



THAI
SYNCHROTRON
NATIONAL LAB

แผนปฏิบัติการ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
และพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



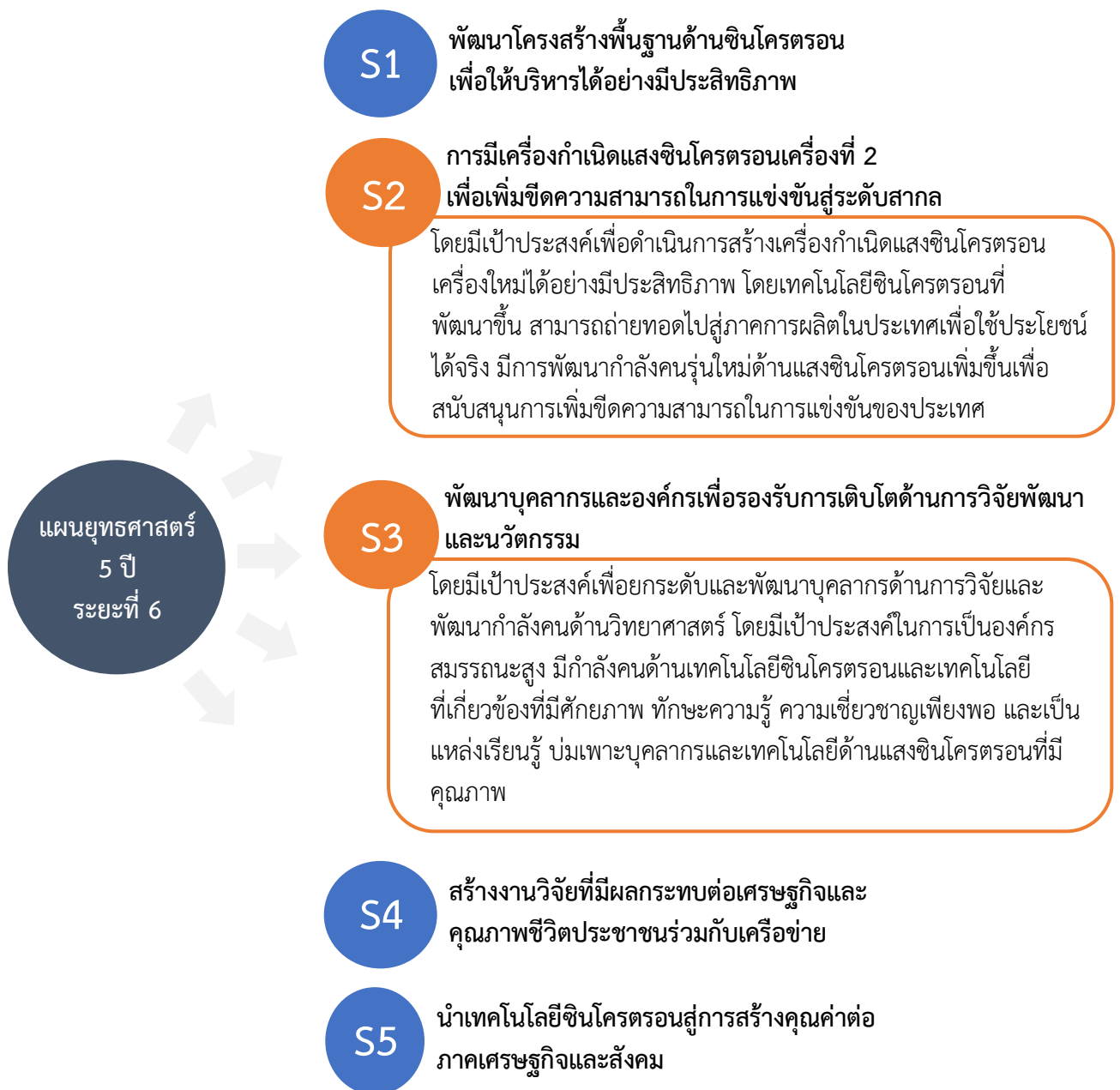
ส่วนทรัพยากรมนุษย์
สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)
ตุลาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	3
ข้อมูลองค์กร	5
ข้อมูลอัตรากำลัง	6
ข้อมูลการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่	7
ข้อมูลงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	7
แผนปฏิบัติการ	8
1. หลักการและเหตุผล	8
2. วัตถุประสงค์	8
3. ระยะเวลาดำเนินงาน	8
4. งบประมาณ	10
5. ตัวชี้วัดและผลที่คาดว่าจะได้รับ	10
6. แผนการใช้จ่ายงบประมาณ	11
โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร	14
โครงการที่ตอบสนองยุทธศาสตร์	14
1. โครงการนักวิจัยหลังปริญญาเอก	15
2. โครงการทุนพัฒนากำลังคน EECi	17
3. งานสนับสนุนผู้ช่วยวิจัย	19
4. โครงการพัฒนาครูและเยาวชนวิทยาศาสตร์ประเทศไทย (CERN, DESY, GSI)	21
5. โครงการพัฒนาบุคลากรภายใน	24
6. โครงการวิเคราะห์สมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน (Functional Competency)	29
7. โครงการ Talent Development	32
8. โครงการจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ	35
9. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	36
10. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร	38
11. โครงการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะใหม่และยกระดับทักษะเดิม	40
โครงการที่ส่วนทรัพยากรมนุษย์ริเริ่ม	42
12. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล	42
13. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System	45

บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้กรอบการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Plan: HRM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2566-2570) ของสถาบันฯ ในยุทธศาสตร์ที่ 2 และ 3 ที่การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนภารกิจในการตอบสนองเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนี้



รวมทั้ง การดำเนินงานที่มุ่งเน้นส่งเสริมการบริหารจัดการภายในองค์กรและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร สนับสนุนภารกิจสถาบันฯ และการริเริ่มปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้ แผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ที่แบ่งเป็น 4 ด้าน ซึ่งมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย

ด้านประสิทธิภาพ

- (1) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล รองรับการทำงานที่มีความซับซ้อนและบริหารจัดการข้อมูลบุคคลได้อย่างชาญฉลาด
- (2) ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพในการสร้างสรรค์และพัฒนาทรัพยากรสินทางปัญญา การให้บริการการวิจัย และบริการวิชาการ เพื่อเพิ่มโอกาสในเชิงพาณิชย์ และสนับสนุนให้มีการบริหารค่าตอบแทนตามผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน

1

ด้านธำรงรักษา

- (1) สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็น Knowledge Learning and Sharing เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้จากกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญไปยังบุคลากรรุ่นต่อไปอย่างกว้างขวาง ธำรงรักษาและบริหารจัดการบุคลากรโดยเฉพาะในกลุ่มที่เป็น Talent มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- (2) จัดให้มีการดูแล ให้คำปรึกษา บุคลากรด้านจิตใจ (กรณีมีประเด็นปัญหาใด ๆ) และให้ความรู้ในเรื่องการวางแผนการเงิน การบริหารจัดการการเงิน (ตนเอง) Financial well being

2

ด้านการสร้างความผูกพัน

- (1) จัดให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน (คณะกรรมการฯ คณะอนุกรรมการฯ ผู้บริหารภายใน) และบุคลากร เพื่อรับฟัง ติดตาม ปัญหา ข้อขัดข้อง และอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (2) จัดทำ Organization Identity เพื่อให้มีการรับรู้อัตลักษณ์ขององค์กร รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร นำไปสู่การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในองค์กรส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

3

ด้านการควบคุม

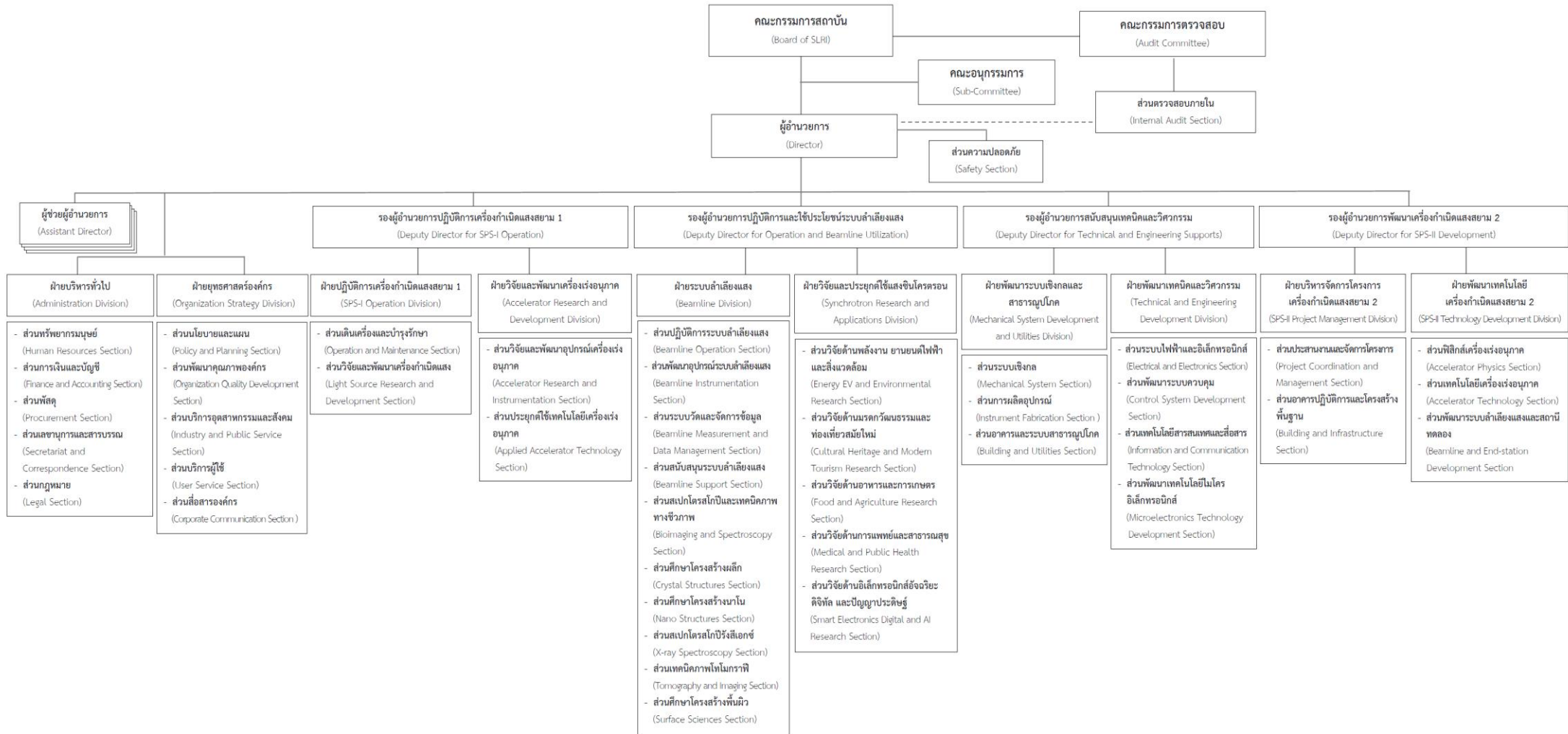
ทบทวนและแก้ไขระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับยุคสมัย เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และลดอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4

แนวทางการดำเนินงานข้างต้น จะก่อให้เกิดเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้ผลลัพธ์ บรรลุเป้าหมายที่สถาบันฯ กำหนดไว้ได้

ข้อมูลองค์กร

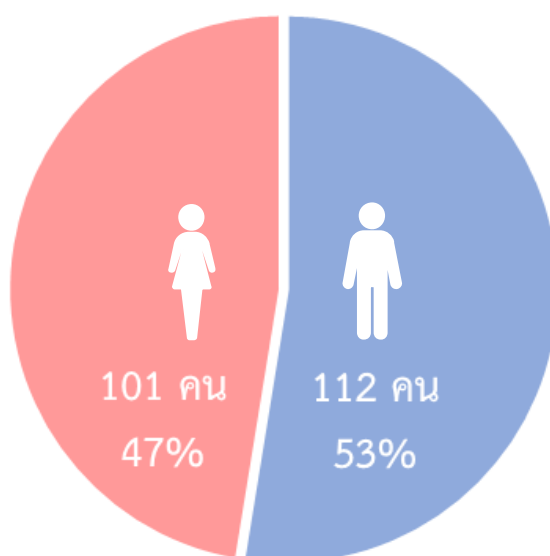
โครงสร้างสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)



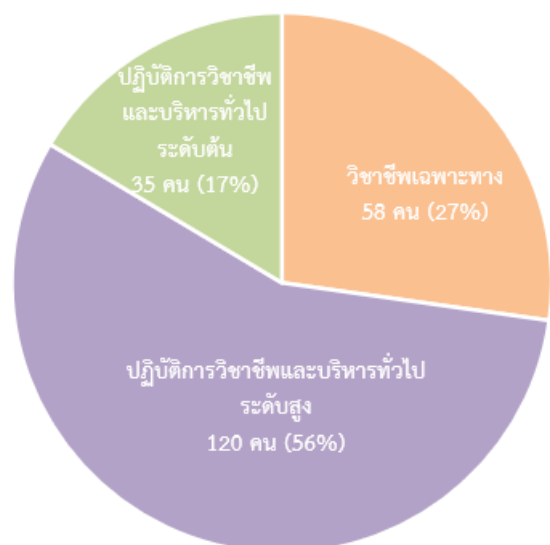
ข้อมูลอัตรากำลัง (ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

ลำดับ	สังกัด	กรอบอัตรากำลัง สูงสุด	อัตราคนครอง ตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน
1	ฝ่ายบริหารทั่วไป	39	37
2	ฝ่ายยุทธศาสตร์องค์กร	23	23
3	ฝ่ายปฏิบัติการเครื่องกำเนิดแสงสยาม 1	17	18
4	ฝ่ายวิจัยและพัฒนาเครื่องเร่งอนุภาค	9	8
5	ฝ่ายระบบลำเลียงแสง	35	31
6	ฝ่ายวิจัยและประยุกต์ใช้แสงซินโครตรอน	13	17
7	ฝ่ายพัฒนาระบบเชิงกลและสาธารณูปโภค	39	34
8	ฝ่ายพัฒนาเทคนิคและวิศวกรรม	23	23
9	ฝ่ายบริหารจัดการโครงการเครื่องกำเนิดแสงสยาม 2	14	8
10	ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยีเครื่องกำเนิดแสงสยาม 2	27	7
11	ส่วนตรวจสอบภายใน	6	3
12	ส่วนความปลอดภัย	3	4
กรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติในการประชุม คณะกรรมการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2565		248	213

บุคลากรแบ่งตามเพศ

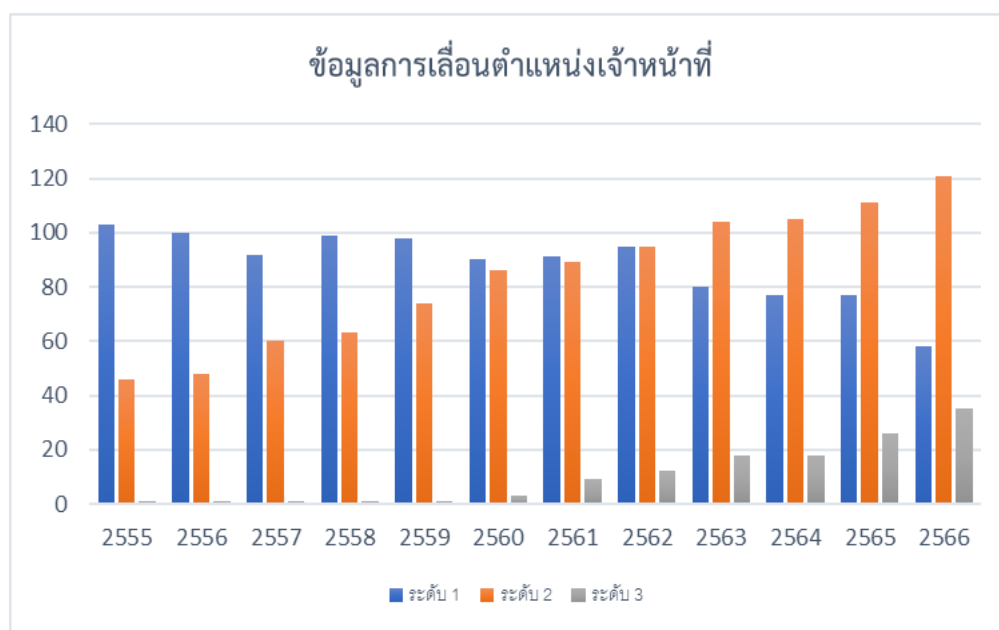


บุคลากรแบ่งตามประเภทตำแหน่ง



ข้อมูลการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 2566

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่	ปีงบประมาณ											
	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566
ระดับ 1	103	100	92	99	98	90	91	95	80	77	77	57
ระดับ 2	46	48	60	63	74	86	89	95	104	105	111	121
ระดับ 3	1	1	1	1	1	3	9	12	18	18	26	35
รวม	150	149	153	163	173	179	189	202	202	200	214	213



ข้อมูลงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 185,078,292 บาท

หมวดงบประมาณ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	จำนวน (บาท)
เงินเดือน	131,351,392
เงินประจำตำแหน่ง	8,992,800.00
เงินเพิ่มพิเศษตามระดับ ประเภทตำแหน่ง	18,298,900.00
เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพ	12,635,200.00
ค่าตอบแทนปฏิบัติงานพิเศษ	1,000,000.00
ค่ารักษาพยาบาล	11,000,000.00
ค่าเล่าเรียนบุตร	600,000.00
ค่าตรวจสุขภาพ	800,000.00
ค่าประกันอุบัติเหตุ	400,000.00
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	185,078,292.00
ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	39.26

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการคน ซึ่งคนถือเป็นทุน เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าขององค์การ เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์การอยู่รอดและเจริญเติบโต จึงต้องมีการบริหารจัดการ “คน” นับตั้งแต่การสรรหา พัฒนา และรักษาไว้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้องค์การขับเคลื่อน และบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566-2570 ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2566-2570) ของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) โดยมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ดังนี้

วิสัยทัศน์

“องค์กรแห่งความเป็นเลิศทางด้านเทคโนโลยีซินโครตรอนเพื่อสนับสนุนประเทศในการพัฒนา เศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชน”

พันธกิจ

1. วิจัยเกี่ยวกับแสงซินโครตรอนและการใช้ประโยชน์จากแสงซินโครตรอน
2. ให้บริการแสงซินโครตรอน และเทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอน
3. ส่งเสริมการถ่ายทอดและการเรียนรู้เทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอน

ยุทธศาสตร์

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

อันเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยได้นำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งประกอบด้วย โครงการต่าง ๆ ดังนี้

โครงการแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (%)	รวมงบประมาณทั้งหมด (บาท)	งบสถาบันฯ (บาท)	แหล่งทุนภายนอก (บาท)
โครงการที่ตอบสนองยุทธศาสตร์	90	-	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การมีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องที่ 2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ระดับสากล				
1. โครงการนักวิจัยหลังปริญญาเอก	5	2,366,781	105,120	2,261,661
2. โครงการทุนพัฒนากำลังคน EECi	5	-	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อรองรับการเติบโตด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม				
3. งานสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย	5	1,680,000	-	1,680,000
4. โครงการพัฒนาครูและเยาวชนวิทยาศาสตร์ประเทศไทย (CERN, DESY, GSI)	10	2,500,000	-	2,500,000
5. โครงการพัฒนาบุคลากรภายใน	15	720,000	720,000	-
6. โครงการวิเคราะห์สมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน (Functional Competency)	20	150,000	150,000	-
7. โครงการ Talent Development	5	100,000	100,000	-
8. โครงการจัดทำระเบียบสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ	10	-	-	-
9. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	5	50,000	50,000	-
10. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร	5	200,000	200,000	-
11. โครงการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะใหม่และยกระดับทักษะเดิม	5	480,000	480,000	-
โครงการ/งานสนับสนุนภารกิจสถาบันฯ	10	-	-	-
1. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล	5	-	-	-
2. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS)	5	-	-	-
รวม	100	8,246,781	1,805,120	6,441,661

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566–2570 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 เพื่อพัฒนากำลังคนที่มีความสามารถด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีซินโครตรอนให้มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

2.3 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรครูด้านวิทยาศาสตร์นำความรู้ที่ได้รับไปสอนและเผยแพร่ต่อนักเรียน เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้กับเยาวชนในการศึกษาต่อด้านวิทยาศาสตร์ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

2.5 เพื่อปรับปรุงและพัฒนาข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน และมีความเหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานของสถาบันฯ

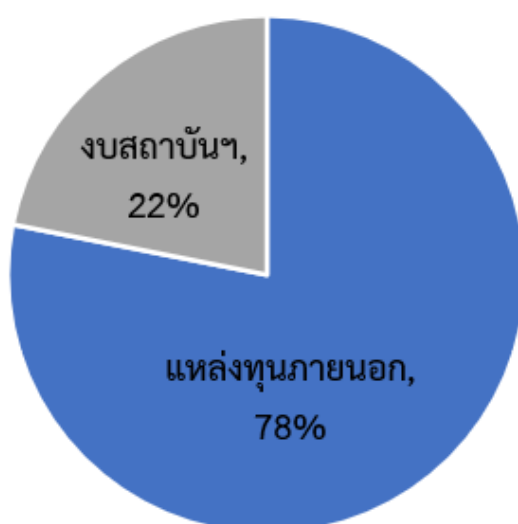
2.6 เพื่อนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของส่วนทรัพยากรมนุษย์

3. ระยะเวลาดำเนินงาน

วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567

4. งบประมาณ

งบประมาณภาพรวม จำนวน 8,246,781 บาท (แปดล้านสองแสนสี่หมื่นหกพันเจ็ดร้อยแปดสิบเอ็ดบาทถ้วน) ประกอบด้วยงบสถาบันฯ จำนวน 1,805,120 บาท และแหล่งทุนภายนอก จำนวน 6,441,661 บาท



5. ตัวชี้วัดและผลที่คาดว่าจะได้รับ

โครงการ/งาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
โครงการนักวิจัยหลังปริญญาเอก	จำนวนนักวิจัยหลังปริญญาเอกที่ได้รับการสนับสนุน	5 คน
โครงการทุนพัฒนากำลังคน EECi	จำนวนกำลังคนด้าน 3 GeV ที่ได้รับการสนับสนุน	3 คน
งานสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย	จำนวนผู้ได้รับทุนผู้ช่วยวิจัย	15 คน
โครงการพัฒนาครูและเยาวชนวิทยาศาสตร์ประเทศไทย (CERN, DESY, GSI)	จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ	20 คน
โครงการพัฒนาบุคลากรภายใน	1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม	≥ ร้อยละ 90
	2. ร้อยละของผู้สามารถปิดช่องว่างสมรรถนะ	≥ ร้อยละ 50
	3. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมการฝึกอบรม	≥ 200 คน
โครงการวิเคราะห์สมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน (Functional Competency)	เครื่องมือประเมินช่องว่างสมรรถนะตามสายงานในตำแหน่งที่สำคัญ	≥ 1 เครื่องมือ
โครงการ Talent Development	คนที่มีศักยภาพที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะ	3 คน
โครงการจัดทำระเบียบสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ	ระเบียบที่ประกาศใช้	1 ระเบียบ
โครงการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ (Succession Plan)	จำนวนคนที่มีศักยภาพเพื่อรองรับการสืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ (Successor Pool)	5 ตำแหน่ง
โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร	จำนวนกิจกรรมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	2 กิจกรรม
โครงการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะใหม่และยกระดับทักษะเดิม	จำนวนหลักสูตรการอบรม	5 ครั้ง
โครงการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล	จำนวนระเบียบที่ปรับปรุง	2 ระเบียบ
โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS)	ระบบสารสนเทศ HRIS	1 ระบบ

6. แผนการใช้จ่ายงบประมาณ

กิจกรรมการดำเนินงาน	งปม. (บาท)	การใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)											
		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. โครงการนักวิจัยหลังปริญญาเอก	2,166,781	175,783	215,783	215,783	215,783	215,783	215,783	215,783	139,260	139,260	139,260	139,260	139,260
2. โครงการทุนพัฒนากำลังคน EECi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. งานสนับสนุนผู้ช่วยวิจัย	1,680,000	150,000	150,000	150,000	150,000	150,000	150,000	130,000	130,000	130,000	130,000	130,000	130,000
4. โครงการพัฒนาครูและเยาวชนวิทยาศาสตร์ประเทศไทย (CERN, DESY, GSI)	2,500,000	-	-	-	-	-	-	200,000	2,300,000	-	-	-	-
5. โครงการอบรมและพัฒนาบุคลากรภายใน	720,000	-	-	-	-	-	-	-	-	420,000	100,000	100,000	100,000
6. โครงการวิเคราะห์สมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน (Functional Competency)	150,000	-	-	-	-	-	-	-	-	50,000	50,000	50,000	-
7. โครงการ Talent Development	100,000	-	-	-	-	-	-	-	-	50,000	-	50,000	-
8. โครงการจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	50,000	-	-	-	-	-	-	-	-	25,000	-	25,000	-
10. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร	200,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100,000	-	100,000

กิจกรรมการดำเนินงาน	งปม. (บาท)	การใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
11. โครงการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะใหม่และยกระดับทักษะเดิม	480,000	-	-	-	-	-	-	-	-	120,000	120,000	120,000	120,000
12. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ HRIS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	8,246,781	325,783	365,783	365,783	365,783	365,783	365,783	545,783	2,569,260	934,260	639,260	614,260	589,260

1. โครงการที่ตอบสนองยุทธศาสตร์

นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 – 2570 เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ที่สอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และนโยบายของรัฐบาล ภายใต้วิสัยทัศน์ “สานพลังการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมไทย พลิกโฉมให้ประเทศมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืน ยกกระดับความสามารถ ในการแข่งขันด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่า และพร้อมก้าวสู่อนาคต” โดยหนึ่งในเป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่ คนไทยมีสมรรถนะและทักษะสูง เพียงพอในการพลิกโฉมประเทศให้ยกกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) ของประเทศข้างต้น มีเป้าประสงค์ในการพัฒนากำลังคนและสถาบันด้านวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน และเพื่อสอดคล้องกับการดังกล่าว สถาบันฯ ได้กำหนดยุทธศาสตร์สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ระยะที่ 6 ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 (S2) การมีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องที่ 2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ระดับสากล

S2.1.4 พัฒนากำลังคนด้าน 3 GeV เพื่อสร้างกำลังคนรุ่นใหม่สำหรับอนาคต

- โครงการนักวิจัยหลังปริญญาเอก
- โครงการทุนพัฒนากำลังคน EECi

ยุทธศาสตร์ที่ 3 (S3) พัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อรองรับการเติบโตด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม

S3.2.3 การอบรม/ ถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนากำลังคน

- งานสนับสนุนผู้ช่วยวิจัย
- โครงการพัฒนาครูและเยาวชนวิทยาศาสตร์ประเทศไทย (CERN, DESY, HGS)

S3.2.4 การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้หลายทักษะ และการบริหารจัดการคนเก่ง

- โครงการพัฒนาบุคลากรภายใน
- โครงการวิเคราะห์ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง
- โครงการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

S3.3.1 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งและสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ

- โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ
- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

S3.3.2 สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

- โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

S3.3.3 สร้างทักษะใหม่ในการทำงาน (Up skill) พัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิม (Re Skill)

- โครงการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะใหม่และยกระดับทักษะเดิม

ยุทธศาสตร์ที่ 2
การมีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องที่ 2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ระดับสากล

S2.1.4 พัฒนากำลังคนด้าน 3 GeV เพื่อสร้างกำลังคนรุ่นใหม่สำหรับอนาคต
งาน/ โครงการที่ 1 โครงการนักวิจัยหลังปริญญาเอก

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน้าที่
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตตา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางชรินทร์น บัญสุยา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ให้บริการแสงซินโครตรอนแก่นักวิจัยทั้งจากภาครัฐและเอกชน จึงเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก ได้เข้ามาปฏิบัติงาน ณ ห้องปฏิบัติการ แสงสยามโดยของระบบลำแสงต่าง ๆ และโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV ซึ่งจะก่อให้เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ประโยชน์แสงซินโครตรอน และถ่ายทอดความรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการวิจัย และการพัฒนา

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 เพื่อกำลังคนที่ได้รับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอนสำหรับเครื่อง 3 GeV

4.2 เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิทยาศาสตร์ระดับปฏิบัติการในประเทศ

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน/โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด จำนวนนักวิจัยหลังปริญญาเอกที่ได้รับการสนับสนุน

วิธีการให้คะแนน : สามารถดำเนินการสนับสนุนนักวิจัยหลังปริญญาเอกได้

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	นักวิจัยหลังปริญญาเอก จำนวน 1-2 คน
2	
3	นักวิจัยหลังปริญญาเอก จำนวน 3-4 คน
4	
5	นักวิจัยหลังปริญญาเอก จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป

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.	
โครงการนักวิจัยหลังปริญญาเอก	100													ส่วน ทรัพยากร มนุษย์
1. เบิกจ่ายเงินทุนสนับสนุน	20													
2. ติดตามและรวบรวม รายงานผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับทุน	20													
3. หัวหน้าโครงการดำเนินการ จัดทำ TOR เพื่อสนับสนุน นักวิจัยหลังปริญญาเอก	30													
4. จัดทำสัญญาทุน	30													

7. งบประมาณ จำนวน 2,166,781 บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ 105,120 บาท และแหล่งทุนภายนอก 2,061,661 บาท

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

เพิ่มจำนวนบุคลากรการวิจัยที่มีศักยภาพในการพัฒนางานวิจัยด้านเทคโนโลยีแสงซินโครตรอน

S2.1.4 พัฒนากำลังคนด้าน 3 GeV เพื่อสร้างกำลังคนรุ่นใหม่สำหรับอนาคต
งาน/ โครงการที่ 2 โครงการทุนพัฒนากำลังคน EECi

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน้าที่
รศ. ดร.สาโรช รุจิวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใผ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางสาวดารณี ปันสุวรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) อยู่ระหว่างการดำเนินโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV เพื่อให้บริการแสงซินโครตรอนแก่นักวิจัยทั้งจากภาครัฐและเอกชน จึงได้เตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและพัฒนาศักยภาพให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น โดยการสนับสนุนให้บุคลากรสถาบันฯ ได้รับการจัดสรรทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา/ ทุนพัฒนาศักยภาพภาครัฐ ไปศึกษาปริญญาโท โท-เอก หรือ เอก (EECi) เพื่อเดินทางไปศึกษาต่อในต่างประเทศในสาขาวิชาตามความต้องการของสถาบันฯ

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 4.1 เพื่อเพิ่มกำลังคนที่ได้รับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอนสำหรับเครื่อง 3 GeV
- 4.2 เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิทยาศาสตร์ระดับปฏิบัติการในประเทศ

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน/โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด จำนวนผู้ที่ได้รับการจัดสรรทุนพัฒนากำลังคน EECi

วิธีการให้คะแนน : วัดจำนวนผู้ที่ได้รับการจัดสรรทุนพัฒนากำลังคน EECi

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	ผู้ได้รับการจัดสรรทุนพัฒนากำลังคน จำนวน 1 คน
2	
3	ผู้ได้รับการจัดสรรทุนพัฒนากำลังคน จำนวน 2 คน
4	
5	ผู้ได้รับการจัดสรรทุนพัฒนากำลังคน จำนวนตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป

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.	
โครงการทุนพัฒนากำลังคน EECi	100													ส่วนทรัพยากรมนุษย์
1. สำรวจความต้องการทุนพัฒนาบุคลากร	10													
2. คณะกรรมการประสานงานบริหารพิจารณา	15													
3. จัดส่งแบบตอบรับจัดสรรทุน	10													
4. พิจารณาคัดเลือกเจ้าหน้าที่รับทุน	20													
5. เสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่เพื่อขอรับการจัดสรรทุน	35													
6. ได้รับแจ้งรายชื่อผู้มีสิทธิรับทุน	10													

7. งบประมาณ จำนวน - บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ - บาท และแหล่งทุนภายนอก - บาท

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

เพิ่มจำนวนบุคลากรการวิจัยที่มีศักยภาพในการพัฒนางานวิจัยด้านเทคโนโลยีแสงซินโครตรอน

ยุทธศาสตร์ที่ 3
พัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อรองรับการเติบโตด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม

S3.2.3 การอบรม/ ถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนากำลังคน
งาน/ โครงการที่ 3 งานสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. ผู้ร่วมโครงการ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน้าที่
ดร.วันทนา คล้ายสุบรรณ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (วิชาการ)	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตตา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางสาวดารณี ปิ่นสุวรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ให้บริการแสงซินโครตรอนแก่นักวิจัยทั้งจากภาครัฐและเอกชน ดังนั้น สถาบันฯ จึงจัดให้มีการสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัยโดยการสนับสนุนในรูปแบบของค่าใช้จ่ายรายเดือน แก่นิสิต/ นักศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก จากสถาบันอุดมศึกษา ได้มีโอกาสเข้ามาปฏิบัติงาน ณ ห้องปฏิบัติการ แสงสยามโดยเข้ามาเป็นผู้ช่วยวิจัยของระบบลำเลียงแสงต่าง ๆ และโครงการต่าง ๆ ของสถาบันฯ เพื่อช่วยงานให้บริการ ด้านเทคนิคของระบบลำเลียงแสง และเทคนิคต่าง ๆ แก่ผู้ที่เข้ามาใช้บริการ ณ ห้องปฏิบัติการแสงสยาม ซึ่งจะก่อให้เกิด การส่งเสริม และสนับสนุนการใช้ประโยชน์แสงซินโครตรอน และถ่ายทอดความรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการวิจัย และการ พัฒนา

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 4.1 เพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 4.2 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์มีการต่อยอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีแสงซินโครตรอน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป
- 4.3 เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา กับ สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ในการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับบัณฑิตศึกษา
- 4.4 เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิทยาศาสตร์ระดับปฏิบัติการในประเทศ

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน/โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด จำนวนผู้ได้รับทุนผู้ช่วยวิจัย (นักศึกษา)

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนผู้ได้รับทุนผู้ช่วยวิจัย (นักศึกษา)

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	มีการสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย น้อยกว่า 9 คน
2	
3	มีการสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย น้อยกว่า 12 คน
4	
5	มีการสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย ไม่น้อยกว่า 15 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													ส่วนทรัพยากรมนุษย์
1. เบิกจ่ายเงินทุนสนับสนุน	20													
2. ติดตามและรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้รับทุน	10													
3. สำรวจความต้องการขอรับการสนับสนุนทุนในปีถัดไป	10													
4. หัวหน้าโครงการเสนอขอรับสนับสนุนทุน	10													
5. เสนอคณะกรรมการพิจารณาการให้ทุน	20													
6. จัดทำสัญญาทุน	30													

7. งบประมาณ จำนวน 1,680,000 บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ - บาท และแหล่งทุนภายนอก 1,680,000 บาท

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

8.1 หัวหน้าโครงการสามารถดำเนินงานวิจัยได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

8.2 เพิ่มจำนวนบุคลากรการวิจัยที่มีศักยภาพในการพัฒนางานวิจัยด้านเทคโนโลยีแสงซินโครตรอน

งาน/ โครงการที่ 4 โครงการพัฒนาครูและเยาวชนวิทยาศาสตร์ประเทศไทย (CERN, DESY, GSI)

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน/ โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

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

3. หลักการและเหตุผล

การดำเนินงานตามแนวพระราชดำริสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในการสร้างแรงบันดาลใจและเปิดโอกาสให้เยาวชนและครูวิทยาศาสตร์ได้เดินทางไปศึกษาดูงาน เข้าร่วมกิจกรรม และรับรู้ประสบการณ์ทำงานของนักวิจัยและวิศวกรในหน่วยงานวิจัยชั้นนำระดับโลก ที่จัดโดยสถาบันองค์การวิจัยนิวเคลียร์ยุโรป (ซีอีอาร์) สถาบันวิจัยเดซี และสถาบันวิจัยไอออนหนักจีเอสไอ

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และนักศึกษา ในการศึกษาต่อด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง

4.2 เพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียน นักศึกษา ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียนและนักศึกษานานาชาติ และได้รับประสบการณ์โดยตรงด้านการวิจัยจากนักวิทยาศาสตร์ในศูนย์วิจัยระดับโลก เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป

4.3 เพื่อเปิดโอกาสให้กับครูสอนฟิสิกส์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้มีโอกาสได้เข้าร่วมการอบรมกับสถาบันที่มีชื่อเสียงระดับโลก

4.4 เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการเรียนการสอนเรื่องฟิสิกส์อนุภาค ฟิสิกส์นิวเคลียร์และดาราศาสตร์

4.5 เพื่อให้ครูสอนวิทยาศาสตร์ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดทำสื่อการสอนที่สามารถนำมาใช้ได้จริง รวมทั้ง นำความรู้ไปสอนและเผยแพร่ต่อนักเรียนและผู้สนใจต่อไป

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย นักศึกษา ครูสอนวิทยาศาสตร์)

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการนศ./ครู/นักเรียนระดับ ม.ปลาย จำนวน 10 คน
2	
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
		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. กิจกรรมครูสอนวิทยาศาสตร์ภาคฤดูร้อนเซิร์น	15													ส่วนทรัพยากร มนุษย์
1.1 ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรม	25													
1.2 อบรมเตรียมความพร้อมครูในการเข้าร่วมกิจกรรม	25													
1.3 ครูเดินทางเข้าร่วมกิจกรรม ณ เซิร์น	25										1 คน	1 คน		
1.4 รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม	25													
2. กิจกรรมนักศึกษาภาคฤดูร้อนเซิร์น	25													
2.1 ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรม	25													
2.2 อบรมเตรียมความพร้อมนักศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรม	25													
2.3 นักศึกษาเดินทางเข้าร่วมกิจกรรม ณ เซิร์น	25													
2.4 รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม	25													
3. กิจกรรมนักเรียนระดับมัธยมปลายไปศึกษา ดูงานเซิร์น	40													
3.1 ประชุมคณะทำงานฯ	20													
3.2 ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรม	20													
3.3 อบรมเตรียมความพร้อมนักเรียนในการเข้าร่วมกิจกรรม	20													
3.4 นักเรียนเดินทางเข้าร่วมกิจกรรม ณ เซิร์น	20													
3.5 รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม	20													
4. กิจกรรมด้านวิชาการและถ่ายทอดความรู้	10													
4.1 โครงการอบรมฟิสิกส์อนุภาคพื้นฐาน	40													
4.2 โครงการอบรมฟิสิกส์อนุภาคพื้นฐาน (ส่วนภูมิภาค)	30													
4.3 โครงการ Thailand School on High-Energy and Astro-Physics	30													
5. ประชุมคณะกรรมการโครงการสนองแนวพระราชดำริฯ	10													

7. งบประมาณ จำนวน 2,500,000 บาท โดยแหล่งทุนภายนอก

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ - บาท และแหล่งทุนภายนอก 2,500,000 บาท

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

8.1 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และนักศึกษา ได้รับแรงบันดาลใจในการศึกษาต่อด้านวิทยาศาสตร์

8.2 นักเรียน นักศึกษา ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียน นักศึกษานานาชาติ และนักวิจัยในศูนย์วิจัยระดับโลก สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง

8.3 ครูสอนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้มีโอกาสได้การเข้าร่วมการอบรมกับสถาบันที่มีชื่อเสียงระดับโลก

8.4 ครูสอนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความเข้าใจที่ถูกต้องในการเรียนการสอนเรื่องฟิสิกส์อนุภาค ฟิสิกส์นิวเคลียร์และดาราศาสตร์

8.5 ครูสอนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดทำสื่อการสอนที่สามารถนำมาใช้ได้จริงในห้องเรียน

8.6 ครูสอนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปสอนและเผยแพร่ต่อนักเรียน และผู้ที่สนใจได้

S3.2.4 การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้หลายทักษะ และการบริหารจัดการคนเก่ง งาน/ โครงการที่ 5 โครงการพัฒนาบุคลากรภายใน

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางรติรส ลีลาสกุลชัย	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

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

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถาบันฯ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ที่มุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทั้งในกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจ กำหนดสมรรถนะ วิเคราะห์ความจำเป็น ระบุค่าความคาดหวัง ประเมินช่องว่างสมรรถนะ และแนวทางเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถนะ (Competency) อันพึงประสงค์ของสถาบันฯ อันประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน (Functional Competency) แล้วกำหนดเป็นแผนการฝึกอบรม แนวทางเสริมสร้างศักยภาพ และติดตามผลการพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะได้อย่างตรงจุดและเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเองและองค์กร

โดยดำเนินการค้นหาช่องว่างสมรรถนะ (Gap Competency) และวางแผนพัฒนารายบุคคลของเจ้าหน้าที่ ในสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหาร ที่เป็นลักษณะอุปนิสัย และทักษะความสามารถเชิงสมรรถนะที่ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานและสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเรียกว่า Soft Skill เรียบร้อยแล้ว และได้กำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) เพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรอันเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งในระยะสั้น (ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน) และระยะยาว (ความก้าวหน้าในอาชีพ) ซึ่งจะระบุประเด็นการพัฒนาของแต่ละบุคคล วิธีการพัฒนา กำหนดการ และการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับการพัฒนา เป็นต้น จึงนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพได้

4. วัตถุประสงค์โครงการ

4.1 เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันฯ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 6 (2566-2570) ด้านการพัฒนากำลังคนและการส่งเสริมการใช้ประโยชน์แสงซินโครตรอน บริหารทรัพยากรบุคคล อันนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

4.2 เพื่อพัฒนาผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะหลัก (Core Competency) ตามที่สถาบันฯ คาดหวังไว้ ได้แก่

CC01 ทำงานเป็นทีม (Teamwork)

CC02 ความรับผิดชอบ (Accountability)

CC03 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานอย่างชาญฉลาด (Digital Ability and Smart Working)

CC04 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Goal Oriented)

CC05 มีจิตบริการ (Service Mind)

4.3 เพื่อพัฒนาผู้บริหารมีคุณลักษณะและสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) ตามที่สถาบันฯ คาดหวังไว้ ได้แก่

MC01 การจัดการกิจการที่ดี ธรรมาภิบาล และความโปร่งใส (Good Governance & Integrity and Transparency)

MC02 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making)

MC03 ภาวะผู้นำ (Leadership)

MC04 การมอบหมายคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job)

MC05 การสอนงาน การมอบหมายงาน และทักษะในการให้คำปรึกษา (Coaching Delicate and Mentoring)

5. กิจกรรมการพัฒนาและอบรม

ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทักษะด้านต่าง ๆ โดยใช้วิธีการ Onsite Training, Online Training, On-demand Training และ In-House Training ซึ่งได้มีการจัดกลุ่มเจ้าหน้าที่และกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และหัวหน้าฝ่าย

- (1) วิธีการบริหารงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์สำหรับผู้บริหาร จำนวน 10 คน
- (2) การเสริมสร้างสมรรถนะทางดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร จำนวน 8 คน
- (3) การเสริมสร้างภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร จำนวน 6 คน
- (4) กลยุทธ์การถ่ายทอดความรู้ สอนงาน และมอบหมายงาน จำนวน 12 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มหัวหน้าส่วน

- (1) การเสริมสร้างสมรรถนะทางดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร จำนวน 23 คน
- (2) วิธีการบริหารงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์สำหรับผู้บริหาร จำนวน 16 คน
- (3) การเสริมสร้างภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร จำนวน 14 คน
- (4) กลยุทธ์การถ่ายทอดความรู้ สอนงาน และมอบหมายงาน จำนวน 15 คน
- (5) ทักษะการแก้ไขปัญหาในเชิงบริหารจัดการ จำนวน 12 คน
- (6) วิธีการทำงานเป็นทีม และเสริมสร้างการมีจิตบริการ จำนวน 13 คน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มเจ้าหน้าที่

- (1) เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะทางดิจิทัลที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 103 คน
- (2) วิธีการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ วิธีการพัฒนางานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เสริมสร้างทักษะการพัฒนาและปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 97 คน
- (3) วิธีการทำงานเป็นทีม และเสริมสร้างการมีจิตบริการ จำนวน 74 คน
- (4) เพิ่มพูนสมรรถนะความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ จำนวน 45 คน

6. รายละเอียดตัวชี้วัดของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด : 1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม

วิธีการให้คะแนน : วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	ผู้เข้าการอบรมมีระดับความพึงพอใจต่อการอบรมในระดับน้อยมาก (ร้อยละ 70)
2	ผู้เข้าการอบรมมีระดับความพึงพอใจต่อการอบรมในระดับน้อย (ร้อยละ 75)
3	ผู้เข้าการอบรมมีระดับความพึงพอใจต่อการอบรมในระดับปานกลาง (ร้อยละ 80)
4	ผู้เข้าการอบรมมีระดับความพึงพอใจต่อการอบรมในระดับมาก (ร้อยละ 85)
5	ผู้เข้าการอบรมมีระดับความพึงพอใจต่อการอบรมในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 90 ขึ้นไป)

ชื่อตัวชี้วัด : 2. ระดับความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นของผู้เข้าอบรม

วิธีการให้คะแนน : วัดจำนวนบุคลากรที่สามารถปิดช่องว่างสมรรถนะได้

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	สามารถปิดช่องว่างสมรรถนะ คิดเป็นร้อยละ 30-34 ของผู้มีช่องว่างสมรรถนะ
2	สามารถปิดช่องว่างสมรรถนะ คิดเป็นร้อยละ 35-39 ของผู้มีช่องว่างสมรรถนะ
3	สามารถปิดช่องว่างสมรรถนะ คิดเป็นร้อยละ 40-44 ของผู้มีช่องว่างสมรรถนะ
4	สามารถปิดช่องว่างสมรรถนะ คิดเป็นร้อยละ 45-49 ของผู้มีช่องว่างสมรรถนะ
5	สามารถปิดช่องว่างสมรรถนะ คิดเป็นร้อยละ ตั้งแต่ 50 ของผู้มีช่องว่างสมรรถนะขึ้นไป

ชื่อตัวชี้วัด : 3. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมการฝึกอบรม

วิธีการให้คะแนน : วัดจำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมการฝึกอบรม

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	จำนวนน้อยกว่า 140 คน
2	จำนวน 140-159 คน
3	จำนวน 160-179 คน
4	จำนวน 180-199 คน
5	จำนวนตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป

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.	
การอบรมและพัฒนาบุคลากรภายใน	100													ส่วนทรัพยากรมนุษย์
1. จัดทำแบบแจ้งช่องว่างสมรรถนะรายบุคคล	5													
2. ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่รับทราบผลการประเมินสมรรถนะร่วมกัน	5													
3. การจัดทำแผนและกำหนดหลักสูตรการอบรม	10													
4. การจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ	60													
5. การประเมินผลการปิดช่องว่างสมรรถนะ	15													
6. รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์	5													

8. งบประมาณ จำนวน 720,000 บาท โดยงบสถาบันฯ

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ 720,000 บาท และแหล่งทุนภายนอก - บาท

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

9.1 เจ้าหน้าที่มีทักษะและสมรรถนะตามที่สถาบันฯ กำหนด

9.2 บุคลากรของสถาบันฯ เกิดความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันฯ มีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความมุ่งมั่น ทดมเทความพยายามเพื่อประโยชน์ของสถาบันฯ

S3.2.4 การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้หลายทักษะ และการบริหารจัดการคนเก่ง งาน/ โครงการที่ 6 โครงการวิเคราะห์สมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน (Functional Competency)

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
นายสาคร ชนะไพฑูรย์	อนุกรรมการ	ที่ปรึกษา
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอมารัชนี แก้วบุตตา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางรติรส ลีลาสกุลชัย	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถาบันฯ ได้ดำเนินการค้นหาช่องว่างสมรรถนะ (Gap Competency) และวางแผนพัฒนารายบุคคลของเจ้าหน้าที่ ในสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหาร ที่เป็นลักษณะอุปนิสัย และทักษะความสามารถเชิงสมรรถนะที่ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานและสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเรียกว่า Soft Skill เรียบร้อยแล้ว และเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนารายบุคคลครบถ้วนในทุกมิติและนำไปใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีแผนดำเนินการวิเคราะห์สมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน ที่เป็นทักษะหรือความสามารถที่ใช้ในการทำงานในแต่ละสายอาชีพ ซึ่งสามารถวัดประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม หรือเรียกว่า Hard Skill ในตำแหน่งงานที่สำคัญ โดยการกำหนดสมรรถนะและการค้นหาช่องว่างสมรรถนะจำเป็นต้องใช้เครื่องมือ วิธีการประเมิน สอบทาน และวัดผลที่มีเหมาะสมและหลากหลายร่วมกัน อาทิ การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมกลุ่มย่อย แบบสอบถาม การทดสอบเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ครอบคลุมและเที่ยงตรง

ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานตามข้างต้น สามารถต่อยอดไปสู่การจัดทำ Skill Matrix อันสะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ คุณลักษณะ (Attributes) ที่สถาบันฯ คาดหวังว่าบุคลากรทุกคน ทุกระดับจำเป็นต้องมี และที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน นับเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการกำลังคนและการเตรียมความพร้อมทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV ที่เป็นโครงการสำคัญขนาดใหญ่ต่อไป

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 เพื่อกำหนดสมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน (Functional Competency) ในตำแหน่งสำคัญของโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV

4.2 เพื่อระบุเครื่องมือประเมินสมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน (Functional Competency) ที่มีความเหมาะสมตามตำแหน่งงาน

4.3 เพื่อค้นหาช่องว่างสมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน (Gap Functional Competency) ในตำแหน่งสำคัญ

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด แผนการวิเคราะห์ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นรายตำแหน่ง

วิธีการให้คะแนน : ผลการดำเนินงานการวิเคราะห์ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นรายตำแหน่ง

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	ทบทวนสมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน (FC) ในตำแหน่งสำคัญแล้วเสร็จ
2	
3	ระบุตำแหน่งที่จะวิเคราะห์สมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน (FC) แล้วเสร็จ
4	
5	กำหนดสมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน (FC) และเครื่องมือประเมินแล้วเสร็จ

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													ส่วนทรัพยากร มนุษย์
1. ทบทวนและสรุปข้อมูล วิเคราะห์ขอบเขตงานของ งานที่สำคัญ	20													
2. ระบุตำแหน่งที่จะ วิเคราะห์สมรรถนะตามสาย ตำแหน่งงาน (FC)	10													
3. กำหนดสมรรถนะตาม สายตำแหน่งงาน (FC)	30													
4. กำหนดค่าความคาดหวัง และพฤติกรรมบ่งชี้ สมรรถนะตามสายตำแหน่ง งาน (FC)	10													
5. กำหนดเครื่องมือประเมิน สมรรถนะตามสายตำแหน่ง งาน (FC)	15													
6. ทดสอบ (Pilot Study) เครื่องมือประเมินสมรรถนะ ตามสายตำแหน่งงาน (FC)	15													

7. งบประมาณ จำนวน 150,000 บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ 150,000 บาท และแหล่งทุนภายนอก - บาท

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

8.1 Skill Matrix ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ คุณลักษณะ (Attributes) ในตำแหน่งสำคัญของโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV

8.2 เครื่องมือประเมินสมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน (Functional Competency) ในตำแหน่งสำคัญของโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV

S3.2.4 การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้หลายทักษะ และการบริหารจัดการคนเก่ง งาน/ โครงการที่ 7 โครงการ Talent Development

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน้าที่
นางอุมาธนี แก้วบุตตา	หัวหน้าฝ่ายบริหาร	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางรติรส สีสาสกุลชัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

โครงการพัฒนาสำหรับบุคลากรที่มีผลงานและศักยภาพโดดเด่นให้มีโอกาสเรียนรู้และลงมือปฏิบัติ Action Learning เพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถ สมรรถนะ และทัศนคติให้พร้อมที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำในการสร้างองค์กรให้เติบโตไปพร้อมกัน

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นและศักยภาพที่จะเติบโตและรับผิดชอบกับงานที่ท้าทายมากขึ้น
2. เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพสูง
3. เพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการฝึกปฏิบัติงานไปพร้อมการทำงานจริง (On Job Training)

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด จำนวนคนที่มีศักยภาพที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะ

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนคน

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	การกำหนดบุคคลที่มีศักยภาพ (Talent Pool) เพื่อพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะ อย่างน้อย 3 คน
2	
3	คนที่มีศักยภาพที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะ 1 คน
4	
5	คนที่มีศักยภาพที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะ 3 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													ส่วนทรัพยากร มนุษย์
1. ศึกษาและรวบรวม ข้อมูลประกอบการจัดทำ แผนการบริหารจัดการคน เก่ง (Talent Management)	40													
2. ขอรับการเสนอชื่อ บุคคลที่เป็น Talent	20													
3. ทำการรวบรวมข้อมูล เพื่อเสนอ	10													
4. จัดทำโครงการเพื่อฝึก และเสริมทักษะต่าง ๆ	25													
5. ติดตามและประเมินผล การพัฒนา	5													

7. งบประมาณ จำนวน 100,000 บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ 100,000 บาท และแหล่งทุนภายนอก - บาท

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

8.1 แผนการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ตลอดจน ส่งเสริมการดำรงรักษาให้บุคลากรที่เก่งอย่างโดดเด่น
อยู่กับสถาบันฯ ต่อไป

8.2 ผู้ที่มีความเหมาะสมในการถ่ายทอดความรู้ เพื่อการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ

S3.3.1 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งและสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ
งาน/ โครงการที่ 8 โครงการจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางสาวจันทนา พรหมศิริ	ผู้เชี่ยวชาญ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ไผ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชณี แก้วบุตตา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางสาวดารณี ปิ่นสุวรรณ	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 : ระเบียบ

วิธีการให้คะแนน : ขั้นตอนการจัดทำระเบียบ

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	จัดทำร่างระเบียบ
2	นำร่างระเบียบเข้าพิจารณาในคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์
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.	
โครงการจัดทำหลักเกณฑ์ การเลื่อนตำแหน่งตาม เส้นทางความก้าวหน้า สายอาชีพ	100													ส่วนทรัพยากร มนุษย์
1. นำร่างระเบียบเข้า พิจารณาในการประชุม คณะกรรมการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	20													
2. นำร่างระเบียบเข้า พิจารณาในการประชุม คณะกรรมการ บริหารงานบุคคล	20													
3. นำร่างระเบียบเข้า พิจารณาในการประชุม คณะกรรมการสถาบันฯ	20													
4. ประกาศใช้ระเบียบ	20													

งบประมาณ จำนวน - บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ - บาท และแหล่งทุนภายนอก - บาท

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

มีระเบียบหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งฯ ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้

S3.3.1 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งและสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ
งาน/ โครงการที่ 9 โครงการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ (Succession Plan)

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางสาวจันทนา พรหมศิริ	ผู้เชี่ยวชาญ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ไผ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตตา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางสาวทิวาภัช อุปถัมภ์	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ 1 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นโครงการที่มุ่งสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นเป็นที่
ประจักษ์ และนำมาเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งระดับสูง ทดแทนตำแหน่งเดิมที่สำคัญ และรองรับตำแหน่ง
ใหม่ที่จะเกิดขึ้น จะส่งผลให้องค์กรมีการเติบโตในระยะยาวอย่างมั่นคง

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

เพื่อศึกษาแนวทางการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญของสถาบันฯ 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.	
สร้างผู้สืบทอดตำแหน่ง งานที่สำคัญ	100													ส่วนทรัพยากร มนุษย์
1. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ แผนสืบทอดตำแหน่ง	10													
2. วิเคราะห์สภาพองค์กร อัตรากำลัง และ กระบวนการทางด้าน ทรัพยากรมนุษย์	10													
3. สรุปผลการวิเคราะห์ ระบุตำแหน่งสำคัญของ องค์กรที่ต้องเตรียมพัฒนา ผู้สืบทอด	10													
4. จัดทำคลังผู้มีความรู้ และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลเตรียมความ พร้อมในการสืบทอด ตำแหน่ง	10													
5. ศึกษาเพื่อจัดทำเกณฑ์ มาตรฐานกลางในการสืบทอด ตำแหน่ง	40													
6. ทำป้ายประชาสัมพันธ์ เพื่อสื่อสารความรู้เกี่ยวกับ แผนการสืบทอดตำแหน่ง	20													

7. งบประมาณ จำนวน 50,000 บาท โดยงบสถาบันฯ

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ 50,000 บาท และแหล่งทุนภายนอก - บาท

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

สถาบันสามารถวางแผนในการวางตำแหน่งสำคัญ ๆ ให้กับบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้การดำเนินงานของสถาบันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและความสามารถเพื่อรักษาให้บุคลากรอยู่กับสถาบันต่อไป

S3.3.2 สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

งาน/ โครงการที่ 10 โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางสาวจินทนา พรหมศิริ	ผู้เชี่ยวชาญ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ไผ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	หัวหน้าโครงการ
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

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

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 4.1 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจดจำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- 4.2 เพื่อให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- 4.3 เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

5. กิจกรรมของโครงการ

- 5.1 กิจกรรม “เสริมสร้างการเป็นองค์กรคุณธรรมและจริยธรรม”
- 5.2 กิจกรรม “เสริมสร้างการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์”

6. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนกิจกรรมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

เกณฑ์การให้คะแนน :

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

7. รายละเอียดการดำเนินงาน

7.1 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													ส่วนทรัพยากรมนุษย์
1.การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	50													
2.จัดกิจกรรมเสริมสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	50													

8. งบประมาณ จำนวน 200,000 บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ 200,000 บาท และแหล่งทุนภายนอก - บาท

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

9.1 เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สอดคล้องกัน

9.2 บุคลากรเกิดความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขในการทำงาน

5.3.33 สร้างทักษะใหม่ในการทำงาน (Up skill) พัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิม (Re Skill) งาน/ โครงการที่ 11 โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะใหม่และยกระดับทักษะเดิม

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอมารัชนี แก้วบุตตา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ผู้ร่วมโครงการ
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	ผู้ร่วมโครงการ
นางรติรส ลีสาสกุลชัย	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

ในการดำเนินงานของสถาบันฯ ปัจจุบันสำคัญที่สนับสนุนให้สถาบันนั้น ประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้า คือ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ มีหลักการและวิธีการปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน รวมทั้ง มีการอบรมแนะนำระเบียบวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของสถาบัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแนะนำ อบรม ให้ความรู้ และทักษะใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจ ในการทำงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

4.2 เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และเพิ่มพูนความรู้จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญหรือเจ้าหน้าที่ในสาขาวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถาบันฯ

5. กิจกรรมการพัฒนาและอบรม

ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทักษะ โดยใช้วิธีการ Onsite Training, In-House Training และ Staff Talk ในหัวข้อสำคัญดังนี้

5.1 ยกระดับทักษะเดิม

5.1.1 ด้านความปลอดภัยทางรังสีและอาชีวอนามัยในการปฏิบัติงาน

5.1.2 การเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก

5.1.3 ด้านเทคโนโลยีแสงซินโครตรอนและงานเชิงวิศวกรรม

5.2 เพิ่มระดับทักษะใหม่

5.2.1 ระบบมาตรฐานคุณภาพ (ISO)

5.2.2 การปฏิบัติงานแบบเมทริกซ์ (Matrix Management)

6. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด : จำนวนหลักสูตรการอบรม

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนหลักสูตรการอบรม

เกณฑ์การให้คะแนน :

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

7. รายละเอียดการดำเนินงาน

7.1 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.	
การจัดอบรมหลักสูตร เพื่อยกระดับทักษะเดิม และเพิ่มทักษะใหม่	100													ส่วนทรัพยากรมนุษย์

8. งบประมาณ จำนวน 480,000 บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ 480,000 บาท และแหล่งทุนภายนอก - บาท

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

บุคลากรสถาบันฯ มีความรู้ความสามารถในสายงานของตนเอง โดยพื้นฐานความรู้เดิมมีความแม่นยำมากขึ้น และได้รับการเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. โครงการที่ส่วนทรัพยากรมนุษย์ริเริ่ม

การดำเนินงานที่สนับสนุนภารกิจสถาบันฯ และการริเริ่มปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นับเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้ผลลัพธ์บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

งาน/ โครงการที่ 12 โครงการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน/โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน้าที่
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางสาวจันทนา พรหมศิริ	ผู้เชี่ยวชาญ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตตา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงค์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางณัฏฐกานต์ ประเสริฐศรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางชรินทร์น บัญสุยา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางสาวดารณี ปิ่นสุวรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางรติรส ลีลาสกุลชัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางสาวทิชาภัส อุดมัมภ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 1 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานบุคคลต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบัน ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี การบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของสถาบันและลักษณะของงาน มีความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ และมีความเป็นกลางทางการเมือง

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล จึงมีบทบาทสำคัญในการ พิจารณาแผนบริหารงานบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร และจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ การให้คำปรึกษา และเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การจัดแบ่งส่วนงาน กรอบอัตรากำลัง กรอบอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน 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.	
พัฒนาและปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล	100													ส่วนทรัพยากรมนุษย์
1. ศึกษาแนวทางการพัฒนาข้อบังคับ ระเบียบ	20													
2. ทบทวนข้อบังคับ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน	20													
3. ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง	30													
4. นำเสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์	10													
5. นำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล	10													
6. นำเสนอคณะกรรมการสถาบันฯ	10													

7. งบประมาณ จำนวน - บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ - บาท และแหล่งทุนภายนอก - บาท

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

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

งาน/ โครงการที่ 13 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	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชณี แก้วบุตรดา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงค์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางณัฏฐกานต์ ประเสริฐศรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางชรินทร์น บัญสุยา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางสาวดารณี ปินสุวรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางรติรส ลีลาสกุลชัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางสาวทิชาภักษ์ อุปถัมภ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 1 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยทั่วไป เป็นกระบวนการที่รวบรวม จัดเก็บ บำรุงรักษา และนำมาปรับแก้ไขอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ระบบสารสนเทศมีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีการพัฒนาและปรับตัวให้ทันสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ภารกิจใหม่ที่สถาบันควรให้ความสนใจยิ่งขึ้น เช่น การวิจัยและพัฒนาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการหาแนวทางเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 ช่วยให้ผู้บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนและการวิเคราะห์มาตรฐานของการจัดการทรัพยากรบุคคล โดยลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

4.2 สามารถเชื่อมโยงระบบสารสนเทศต่าง ๆ ไว้ด้วยกัน ทั้งยังอำนวยความสะดวกต่อบุคลากรในองค์กรในการติดต่อสื่อสารหรือประสานงานขององค์กรที่สามารถใช้ข้อมูลได้ร่วมกัน นำมาซึ่งการเสริมสร้างสัมพันธภาพ ความเข้าใจ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

4.3 ลดค่าใช้จ่ายในงานด้านเอกสาร และลดเวลาในการปฏิบัติงานลงได้

5. กิจกรรมของโครงการ

ระบบการลาของเจ้าหน้าที่

6. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน/โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด ระบบสารสนเทศ HRIS ที่พัฒนา

วิธีการให้คะแนน : จำนวนระบบสารสนเทศ HRS ที่พัฒนา

เกณฑ์การให้คะแนน :

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

7. รายละเอียดการดำเนินงาน

7.1 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.	
โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ (HRIS)														ส่วนทรัพยากรมนุษย์
ศึกษาความเป็นไปได้และขอบเขตของระบบงาน	20													
ออกแบบและพัฒนา ระบบ	30													
ทดสอบระบบ	30													
นำระบบมาใช้งานจริง	20													

8. งบประมาณ จำนวน - บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ - บาท และแหล่งทุนภายนอก - บาท

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

9.1 การดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

9.2 ส่วนทรัพยากรมนุษย์มีระบบฐานข้อมูลที่จัดเก็บและพร้อมประมวลผลข้อมูลที่ครบถ้วน และผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วตามสิทธิที่ได้รับ