

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. ทิวหน้าโครงการเสนอขอรับสนับสนุนทุน	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 (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)												ผู้รับผิดชอบ
		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 เชิริน	20													ส่วนทรัพยากร มนุษย์
1.1 ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือก ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	25	←					→							
1.2 อบรมเตรียมความพร้อมครูในการเข้า ร่วมกิจกรรม	25							←	→					
1.3 ครูเดินทางเข้าร่วมกิจกรรม ณ เชิริน	25										1 คน	1 คน		
1.4 รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม	25												↔	
2. กิจกรรมนักศึกษาภาคฤดูร้อนเชิริน	30													
2.1 ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือก ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	25	←				→								
2.2 อบรมเตรียมความพร้อมนักศึกษาใน การเข้าร่วมกิจกรรม	25							←	→					
2.3 นักศึกษาเดินทางเข้าร่วมกิจกรรม ณ เชิริน	25									←	→			
2.4 รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม	25												↔	
3 กิจกรรมนักเรียนระดับมัธยมปลายไป ศึกษาดูงานเชิริน	40													
3.1 ประชุมคณะทำงานฯ	20	←											→	
3.2 ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือก ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	20	←					→							
3.3 อบรมเตรียมความพร้อมนักเรียนใน การเข้าร่วมกิจกรรม	20							←	→					
3.4 นักเรียนเดินทางเข้าร่วมกิจกรรม ณ เชิริน	20									←	→			
3.5 รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม	20											←	→	

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.	
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 และสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับสถาบันฯ 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 รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางสาวจันทนา พรหมศิริ	ผู้เชี่ยวชาญ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	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 ไผ่นาค	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางอมาร์ชนิ 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 ให้ความเห็นและขอเสนอแนะให้มีการปรับปรุงข้อบังคับระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 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. ศึกษาแนวทาง การพัฒนา ข้อบังคับ ระเบียบ	20	←											→	ส่วน ทรัพยากร มนุษย์
2. ทบทวน ข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมายที่ เกี่ยวข้องใน ปัจจุบัน	20	←											→	
3. ปรับปรุง ข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกำหนดที่ เกี่ยวข้อง	20	←											→	
4. นำเสนอคณะ อนุกรรมการ การบริหารงาน บุคคล และ คณะกรรมการ สถาบันฯ	20	←											→	
5. นำเสนอ คณะกรรมการ สถาบันฯ	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