



# แผนการบริหารและแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานยุทธศาสตร์องค์กร

## คำนำ

สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะ “กลไกสำคัญ” ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นหน่วยงานหลักด้านวิจัย พัฒนา และให้บริการเทคโนโลยีนิวเคลียร์ของประเทศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ตลอดจนรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบทการทำงานในยุคดิจิทัลและการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้น

คณะกรรมการสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ 8/2569 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2569 แผนการบริหารและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนกลยุทธ์สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2567–2570 (ฉบับทบทวน) โดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนางานองค์กรในด้านการวิจัย การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการพัฒนาระบบนิเวศการทำงานที่ยั่งยืน ทั้งนี้ เพื่อยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนภารกิจหลักขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

สาระสำคัญของแผนฉบับนี้ ครอบคลุมทั้งการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การบริหารกลุ่มศักยภาพสูง การวางแผนกำลังคน การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และนวัตกรรม ตลอดจนการยกระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร เพื่อสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพสูง พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถร่วมขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างยั่งยืน

สถาบันฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ จะเป็นกรอบแนวทางสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม และนำไปสู่การพัฒนางานองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

กลุ่มงานยุทธศาสตร์องค์กร  
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล  
สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

**แผนกลยุทธ์สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)  
แผนระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567-2570) (ฉบับทบทวน)**

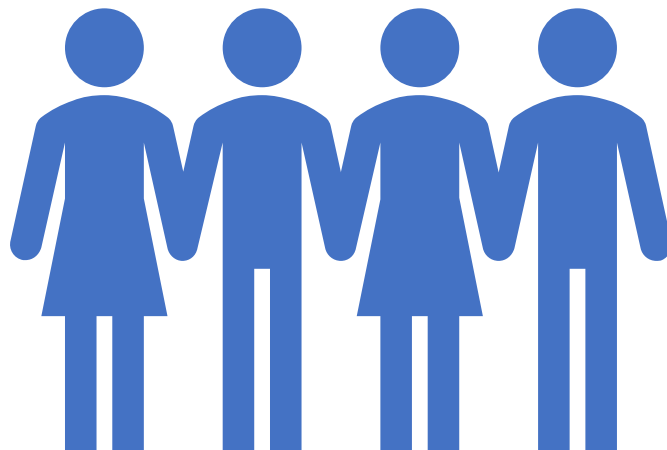
**กลยุทธ์ที่ 1 (Research: R) :** สร้างงานวิจัยเพื่อสร้างฐานวิชาการที่เข้มแข็งและยกระดับงานบริการให้สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น

**กลยุทธ์ที่ 2 (Infrastructure: I) :** ยกระดับสมรรถนะกำลังคนให้มีศักยภาพสูงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการใช้ประโยชน์และสร้างซ่อมโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีนิวเคลียร์ และพัฒนาองค์กรเพื่อรองรับการบริการในอนาคต

**กลยุทธ์ที่ 3 (Service: S) :** พัฒนาและสร้างความร่วมมือเครือข่ายพันธมิตรทั้งในและต่างประเทศเพื่อขยายงานบริการด้านเทคโนโลยีนิวเคลียร์

**กลยุทธ์ที่ 4 (Ecosystem: E) :** พัฒนาระบบนิเวศในการทำงานที่สร้างสรรค์และยั่งยืน และยกระดับการสื่อสารเพื่อสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้สังคม ภาวศึเครือข่าย เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีนิวเคลียร์ และความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีในพื้นที่เป้าหมายและในภาพรวมระดับประเทศ

# แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

**กลยุทธ์ที่ 1 :** การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นทางการ

**กลยุทธ์ที่ 2 :** การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพและมีประสิทธิภาพ

**กลยุทธ์ที่ 3 :** การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมืออาชีพ มีจริยธรรม และส่งเสริมนวัตกรรม

**กลยุทธ์ที่ 4 :** การสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (สทน.) กำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ "สร้างองค์กรสมรรถนะสูง" และ "สนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมายองค์กร" ซึ่งสอดคล้องและเชื่อมโยงโดยตรงกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์หลักของแผนกลยุทธ์ สทน. พ.ศ. 2567-2570 ฉบับทบทวน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความเชี่ยวชาญสูงในการขับเคลื่อน สทน. ให้เป็นศูนย์กลางการวิจัย การพัฒนานวัตกรรม และการบริการเทคโนโลยีนิวเคลียร์ในประเทศและภูมิภาคอาเซียน การเชื่อมโยงสามารถแยกตามกลยุทธ์ 4 ด้านของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

<p><b>กลยุทธ์ที่ 1 :</b> การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นทางการ</p>	<p><b>พัฒนากลุ่มศักยภาพสูงและทักษะ – เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ สทน. ที่ 1 (Research: R)</b></p> <p><b>และ กลยุทธ์ สทน. ที่ 2 (Infrastructure : I)</b> โดยรวม: การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นรากฐานสำคัญเพื่อให้สามารถดำเนินการตามเป้าหมายของทุกกลยุทธ์หลักได้ โดยเฉพาะการ <b>เพิ่มประสิทธิภาพในงานวิจัยและพัฒนา</b> (กลยุทธ์ที่ 1 : R) และการ <b>ยกระดับสมรรถนะกำลังคน</b> เพื่อรองรับการใช้โครงสร้างพื้นฐานด้านนิวเคลียร์ (กลยุทธ์ที่ 2 : I)</p> <p><b>สร้างเส้นทางความก้าวหน้า และ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการแบ่งปันความรู้ (KM) – เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ สทน. ที่ 4 (Ecosystem : E) :</b> การสร้างระบบนิเวศน์เพื่อความยั่งยืนและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม</p>
<p><b>กลยุทธ์ที่ 2 :</b> การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพและมีประสิทธิภาพ</p>	<p><b>ใช้เทคโนโลยี HR เชิงกลยุทธ์ (HCMS / e-HR) – เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ สทน. ที่ 4 (Ecosystem : E) :</b> สอดคล้องกับการพัฒนาระบบนิเวศน์ในการทำงานและการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ</p> <p><b>วางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์และสรรหาผู้มีความสามารถ – เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ สทน. ที่ 2 (Infrastructure : I) :</b> สนับสนุนการจัดการกำลังคนที่มีความสามารถ (Talent Acquisition) ในสาขาที่ขาดแคลน เพื่อเผชิญความท้าทายในการแข่งขันระดับนานาชาติ และสร้างความมั่นคงด้านบุคลากรในการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน</p>

<p>กลยุทธ์ที่ 3 : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมืออาชีพ มีจริยธรรม และส่งเสริมนวัตกรรม</p>	<p>ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรและส่งเสริมนวัตกรรม และ เสริมสร้างธรรมาภิบาลด้านทรัพยากรบุคคล – เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ สทน. ที่ 4 (Ecosystem : E) : สอดคล้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลในการทำงาน (องค์ประกอบหนึ่งของระบบนิเวศการทำงาน) โดยการปรับปรุงค่านิยมองค์กรและการจัดการข้อร้องเรียน เพื่อให้องค์กรมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้</p>
<p>กลยุทธ์ที่ 4 : การสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพัน – เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ สทน. ที่ 4 (Ecosystem : E) : สอดคล้องกับวัตถุประสงค์แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ในการ ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกาย-ใจที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่ดี ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการรักษาบุคลากร (Retention) และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร</p>

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1: การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยวัด	เป้าหมายปี 2569	เป้าหมายปี 2570	ผลสัมฤทธิ์
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP	ร้อยละ	90	100	ค่าเฉลี่ย Competency Gap ของบุคลากรทั้งหมดลดลง

โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลสัมฤทธิ์	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา
1.1 โครงการจัดทำแผนจัดการองค์ความรู้ (KM)	ความสำเร็จของการจัดทำแผนจัดการองค์ความรู้	ร้อยละ 100	สถาบันฯ มีแผนจัดการองค์ความรู้ระยะ 5 ปี	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	ทบ.	1,070,000	มกราคม – กันยายน 2569

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2: การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยวัด	เป้าหมายปี 2569	เป้าหมายปี 2570	ผลสัมฤทธิ์
การปรับปรุงระบบฐานข้อมูล HR	ครั้ง	2	2	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย
ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหา	วัน	80	70	เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการสรรหา
อัตราการลาออกของบุคลากร	ร้อยละ	10	8	ลดอัตราการสูญเสียบุคลากร

โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลสัมฤทธิ์	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา
2.1 โครงการพัฒนาระบบด้านทรัพยากรบุคคล HRIS/e-HR	ร้อยละความสำเร็จของแผนงาน	กระบวนการงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็น Digital ทั้งหมด	ระบบบริหารข้อมูลบุคลากรรวดเร็ว สะดวกในการใช้งาน	ข้อมูล HR ถูกต้องทันสมัย และใช้ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์โดยเชื่อมโยงกับระบบที่เกี่ยวข้องได้	ทบ.	1,500,000	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569
2.2 โครงการปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือก	ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหา	ภายใน 80 วัน (ปี 2569) ภายใน 70 วัน (ปี 2570)	กระบวนการสรรหาโปร่งใสรวดเร็ว	ลดเวลาดำเนินตำแหน่งและเพิ่มคุณภาพบุคลากรใหม่	ทบ.	100,000	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569
2.3 โครงการบริหารอัตรากำลังและวางแผนกำลังคน (Workforce Planning)	มีแผนอัตรากำลังบุคลากรรายปี	แล้วเสร็จภายใน Q2 ของแต่ละปี	สัดส่วนกำลังคนเหมาะสมกับพันธกิจ	ลดความซ้ำซ้อน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคน	ทบ.	20,000	ตุลาคม 2568 – มีนาคม 2569
2.4 โครงการปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จของแผนงาน	ร้อยละ 100	ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับแนวทางรัฐและบริบทองค์กร	การบริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ โปร่งใส	ทบ.	20,000	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 3: การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมืออาชีพ มีจริยธรรม และส่งเสริมนวัตกรรม

ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยวัด	เป้าหมายปี 2569	เป้าหมายปี 2570	ผลสัมฤทธิ์
ร้อยละความผูกพันของบุคลากร (Engagement)	ร้อยละ	75	75	เพิ่มความภักดีต่อองค์กร

โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลสัมฤทธิ์	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา
3.1 โครงการจัดการข้อร้องเรียน	ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการตอบสนองภายในระยะเวลาที่กำหนด	ปรับปรุงระบบกระบวนการรับข้อร้องเรียน พิจารณาและรายงานผล	มีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนที่ชัดเจนโปร่งใส และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร	องค์กรมีระบบบริหารจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	ทบ.	20,000	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569
3.2 โครงการผู้บริหารพบเจ้าหน้าที่ (Coffee Talk) สื่อสารนโยบาย HR	จำนวนกิจกรรม	พบเจ้าหน้าที่ครบทุกศูนย์/กลุ่ม	ทราบถึงปัญหาต่างๆที่กระทบกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	นำความเห็นของเจ้าหน้าที่มาปรับปรุงกระบวนการงาน	ทบ.	30,000	มกราคม – กรกฎาคม 2569

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4: การสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยวัด	เป้าหมายปี 2569	เป้าหมายปี 2570	ผลสัมฤทธิ์
ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละ	75	75	เจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

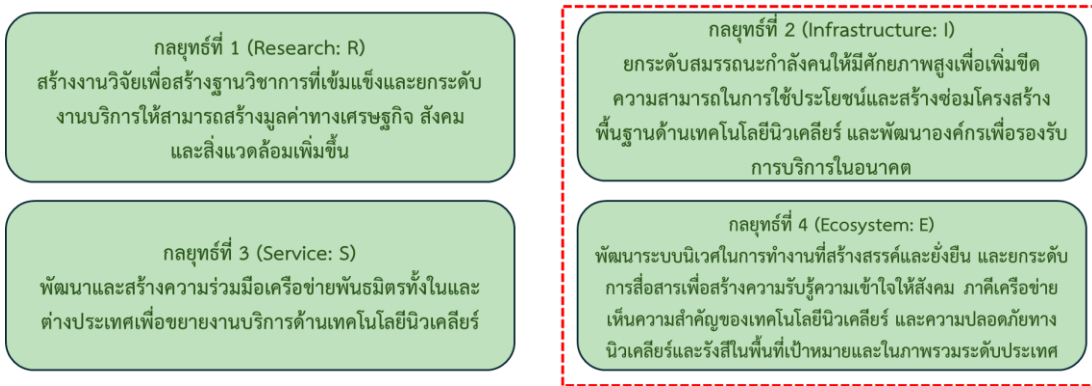
โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลสัมฤทธิ์	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา
4.1 โครงการ TINT Happy Workplace	จำนวนกิจกรรม	4 กิจกรรม/ปี	บุคลากรมีความสุขกาย-ใจที่ดี	คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น	ทบ.	100,000	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569
4.2 โครงการสานสัมพันธ์บุคลากร (Sport Day / CSR / ปีใหม่ / Outing)	จำนวนกิจกรรม	2 กิจกรรม/ปี	สร้างความสามัคคีในองค์กร	วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่ดี	ทบ.	2,000,000	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569
4.3 โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร	คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ	ร้อยละ 75	ได้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น	ทบ. / ยศ.	50,000	พฤษภาคม - กันยายน 2569

# แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

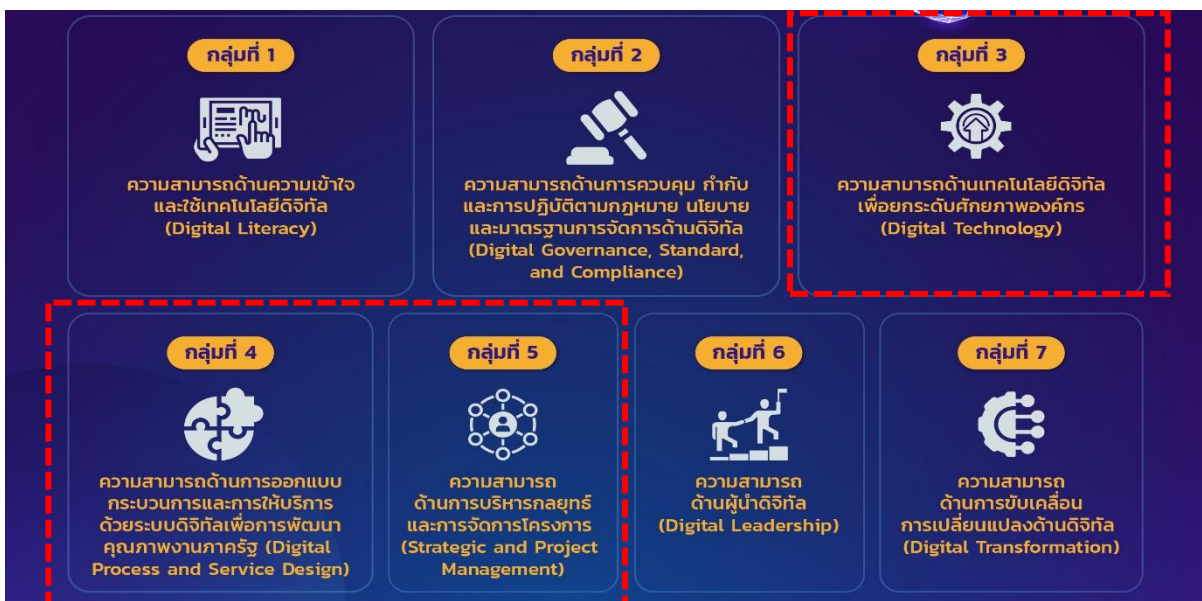


### แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตามที่แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2567 -2570 ได้กำหนดให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ สทท. ดังนั้น ทบ. จึงได้มีการทบทวนแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 มีเป้าหมายในการสร้างขั้นตอนและกระบวนการบริหารงาน บุคลากรยุคใหม่ ซึ่งมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของ เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายโดยใช้ความรู้ ให้รองรับกับการขับเคลื่อนองค์กรตามยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาศักยภาพสู่องค์กรหลักในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ยุคดิจิทัล เพื่อรองรับการ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการขององค์กร และแผนการจัดการ Competency และ IDP ในครั้งนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลขอเสนอแผนทบทวนและกรอบการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2569 ดังนี้



#### กลยุทธ์ (HR Strategic)



## ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1: การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยวัด	เป้าหมายปี 2569	เป้าหมายปี 2570	ผลสัมฤทธิ์
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP	ร้อยละ	90	100	ค่าเฉลี่ย Competency Gap ของบุคลากรทั้งหมดลดลง

โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลสัมฤทธิ์	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา
1.1 โครงการบริหารกลุ่มศักยภาพสูง (Potential Management)	ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการกลุ่มศักยภาพสูง	ดำเนินงานตามแผนได้ร้อยละ 100	สร้างกลุ่มกำลังคนศักยภาพสูงในองค์กร	มีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession) ชัดเจน	ทบ.	1,200,000	มกราคม – กันยายน 2569
1.2 โครงการพัฒนาทักษะหลักและทักษะตามตำแหน่ง (Core & Functional Competency และทักษะการบริหาร (Managerial Competency) สำหรับผู้บริหาร	ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผน IDP	ร้อยละ 90 (ปี 2569) ร้อยละ 100 (ปี 2570)	ค่าเฉลี่ย Competency Gap ของบุคลากรทั้งหมดลดลง	สมรรถนะของบุคลากรสูงขึ้นตามเป้าหมายตำแหน่ง	ทบ.	2,800,000 (ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี)	เมษายน – กันยายน 2569

## ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 3: การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมืออาชีพ มีจริยธรรม และส่งเสริมนวัตกรรม

ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยวัด	เป้าหมายปี 2569	เป้าหมายปี 2570	ผลสัมฤทธิ์
ร้อยละความผูกพันของบุคลากร (Engagement)	ร้อยละ	75	75	เพิ่มความภักดีต่อองค์กร

โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลสัมฤทธิ์	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา
3.1 โครงการปรับปรุงค่านิยมองค์กร	ร้อยละความสำเร็จของแผนงาน	ประกาศใช้ค่านิยมองค์กรใหม่	บุคลากรมีจริยธรรมและวินัยในการทำงาน	ภาพลักษณ์องค์กรโปร่งใส	ทบ.	50,000	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (สทน.) กำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานตามสมรรถนะขององค์กร ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ประกอบกับการพัฒนากลุ่มสายงานวิศวกรและช่างเทคนิคและส่งเสริมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ด้านดิจิทัลและนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องและเชื่อมโยงโดยตรงกับ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์หลักของแผนกลยุทธ์ สทน. พ.ศ. 2567-2570 ฉบับทบทวน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความเชี่ยวชาญตามสายงาน

การเชื่อมโยงสามารถแยกตามกลยุทธ์ที่ 2 และ กลยุทธ์ที่ 4 ด้านของแผนกลยุทธ์สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) และเชื่อมโยงกลยุทธ์ที่ 1 และ กลยุทธ์ที่ 3 กับแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และเชื่อมโยงทักษะด้านดิจิทัล กลุ่มที่ 3, 4 และ 5 ของสำนักงาน กพ. ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1	ประเด็นการพัฒนาที่ 2	ประเด็นการพัฒนาที่ 3												
<p><b>การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตาม Competency</b></p> <p>การเชื่อมโยง :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>แผนกลยุทธ์สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) กลยุทธ์ที่ 2 และ 4</li> <li>แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กลยุทธ์ที่ 1 และ 3</li> </ul> <p>เป้าหมาย : เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้เหมาะสมกับการทำงาน สอดคล้องตาม Competency</p>	<p><b>การพัฒนาด้านวิศวกรและช่างเทคนิค</b></p> <p>การเชื่อมโยง :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>แผนกลยุทธ์สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) กลยุทธ์ที่ 2 และ 4</li> <li>แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กลยุทธ์ที่ 1 และ 3</li> </ul> <p>เป้าหมาย : เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรองรับการให้บริการและโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีนิวเคลียร์ โดยสามารถสร้าง ซ่อม และบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่เพื่อลดการนำเข้าเทคโนโลยีของประเทศได้อย่างมีนัยยะและยั่งยืน</p>	<p><b>การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล</b></p> <p>การเชื่อมโยง :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>แผนกลยุทธ์สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) กลยุทธ์ที่ 4</li> <li>แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กลยุทธ์ที่ 3</li> <li>ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ กลุ่มที่ 3, 4 และ 5 ของสำนักงาน กพ.</li> </ul>												
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="background-color: #f8d7da;">HR</th> <th style="background-color: #f8d7da;">Employees</th> </tr> <tr> <td style="background-color: #f8d7da;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>ดำเนินการพัฒนาบุคลากร</li> <li>กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา และติดตามผล</li> </ul> </td> <td style="background-color: #f8d7da;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำ IDP และพัฒนาตนเอง</li> <li>ความรู้ทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ul> </td> </tr> </table>	HR	Employees	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>ดำเนินการพัฒนาบุคลากร</li> <li>กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา และติดตามผล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำ IDP และพัฒนาตนเอง</li> <li>ความรู้ทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="background-color: #d1ecf1;">HR</th> <th style="background-color: #d1ecf1;">Employees</th> </tr> <tr> <td style="background-color: #d1ecf1;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>ดำเนินการพัฒนาบุคลากร (บางหลักสูตร)</li> <li>ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้</li> <li>ติดตามและประเมินผล</li> </ul> </td> <td style="background-color: #d1ecf1;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำ IDP และพัฒนาตนเอง</li> <li>ความรู้ทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ul> </td> </tr> </table>	HR	Employees	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>ดำเนินการพัฒนาบุคลากร (บางหลักสูตร)</li> <li>ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้</li> <li>ติดตามและประเมินผล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำ IDP และพัฒนาตนเอง</li> <li>ความรู้ทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="background-color: #d4edda;">HR</th> <th style="background-color: #d4edda;">Employees</th> </tr> <tr> <td style="background-color: #d4edda;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>ดำเนินการพัฒนาบุคลากร</li> <li>ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้</li> <li>ติดตามและประเมินผล</li> </ul> </td> <td style="background-color: #d4edda;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำ IDP และพัฒนาตนเอง</li> <li>ความรู้ทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ul> </td> </tr> </table>	HR	Employees	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>ดำเนินการพัฒนาบุคลากร</li> <li>ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้</li> <li>ติดตามและประเมินผล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำ IDP และพัฒนาตนเอง</li> <li>ความรู้ทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ul>
HR	Employees													
<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>ดำเนินการพัฒนาบุคลากร</li> <li>กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา และติดตามผล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำ IDP และพัฒนาตนเอง</li> <li>ความรู้ทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ul>													
HR	Employees													
<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>ดำเนินการพัฒนาบุคลากร (บางหลักสูตร)</li> <li>ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้</li> <li>ติดตามและประเมินผล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำ IDP และพัฒนาตนเอง</li> <li>ความรู้ทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ul>													
HR	Employees													
<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>ดำเนินการพัฒนาบุคลากร</li> <li>ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้</li> <li>ติดตามและประเมินผล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำ IDP และพัฒนาตนเอง</li> <li>ความรู้ทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ul>													

**กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาเจ้าหน้าที่ สทน.**



แผนการบริหารและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การแข่งขัน และการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยมุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพบุคลากร พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างสมดุลและยั่งยืน

### กรอบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2569 (เครื่องมือพัฒนา)



#### หมวดที่ 4 หมวดการพัฒนาขีดความสามารถเจ้าหน้าที่ทั่วไป

- โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและคุณภาพการทำงาน การฝึกอบรมภายนอกองค์กร
- โครงการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ในองค์กร หลักสูตร การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

#### หมวดที่ 5 หมวดการพัฒนาขีดความสามารถวิศวกรและช่างเทคนิค

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การบริหารโครงการอย่างมืออาชีพ” สำหรับวิศวกรและช่างเทคนิค (Effectiveness of Preventive maintenance)
- หลักสูตร Project Mastery: พัฒนาทักษะบริหารโครงการสำหรับวิศวกรรุ่นใหม่
- หลักสูตร From Plan to Success – บริหารโครงการอย่างมืออาชีพสำหรับช่างเทคนิคและวิศวกร

หมวดที่ 6 หมวดการพัฒนาขีดความสามารถผู้ที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Potential Pool)

- โครงการพัฒนาผู้ที่มีทักษะและสมรรถนะสูงพร้อมรับอนาคต (Future-Ready Talent Initiative)
- โครงการผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Project)
- โครงการปลดล็อกศักยภาพสู่ผลลัพธ์ที่เหนือกว่า (Unlocking Potential for Superior Results)

กรอบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2569 (การประเมินผล)



การดำเนินงานตามแผนดังกล่าว จะช่วยให้ สทท. มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจด้านวิจัย พัฒนา และบริการทางเทคโนโลยีนิวเคลียร์ ตลอดจนสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบทการทำงานในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในระยะยาว

ทั้งนี้ ความสำเร็จของแผนดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนขององค์กร ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรทุกระดับ ในการร่วมกันผลักดัน สนับสนุน และขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม และนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างมั่นคง ยั่งยืน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถาบันต่อไป



สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)  
แผนการฝึกอบรมประจำปี (Training Master Plan) ปีงบประมาณ 2569

- วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร  
2. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้เหมาะสมกับการทำงาน  
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านสารสนเทศของสถาบันให้มีศักยภาพด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง  
4. เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาคนเป็นไปอย่างมีระบบตามรูปแบบของ สทปน. และมีประสิทธิภาพ
5. เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านวิศวกรรม และช่างเทคนิคให้มีขีดความสามารถในการทำงาน  
6. เพื่อรักษามาตรฐานความรู้ ความสามารถ และชำนาญของเจ้าหน้าที่  
7. เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลภายในองค์กร

ลำดับ	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย						รูปแบบการจัดฝึกอบรม		ระยะเวลา การฝึกอบรม (ชม.)	งบประมาณ (ประมาณการ)	ปี พ.ศ.2568			ปี พ.ศ.2569							หมายเหตุ			
		กลุ่มทั่วไป	กลุ่มวิชาการ		กลุ่มบริหาร		กลุ่ม Potential Pool	จำนวน ผู้เรียน/ หลักสูตร	In- House			Online	ค.ศ.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
			เจ้าหน้าที่ ทั่วไป	นักวิทยาศาสตร์ /นักศึกษ	วิศวกรและ ช่างเทคนิค	ผู้บริหาร ระดับ ต้น																			
หมวดที่ 1 หมวดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กร																									
1	โครงการพัฒนาระบบรณนรอบด้านสำหรับนักวิทยาศาสตร์และนักวิจัย		✓				100			12	230,000											฿ 230,000			
2	โครงการสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อตัวเองและองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	50>		✓	6	9,000					฿ 9000									
หมวดที่ 2 หมวดการพัฒนาผู้บริหาร																									
3	โครงการยกระดับศักยภาพผู้นำเพื่ออนาคตที่ยั่งยืน				✓	✓	60			12	270,000											฿ 270,000			
4	โครงการพัฒนาผู้นำดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงเชิงยุทธศาสตร์ (Digital Transformative Leadership Program)				✓	✓	60			6	75,000			฿ 75,000											
5	โครงการพัฒนาผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างมรรณและคุณภาพการทำงาน				✓	✓	<>			0	550,000	← งบสำหรับ Public Training (อบรมภายนอก) →										฿ 550,000			
หมวดที่ 3 หมวดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม																									
6	โครงการหลักการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลสนับสนุนงานหลักสูตร Data Visualization และ Data Storytelling	✓	✓	✓			50			6	65,000			฿ 65,000											
7	โครงการยกระดับศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญหลักสูตร AI Skills for All	✓	✓	✓			50			6	65,000					฿ 65,000									
8	โครงการเสริมสร้างทักษะคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมหลักสูตร การบริหารจัดการโครงการด้วยไอส์ (Agile Project Management)		✓	✓			50>		✓	6	18,000								฿ 18,000						



สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)  
แผนการฝึกอบรมประจำปี (Training Master Plan) ปีงบประมาณ 2569

- วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
- 2. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้เหมาะสมกับการทำงาน
- 3. เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านสารสนเทศของสถาบันให้มีศักยภาพด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
- 4. เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาคนเป็นไปอย่างมีระบบแบบรูปของ สสท. และมีประสิทธิภาพ

- 5. เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านวิศวกรรม และช่างเทคนิคให้มีขีดความสามารถในการทำงาน
- 6. เพื่อรักษามาตรฐานความรู้ ความสามารถ และจำนวนของเจ้าหน้าที่
- 7. เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการทำงานตามหลักธรรมกับภายในองค์กร

ลำดับ	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย						รูปแบบการจัดฝึกอบรม		ระยะเวลาการฝึกอบรม (ชม.)	งบประมาณ (ประมาณการ)	ปี พ.ศ.2568			ปี พ.ศ.2569						หมายเหตุ				
		กลุ่มทั่วไป	กลุ่มวิชาการ		กลุ่มบริหาร		กลุ่ม	จำนวนผู้เรียน/หลักสูตร	In-House			Online	ม.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.		มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
			เจ้าหน้าที่ทั่วไป	นักวิทยาศาสตร์/นักวิศวกร	วิศวกรและช่างเทคนิค	ผู้บริหารระดับต้น																			
หมวดที่ 4 หมวดการพัฒนาขีดความสามารถเจ้าหน้าที่ทั่วไป																									
9	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและคุณภาพการทำงาน การฝึกอบรมภายนอกองค์กร	✓	✓	✓			<>			0	161,000	← สำหรับ Public Training (อบรมภายนอก) → 161,000													
10	การวิเคราะห์และวางแผนงานเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical Thinking)	✓	✓							6	43,000						฿	43,000							
11	โครงการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ในองค์กร หลักสูตร การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)	✓	✓							6	43,000					฿	43,000								
หมวดที่ 5 หมวดการพัฒนาขีดความสามารถวิศวกรและช่างเทคนิค																									
12	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "การบริหารโครงการอย่างมืออาชีพ" สำหรับวิศวกรและช่างเทคนิค (Effectiveness of Preventive maintenance)			✓						6	47,000							฿	47,000						
13	หลักสูตร Project Mastery: พัฒนาทักษะบริหารโครงการ สำหรับวิศวกรรุ่นใหม่			✓						12	90,000						฿	90,000							
14	หลักสูตร From Plan to Success - บริหารโครงการอย่างมืออาชีพสำหรับช่างเทคนิคและวิศวกร (ช่างเทคนิค)			✓						12	90,000			฿	90,000										
หมวดที่ 6 หมวดการพัฒนาขีดความสามารถผู้ที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Potential Pool)																									
15	โครงการพัฒนาผู้ที่มีทักษะและสมรรถนะสูงพร้อมรับอนาคต (Future-Ready Talent Initiative)					✓				6	44,000			฿	44,000										



