



THAI
SYNCHROTRON
NATIONAL LAB

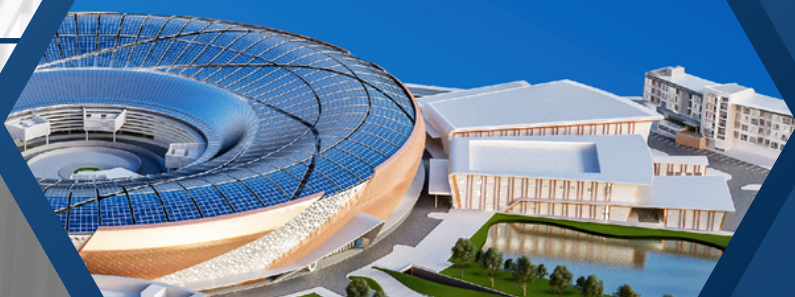
แผนปฏิบัติการ

บริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป
สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)
ตุลาคม 2567



SPS-II: 3GeV

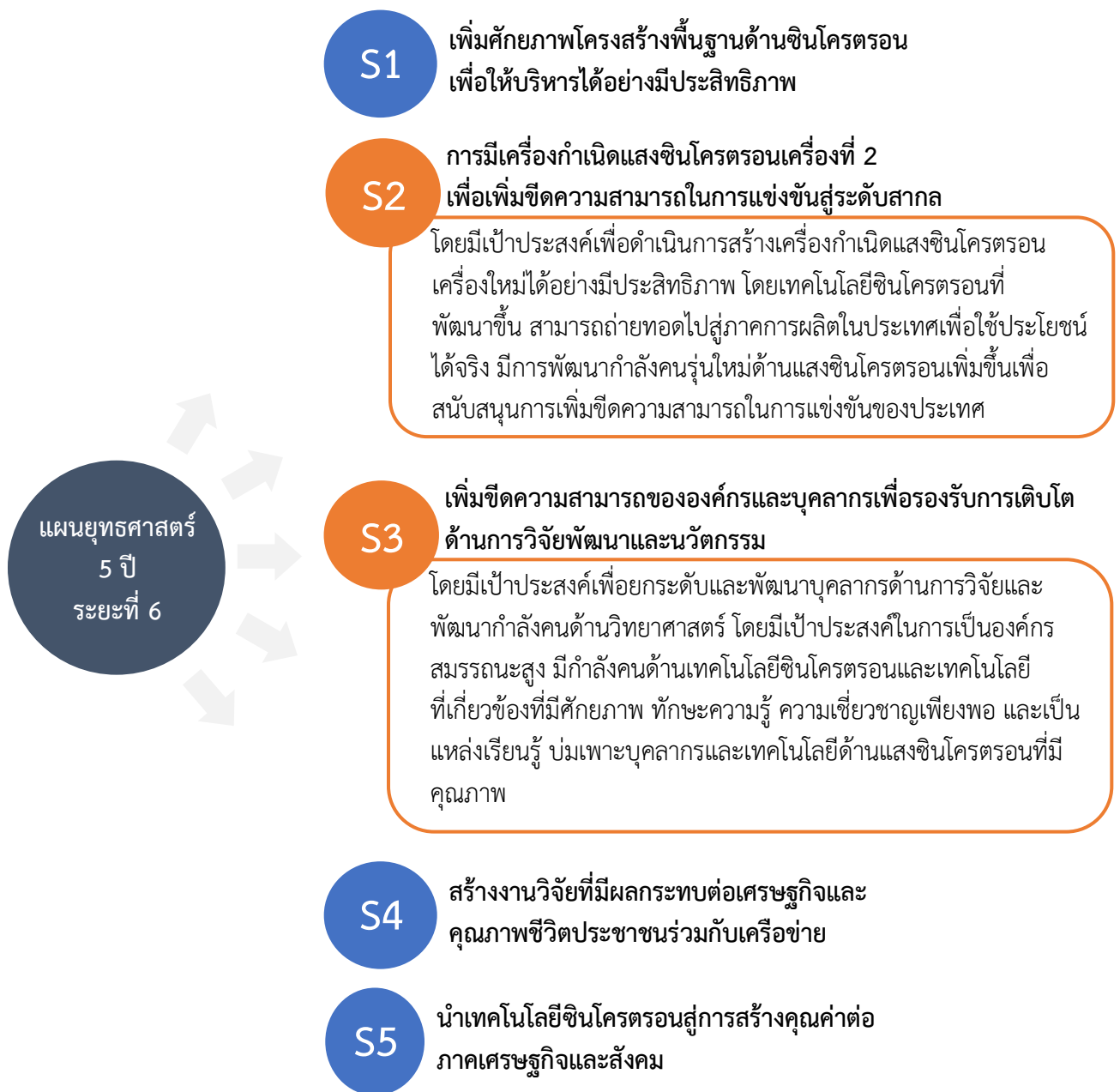


สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	3
ข้อมูลองค์กร	5
ข้อมูลอัตรากำลัง	6
ข้อมูลการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่	8
ข้อมูลงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	8
แผนปฏิบัติการ	12
1. หลักการและเหตุผล	12
2. วัตถุประสงค์	12
3. ระยะเวลาดำเนินงาน	12
4. งบประมาณ	12
5. ตัวชี้วัดและผลที่คาดว่าจะได้รับ	13
6. แผนการใช้จ่ายงบประมาณ	14
โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร	16
โครงการที่ตอบสนองยุทธศาสตร์	18
1. โครงการนักวิจัยหลังปริญญาเอก	18
2. โครงการพัฒนาศักยภาพนักเรียนทุนเพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการสร้าง เครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV	20
3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการสร้าง เครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV	22
4. โครงการสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย	24
5. โครงการพัฒนาครูและเยาวชนวิทยาศาสตร์ประเทศไทย ด้านฟิสิกส์พลังงานสูง	26
6. โครงการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีซินโครตรอน (High Skill Synchrotron Workforce)	29
7. โครงการ Talent Development	31
8. โครงการพัฒนาบุคลากรภายใน	33
9. โครงการจัดการทักษะความชำนาญบุคลากรเพื่อร่วมปฏิบัติการกิจข้ามสายงาน (Skill Mapping for Matrix Management)	37
10. โครงการจัดทำระเบียบสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ	39
11. โครงการพัฒนาผู้บริหาร	41
12. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร	44
13. โครงการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะใหม่และยกระดับทักษะเดิม	47

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 ที่การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนภารกิจในการตอบเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนี้



รวมทั้ง การดำเนินงานที่มุ่งเน้นส่งเสริมการบริหารจัดการภายในองค์กรและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร สนับสนุนภารกิจสถาบันฯ และการริเริ่มปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้ แนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล 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 รู้ลึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กร นำไปสู่การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในองค์กรส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

3

ด้านการควบคุม

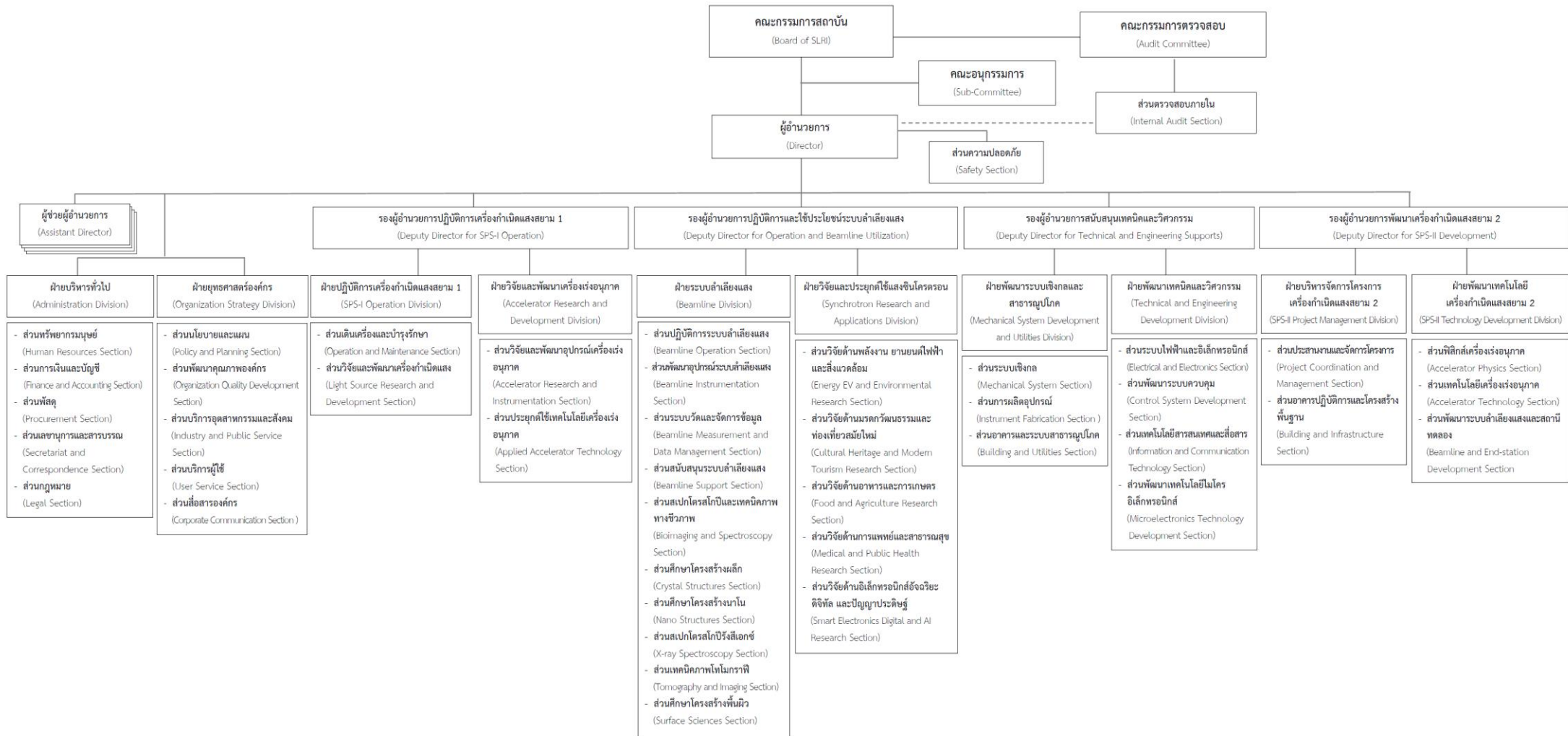
ทบทวนและแก้ไขระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับยุคสมัย เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และลดอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4

แนวทางการดำเนินงานข้างต้น จะก่อให้เกิดเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้ผลลัพธ์ บรรลุเป้าหมายที่สถาบันฯ กำหนดไว้ได้

ข้อมูลองค์กร

โครงสร้างสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)



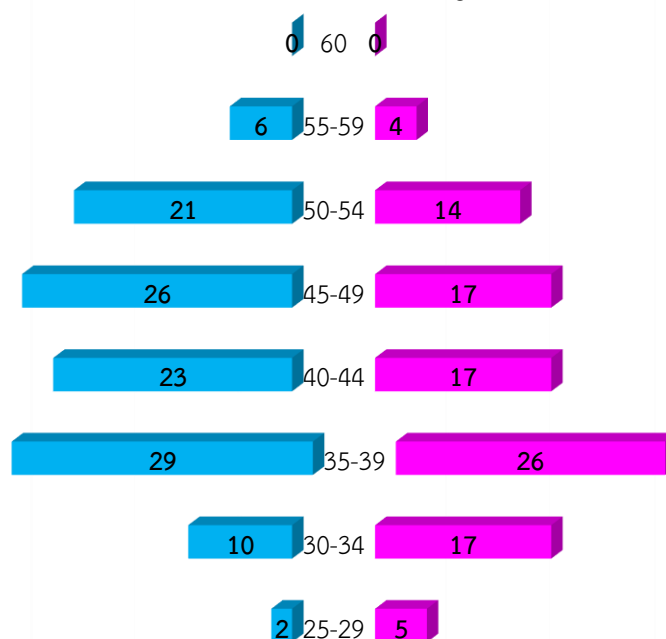
ข้อมูลอัตรากำลัง (ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

ลำดับ	สังกัด	กรอบอัตรากำลัง สูงสุด	อัตราคนครอง ตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน
1	ฝ่ายบริหารทั่วไป	41	36
2	ฝ่ายยุทธศาสตร์องค์กร	25	22
3	ฝ่ายปฏิบัติการเครื่องกำเนิดแสงสยาม 1	20	19
4	ฝ่ายวิจัยและพัฒนาเครื่องเร่งอนุภาค	11	8
5	ฝ่ายระบบลำเลียงแสง	41	32
6	ฝ่ายวิจัยและประยุกต์ใช้แสงซินโครตรอน	14	18
7	ฝ่ายพัฒนาระบบเชิงกลและสาธารณูปโภค	52	34
8	ฝ่ายพัฒนาเทคนิคและวิศวกรรม	24	23
9	ฝ่ายบริหารจัดการโครงการเครื่องกำเนิดแสงสยาม 2	16	8
10	ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยีเครื่องกำเนิดแสงสยาม 2	34	10
11	ส่วนตรวจสอบภายใน	7	3
12	ส่วนความปลอดภัย	3	4
กรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติในการประชุม คณะกรรมการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2565		288	217

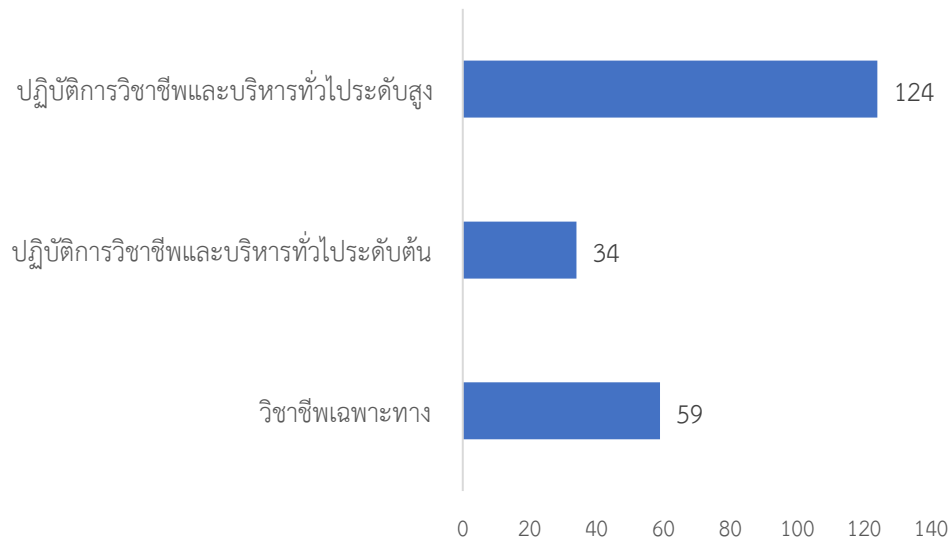
บุคลากรแบ่งตามเพศและอายุ

ชาย 117 คน

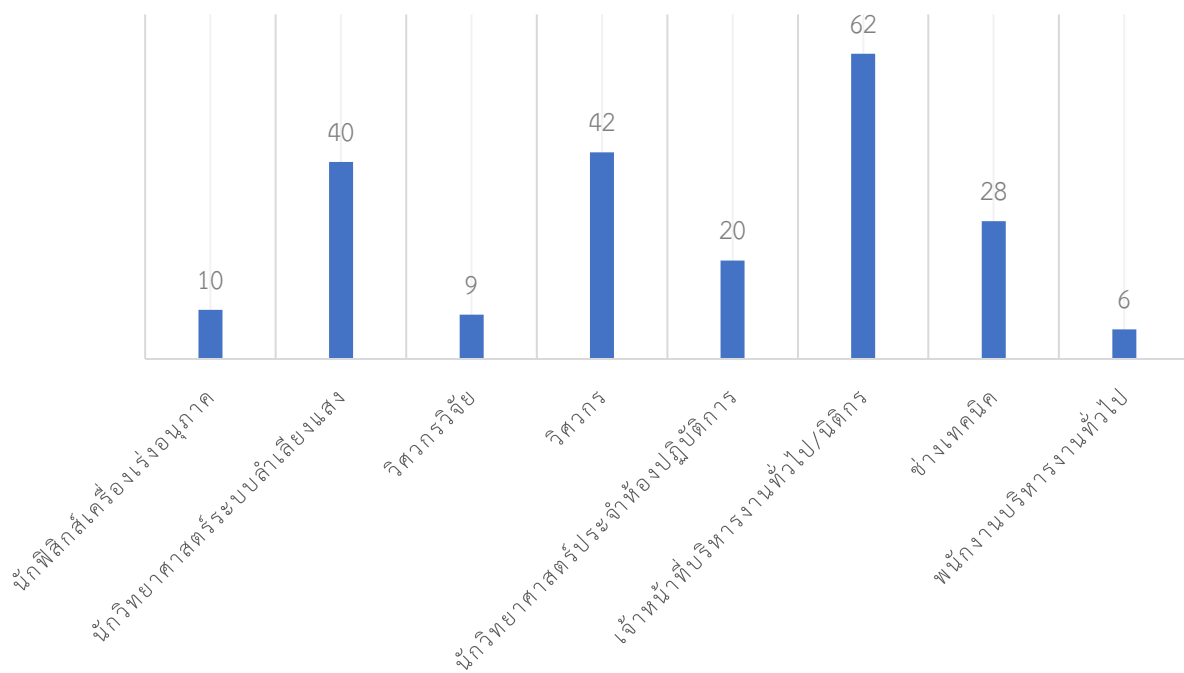
หญิง 110 คน



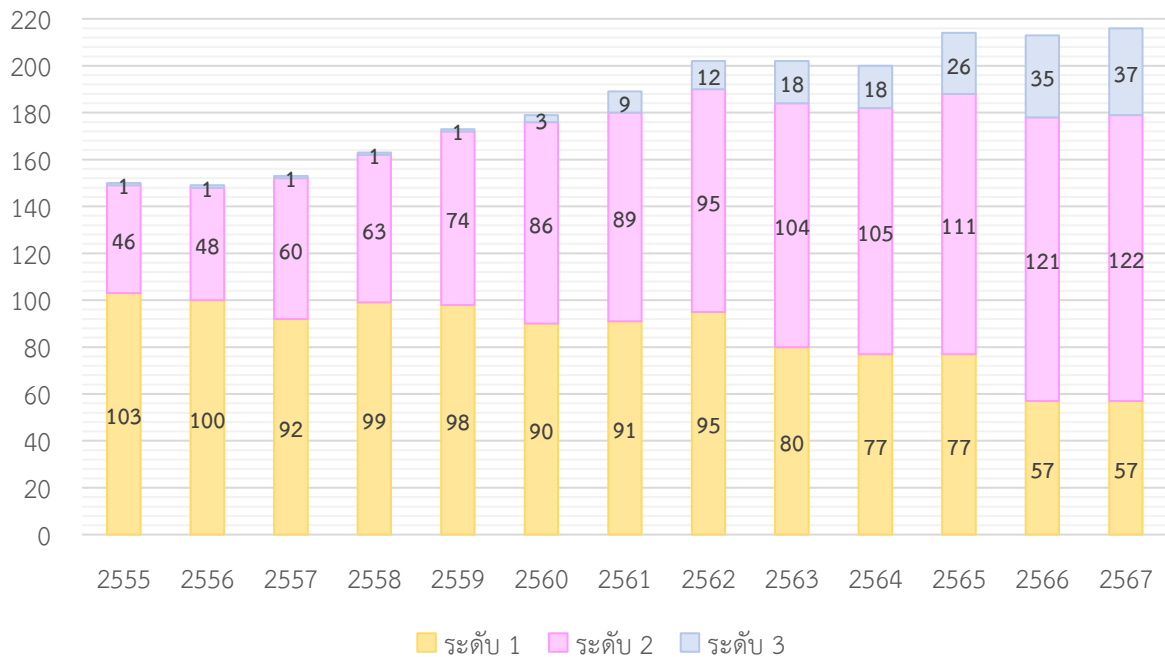
บุคลากรแบ่งตามประเภทตำแหน่ง



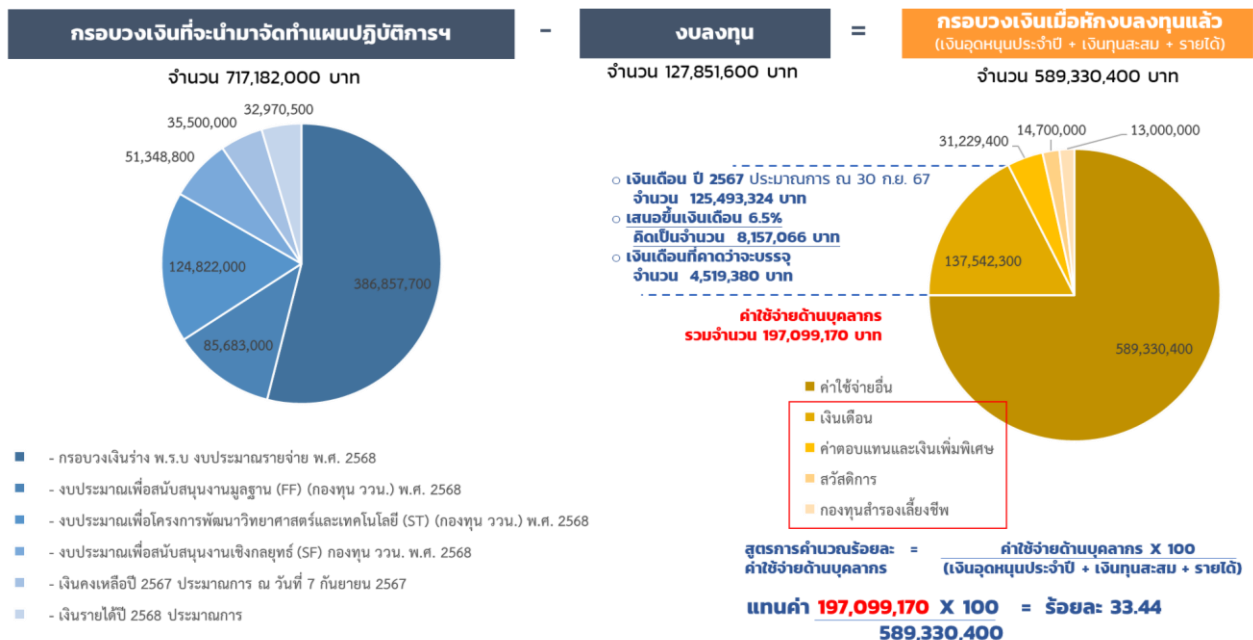
บุคลากรแบ่งตามตำแหน่งงาน



ข้อมูลการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 2567



ข้อมูลงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 197,099,197 บาท (หนึ่งร้อยเก้าสิบเจ็ดล้านเก้าหมื่นเก้าพันหนึ่งร้อยเก้าสิบเจ็ดบาทถ้วน)



แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการคน ซึ่งคนถือเป็นทุน เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าขององค์กร เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต จึงต้องมีการบริหารจัดการ “คน” นับตั้งแต่การสรรหา พัฒนา และรักษาไว้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อน และบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

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

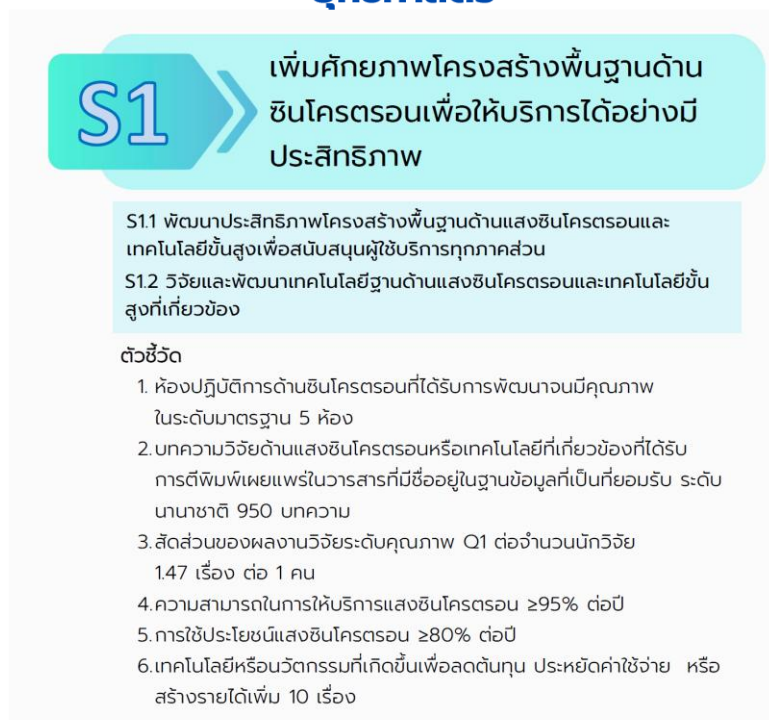
วิสัยทัศน์

องค์กรแห่งความเป็นเลิศทางด้านเทคโนโลยีแสงซินโครตรอนเพื่อสนับสนุนประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชน

พันธกิจ



ยุทธศาสตร์



S2

การมีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอน เครื่องที่ 2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล

S2.1 บริหารจัดการโครงการ 3 GeV อย่างมีประสิทธิภาพ

S2.2 พัฒนาเทคโนโลยี 3GeV และเชื่อมโยงสู่ภาคอุตสาหกรรม

S2.3 สร้างฐานผู้ใช้ประโยชน์ 3 GeV ในอนาคต

ตัวชี้วัด

1. อุปกรณ์ต้นแบบ 3GeV ประกอบและทดสอบแล้วเสร็จพร้อมถ่ายทอดสู่ภาคอุตสาหกรรม 100%
2. มูลค่าการผลิตอุปกรณ์ด้านซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องเพื่อทดแทนการนำเข้า 133.72 ลบ.
3. รายงานการดำเนินงานโครงการขั้นต้นได้รับความเห็นชอบจาก JICA
4. ลงนามสัญญาก่อสร้างอาคารแล้วเสร็จ และมีกิจกรรม Groundbreaking
5. ลงนามสัญญาจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์ต่าง ๆ ของเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนแล้วเสร็จ
6. กำลังคนที่ได้รับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอนสำหรับเครื่อง 3 GeV 50 คน
7. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย EEC ที่เกิดการรับรู้เข้าใช้ประโยชน์เทคโนโลยีซินโครตรอน 500 คน

S3

เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและ บุคลากรเพื่อรองรับการเติบโตด้าน การวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม

S3.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีสมรรถนะสูง

S3.2 พัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

S3.3 พัฒนากำลังคนด้านแสงซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องให้มีสมรรถนะสูง

ตัวชี้วัด

1. รางวัลด้านความเป็นเลิศในการดำเนินงานขององค์กร 5 เรื่อง
2. องค์กรดำเนินงานภายใต้หลักเกณฑ์ ISO 9001 100% และได้รับการรับรอง
3. กระบวนการหลักที่ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพให้ดีขึ้นหรือปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล 5 กระบวนการ
4. จำนวนครั้งของอุบัติการณ์ที่มีผลกระทบถึงขั้นหยุดการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นศูนย์ในแต่ละปี
5. ต้นแบบ Digital Government System แล้วเสร็จ 100%
6. ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร $\geq 90\%$
7. บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงที่ได้รับการพัฒนาเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งงานหลัก 50 คน (10+40)
8. คะแนนตัวชี้วัด PMQA 450 คะแนน และได้รับรางวัลพื้นฐาน
9. ความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล 100%
10. ความสำเร็จการดำเนินการตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล $\geq 90\%$
11. แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แล้วเสร็จ 100%
12. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามแผนบริหารจัดการคนต่อ 65 หรือ 25 คน

S4

สร้างงานวิจัยที่มีผลกระทบ ต่อเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต ประชาชนร่วมกับเครือข่าย

S4.1 สนับสนุน สร้างเครือข่าย และให้บริการงานวิจัยด้านวิชาการ

S4.2 สนับสนุน สร้างเครือข่าย รวมทั้งให้บริการงานวิจัยด้านอุตสาหกรรม สังคม ที่มีผลกระทบสูง

S4.3 สร้างความตระหนักรู้การใช้ประโยชน์เทคโนโลยีซินโครตรอนให้กับประชาชนทั่วไปและภาคอุตสาหกรรม

ตัวชี้วัด

1. งานวิจัยพัฒนาขึ้นแนวทางที่สถาบันดำเนินการ เข้าไปมีส่วนร่วมกับสนับสนุน ≥ 5 เรื่อง
2. เทคโนโลยีงานวิจัยพัฒนาและนวัตกรรมที่เกิดจากการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานซินโครตรอนถูกนำไปใช้ประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจสังคมอย่างเป็นรูปธรรม ≥ 50 เรื่อง
3. องค์ความรู้/นวัตกรรม/ต้นแบบที่ได้รับการนำไปถ่ายทอดหรือใช้ประโยชน์ 40%
4. มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ 7,800 ล้านบาท
5. รายได้ที่เกิดจากการดำเนินการ ≥ 80 ล้านบาท
6. เครือข่ายความร่วมมือกับภาควิชาการหรือภาคอุตสาหกรรม ทั้งในและต่างประเทศ ≥ 10 เครือข่าย
7. ความพึงพอใจของผู้รับบริการทุกภาคส่วน $\geq 85\%$
8. งานวิจัยและพัฒนาที่ต่อยอดจากการถ่ายทอดและการเรียนรู้และซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องสู่สาธารณะ 30%

S5

นำเทคโนโลยีซินโครตรอนสู่การสร้าง คุณค่าต่อภาคเศรษฐกิจและสังคม

S5.1 สร้างความเข้มแข็งให้กับเทคโนโลยีซินโครตรอนสู่ภาคอุตสาหกรรมและประชาสังคม

S5.2 สร้างศูนย์ถ่ายทอดความรู้เพื่อยกระดับเทคโนโลยีซินโครตรอนสู่ภาคอุตสาหกรรม

ตัวชี้วัด

1. โครงการที่ใช้เทคโนโลยีฐานที่ร่วมกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาเพื่อต่อยอดไปสู่ภาคอุตสาหกรรม 15 โครงการ
2. ผลงานที่พัฒนาโดยใช้เทคโนโลยีฐานซินโครตรอนและผู้ประกอบการหรือชุมชนนำไปใช้ประโยชน์ 10 เรื่อง
3. มูลค่าผลตอบแทนทางสังคม ≥ 15.75 บาท
4. ห้องปฏิบัติการเทคโนโลยีขั้นสูง (Pilot Plant) ก่อสร้างแล้วเสร็จ 100%

อันเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยได้นำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งประกอบด้วยโครงการต่าง ๆ ดังนี้

โครงการแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (%)	รวมงบประมาณทั้งหมด (บาท)	งบสถาบันฯ (บาท)	แหล่งทุนภายนอก (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การมีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องที่ 2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ระดับสากล				
1. โครงการนักวิจัยหลังปริญญาเอก	5	6,432,000	-	6,432,000
2. โครงการพัฒนาศักยภาพนักเรียนทุนเพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV	5	ใช้ทรัพยากรของสถาบันฯ	-	-
3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV	10	ใช้ทรัพยากรของสถาบันฯ	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและบุคลากรเพื่อรองรับการเติบโตด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม				
4. โครงการสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย	5	1,056,000	-	1,056,000
5. โครงการพัฒนาครูและเยาวชนวิทยาศาสตร์ประเทศไทยด้านฟิสิกส์พลังงานสูง	10	5,000,000	-	5,000,000
6. โครงการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีซินโครตรอน (High Skill Synchrotron Workforce)	10	18,720,000	-	18,720,000
7. โครงการ Talent Development	10	-	-	-
8. โครงการพัฒนาบุคลากรภายใน	15	1,000,000	1,000,000	-
9. โครงการจัดการทักษะความชำนาญบุคลากรเพื่อร่วมปฏิบัติการกิจข้ามสายงาน (Skill Mapping for Matrix Management)	10	100,000	100,000	-
10. โครงการจัดทำระเบียบสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ	5	ใช้ทรัพยากรของสถาบันฯ	-	-
11. โครงการพัฒนาผู้บริหาร	5	ใช้ทรัพยากรของสถาบันฯ	-	-
12. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร	5	200,000	200,000	-
13. โครงการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะใหม่และยกระดับทักษะเดิม	5	500,000	500,000	-
รวม	100	33,008,000	1,800,000	31,208,000

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

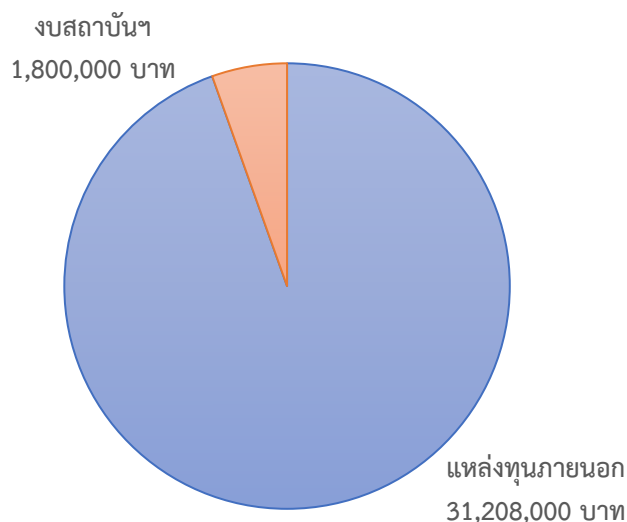
2.6 เพื่อนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของส่วนทรัพยากรมนุษย์

3. ระยะเวลาดำเนินงาน

วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568

4. งบประมาณ

งบประมาณภาพรวมทั้งปี จำนวน 33,008,000 บาท (สามสิบล้านแปดพันบาทถ้วน)
ประกอบด้วยงบสถาบันฯ จำนวน 1,800,000 บาท (หนึ่งล้านแปดแสนบาทถ้วน) และแหล่งทุนภายนอก
จำนวน 31,208,000 บาท (สามสิบล้านเอ็ดล้านสองแสนแปดพันบาทถ้วน)



5. ตัวชี้วัดและผลที่คาดว่าจะได้รับ

โครงการ/งาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
1. โครงการนักวิจัยหลังปริญญาเอก	จำนวนนักวิจัยหลังปริญญาเอกที่ได้รับการสนับสนุน	10 คน
2. โครงการพัฒนาศักยภาพนักเรียนทุนเพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพ	10 คน
3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ในรูปแบบ OJT	30 คน
4. โครงการสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย	จำนวนผู้ได้รับทุนผู้ช่วยวิจัย	5 คน
5. โครงการพัฒนาครูและเยาวชนวิทยาศาสตร์ประเทศไทย ด้านฟิสิกส์พลังงานสูง	1. จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ	20 คน
	2. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมวิชาการ ด้านฟิสิกส์พลังงานสูง	3 กิจกรรม
6. โครงการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีซินโครตรอน (High Skill Synchrotron Workforce)	จำนวนนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรที่ถูกพัฒนาภายใต้โครงการวิจัยของสถาบันฯ	40 คน
7. โครงการ Talent Development	จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพที่ได้รับการพัฒนาในหลักสูตร Leadership Program	20 คน
8. โครงการพัฒนาบุคลากรภายใน	1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม	≥ ร้อยละ 90
	2. จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์วัดผลตามที่หลักสูตรกำหนด	≥ 100 คน
	3. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมการฝึกอบรม	≥ 200 คน
9. โครงการจัดการทักษะความชำนาญบุคลากรเพื่อร่วมปฏิบัติการกิจข้ามสายงาน (Skill Mapping for Matrix Management)	Matrix Deployment สำหรับบุคลากรของสถาบันฯ	ร้อยละ 100
10. โครงการจัดทำระเบียบสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ	ระเบียบที่ประกาศใช้	2 ระเบียบ
11. โครงการพัฒนาผู้บริหาร	จำนวนบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงที่ได้รับการพัฒนาในหลักสูตร Executive Program และ Management Program	40 คน
12. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร	1. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	4 กิจกรรม
	2. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	≥ ร้อยละ 80
13. โครงการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะใหม่และยกระดับทักษะเดิม	จำนวนหลักสูตรการอบรม	5 หลักสูตร

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	6,432,000	536,000	536,000	536,000	536,000	536,000	536,000	536,000	536,000	536,000	536,000	536,000	536,000
2. โครงการพัฒนาศักยภาพนักเรียนรู้ทุนเพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. โครงการสนับสนุนผู้ช่วยวิจัย	1,056,000	88,000	88,000	88,000	88,000	88,000	88,000	88,000	88,000	88,000	88,000	88,000	88,000
5. โครงการพัฒนาคูและเยาวชนวิทยาศาสตร์ประเทศไทย ด้านฟิสิกส์พลังงานสูง	5,000,000	-	-	-	-	-	-	1,000,000	3,300,000	1,000,000	-	-	-
6. โครงการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีซินโครตรอน (High Skill Synchrotron Workforce)	18,720,000	1,560,000	1,560,000	1,560,000	1,560,000	1,560,000	1,560,000	1,560,000	1,560,000	1,560,000	1,560,000	1,560,000	1,560,000
7. โครงการ Talent Development	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. โครงการพัฒนาบุคลากรภายใน	1,000,000	-	50,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	50,000
9. โครงการจัดการทักษะความชำนาญบุคลากรเพื่อร่วมปฏิบัติการกิจข้ามสายงาน (Skill Mapping for Matrix Management)	100,000	-	-	-	-	-	-	50,000	-	50,000	-	-	-

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.
10. โครงการจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11. โครงการพัฒนาผู้บริหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมองค์กร	200,000	-	-	-	100,000	-	-	-	-	-	-	-	100,000
13. โครงการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะใหม่ และยกระดับทักษะเดิม	500,000	-	-	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000
รวม	36,416,000	2,184,000	2,234,000	2,334,000	2,434,000	2,334,000	2,334,000	3,384,000	5,634,000	3,384,000	2,334,000	2,334,000	2,384,000

1. โครงการที่ตอบสนองยุทธศาสตร์

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ 2 (S2) การมีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องที่ 2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ระดับสากล

S2.1 บริหารจัดการโครงการ 3 GeV และพัฒนากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

S2.1.4 พัฒนากำลังคนด้าน 3 GeV เพื่อสร้างกำลังคนรุ่นใหม่สำหรับอนาคต

- | | |
|--------------|---|
| โครงการที่ 1 | โครงการนักวิจัยหลังปริญญาเอก |
| โครงการที่ 2 | โครงการพัฒนาศักยภาพนักเรียนทุนเพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV |
| โครงการที่ 3 | โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV |

ยุทธศาสตร์ที่ 3 (S3) เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและบุคลากรเพื่อรองรับการรับการเติบโตด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม

S3.3 พัฒนากำลังคนด้านแสงซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องให้มีสมรรถนะสูง

S3.2.3 การอบรม/ ถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนากำลังคน

โครงการที่ 4 โครงการสนับสนุนผู้ช่วยวิจัย

โครงการที่ 5 โครงการพัฒนาครูและเยาวชนวิทยาศาสตร์ประเทศไทย ด้านฟิสิกส์พลังงานสูง

โครงการที่ 6 โครงการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีซินโครตรอน (High Skill Synchrotron Workforce)

S3.2.4 การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้หลายทักษะ และการบริหารจัดการคนเก่ง

โครงการที่ 7 โครงการ Talent Development

โครงการที่ 8 โครงการพัฒนาบุคลากรภายใน

โครงการที่ 9 โครงการจัดการทักษะความชำนาญบุคลากรเพื่อร่วมปฏิบัติการกิจข้ามสายงาน (Skill Mapping for Matrix Management)

S3.2.3 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งและสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ

โครงการที่ 10 โครงการจัดทำระเบียบสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ

โครงการที่ 11 โครงการพัฒนาผู้บริหาร

S3.3.4 สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

โครงการที่ 12 โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร

S3.3.5 สร้างทักษะใหม่ในการทำงาน (Up Skill) พัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิม (Re Skill)จ

โครงการที่ 13 โครงการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะใหม่และยกระดับทักษะเดิม

ยุทธศาสตร์ที่ 2

การมีเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนเครื่องที่ 2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ระดับสากล

S2.1.4 พัฒนากำลังคนด้าน 3 GeV เพื่อสร้างกำลังคนรุ่นใหม่สำหรับอนาคต

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 แก้วบุตรตา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงค์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางสาวดารณี ปิ่นสุวรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ให้บริการแสงซินโครตรอนแก่นักวิจัยทั้งจากภาครัฐและเอกชน จึงเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกเข้ามาปฏิบัติงาน ณ ห้องปฏิบัติการแสงสยาม ของระบบลำเลียงแสงต่าง ๆ และโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV อันจะก่อให้เกิดการส่งเสริม และสนับสนุนการใช้ประโยชน์แสงซินโครตรอน การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการวิจัยและการพัฒนาต่อไป

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 4.1 เพื่อกำลังคนที่ได้รับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีด้านแสงซินโครตรอนสำหรับเครื่อง 3 GeV
- 4.2 เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิทยาศาสตร์ระดับปฏิบัติการในประเทศ

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน/โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด จำนวนนักวิจัยหลังปริญญาเอกที่ได้รับการสนับสนุน

วิธีการให้คะแนน : สามารถดำเนินการสนับสนุนนักวิจัยหลังปริญญาเอกได้

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	นักวิจัยหลังปริญญาเอก จำนวน 6-7 คน
2	-
3	นักวิจัยหลังปริญญาเอก จำนวน 8-9 คน
4	-
5	นักวิจัยหลังปริญญาเอก จำนวนตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
นักวิจัยหลังปริญญาเอก	100												
1. จัดทำสัญญานักวิจัยหลังปริญญาเอก	20												
2. ติดตามและรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้รับทุน และเบิกจ่ายค่าตอบแทน	20												
3. แจ่งเวียนให้หัวหน้าโครงการจัดเตรียมขอบเขตงานและเอกสารจ้างนักวิจัยหลังปริญญาเอก	20												
4. รับแบบสมัครนักวิจัยหลังปริญญาเอก	40												

7. งบประมาณ จำนวน 6,432,000 บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ - บาท และแหล่งทุนภายนอก 6,432,000 บาท

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

เพิ่มจำนวนบุคลากรการวิจัยที่มีศักยภาพในการพัฒนางานวิจัยด้านเทคโนโลยีแสงซินโครตรอน

S2.1.4 พัฒนากำลังคนด้าน 3 GeV เพื่อสร้างกำลังคนรุ่นใหม่สำหรับอนาคต

โครงการที่ 2 โครงการพัฒนาศักยภาพนักเรียนทุนเพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการสร้างเครื่องกำเนิด

แสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. ผู้ร่วมโครงการ

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

3. หลักการและเหตุผล

สถาบันฯ อยู่ระหว่างดำเนินโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV ณ จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นโครงการด้านวิทยาศาสตร์ขั้นสูงขนาดใหญ่และมีความซับซ้อน โดยต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ด้านสถานียทดลองและเครื่องเร่งอนุภาคทั้งผู้เชี่ยวชาญในและต่างประเทศ นักวิทยาศาสตร์ระบบลำเลียงแสง นักฟิสิกส์ เครื่องเร่งอนุภาค วิศวกรวิจัย รวมถึงบุคลากรที่สนับสนุนกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโครงการให้สำเร็จ จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการกำลังคนและการเตรียมความพร้อมทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ โดยสถาบันฯ สนับสนุนให้บุคลากรรับการจัดสรรทุนการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก

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 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพ

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพ ในรูปแบบทุนพัฒนาบุคลากร

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพ จำนวน 6-7 คน
2	-
3	บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพ จำนวน 8-9 คน
4	-
5	บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพ จำนวนตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
การพัฒนาศักยภาพนักเรียนทุนเพื่อ รองรับการดำเนินงานโครงการสร้าง เครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับ พลังงาน 3 GeV	100												
1. เสนอคณะกรรมการทราบทุนที่สถาบันฯ ได้รับการจัดสรร	20												
2. ประกาศให้ผู้สนใจทราบ	10												
3. เสนอคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้มี คุณสมบัติ	40												
4. แจ้งรายชื่อไปยังหน่วยงานที่จัดสรรทุน	30												

7. งบประมาณ ใช้ทรัพยากรของสถาบันฯ

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

8.1 บุคลากรสถาบันฯ ได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้และสมรรถนะในการต่อยอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี
แสงซินโครตรอน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

8.2 จำนวนบุคลากรการวิจัยที่มีศักยภาพในการพัฒนางานวิจัยด้านเทคโนโลยีแสงซินโครตรอนที่เพิ่มขึ้น

S2.1.4 พัฒนากำลังคนด้าน 3 GeV เพื่อสร้างกำลังคนรุ่นใหม่สำหรับอนาคต

โครงการที่ 3 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการสร้างเครื่องกำเนิด

แสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. ผู้ร่วมโครงการ

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

3. หลักการและเหตุผล

สถาบันฯ อยู่ระหว่างดำเนินโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV ณ จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นโครงการด้านวิทยาศาสตร์ขั้นสูงขนาดใหญ่และมีความซับซ้อน โดยต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านสถานีทดลองและเครื่องเร่งอนุภาคทั้งผู้เชี่ยวชาญในและต่างประเทศ นักวิทยาศาสตร์ระบบลำเลียงแสง นักฟิสิกส์เครื่องเร่งอนุภาค วิศวกรวิจัย รวมถึงบุคลากรที่สนับสนุนกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโครงการให้สำเร็จ จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการกำลังคนและการเตรียมความพร้อมทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ โดยสถาบันฯ ร่วมมือกับหน่วยงานวิจัยด้านแสงซินโครตรอนในต่างประเทศ เพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะ ด้วยวิธีการ On the job training ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานดังกล่าว

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 เพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.2 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสถาบันฯ มีความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์มีการต่อยอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีแสงซินโครตรอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง

4.3 เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานวิจัยด้านแสงซินโครตรอนในต่างประเทศ กับ สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ในการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ

4.4 เพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการฝึกปฏิบัติงานไปพร้อมการทำงานจริง (On Job Training)

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน/โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ในรูปแบบ OJT

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ จำนวน 10-14 คน
2	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ จำนวน 15-19 คน
3	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ จำนวน 20-24 คน
4	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ จำนวน 25-29 คน
5	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ จำนวนตั้งแต่ 30 คนขึ้นไป

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับ การดำเนินงานโครงการสร้างเครื่อง กำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV	100												
1. บุคลากรสถาบันฯ เข้าร่วมกิจกรรม OJT	80												
2. รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม	20												

7. งบประมาณ ใช้ทรัพยากรของสถาบันฯ

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

จำนวนบุคลากรสถาบันฯ มีความพร้อมรองรับการดำเนินงานโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนฯ ที่เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3

เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและบุคลากรเพื่อรองรับการรับการเติบโตด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม

S3.2.3 การอบรม/ ถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนากำลังคน

โครงการที่ 4 โครงการสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. ผู้ร่วมโครงการ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน้าที่
รศ. ดร.สาโรช รุจิวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตตา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงค์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางสาวดารณี ปิ่นสุวรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ให้บริการแสงซินโครตรอนแก่นักวิจัยทั้งจากภาครัฐและเอกชน จึงจัดให้มีการสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัยโดยการสนับสนุนในรูปแบบของค่าใช้จ่ายรายเดือน แก่นิสิต/นักศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก จากสถาบันอุดมศึกษา ได้มีโอกาสเข้ามาปฏิบัติงาน ณ ห้องปฏิบัติการแสงสยามโดยเข้ามาเป็นผู้ช่วยวิจัยของระบบลำเลียงแสงต่าง ๆ และโครงการต่าง ๆ ของสถาบันฯ เพื่อช่วยงานให้บริการด้านเทคนิคของระบบลำเลียงแสงและเทคนิคต่าง ๆ แก่ผู้ที่เข้ามาใช้บริการ ณ ห้องปฏิบัติการแสงสยาม ซึ่งจะก่อให้เกิดการส่งเสริม และสนับสนุนการใช้ประโยชน์แสงซินโครตรอน และถ่ายทอดความรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการวิจัย และการพัฒนา

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 น้อยกว่าจำนวน 3 คน
2	-
3	มีการสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย จำนวน 4 คน
4	-
5	มีการสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย ไม่น้อยกว่าจำนวน 5 คน

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
การสนับสนุนทุนผู้ช่วยวิจัย	100												
1. เบิกจ่ายเงินทุนสนับสนุน	20												
2. ติดตามและรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้รับทุน	10												
3. สำรวจความต้องการขอรับการสนับสนุนทุนในปีถัดไป	10												
4. หัวหน้าโครงการเสนอขอรับสนับสนุนทุน	10												
5. เสนอคณะกรรมการพิจารณาการให้ทุน	20												
6. จัดทำสัญญาทุน	30												

7. งบประมาณ จำนวน 1,056,000 บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ - บาท และแหล่งทุนภายนอก 1,056,000 บาท

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

8.1 หัวหน้าโครงการสามารถดำเนินงานวิจัยได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

8.2 เพิ่มจำนวนบุคลากรการวิจัยที่มีศักยภาพในการพัฒนางานวิจัยด้านเทคโนโลยีแสงซินโครตรอน

S3.2.3 การอบรม/ ถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนากำลังคน

โครงการที่ 5 โครงการพัฒนาครูและเยาวชนวิทยาศาสตร์ประเทศไทย ด้านฟิสิกส์พลังงานสูง

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน/ โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน้าที่
นางอุมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าฝ่ายบริหาร	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางสาวทิชาภัช อุปถัมภ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 1 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

การดำเนินงานตามแนวพระราชดำริสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในการสร้างแรงบันดาลใจและเปิดโอกาสให้เยาวชนและครูวิทยาศาสตร์ได้เดินทางไปศึกษาดูงาน เข้าร่วมกิจกรรม และรับรู้ประสบการณ์ทำงานของนักวิจัยและวิศวกรในหน่วยงานวิจัยชั้นนำระดับโลก ที่จัดโดยสถาบันองค์การวิจัยนิวเคลียร์ยุโรป (CERN) สถาบันวิจัยเดซี (DESY) สถาบันวิจัยไอออนหนักจีเอสไอ (GSI) หอสังเกตการณ์นิวตริโน (IceCube) และ ITER

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และนักศึกษา ในการศึกษาต่อด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง

4.2 เพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียน นักศึกษา ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียนและนักศึกษานานาชาติ และได้รับประสบการณ์โดยตรงด้านการวิจัยจากนักวิทยาศาสตร์ในศูนย์วิจัยระดับโลก เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป

4.3 เพื่อเปิดโอกาสให้กับครูสอนฟิสิกส์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้มีโอกาสได้การเข้าร่วมการอบรมกับสถาบันที่มีชื่อเสียงระดับโลก

4.4 เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการเรียนการสอนเรื่องฟิสิกส์อนุภาค ฟิสิกส์นิวเคลียร์และดาราศาสตร์

4.5 เพื่อให้ครูสอนวิทยาศาสตร์ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดทำสื่อการสอนที่สามารถนำมาใช้ได้จริง รวมทั้ง นำความรู้ไปสอนและเผยแพร่ต่อนักเรียนและผู้สนใจต่อไป

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด 1. 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

ข้อตัวชี้วัด 2. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมวิชาการ ด้านพิสิกส์พลังงานสูง

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนกิจกรรมส่งเสริมวิชาการ ด้านพิสิกส์พลังงานสูง

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	จำนวนกิจกรรมส่งเสริมวิชาการ ด้านพิสิกส์พลังงานสูง 1 กิจกรรม
2	-
3	จำนวนกิจกรรมส่งเสริมวิชาการ ด้านพิสิกส์พลังงานสูง 2 กิจกรรม
4	-
5	จำนวนกิจกรรมส่งเสริมวิชาการ ด้านพิสิกส์พลังงานสูง 3 กิจกรรม

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ:

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)											
		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. กิจกรรมครูสอนวิทยาศาสตร์ภาคฤดูร้อนเชิร่น	15												
1.1 ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรม	25												
1.2 อบรมเตรียมความพร้อมครูในการเข้าร่วมกิจกรรม	25												
1.3 ครูเดินทางเข้าร่วมกิจกรรม ณ เชิร่น	25										1 คน	1 คน	
1.4 รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม	25												
2. กิจกรรมนักศึกษาภาคฤดูร้อนเชิร่น	25												
2.1 ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรม	25												
2.2 อบรมเตรียมความพร้อมนักศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรม	25												
2.3 นักศึกษาเดินทางเข้าร่วมกิจกรรม ณ เชิร่น	25												
2.4 รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม	25												

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)											
		ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
3. กิจกรรมนักเรียนระดับมัธยมปลายไปศึกษาดูงานเซิร์น	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 5,000,000 บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ - บาท และแหล่งทุนภายนอก 5,000,000 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

S3.2.3 การอบรม/ ถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนากำลังคน

โครงการที่ 6 โครงการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีซินโครตรอน (High Skill Synchrotron Workforce)

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. ผู้ร่วมโครงการ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน้าที่
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงค์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางสาวดารณี ปิ่นสุวรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ให้บริการแสงซินโครตรอนแก่นักวิจัยทั้งจากภาครัฐและเอกชน จึงเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือโทเข้ามาปฏิบัติงาน ณ ห้องปฏิบัติการแสงสยาม โดยมีการดำเนินงานระบบลำเลียงแสงต่าง ๆ และโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV อันจะก่อให้เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ประโยชน์แสงซินโครตรอน และการถ่ายทอดความรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการวิจัยและการพัฒนาต่อไป

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 4.1 เพื่อกำลังคนที่ได้รับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีด้านเทคโนโลยีซินโครตรอน
- 4.2 เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมระดับปฏิบัติการในประเทศ

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน/โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด จำนวนนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรที่ถูกพัฒนาภายใต้โครงการวิจัยของสถาบันฯ

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรที่ถูกพัฒนาภายใต้โครงการวิจัยของสถาบันฯ

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	นักวิทยาศาสตร์และวิศวกรที่ถูกพัฒนา จำนวน 20-24 คน
2	นักวิทยาศาสตร์และวิศวกรที่ถูกพัฒนา จำนวน 25-29 คน
3	นักวิทยาศาสตร์และวิศวกรที่ถูกพัฒนา จำนวน 30-34 คน

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
4	นักวิทยาศาสตร์และวิศวกรที่ถูกพัฒนา จำนวน 35-39 คน
5	นักวิทยาศาสตร์และวิศวกรที่ถูกพัฒนา จำนวนตั้งแต่ 40 คนขึ้นไป

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
โครงการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีซินโครตรอน (High Skill Synchrotron Workforce)	100												
1. จัดทำสัญญาจ้างโครงการวิจัย	30												
2. ติดตามและปฏิบัติงานของผู้รับทุน และเบิกจ่ายค่าตอบแทนรวบรวมรายงานผลการ	30												
3. แจกเวียนให้หัวหน้าโครงการจัดเตรียมขอบเขตงานและเอกสารจ้างลูกจ้างโครงการวิจัย	10												
4. รับแบบสมัครลูกจ้างโครงการวิจัย	30												

7. งบประมาณ จำนวน 18,720,000 บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ - บาท และแหล่งทุนภายนอก 18,720,000 บาท

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

เพิ่มจำนวนบุคลากรการวิจัยที่มีศักยภาพในการพัฒนางานวิจัยด้านเทคโนโลยีแสงซินโครตรอน

S3.2.4 การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้หลายทักษะ และการบริหารจัดการคนเก่ง

โครงการที่ 7 โครงการ Talent Development

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน้าที่
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางสาวธัญสุดา บำรุงเกาะ	จ้างเหมาปฏิบัติงาน (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

โครงการพัฒนาสำหรับบุคลากรที่มีผลงานและศักยภาพโดดเด่น (Talent) ให้มีโอกาสเรียนรู้และลงมือปฏิบัติ Action Learning เพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถ สมรรถนะ และทัศนคติให้พร้อมที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำในการสร้างองค์กรให้เติบโตไปพร้อมกัน อันเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการผู้ที่มีสมรรถนะสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างยั่งยืน และลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งสำคัญหรือตำแหน่งหลักทางการบริหาร

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นและศักยภาพที่จะเติบโตและรับผิดชอบกับงานที่ท้าทายมากขึ้น

4.2 เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพสูง

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด จำนวนคนที่มีศักยภาพที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะ

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนคนที่มีศักยภาพที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะในหลักสูตร Leadership Program ซึ่งผ่านการประเมินตามเกณฑ์วัดผลที่กำหนด

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	จำนวน 10-14 คน
2	-
3	จำนวน 15-19 คน
4	-
5	จำนวนตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)											
		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												
1. คัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถสูง (Talent)	15												
2. แจ้งผลการคัดเลือกไปยังผู้มีความรู้ความสามารถสูง (Talent)	10												
3. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้มีความรู้ความสามารถสูง (Talent)	60												
4. ประเมินและวัดผลการเข้าร่วมกิจกรรม	10												
5. รายงานผลต่อคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์	5												

7. งบประมาณ ใช้ทรัพยากรของสถาบันฯ

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

8.1 เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ

8.2 ส่งเสริมการธำรงรักษาให้บุคลากรที่เก่งอย่างโดดเด่นอยู่กับสถาบันฯ และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

8.3 ผู้ที่มีความเหมาะสมในการถ่ายทอดความรู้ เพื่อการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ

S3.2.4 การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้หลายทักษะ และการบริหารจัดการคนเก่ง

โครงการที่ 8 โครงการพัฒนาบุคลากรภายใน

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช รุจิวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ไผ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางสาวธัญสุดา บำรุงเกาะ	จ้างเหมาปฏิบัติงาน (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

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

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สถาบันฯ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ที่มุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทั้งในกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจ กำหนดสมรรถนะ วิเคราะห์ความจำเป็น ระบุค่าความคาดหวัง ประเมินช่องว่างสมรรถนะ และแนวทางเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่มีสมรรถนะ (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 และการ

ประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับการพัฒนา เป็นต้น จึงนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพได้

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)

4.4 เพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีความสุขในการปฏิบัติงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี

5. กิจกรรมการพัฒนาและอบรม

ฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทักษะด้านต่าง ๆ โดยใช้วิธีการ Onsite Training, Online Training และ In-House Training ซึ่งได้มีการจัดกลุ่มเจ้าหน้าที่และกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ ดังนี้

5.1 การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ CC01 ทำงานเป็นทีม CC02 ความรับผิดชอบ CC03 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานอย่างชาญฉลาด CC04 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ CC05 มีจิตบริการ ประกอบด้วย

(1) หลักสูตร Growing Together Program

(2) หลักสูตร Unleashing Potential Program

(3) หลักสูตร Digital Program

5.2 การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) ได้แก่ MC01 การจัดการกิจการที่ดี ธรรมภิบาล และความโปร่งใส MC02 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ MC03 ภาวะผู้นำ MC04 การมอบหมายคนให้เหมาะสมกับงาน และ MC05 การสอนงาน และทักษะในการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย

- (1) หลักสูตร Executive Program สำหรับผู้บริหารระดับสูง
- (2) หลักสูตร Management Program สำหรับนักบริหารรุ่นใหม่
- (3) หลักสูตร Leadership Program สำหรับผู้ที่มีศักยภาพโดดเด่น

5.3 หลักสูตรทั่วไปและการพัฒนาด้านอื่น ๆ

- (1) การส่งเสริมความปลอดภัยและชีวนามัย (Safety Skills Training) เช่น การอบรมทางด้านรังสีและอาชีวอนามัยเบื้องต้น การหนีไฟ การปฐมพยาบาล เป็นต้น
- (2) การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เช่น การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การต่อต้านการทุจริต ผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นต้น
- (3) การส่งเสริมสุขสวัสดิภาพ (Well Being) เช่น การบริหารจัดการเงิน การจัดการความเครียด การดูแลสุขภาพกาย เป็นต้น
- (4) ระบบคุณภาพ (Quality System)
- (5) การถ่ายทอดประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ (Staff Talk)
- (6) การถ่ายทอดประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ (Knowledge Transfer)
- (7) การถ่ายทอดผลงานของเจ้าหน้าที่ใหม่ (Newcomer Talk)
- (8) หลักสูตรอบรมอื่น ๆ เช่น การอบรมความรู้ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

6 รายละเอียดตัวชี้วัดของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด : 1. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมการฝึกอบรม

วิธีการให้คะแนน : วัดจำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมการฝึกอบรม

7 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

ชื่อตัวชี้วัด : 2. จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์วัดผลตามที่หลักสูตรกำหนด

วิธีการให้คะแนน : วัดจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมหลักสูตร Growing Together Program และ Digital Skills Program และผ่านเกณฑ์วัดผลตามที่หลักสูตรกำหนด

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	จำนวน 60-69 คน
2	จำนวน 70-79 คน
3	จำนวน 80-89 คน
4	จำนวน 90-99 คน
5	จำนวนตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

8 รายละเอียดการดำเนินงาน

ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ:

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)											
		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												
1. จัดทำแบบแจ้งช่องว่างสมรรถนะรายบุคคล	5												
2. ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่รับทราบผลการประเมินสมรรถนะร่วมกัน	5												
3. การจัดทำแผนและกำหนดหลักสูตรการอบรม	10												
4. การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	60												
5. การประเมินและวัดผล	15												
6. รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์	5												

8. งบประมาณ จำนวน 1,000,000 บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ 1,000,000 บาท และแหล่งทุนภายนอก - บาท

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

9.1 เจ้าหน้าที่มีทักษะและสมรรถนะตามที่สถาบันฯ กำหนด

9.2 บุคลากรของสถาบันฯ เกิดความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันฯ มีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความมุ่งมั่น ทดมเทความพยายามเพื่อประโยชน์ของสถาบันฯ

S3.2.4 การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้หลายทักษะ และการบริหารจัดการคนเก่ง

โครงการที่ 9 โครงการจัดการทักษะความชำนาญบุคลากรเพื่อร่วมปฏิบัติการกิจข้ามสายงาน (Skill Mapping for Matrix Management)

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช รุจิวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางสาวธัญสุดา บำรุงเกาะ	จ้างเหมาปฏิบัติงาน (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 สอบทานและวัดผลที่มีเหมาะสมและหลากหลายร่วมกัน 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) ในตำแหน่งสำคัญ
- 4.2 เพื่อระบุเครื่องมือประเมินสมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน (Functional Competency) ที่มีความเหมาะสมตามตำแหน่งงาน

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด Matrix Deployment สำหรับบุคลากรของสถาบันฯ

วิธีการให้คะแนน : ผลการดำเนินงาน

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	ทบทวนและสรุปข้อมูลวิเคราะห์ขอบเขตงานของงานที่สำคัญ
2	-
3	จัดทำ Matrix Deployment สำหรับบุคลากรของสถาบันฯ
4	-
5	เสนอคณะกรรมการประสานงานบริหารเพื่อพิจารณา

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
จัดการทักษะความชำนาญบุคลากรเพื่อร่วม ปฏิบัติการกิจข้ามสายงาน	100												
1. ทบทวนและสรุปข้อมูลวิเคราะห์ขอบเขตงาน ของงานที่สำคัญ	20												
2. กำหนดสมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน (FC)	30												
3. จัดทำ Matrix Deployment สำหรับ บุคลากรของสถาบันฯ	40												
4. เสนอคณะกรรมการประสานงานบริหารเพื่อ พิจารณา	10												

7. งบประมาณ จำนวน 100,000 บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ 100,000 บาท และแหล่งทุนภายนอก - บาท

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

8.1 Skill Matrix ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ คุณลักษณะ (Attributes) ในตำแหน่งสำคัญ

8.2 เครื่องมือประเมินสมรรถนะตามสายตำแหน่งงาน (Functional Competency) ในตำแหน่งสำคัญของโครงการสร้างเครื่องกำเนิดแสงซินโครตรอนระดับพลังงาน 3 GeV

S3.3.1 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งและสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ

โครงการที่ 10 โครงการจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช รุจิรวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางสาวจันทนา พรหมศิริ	ผู้เชี่ยวชาญ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตตา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางณัฏฐกานต์ ประเสริฐศรี	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ 3 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
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 : ระเบียบที่ประกาศใช้

วิธีการให้คะแนน : ขั้นตอนการจัดทำระเบียบ

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	ดำเนินการปรับปรุงระเบียบ
2	นำร่างระเบียบเข้าพิจารณาในคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3	นำร่างระเบียบเข้าพิจารณาในคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
4	นำร่างระเบียบเข้าพิจารณาในคณะกรรมการสถาบันฯ
5	ระเบียบประกาศใช้ จำนวน 3 ระเบียบ

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ:

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
จัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งตาม เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ	100												
1. นำร่างระเบียบเข้าพิจารณาในการประชุม คณะกรรมการสถาบันฯ	70												
2. ประกาศใช้ระเบียบ	30												

7. งบประมาณ ใช้ทรัพยากรของสถาบันฯ

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

มีระเบียบหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งฯ ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้

S3.3.1 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งและสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ

โครงการที่ 11 โครงการพัฒนาผู้บริหาร

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

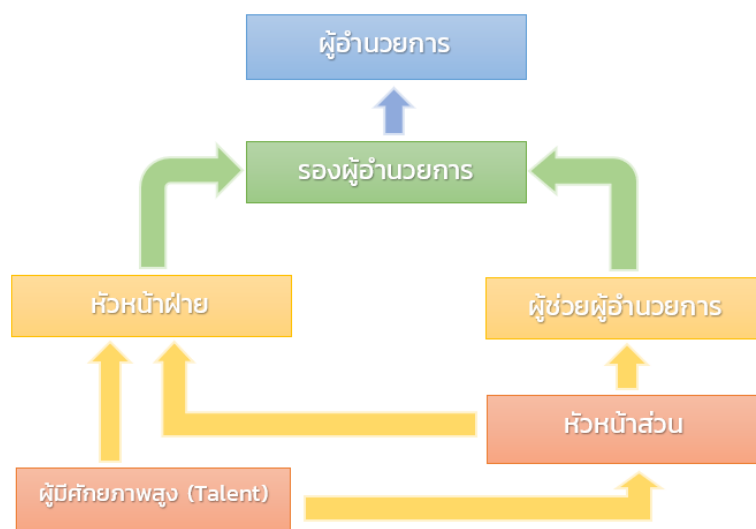
2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช รุจิวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ไผ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ที่ปรึกษา
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	หัวหน้าโครงการ
นางชรินทร์น์ บุญสุยา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางสาวธัญสุดา บำรุงเกาะ	จ้างเหมาปฏิบัติงาน (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) มุ่งสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และนำมาเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งระดับสูง ทดแทนตำแหน่งเดิมที่สำคัญ ซึ่งเป็นอีกหนึ่งกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมด้านกำลังในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถาบันฯ ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งสำคัญหรือตำแหน่งหลักทางการบริหาร สถาบันฯ จึงได้จัดให้มีการพัฒนาศักยภาพของผู้สืบทอดตำแหน่งให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดการสร้างกำลังคนกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงเพื่อสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ
(ตามแนวทางการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงและการสืบทอดตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญ)



4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินงานทางด้านการบริหารของสถาบันฯ โดยเตรียมบุคลากรที่มีศักยภาพเข้ารับตำแหน่งทางการบริหารที่สำคัญในอนาคต

4.2 เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการขาดบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญทางการบริหารจากสัญญาจ้างครบอายุหกสิบปี บริบูรณ์ การลาออก หรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด

4.3 เพื่อพัฒนาบุคลากร (Human Development) โดยการส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถให้ได้รับการฝึกอบรม และเตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งสำคัญทางการบริหารในอนาคต

5. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด จำนวนบุคลากรผู้มีความรู้สูงที่ได้รับการพัฒนาในหลักสูตร Executive Program และ Management Program

วิธีการให้คะแนน : นับจำนวนบุคลากรผู้มีความรู้สูงที่ได้รับการพัฒนาในหลักสูตร Executive Program และ Management Program

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	จำนวน 20-24 คน
2	จำนวน 25-29 คน
3	จำนวน 30-34 คน
4	จำนวน 35-39 คน
5	ตั้งแต่จำนวน 40 คนขึ้นไป

6. รายละเอียดการดำเนินงาน

6.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
โครงการพัฒนาผู้บริหาร	100												
1. เสนอผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบรายละเอียดหลักสูตร	10												
2. แจ้งผู้เข้าร่วมอบรมทราบรายละเอียดหลักสูตร	10												
3. จัดกิจกรรมพัฒนา	60												
4. ประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรม	20												

7. งบประมาณ ใช้ทรัพยากรของสถาบันฯ

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

สถาบันสามารถวางแผนในการวางตำแหน่งสำคัญ ๆ ให้กับบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้การดำเนินงานของสถาบันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและความสามารถเพื่อรักษาให้บุคลากรอยู่กับสถาบันต่อไป

S3.3.2 สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

โครงการที่ 12 โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช รุจิวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	หัวหน้าโครงการ
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	ผู้ร่วมโครงการ
นางชรินทร์นัย บุญสุยา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ
นางสาวธัญสุตา บำรุงเกาะ	จ้างเหมาปฏิบัติงาน (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

ในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนั้น นอกจากการมีองค์ประกอบสำคัญ เช่น ทรัพยากร วัตถุดิบ เครื่องมือเครื่องจักร การบริหารจัดการที่ดีแล้ว สิ่งสำคัญมาก คือ ต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถและความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ปัญหาและอุปสรรคสำคัญ คือ คนในสถาบันมาจากหลากหลายที่ต่างกันไป ซึ่งมีผลเสียมากกว่าผลดี การที่จะทำให้สถาบันบรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกัน การปรับทัศนคติพฤติกรรมนิสัยของคนในสถาบันฯ ให้ไปในทิศทางเดียวกัน ก็จะช่วยให้การกิจของสถาบันสำเร็จลุล่วงได้เร็วขึ้น 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 “เสริมสร้างการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ”
- 5.3 กิจกรรม “มาตรฐานจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐ
- 5.4 กิจกรรม “ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความผูกพัน”

6. รายละเอียดตัวชี้วัด ของแผนงาน / โครงการ

ชื่อตัวชี้วัด 1. ผลการดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

วิธีการให้คะแนน : ประเมินตามแผนดำเนินการเทียบกับผลงานที่ปรากฏ

เกณฑ์การให้คะแนน :

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

ชื่อตัวชี้วัด 2. ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

วิธีการให้คะแนน : ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียด
1	ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป
2	ตั้งแต่ร้อยละ 65 ขึ้นไป
3	ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป
4	ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป
5	ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป

7. รายละเอียดการดำเนินงาน

7.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)											
		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												
1. สำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรก่อนเข้าร่วมกิจกรรม	10												
2. จัดกิจกรรมเสริมสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ครั้งที่ 1	40												

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
2.จัดกิจกรรมเสริมสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ครั้งที่ 2	10												
2.จัดกิจกรรมเสริมสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ครั้งที่ 3	10												
3.จัดกิจกรรมเสริมสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ครั้งที่ 4	10												
4.สำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรหลังการเข้าร่วมกิจกรรม	10												

8. งบประมาณ จำนวน 200,000 บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ 200,000 บาท และแหล่งทุนภายนอก - บาท

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

9.1 เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สอดคล้องประสานกัน

9.2 บุคลากรเกิดความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขในการทำงาน

5.3.3.3 สร้างทักษะใหม่ในการทำงาน (Up skill) พัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิม (Re Skill)

โครงการที่ 13 โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะใหม่และยกระดับทักษะเดิม

1. ชื่อหน่วยงานเจ้าของงาน / โครงการ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. ผู้ร่วมโครงการ

บุคลากรร่วมโครงการ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
รศ. ดร.สาโรช รุจิวรรณ	ผู้อำนวยการ	ที่ปรึกษา
นางกนกพร ใฝ่นาค	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสนับสนุนบริหาร	ที่ปรึกษา
นางอุมารัชนี แก้วบุตรดา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ผู้ร่วมโครงการ
นางสาวสุนิสา วงศ์เหล็ก	หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์	ผู้ร่วมโครงการ
นางสาวธัญสุดา บำรุงเกาะ	จ้างเหมาปฏิบัติงาน (ทรัพยากรมนุษย์)	ผู้ร่วมโครงการ

3. หลักการและเหตุผล

ในการดำเนินงานของสถาบันฯ ปัจจุบันสำคัญที่สนับสนุนให้สถาบันนั้น ประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้า คือ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ มีหลักการและวิธีการปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน รวมทั้ง มีการอบรมแนะนำระเบียบวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของสถาบัน จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแนะนำ 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	จำนวน 1 หลักสูตร
2	จำนวน 2 หลักสูตร
3	จำนวน 3 หลักสูตร
4	จำนวน 4 หลักสูตร
5	จำนวน 5 หลักสูตร

7. รายละเอียดการดำเนินงาน

7.1 ปฏิทินกิจกรรม / ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ร้อยละความก้าวหน้า (สะสม)											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
การอบรมหลักสูตรเพื่อยกระดับ ทักษะเดิมและเพิ่มทักษะใหม่	100												

8. งบประมาณ จำนวน 500,000 บาท

ประกอบด้วย งบสถาบันฯ 500,000 บาท และแหล่งทุนภายนอก - บาท

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์

บุคลากรสถาบันฯ มีความรู้ความสามารถในสายงานของตนเอง โดยพื้นฐานความรู้เดิมมีความแม่นยำมากขึ้น และได้รับการเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น



ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทั่วไป
สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)