



รายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
 ระยะเวลาตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
1. โครงการ งานสนับสนุนผู้ช่วยวิจัย	จำนวนผู้ได้รับทุนผู้ช่วยวิจัย	ผู้ได้รับทุนผู้ช่วยวิจัยและได้จัดทำสัญญาเรียบร้อยแล้ว จำนวน 21 คน โดยมีการติดตามและรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นรายไตรมาส	-
2. โครงการพัฒนาครูและเยาวชนวิทยาศาสตร์ประเทศไทย (CERN, DESY, GSI/FAIR)	จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ	ดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 20 คน ประกอบด้วย - โครงการครูวิทยาศาสตร์ภาคฤดูร้อนเซิร์น จำนวน 2 คน - โครงการนักศึกษาภาคฤดูร้อนเซิร์น จำนวน 4 คน - โครงการจัดส่งนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายไปศึกษาดูงานที่เซิร์น จำนวน 14 คน	-
3. โครงการ Talent Development	จำนวนกำลังคนที่มีความสามารถถ่ายทอดความรู้เป็นที่ประจักษ์	ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการบริหารจัดการคนเก่ง ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างบ้านฯ ที่มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 และการพัฒนากำลังคนสำหรับโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV	-
4. โครงการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง	ข้อเสนอแนวทางการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	ดำเนินการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง	-
5. โครงการอบรมและพัฒนาบุคลากรภายใน	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม	ผลการวัดความพึงพอใจการจากจัดอบรม ในช่วง 6 เดือนแรก ได้ร้อยละ 4.67	-

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
	ระดับความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นของผู้เข้ารับการอบรม	ผลการวัดระดับความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นของผู้เข้ารับการอบรม ร้อยละ 2.58	-
	จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมการฝึกอบรม	มีผู้เข้ารับการอบรมตั้งแต่ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566 จำนวน 210 คน	-
6. โครงการวิเคราะห์ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง	แผนการวิเคราะห์ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นรายตำแหน่ง	1. สถาบันฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยได้ร่วมกันกำหนดสมรรถนะพร้อมทั้งคำอธิบายและพฤติกรรมบ่งชี้ แล้วจึงจัดกิจกรรมการบรรยายให้ความรู้เจ้าหน้าที่และสร้างการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหาร เพื่อเสนอคณะกรรมการประสานงานบริหารเห็นชอบ 2. การประเมินช่องว่างสมรรถนะ (Gap Competency) โดยการประเมิน 360 องศา ได้แก่ ตนเอง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (ถ้ามี) 3. การสำรวจความต้องการอบรม (Training Need) โดยได้กำหนดแนวทางการสำรวจดังนี้ 3.1 แบบสำรวจความต้องการหลักสูตรที่สอดคล้องกับสมรรถนะของสถาบันฯ 3.2 แบบสำรวจหลักสูตร Soft Skill ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานของสถาบันฯ 3.3 แบบสำรวจหลักสูตรทั่วไป หรือหลักสูตรพื้นฐานที่สถาบันฯ กำหนด เช่น หลักสูตรอบรมต่อต้านการทุจริต ซ้อมดับเพลิงประจำปี เป็นต้น	-

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
7. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ	มีระเบียบ	ดำเนินการยกร่างระเบียบเรียบร้อยแล้ว และได้ปรับแก้ร่างระเบียบตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประสานงานบริหาร	-
8. โครงการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ	ร้อยละการดำเนินงานตามแผน	อยู่ระหว่างการศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับแผนสืบทอดตำแหน่ง ร่วมกับการวิเคราะห์สภาพองค์กร อัตรากำลัง และ กระบวนการทางด้านทรัพยากรมนุษย์	-
9. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	จำนวนกิจกรรมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	1. กิจกรรม “การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy” เมื่อ วันที่ 23 ธันวาคม 2565 ณ ห้องประชุมออดิทอเรียม โดย ผศช. พร้อมผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ร่วมกันปฏิญาณตนประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต ประจำปี งบประมาณ 2566 2. สัมมนา “Retreat ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่” เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2566 สถาบันฯ ณ โรงแรมแซนด์ ดูนส์ จ.จันทบุรี ได้จัดกิจกรรมเน้นย้ำให้บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรม ต่อต้านการทุจริต เพื่อสร้างความเข้าใจทิศทางการปฏิบัติงาน และปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	-
10. โครงการฝึกอบรมเพื่อยกระดับทักษะเดิมและเพิ่มทักษะใหม่	จำนวนหลักสูตรการอบรม	จำนวนหลักสูตรที่จัดอบรมเพื่อยกระดับและเพิ่มทักษะ มีจำนวน 32 หลักสูตร	-
11. โครงการการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	มีแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี	นำเสนอแผนอัตรากำลัง ตามลำดับดังนี้	-

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
		1. คณะกรรมการประสานงานบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2565 2. คณะกรรมการประสานงานบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2565 3. คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2565 4. คณะกรรมการบริหารสถาบันฯ ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565 5. คณะกรรมการบริหารสถาบันฯ ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2565	
12. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล	จำนวนข้อบังคับ ระเบียบ หรือที่เรียกชื่ออื่นใดที่ได้รับการปรับปรุง เช่น ประกาศ หลักเกณฑ์ เป็นต้น	ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ลงนามและประกาศใช้เรียบร้อยแล้ว 1. ข้อกำหนดสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการลาของเจ้าหน้าที่ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2566 ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด อยู่ระหว่างดำเนินการ 1. (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ว่าด้วย ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง และ เงินช่วยเหลือกรณีสมัครใจออกจากงาน พ.ศ.	-

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
		2. (ร่าง) ข้อกำหนดคณะกรรมการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ว่าด้วย การรักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉินวิกฤต พ.ศ. 3. (ร่าง) ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 4) 4. (ร่าง) ข้อกำหนดสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ว่าด้วย เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ที่สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน พ.ศ. 5. (ร่าง) ประกาศคณะกรรมการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ที่สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน 6. (ร่าง) ข้อกำหนดสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การปฏิบัติงานล่วงเวลา และการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา พ.ศ.....	
13. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System	ระบบสารสนเทศ HRIS ที่พัฒนา	ออกแบบและพัฒนาระบบเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ และใช้งานจริง โดยมีคู่มือการใช้งาน จำนวน 2 ระบบ ประกอบด้วย - ระบบแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน - ระบบประเมินสมรรถนะ 360 องศา	-