



**แผนการบริหารและ  
พัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

## คำนำ

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนและจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับรูปแบบภารกิจขององค์กร รวมถึงการคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้นเพื่อประโยชน์ในการดำเนินภารกิจขององค์กร

สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานยุทธศาสตร์องค์กร ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานยุทธศาสตร์องค์กร



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ที่มาและความสำคัญ	1
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567-2570	2
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567	3
Strategy 1 : People Capability Excellence	5
Strategy 2 : HR Foundation Enhancement	10
Strategy 3 : Strengthen Values and Corporate Cultures	12



## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567

### ที่มาและความสำคัญ

ตามที่คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2566 วันจันทร์ที่ 21 สิงหาคม 2566 ได้มีมติเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567 - 2570 แล้วนั้น

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานยุทธศาสตร์องค์กร จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรมีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567 - 2570 ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารกลยุทธ์ รวมถึงช่วยผลักดันองค์กรให้ไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลได้มีมติเห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในคราวประชุมครั้งที่ 7/2566 วันอังคารที่ 31 ตุลาคม 2566 และให้นำเสนอคณะกรรมการสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติเพื่อพิจารณา

### วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)
2. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567 – 2570
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการพัฒนาคุณภาพของผลงาน ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
4. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันต่อสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

# แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567-2570

## วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม บนพื้นฐานธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูง เป็นมืออาชีพ และมีความสุข

### Strategy 1 : People Capability Excellence

การแสวงหา พัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการสร้างผลงานที่เป็นเลิศอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจตามกลยุทธ์องค์กร

HR-S1-P1	การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของ องค์กร
HR-S1-P2	การพัฒนาทักษะและสร้างความตระหนักรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างปลอดภัยและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล
HR-S1-P3	การบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง และระบบ สืบทอดตำแหน่ง (Talent Management & Succession Plan)
HR-S1-P4	การจัดการองค์ความรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (KM & LO)
HR-S1-P5	การทบทวน Functional Competency ของบุคลากรให้ สอดคล้องสภาวะการณ์ปัจจุบัน
HR-S1-P6	การปรับปรุงพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร (HR Development Plan)

### Strategy 2 : HR Foundation Enhancement

การยกระดับกลไกการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลตลอดกระบวนการ รองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และการทำงานวิถีใหม่ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ

HR-S2-P1	การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และกระบวนการ ทำงานด้านทรัพยากรบุคคล
HR-S2-P2	การปรับปรุงพัฒนาแผนการบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Management)
HR-S2-P3	การปรับปรุงพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)
HR-S2-P4	การปรับปรุงพัฒนาระบบค่าตอบแทนแบบองค์รวม (Total Reward Management)
HR-S2-P5	การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากร บุคคล (HRIS Implementation)
HR-S2-P6	การปรับปรุงพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategies)

### Strategy 3 : Strengthen Values and Corporate Cultures

การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ให้เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุข

HR-S3-P1	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
HR-S3-P2	การส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความ โปร่งใสให้กับบุคลากร
HR-S3-P3	การพัฒนาคุณภาพชีวิต ดูแลสุขภาพจิต สุขภาพกาย เพื่อการ ทำงานอย่างมีความสุข และการมอบรางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติ
HR-S3-P4	การสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร

หมายเหตุ : Total Reward หมายถึงค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งครอบคลุมถึงเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567

โครงการ/กิจกรรม พ.ศ. 2567	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ
1. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรระดับบริหาร	3 หลักสูตร และผู้บริหารได้รับการพัฒนาร้อยละ 100	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
2. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร	25 หลักสูตร และบุคลากรได้รับการพัฒนาร้อยละ 100	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
3. โครงการพัฒนาหลักสูตรในรูปแบบ E-Learning	5 หลักสูตร	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
4. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	จำนวนบุคลากรทดสอบผ่านได้รับใบ Certificate จาก TDGA อย่างน้อย 1 หลักสูตร ร้อยละ 90	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
5. โครงการบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management)	สทน. มี Talent ไม่น้อยกว่า 10 คน	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
6. โครงการบริหารแผนผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)	สทน. สามารถเตรียม Successor ในตำแหน่งที่ต้องการได้สำเร็จ	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
7. โครงการจัดเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบ Clip VDO โดยอาศัยเทคโนโลยี AI	50 หัวเรื่อง	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
8. โครงการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง (ผู้เกษียณอายุ)	ผู้เกษียณอายุในปี พ.ศ. 2567 ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้สำคัญ ร้อยละ 100	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
9. โครงการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5 กิจกรรม	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
10. การทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร (HR Development Plan) พ.ศ. 2567-2570	คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเห็นชอบแผนฯ (ฉบับทบทวน) ภายใน ส.ค. 2567	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
11. การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ด้านทรัพยากรบุคคล	5 เรื่อง/ประเด็น	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
12. โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล ภายใต้อาณาเขตมาตรฐาน ISO 9000:2015	5 เอกสาร	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567

โครงการ/กิจกรรม พ.ศ. 2567	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ
13. การทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategics) พ.ศ. 2567-2570	คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเห็นชอบแผนฯ (ฉบับทบทวน) ภายใน ส.ค. 2567	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
14. โครงการพัฒนาแผนการบริหารอัตรากำลังคน (Workforce Planning) พ.ศ. 2568-2570	สทน. มีแผนการบริหารอัตรากำลังคน (Workforce Planning) พ.ศ. 2568-2570 ที่ชัดเจน	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
15. โครงการกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	2 กิจกรรม	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
16. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	12 เรื่อง (เดือนละ 1 ครั้ง)	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
17. โครงการกิจกรรมบุคลากรสัมพันธ์ เช่น Outing กีฬาสี ปลูกป่า ฯลฯ	4 กิจกรรม (ไตรมาสละ 1 กิจกรรม)	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
18. โครงการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัยและความโปร่งใสให้กับบุคลากร สทน.	4 กิจกรรม (ไตรมาสละ 1 กิจกรรม)	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
19. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ สทน. ในการดำเนินงาน (การประเมิน ITA ปี 2567)	ดำเนินการครบถ้วน ถูกต้องตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่ปชช. กำหนด	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
20. โครงการกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดูแลสุขภาพจิต สุขภาพกาย	7 กิจกรรม	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
21. โครงการกิจกรรมการมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร	3 กิจกรรม	ต.ค. 2566 ถึง ก.ย. 2567
22. โครงการกิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากร (Town Hall)	2 ครั้ง	Q1/Q3
23. โครงการกิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากรบรรจุใหม่	2 ครั้ง	Q1/Q3
24. โครงการสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 64 และเรื่องที่ได้รับการตอบสนองไม่น้อยกว่า 7 เรื่อง	มิ.ย. 2566 ถึง ก.ย. 2567

**แผนการดำเนินการสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้**

ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรระดับบริหาร	100,000.00				
2	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร	500,000.00				
3	โครงการพัฒนาหลักสูตรอบรมในรูปแบบ E-Learning	100,000.00				
4	โครงการทบทวน Functional Competency ของบุคลากร	- ไม่มี -				
5	โครงการบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management)	100,000.00				
6	โครงการบริหารแผนผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)	100,000.00				
7	โครงการจัดเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบ Clip VDO แบบ AI	3,050,000.00				
8	โครงการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง (ผู้เกษียณอายุ)	- ไม่มี -				
9	โครงการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	50,000.00				
10	โครงการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร (HR Development Plan) พ.ศ. 2567-2570	- ไม่มี -				
11	โครงการปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ด้านทรัพยากรบุคคล	- ไม่มี -				
12	โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลภายใต้มาตรฐาน ISO 9001:2015	- ไม่มี -				
13	โครงการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategics) พ.ศ. 2567-2570	- ไม่มี -				
14	โครงการพัฒนาแผนการบริหารอัตรากำลังคน (Workforce Planning) พ.ศ. 2568-2570	- ไม่มี -	30 ก.ย. 67			
15	โครงการกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	50,000.00				
16	โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	- ไม่มี -				
17	โครงการกิจกรรมบุคลากรสัมพันธ์ เช่น Outting กีฬาสี ปลูกป่า ฯลฯ	1,000,000.00				
18	โครงการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย และความโปร่งใสให้กับบุคลากร สทท.	20,000.00				
19	โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ สทท. ในการดำเนินงาน (การประเมิน ITA)	- ไม่มี -				
20	โครงการกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดูแลสุขภาพจิต สุขภาพกาย	100,000.00				
21	โครงการกิจกรรมการมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร	50,000.00				
22	โครงการกิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากร (Town Hall)	10,000.00				
23	โครงการกิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากรบรรจุใหม่	- ไม่มี -				
24	โครงการสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี	- ไม่มี -				
<b>รวม</b>		<b>5,230,000.00</b>				