



Strategy map ด้าน Human Resource
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

Strategy map ด้าน HR

มาก
↑
Effectiveness
Employee Legitimacy
↑
Internal Process
↑
Learning & Growth
น้อย

บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

มีเงินเดือน สวัสดิการ
ค่าตอบแทนที่
เหมาะสม

ได้รับการพัฒนาศักยภาพที่
เหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้ง
ทางเทคนิคและการบริหาร

มีความก้าวหน้าใน
อาชีพ

มี Job fulfilment, appreciation,
sense of belonging, wellness

ได้ใช้ระบบ HR ที่เข้าถึงง่าย
ทันสมัย กระชับ รวดเร็ว เป็น
ธรรม

Employee Experience and Employer Branding

Capacity

มาก

Capability

ทรัพยากรที่ใช้

Climate for change (Culture)

น้อย

Process and system

Workforce landscape
Proactive recruitment

Competency development
Talent management
Successor management

Career development
Team culture, innovative
culture

Performance mgt.
Incentive system

HR process optimisation
and proactive
HR collaboration

HR (Divisional level)

Organisational level

เครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ
(องค์การมหาชน)

การพัฒนาบุคลากรด้าน HR
ให้มีศักยภาพที่เหมาะสม

Knowledge management
IT
Leadership

Communication
Good corporate governance

Organisational Culture

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางแสดงกลยุทธ์ กิจกรรม/โครงการ และงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม/โครงการ

Strategic issues	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินงาน / งบประมาณ			
			2564	2565	2566	2567
1. Capacity	การจัดทำ workforce landscape ที่คำนึงถึงวางแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุม demand และ supply side รวมถึงการจัดทำ Gap analysis เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	การจัดทำ workforce landscape	-	-	-	-
2. Capability (Incentive system Development, Competency, career development, talent management and successors development)	2.1 ทบทวนและพัฒนาระบบ Competency และวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งหวัง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานทั้งในการสรรหา การพัฒนา การประเมินผลงาน รวมถึงการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	โครงการทบทวนและพัฒนาระบบ Competency และวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งหวัง	1,000,000	500,000	500,000	100,000
	2.2 พัฒนาระบบ Talent management รวมถึง succession planning	โครงการพัฒนาผู้มีความสามารถสูง	-	-	-	-
	2.3 เร่งรัดการปรับปรุงทางเดินสายอาชีพ รวมถึงหลักเกณฑ์ในการเติบโตของแต่ละสายงานให้เป็นไปอย่างชัดเจน	การปรับปรุงทางเดินสายอาชีพของทั้งสายงานวิชาการ สายงานบริหาร และสายงานทั่วไป	-	-	-	-



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

Strategic issues	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินงาน / งบประมาณ			
			2564	2565	2566	2567
3. Climate for change (Incentive system, culture, teamwork)	3.1 เร่งรัดการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้แข่งขันได้กับหน่วยงานเทียบเคียง รวมถึง ผลักดันระบบผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน (Pay for performance) เพิ่มเติมนอกเหนือจาก Base pay (เช่น การรับโครงการวิจัย/ การตีพิมพ์ผลงาน/ การสร้างชิ้นงานใหม่ เพิ่มเติมจากงานปกติ ให้นักวิจัย วิศวกรได้รับผลตอบแทนเพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างผลงานเพิ่มเติม)	โครงการปรับปรุงระบบจูงใจ และสร้าง culture ที่พึงประสงค์ (ค่าตอบแทน และสวัสดิการ, pay for performance, Job fulfilment, self-appreciation)	500,000	3,000,000	3,000,000	
	3.2 พัฒนาเครื่องมือ/กลไกในการสร้างให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในตัวเอง ในงาน และองค์กร (Job fulfilment & self-appreciation)	โครงการสำรวจและพัฒนา Employee engagement (Employee experience & branding)	100,000	100,000	100,000	100,000
	3.3 มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำ และการนำของผู้บริหารทุกระดับ	โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้บริหาร	2,000,000	2,000,000	2,000,000	500,000
	3.4 สร้างวัฒนธรรมและระบบการให้คุณค่า กระบวนการเรียนรู้ และการเรียนรู้จากความสำเร็จ ผิดพลาด นอกเหนือจากการให้คุณค่าผลของการปฏิบัติงาน เพื่อสร้าง knowledge silo และเรียนรู้ทั้งในส่วนความสำเร็จและความสำเร็จ ผิดพลาด	โครงการพัฒนาระบบ KM และการสร้าง Innovative, Learning Culture		1,000,000	500,000	500,000



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

Strategic issues	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินงาน / งบประมาณ			
			2564	2565	2566	2567
4. Process and system (Performance Management System, process optimisation, collaboration)	4.1 พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้โปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งหวัง เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กร	โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ (ปรับระบบประเมิน การพัฒนาผู้บริหารผู้ปฏิบัติในเรื่องการประเมินและการบริหารผลงาน การเชื่อมโยง PMS เข้ากับผลตอบแทน)	3,000,000	1,000,000		
	4.2 เชื่อมโยง PMS เข้ากับระบบผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน					
	4.3 เพิ่มศักยภาพการให้บริการของงานด้าน HR โดยการ simplify ระบบ และ กระบวนการทำงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อน ขั้นตอนที่ไม่จำเป็น (Process optimisation) รวมถึงนำระบบ IT มาใช้ในการลดขั้นตอนและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนด้าน HR	โครงการเพิ่มศักยภาพการให้บริการของงานด้าน HR	500,000	500,000	500,000	500,000
	4.4 ปรับเปลี่ยนการทำงานด้าน HRM ให้เป็นการทำงานเชิงรุกมากขึ้น					
	4.5 ร่วมผลักดันการจัดตั้ง HR networking ของหน่วยงาน องค์การมหาชนด้านการวิจัยพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		100,000	100,000	100,000	100,000



สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ
(องค์การมหาชน)

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

Strategic issues	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินงาน / งบประมาณ			
			2564	2565	2566	2567
5. HR stuffs development	พัฒนาบุคลากรภายในของ HR เพื่อสร้าง HR สทน. ที่มีความสามารถรอบด้าน	โครงการพัฒนาบุคลากรภายในของ HR เพื่อสร้าง HR สทน. ที่มีความสามารถรอบด้าน	300,000	300,000	300,000	300,000
รวม			7,500,000	8,500,000	7,000,000	2,100,000

