจของสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านการบริหารงานบุคคล ให้วางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถาบันฯ ไม่ว่าจะเป็นสมรรถนะหลักตามความต้องการขององค์กร (Core Competency) สมรรถนะตามหน้าที่รับผิดชอบ (Functional Competency) รวมถึงสมรรถนะทางด้านการบริหาร (Managerial Competency) ทั้งจัดทำแผนการฝึกอบรมรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรสถาบันได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีเครื่องมือในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของสถาบัน และช่วยให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งตามแนวทางการความก้าวหน้าในสายงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 เพื่อให้สถาบันฯ มีคู่มือสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะ และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

4.2 เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมในการทำงานตำแหน่งที่สูงขึ้น

4.3 เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการ และความจำเป็นของแต่ละบุคคล

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด แผนการวิเคราะห์ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นรายตำแหน่ง

วิธีการให้คะแนน : จำนวนแผนการวิเคราะห์ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นรายตำแหน่ง

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	ได้รับการอนุมัติโครงการ
2	

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
3	ประชุมหารือเพื่อดำเนินการจัดทำแผนจากฝ่ายต่าง ๆ
4	
5	ติดตามความก้าวหน้าของแผนทุกรายไตรมาส

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
วิเคราะห์ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ แต่ละตำแหน่ง	100													ส่วน ทรัพยากร มนุษย์
1.ขั้นเตรียมการ - ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม เนื้อหา การจัดทำสมรรถนะ - ขออนุมัติโครงการ	20	←	→											
2.ขั้นตอนการดำเนินการ - แจกเวียนขั้นตอนการ จัดทำแผน IDP ให้ผู้บริหาร ดำเนินการจัดทำแผน IDP	10				←							→		
3.ขั้นตอนการรายงานผล - ส่วนทรัพยากรมนุษย์ รายงานผล ให้ที่ประชุม ผู้บริหารได้รับทราบ	40												↔	

7. งบประมาณ รวมทั้งโครงการ - บาท

ปีงบประมาณ	งปม. ตามแผนปฏิบัติการ	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	รวม
2566	-	-	-	-

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

- 8.1 มีคู่มือสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะ
- 8.2 บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะ และมีสมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และเหมาะสมกับการทำงานที่สูงขึ้นในอนาคต
- 8.3 มีแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

กลยุทธ์ย่อย สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งและการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ

7. ชื่องาน / โครงการ โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางสาวจันทนา พรหมศิริ	ผู้เชี่ยวชาญ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ไผ่นาค	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางอมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางรติรส ลีลาสกุลชัย	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

ตามที่สถาบันฯ ได้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Development) โดยดำเนินการปรับแก้ไขเส้นทางการเลื่อนตำแหน่งของกลุ่มตำแหน่งบริหารเข้าสู่กลุ่มตำแหน่งวิชาชีพ และเกณฑ์ระยะเวลาของประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งที่ถือครอง เพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในตามกลุ่มตำแหน่งวิชาชีพ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องได้แก่ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ในการขอเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนตามประเภทตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ได้ปรับปรุงแล้วเสร็จ

4. วัตถุประสงค์โครงการ

- 4.1 เพื่อจัดทำระเบียบที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ในการขอเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนตามประเภทตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ได้ปรับปรุงแล้วเสร็จ

5. รายละเอียดตัวชี้วัดของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด : 1.ระเบียบ

วิธีการให้คะแนน : ขั้นตอนการจัดทำระเบียบ

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	จัดทำร่างระเบียบ
2	นำร่างระเบียบเข้าพิจารณาในคณะกรรมการประสานงานบริหาร

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
3	นำร่างระเบียบเข้าพิจารณาในคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
4	นำร่างระเบียบเข้าพิจารณาในคณะกรรมการสถาบันฯ
5	ระเบียบประกาศใช้

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ:

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	100													
1. จัดทำร่างระเบียบ โดยผ่านความเห็นชอบจากส่วนกฎหมาย	20	←→												ส่วน ทรัพยากร มนุษย์
2. นำร่างระเบียบเข้าพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการประสานงานบริหาร	20				←→									
3. นำร่างระเบียบเข้าพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล	20							←→						
4. นำร่างระเบียบเข้าพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการสถาบันฯ	20										←→			
5. ประกาศใช้ระเบียบ	20												←→	

7. งบประมาณ รวมทั้งโครงการ - บาท

ปีงบประมาณ	งปม. ตามแผนปฏิบัติการ	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	รวม
2566	-	-	-	-

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

8.1 มีระเบียบหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งฯ ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้

8. ชื่องาน / โครงการ โครงการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป และ ส่วนพัฒนาองค์กร ฝ่ายกลยุทธ์และพัฒนาธุรกิจองค์กร

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางสาวจันทนา พรหมศิริ	ผู้เชี่ยวชาญ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางระวีวรรณ เลิศสุขสมบัติ	หัวหน้าฝ่ายกลยุทธ์และพัฒนาธุรกิจองค์กร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางรติรส ลีลาสกุลชัย	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางสาวรพีพรรณ ทรัพย์ธำณรัตน์	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ 1 (พัฒนาองค์กร)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นโครงการที่มุ่งสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และนำมาเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งระดับสูง ทดแทนตำแหน่งเดิมที่สำคัญ และรองรับตำแหน่งใหม่ที่อาจเกิดขึ้น จะส่งผลให้องค์กรมีการเติบโตในระยะยาวอย่างมั่นคง

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

เพื่อศึกษาแนวทางการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญของ สช. และวางแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด ร้อยละการดำเนินงานตามแผน

วิธีการให้คะแนน : ประเมินตามแผนดำเนินการเทียบกับผลงานที่ปรากฏ

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	ศึกษาหลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสืบทอดตำแหน่ง
2	วิเคราะห์สภาพองค์กร ระบุตำแหน่งสำคัญที่ต้องเตรียมพัฒนาผู้สืบทอด
3	จัดทำเกณฑ์มาตรฐานกลางในการสืบทอดตำแหน่ง
4	คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง
5	แผนพัฒนารายบุคคลสำหรับผู้สืบทอดตำแหน่ง

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
สร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ	100													ส่วนพัฒนาองค์กร
1. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแผนสืบทอดตำแหน่ง	10	←→												
2. วิเคราะห์สภาพองค์กร อัตรากำลัง และกระบวนการทางด้านทรัพยากรมนุษย์	10			←→										
3. สรุปผลการวิเคราะห์ ระบุตำแหน่งสำคัญขององค์กรที่ต้องเตรียมพัฒนาผู้สืบทอด	10					←→								
2. จัดทำคลังผู้มีความรู้ และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเตรียมความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง	10				←→									ส่วนทรัพยากรมนุษย์
3. ศึกษาเพื่อจัดทำเกณฑ์มาตรฐานกลาง	40							←→						

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
ในการสืบทอดตำแหน่ง														
4.ทำป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสารความรู้เกี่ยวกับแผนการสืบทอดตำแหน่ง	20													

7. งบประมาณ รวมทั้งโครงการ - บาท

ปีงบประมาณ	งปม. ตามแผนปฏิบัติการ	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	รวม
2567	-	-	-	-

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

สถาบันสามารถวางแผนในการวางตำแหน่งสำคัญ ๆ ให้กับบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้การดำเนินงานของสถาบันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและความสามารถเพื่อรักษาให้บุคลากรอยู่กับสถาบันต่อไป

กลยุทธ์ย่อย สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

9. ชื่องาน/โครงการ โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช รุจิวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางสาวจันทนา พรหมศิริ	ผู้เชี่ยวชาญ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ไผ่นาค	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตตา	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

ในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนั้น นอกจากการมีองค์ประกอบสำคัญ เช่น ทรัพยากร วัตถุดิบ เครื่องมือเครื่องจักร การบริหารจัดการที่ดีแล้ว สิ่งสำคัญมาก คือ ต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถและมีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ปัญหาและอุปสรรคสำคัญ คือ คนในสถาบันมาจากหลากหลายที่ต่างกันไป ซึ่งมีผลเสียมากกว่าผลดี การที่จะทำให้สถาบันบรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกัน การปรับทัศนคติพฤติกรรมนิสัยของคนในสถาบันฯ ให้ไปในทิศทางเดียวกัน ก็จะช่วยให้งานของสถาบันสำเร็จลุล่วงได้เร็วขึ้น เครื่องมือที่ใช้ในการปรับทัศนคติ พฤติกรรมของคนในสถาบันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ การสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรนั่นเอง

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจดจำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

4.2 เพื่อให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนกิจกรรมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร 1 ครั้ง
2	
3	
4	
5	จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร 2 ครั้ง

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
กิจกรรมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	100													ส่วน ทรัพยากร มนุษย์
1.การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	50													
2.จัดกิจกรรมเสริมสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	50													

7. งบประมาณ รวมทั้งโครงการ - บาท

ปีงบประมาณ	งปม. ตามแผนปฏิบัติการ	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	รวม
2566	-	-	-	-

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

1. เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สอดคล้องประสานกัน
2. บุคลากรเกิดความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขในการทำงาน

กลยุทธ์ย่อย สร้างทักษะใหม่ในการทำงาน (Up skill) พัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิม (Re skill)

10. ชื่องาน/โครงการ โครงการฝึกอบรมเพื่อยกระดับทักษะเดิมและเพิ่มทักษะใหม่

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช ฐิจิวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตตา	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	ผู้ร่วมโครงการ
นางรติรส ลีลาสกุลชัย	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

ในการดำเนินงานของสถาบัน ปัจจุบันสำคัญที่สนับสนุนให้สถาบันนั้น ประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้า คือ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ มีหลักการและวิธีการปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการอบรมแนะนำระเบียบวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของสถาบัน จึงจำเป็นต้องมีการแนะนำ อบรมให้ความรู้ และทักษะใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจ ในการทำงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด : จำนวนหลักสูตรการอบรม

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนหลักสูตรการอบรม

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	จำนวนหลักสูตรที่จัดอบรม 1 ครั้ง
2	
3	จำนวนหลักสูตรที่จัดอบรม 3 ครั้ง
4	
5	จำนวนหลักสูตรที่จัดอบรม 5 ครั้ง

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
การจัดอบรมหลักสูตรเพื่อ ยกระดับทักษะเดิมและ เพิ่มทักษะใหม่	100													

7. งบประมาณ รวมทั้งโครงการ - บาท

ปีงบประมาณ	งปม. ตามแผนปฏิบัติการ	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	รวม
2566	-	-	-	-

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

บุคลากรสถาบันฯ มีความรู้ความสามารถในสายงานของตนเอง โดยพื้นฐานความรู้เดิมมีความแม่นยำมากขึ้น และได้รับการเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โครงการที่ส่วนทรัพยากรมนุษย์ริเริ่ม (HR Initiatives)

11. ชื่องาน/โครงการ โครงการการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	ผู้ร่วมโครงการ
นางชรินทร์ บุญสุยา	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

การวางแผนอัตรากำลัง เป็นการวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีความต้องการต่างกันอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย ตลอดจนวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรดังกล่าวต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการในปริมาณที่เหมาะสม

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต

4.2 เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างปริมาณงานและจำนวนบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

4.3 เพื่อนำแผนอัตรากำลังบุคลากรไปใช้ในการเชื่อมโยงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น แผนพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง แผนการเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งสำคัญ เป็นต้น

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด : มีแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี

วิธีการให้คะแนน : จำนวนแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 5 ปี
2	นำเสนอร่างแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการประสานงานบริหาร

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
3	นำเสนอร่างแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการสถาบันฯ
4	นำเสนอร่างแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการสถาบันฯ
5	นำแผนอัตรากำลัง 5 ปี ไปใช้งาน

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
หารือกับผู้บริหารในการจัดทำอัตรากำลัง		←→												
นำแผนอัตรากำลังเสนอที่ประชุม ประสานงานบริหารพิจารณา			←→											
นำแผนอัตรากำลังเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณา				←→										
นำแผนอัตรากำลังเสนอที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันพิจารณาและได้รับความเห็นชอบ					←→									
ประกาศแผนอัตรากำลัง							←→							

7. งบประมาณ รวมทั้งโครงการ - บาท

ปีงบประมาณ	งปม. ตามแผนปฏิบัติการ	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	รวม
2566	-	-	-	-

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

1. สามารถนำไปใช้วางแผนกำหนด จำนวน ประเภท และระดับทักษะของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริงในแต่ละปีได้อย่างเหมาะสม
2. ทราบข้อมูลพื้นฐานด้านความต้องการบุคลากรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ทำให้สามารถวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การวางแผนอัตรากำลังทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด ไม่เกิดการสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของแต่ละฝ่าย

12. ชื่องาน/โครงการ โครงการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน/โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน้าที่
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางสาวจันทนา พรหมศิริ	ผู้เชี่ยวชาญ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางอมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางณัฐกานต์ ประเสริฐศรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางชนิรัตน์ บุญสุยา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางสาวดารณี ปิ่นสุวรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางรติรส ลีลาสกุลชัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางสาวสุนิสา วงค์เหล็ก	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 1 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานบุคคลต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบัน ความสำเร็จมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี การบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของสถาบันและลักษณะของงาน มีความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ และมีความเป็นกลางทางการเมือง

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล จึงมีบทบาทสำคัญในการ พิจารณาแผนบริหารงานบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร และจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ การให้ค่าปรึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การจัดแบ่งส่วนงาน กรอบอัตรากำลัง กรอบอัตราเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น และการตีความวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่อคณะกรรมการ ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงข้อบังคับระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การกำกับ ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนบริหารงานบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ตลอดจนรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารงานบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการ

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 เพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน และมีความเหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานของสถาบันฯ

4.2 เพื่อเสริมสร้างเชื่อมั่นและธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่กับสถาบันฯ อย่างยั่งยืน

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน/โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด จำนวนข้อบังคับ ระเบียบ หรือที่เรียกชื่ออื่นใดที่ได้รับการปรับปรุง เช่น ประกาศ หลักเกณฑ์ เป็นต้น

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนข้อบังคับหรือระเบียบฯ ที่ได้รับการปรับปรุง

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	ทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน
2	
3	มีการปรับปรุงระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน
4	
5	ระเบียบได้รับการลงนามประกาศใช้ จำนวน 1 เรื่อง

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ:

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. ศึกษาแนวทางการพัฒนาข้อบังคับระเบียบ	20	←											→	ส่วน ทรัพยากร มนุษย์
2. ทบทวนข้อบังคับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน	20	←											→	
3. ปรับปรุงข้อบังคับระเบียบข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง	20	←											→	
4. นำเสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการสถาบันฯ	20	←											→	
5. นำเสนอคณะกรรมการสถาบันฯ	20	←											→	

7. งบประมาณ รวมทั้งโครงการ - บาท

ปีงบประมาณ	งปม. ตามแผนปฏิบัติการ	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	รวม
2566	-	-	-	-

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

ข้อบังคับ ระเบียบ หรือที่เรียกชื่ออื่นใด เช่น ประกาศ หลักเกณฑ์ เป็นต้น ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานของสถาบันฯ และสามารถรองรับการดำเนินงานของสถาบันฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

13.ชื่องาน/โครงการ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS)

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน/โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน้าที่
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชณี แก้วบุตตา	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
ว่าที่ ร.ต.เจษฎา ภาชนนท์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (วิเคราะห์ระบบ)	ผู้ร่วมโครงการ
นางณัฏฐกานต์ ประเสริฐศรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางชรินทร์ บุษยา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางสาวดารณี ปิ่นสุวรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางรติรส ลีลาสกุลชัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 1 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางสาวทิวาภัช อุปถัมภ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 1 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยทั่วไป เป็นกระบวนการที่รวบรวม จัดเก็บ บำรุงรักษา และนำมาปรับแก้ไขอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ระบบสารสนเทศมีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในงาน ด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีการพัฒนาและปรับตัวให้ทันสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็ว การกิจใหม่ที่สถาบันควรให้ความสนใจยิ่งขึ้น เช่น การวิจัยและพัฒนาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการหาแนวทางเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 ช่วยให้ผู้บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผน และการวิเคราะห์มาตรฐานของการจัดการทรัพยากรบุคคล โดยลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

4.2 สามารถเชื่อมโยงระบบสารสนเทศต่าง ๆ ไปด้วยกัน ทั้งยังอำนวยความสะดวกต่อบุคลากรในองค์กรในด้านการติดต่อสื่อสารหรือประสานงานขององค์กรที่สามารถใช้ข้อมูลได้ร่วมกัน นำมาซึ่งการเสริมสร้างสัมพันธภาพ ความเข้าใจ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

4.3 ลดค่าใช้จ่ายในงานด้านเอกสาร และลดเวลาในการปฏิบัติงานลงได้

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน/โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด ระบบสารสนเทศ HRIS ที่พัฒนา

วิธีการให้คะแนน : จำนวนระบบสารสนเทศ HRS ที่พัฒนา

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	ระบบสารสนเทศ HRIS ที่พัฒนา จำนวน 1 ระบบ
2	
3	ระบบสารสนเทศ HRIS ที่พัฒนา จำนวน 2 ระบบ
4	
5	ระบบสารสนเทศ HRIS ที่พัฒนา จำนวน 3 ระบบ

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ:

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
ศึกษาขอบเขตของระบบงาน	20													
ร่างแผนปฏิบัติการและเขียนระบบ	30													
ทดสอบระบบ	30													
นำระบบมาใช้งานจริง	20													

7. งบประมาณ รวมทั้งโครงการ 0 บาท

ปีงบประมาณ	งปม. ตามแผนปฏิบัติการ	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	รวม
2566	0	0	-	0

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทำให้ง่ายต่อการนำข้อมูลมาใช้งาน ช่วยพัฒนาศักยภาพขององค์กรต่อไปในการบริหารข้อมูลต่าง ๆ ด้วย