

วาระที่ 4.1

รายงานผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

ไตรมาส 4/2565



HR Process Optimization

เพื่อให้สอดคล้องกับการก้าวสู่ Digital Transformation ของ สทน. และเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ สถาบันและผลงานเอกสารของสถาบัน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

เพื่อสร้างระบบผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเป็น ธรรม แข่งขันได้กับหน่วยงานประเภทเดียวกัน

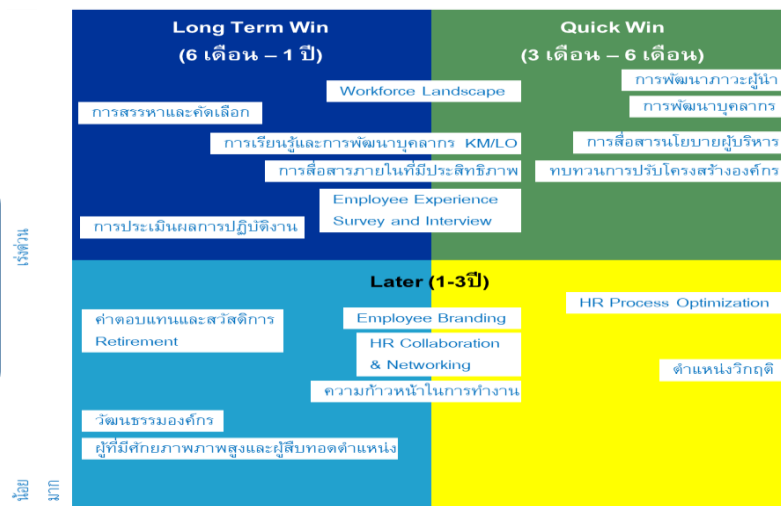
การพัฒนาบุคลากร

มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ เพื่อพัฒนาและ ยกระดับองค์ความรู้ทักษะของบุคลากร

ผู้ที่มีศักยภาพภาพสูง ตำแหน่งวิกฤติ และผู้สืบทอดตำแหน่ง

เพื่อให้สทน. สามารถใช้ระบบ competency เป็นพื้นฐานใน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้นำ รวมถึงการระบุ และพัฒนาผู้ที่มีศักยภาพสูง

แผนการดำเนินงานด้าน ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2565



วัฒนธรรมองค์กร

มุ่งส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมโดยเริ่ม ตั้งแต่ระดับทีม จนถึงระดับองค์กร

Employee Branding / HR Collaboration & Networking

เพิ่มการรับรู้ให้แก่ประชาชนในวงกว้างให้ทราบถึงชื่อเสียงสทน. เพื่ ดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงาน

การสื่อสารนโยบายผู้บริหารและการ สื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับข้อมูลที่Update และเกิดความเข้าใจใน นโยบายและแนวทางปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อส่งเสริมระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีกระบวนการ ถ่ายทอดตัวชี้วัดลงถึงระดับบุคคล

Employee Experience Survey and Interview

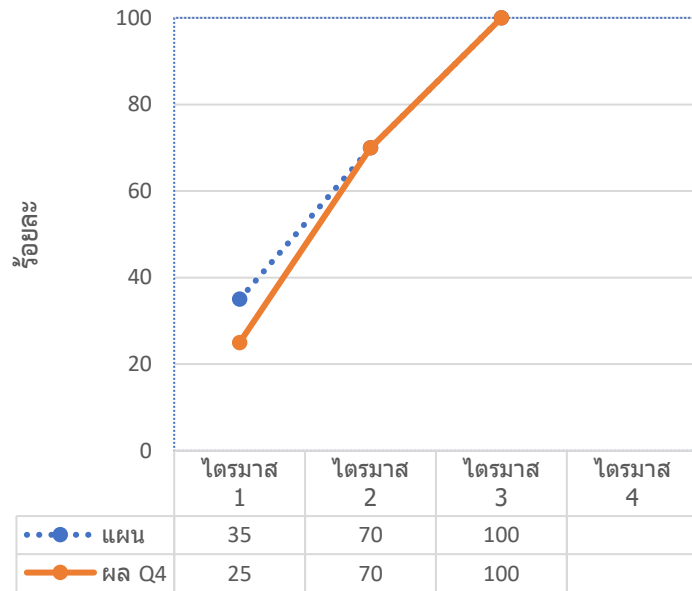
เพื่อส่งเสริมและนำผลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่มาพัฒนา ต่อยอดในการบริหารจัดการสถาบัน และสอดคล้องกับ ความ ต้องการของเจ้าหน้าที่

เส้นทางอาชีพ (Career Path)

สทน. มีแนวทางการเติบโตของสายอาชีพ มีหลักเกณฑ์ และ พร้อมกลไกหมุนเวียนบุคลากร ที่ชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ สามารถวางแผนการเติบโตในสายอาชีพรวมถึงวางแผน พัฒนาตนเองได้

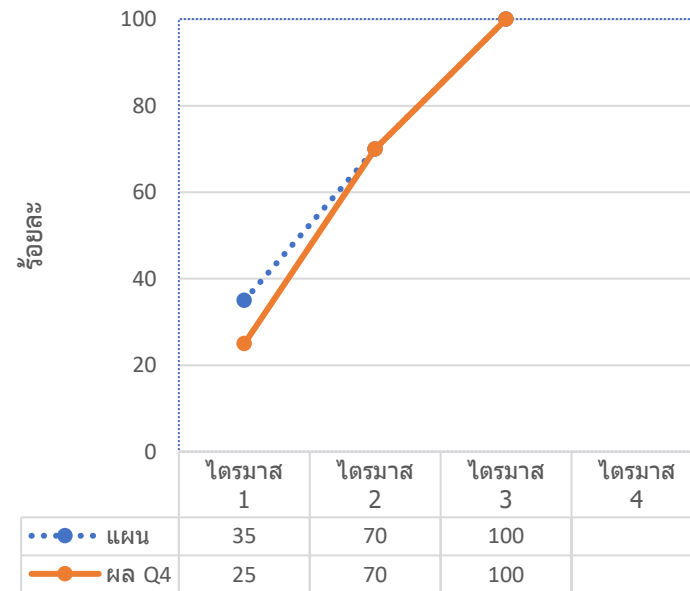
1. HR Process Optimization

1.1 การพัฒนาระบบเบิกจ่ายค่าเสี่ยงภัยทางรังสีออนไลน์



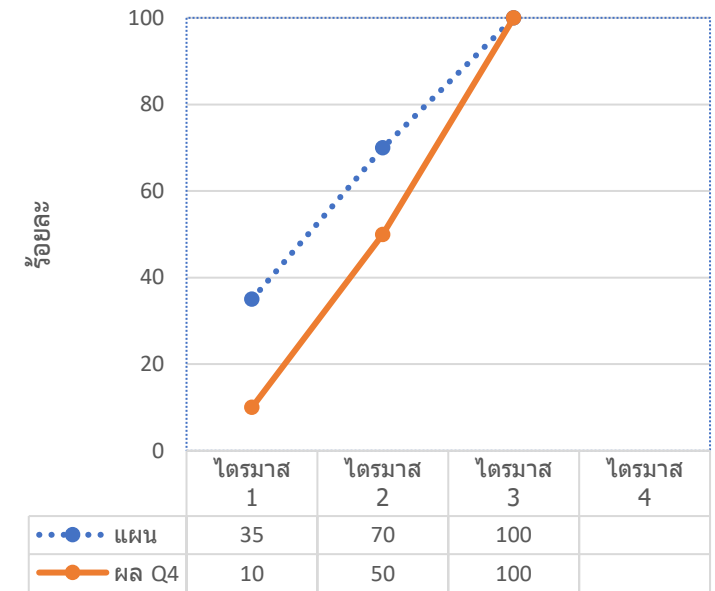
ดำเนินการเปิดใช้งานระบบเบิกจ่ายค่าเสี่ยงภัยทางรังสีออนไลน์แล้วเสร็จตั้งแต่ไตรมาส 3

1.2 การพัฒนาระบบเบิกจ่ายเงินค่าล่วงเวลาออนไลน์



ดำเนินการเปิดใช้งานระบบเบิกจ่ายเงินค่าล่วงเวลาออนไลน์แล้วเสร็จตั้งแต่ไตรมาส 3

1.3 การปรับปรุงกระบวนการงาน ทบ. ระบบ ISO

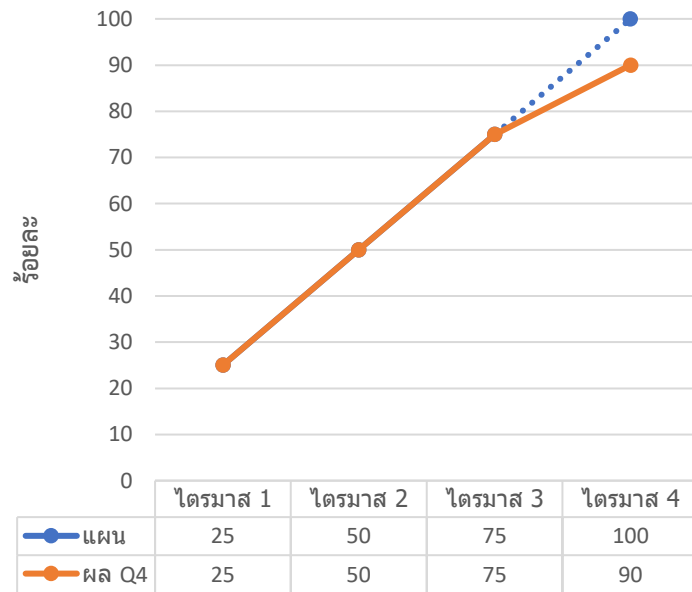


ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข WI ของกระบวนการการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน และ PM กระบวนการสรรหาคัดเลือก และประเมินผล และ PM กระบวนการอบรมและพัฒนาบุคลากรแล้วเสร็จตั้งแต่ไตรมาส 3

2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.1 การแก้ไขระเบียบสวัสดิการ เรื่องเพิ่มวงเงิน

รางวัลสำหรับเจ้าหน้าที่เกษียณอายุครบ 60 ปี



คณะกรรมการ สทท. เห็นชอบในหลักการ

เสนอร่างระเบียบผ่านคณะกรรมการกฎหมายแล้วยก

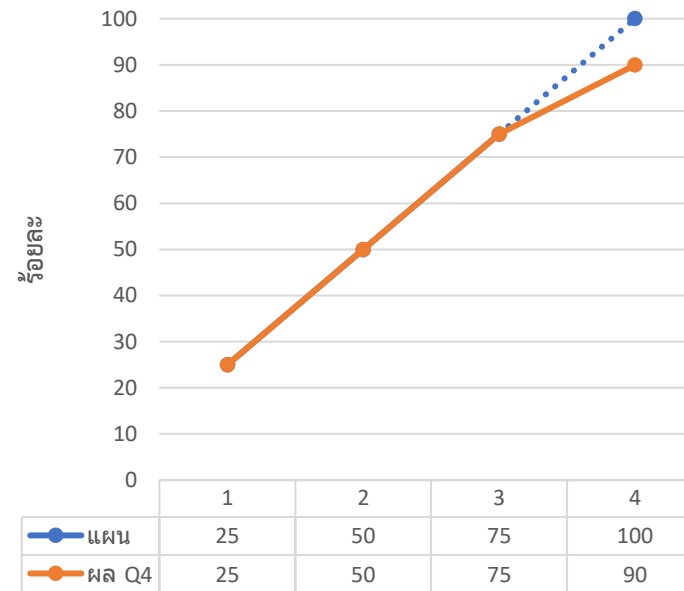
ร่างระเบียบสวัสดิการเพื่อเสนอลงนามและประกาศใช้

หมายเหตุ : ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาส 1

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2.2 การแก้ไขระเบียบสวัสดิการ เรื่องชุดปฏิบัติงาน

เจ้าหน้าที่



คณะกรรมการ สทท. เห็นชอบในหลักการ

เสนอร่างระเบียบผ่านคณะกรรมการกฎหมายแล้วยก

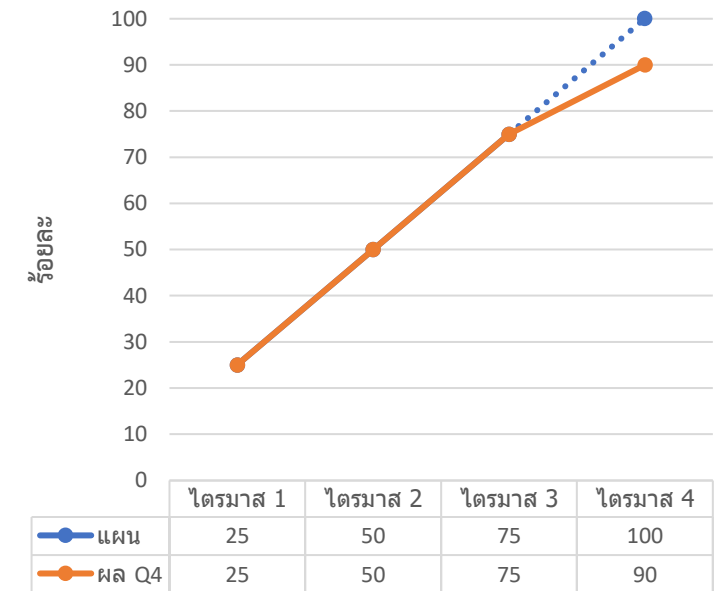
ร่างระเบียบสวัสดิการเพื่อเสนอลงนามและประกาศใช้

หมายเหตุ : ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาส 1

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2.3 การแก้ไขระเบียบสวัสดิการ เรื่องการเพิ่มอัตรา

สะสมเจ้าหน้าที่ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



คณะกรรมการ สทท. เห็นชอบในหลักการ

เสนอร่างระเบียบผ่านคณะกรรมการกฎหมายแล้ว

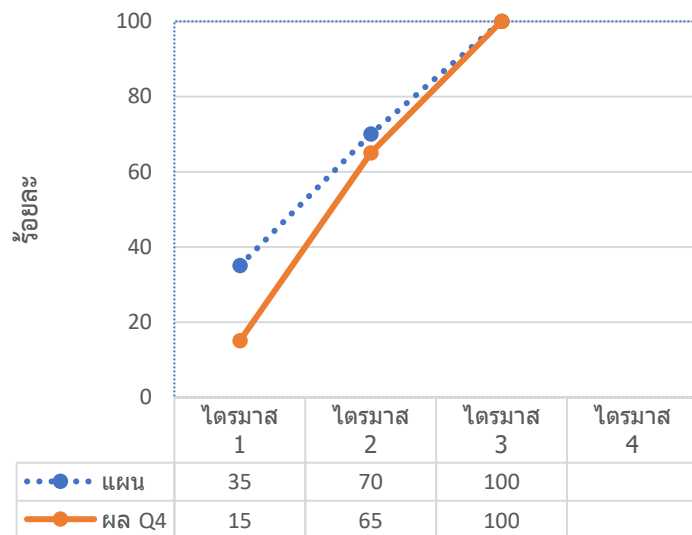
ยกร่างระเบียบสวัสดิการเพื่อเสนอลงนามและประกาศใช้

หมายเหตุ : ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาส 1

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

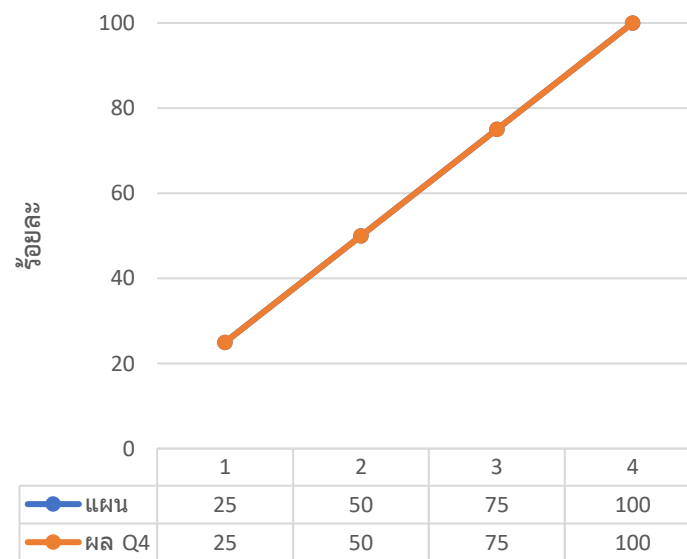
3.วัฒนธรรมองค์กร

3.1 การสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรแก่เจ้าหน้าที่ผ่าน
การฝึกอบรมและกิจกรรม Growing Proactive
Team



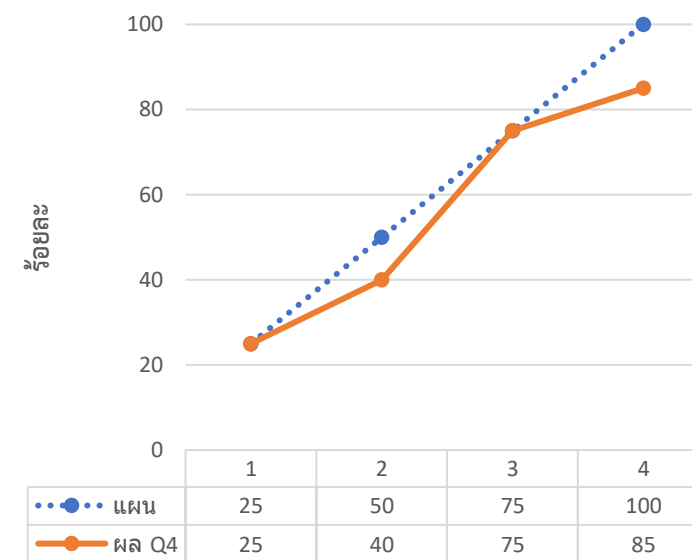
เจ้าหน้าที่ทุกระดับเข้ารับการอบรม Growing Proactive Team ครบตั้งแต่ไตรมาส 3

3.2 ปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดย
เพิ่มการประเมินด้านสมรรถนะ Competency ให้
สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร STACK



ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีพ.ศ. 2565 โดยใช้มิติด้านสมรรถนะ Competency ผ่านระบบออนไลน์แล้ว

3.3 ปรับปรุงวิธีการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน โดย
เพิ่มการประเมินด้านสมรรถนะ Competency ให้
สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร STACK



อยู่ระหว่างพัฒนาระบบออนไลน์
หมายเหตุ : ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน
ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

4. ผู้ที่มีศักยภาพภาพสูง ตำแหน่งวิฤติและผู้สืบทอดตำแหน่ง

4.1 จัดเก็บองค์ความรู้สำคัญจากผู้ลาออกและผู้เกษียณอายุในตำแหน่งสำคัญ

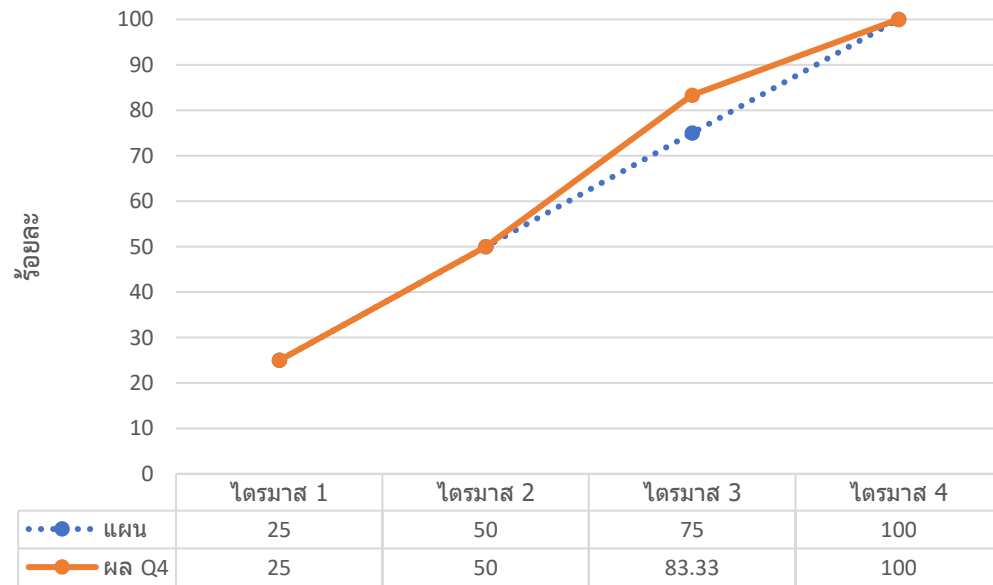
ดำเนินการครบถ้วน ดังนี้

1. ตำแหน่ง ผู้จัดการศูนย์ไอโซโทปรังสี
2. ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ / ศน. (แมลงวันผลไม้)
3. ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมนิวเคลียร์ / ศป. (เครื่องปฏิกรณ์)
4. ตำแหน่ง วิศวกรนิวเคลียร์ชำนาญการพิเศษ / ศป. (เครื่องปฏิกรณ์)



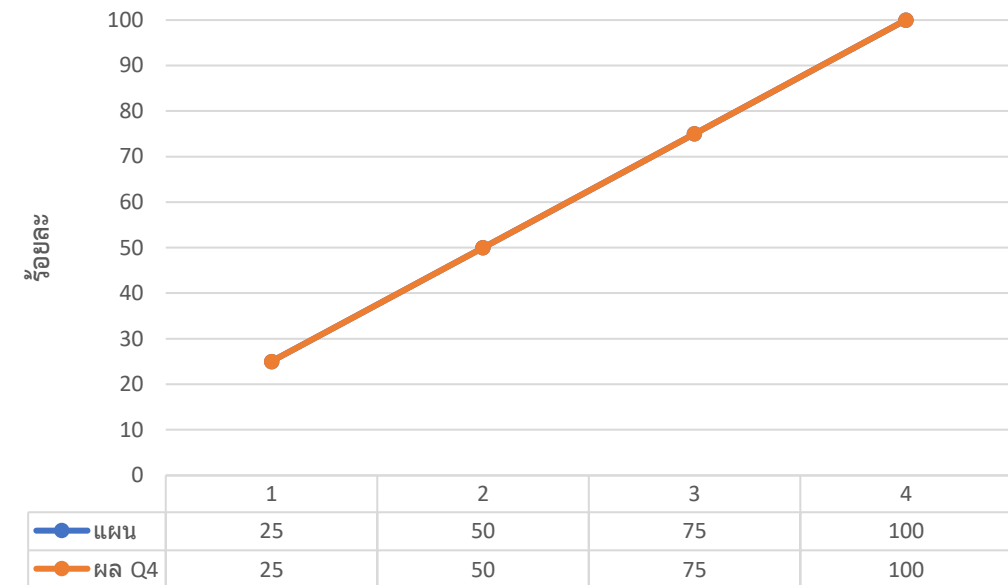
5. Employee Branding / HR Collaboration & Networking

5.1 การสื่อสารผ่านวารสาร HR-Variety



วารสาร HR-Variety ครบ 6 เล่ม (1 เล่ม ต่อ 2 เดือน)

5.2 การสื่อสารผ่าน TINT Newsletter

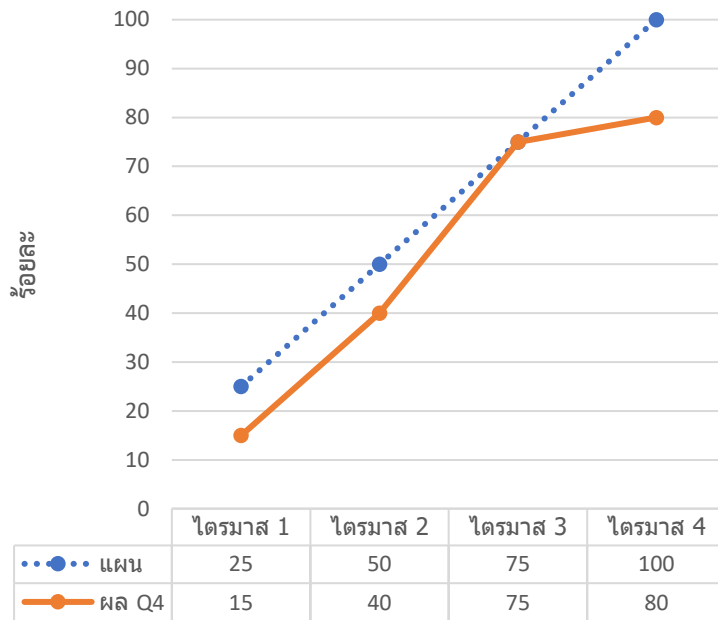


TINT Newsletter จัดทำทุกเดือน



6. เส้นทางอาชีพ (Career Path)

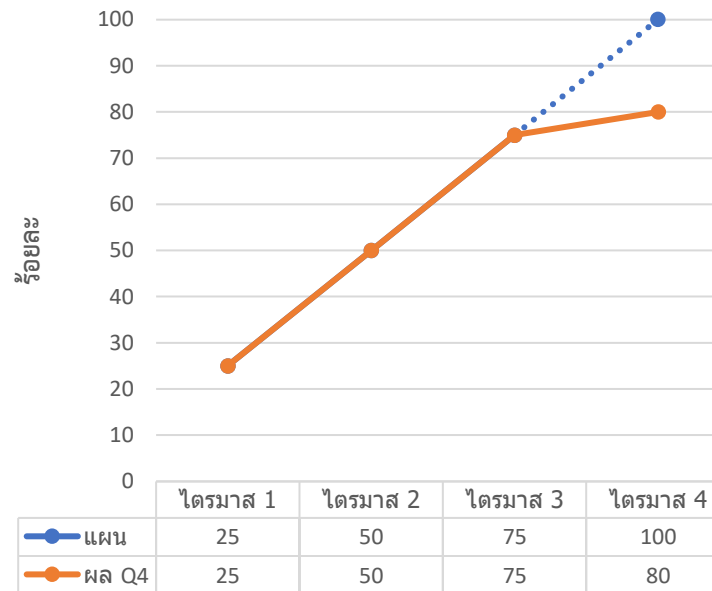
6.1 การปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ
เลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ในสายวิชาการ



คณะกรรมการ สทท. เห็นชอบในหลักการ
อยู่ระหว่างร่างระเบียบสวัสดิการเพื่อเสนอลงนามและ
ประกาศใช้

หมายเหตุ : ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาส 2
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

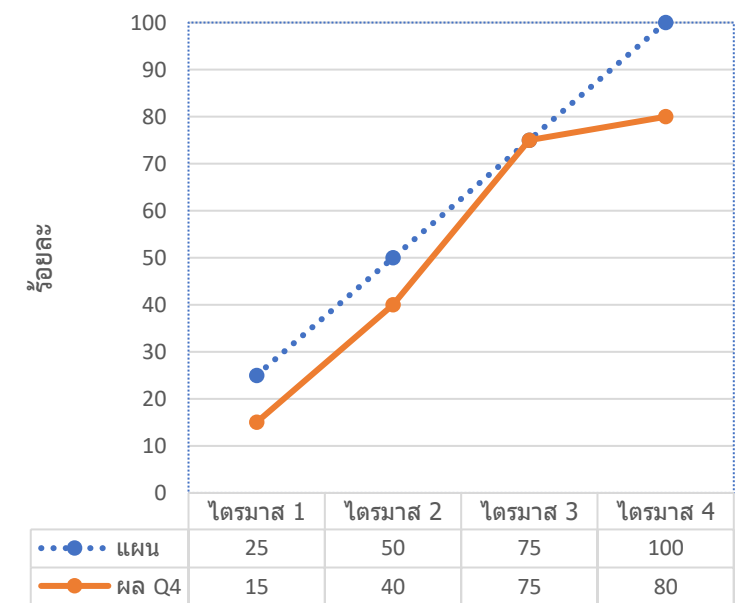
6.2 การปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ
เลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ในสายสนับสนุน



คณะกรรมการ สทท. เห็นชอบในหลักการ
อยู่ระหว่างร่างระเบียบสวัสดิการเพื่อเสนอลงนามและ
ประกาศใช้

หมายเหตุ : ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาส 2
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

6.3 การปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ
เลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ในสายเทคนิค

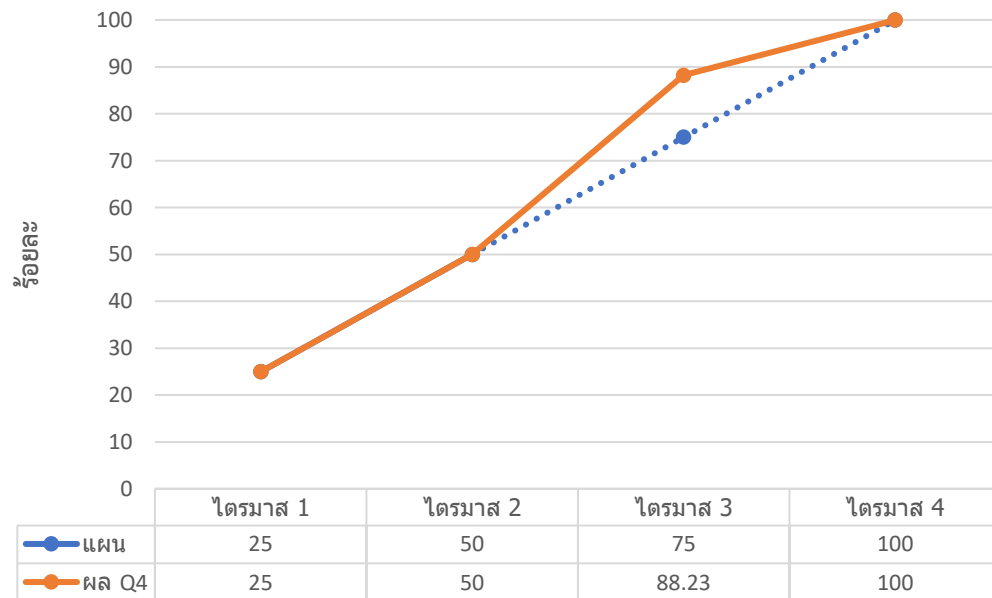


คณะกรรมการ สทท. เห็นชอบในหลักการให้เพิ่มกลุ่ม
ตำแหน่งงาน อยู่ระหว่างการจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อน
ระดับเพื่อขออนุมัติจาก คณะอนุกรรมการบริหารงาน
บุคคล และ คกก. สถาบันฯ

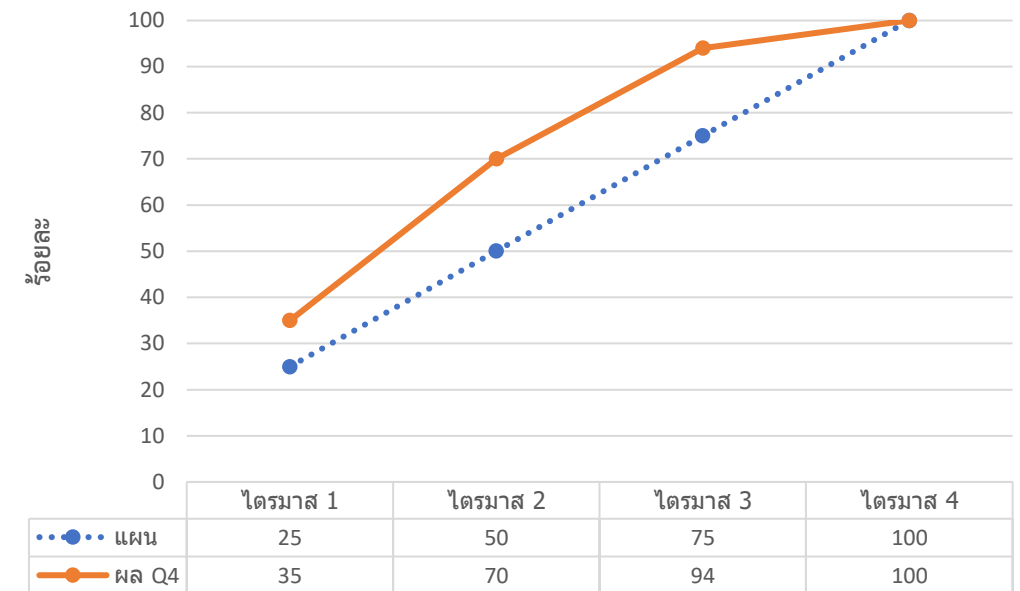
หมายเหตุ : ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาส 2
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

7. การพัฒนาบุคลากร

7.1 การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามแผนประจำปี



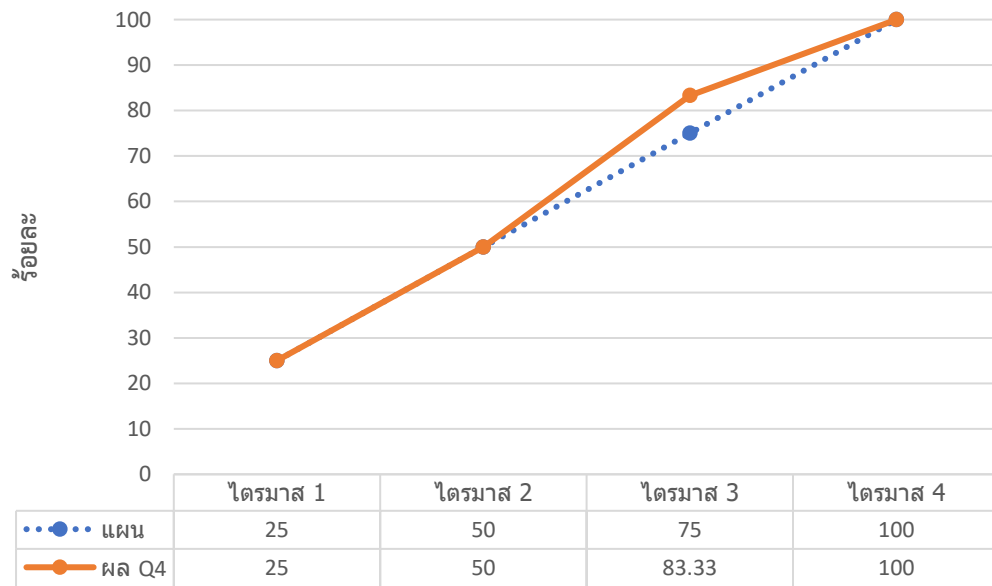
7.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะ



อบรมตามแผนประจำปี ครบ 17 หลักสูตรตามแผนประจำปี พ.ศ. 2565

8. การสื่อสารนโยบายผู้บริหารและการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ

8.1 การสื่อสารผ่านวารสาร HR-Variety



8.2 การจัดกิจกรรม Town Hall

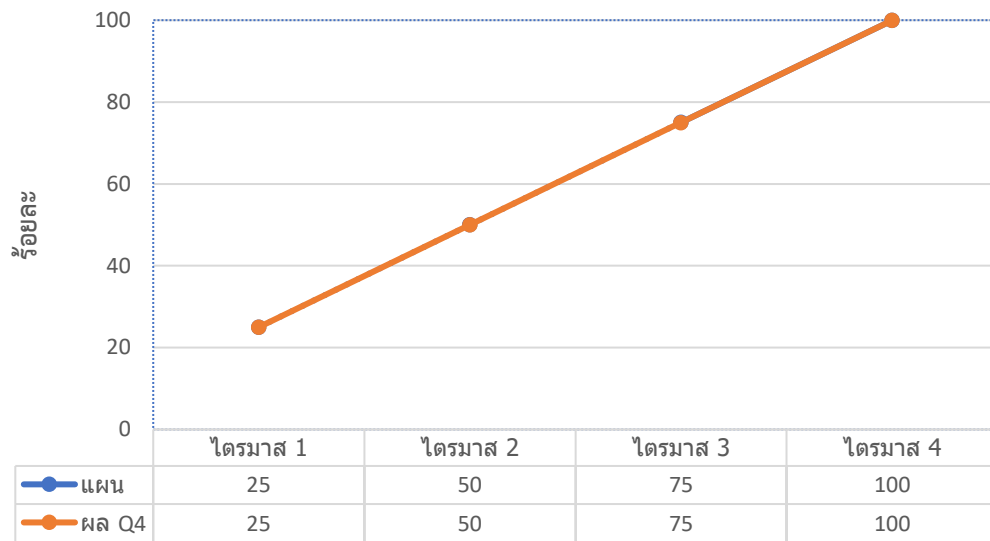
จัดกิจกรรม Town Hall ประจำปี 2566 1 ครั้ง

วารสาร HR-Variety จัดทำ 6 เล่ม จาก 6 เล่ม (1 เล่ม ต่อ 2 เดือน)



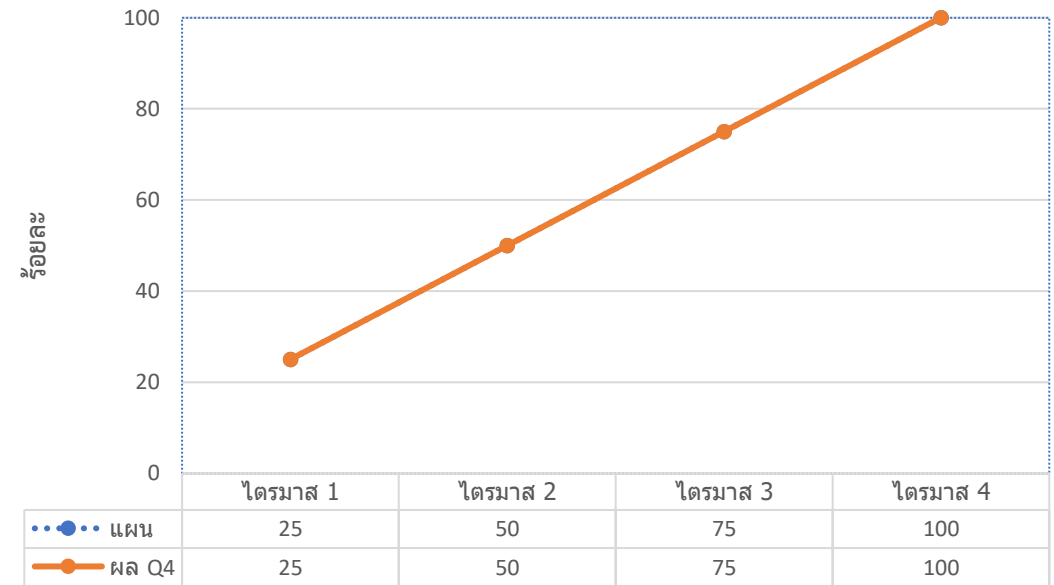
9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

9.1 การปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยเพิ่มการประเมินด้านสมรรถนะ Competency ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร STACK



ประกาศใช้ประกาศ สทท. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ ประเมิน และเกณฑ์การวัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2565 วันที่ 23 ส.ค. 2565

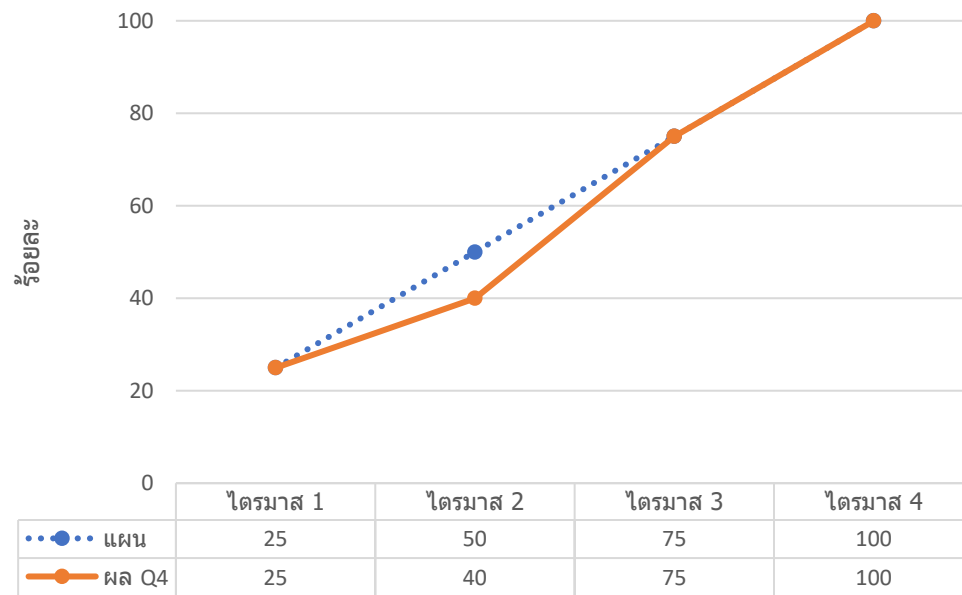
9.2 การปรับปรุงระบบสารสนเทศการประเมินผลการปฏิบัติงานออนไลน์ (i-Huris)



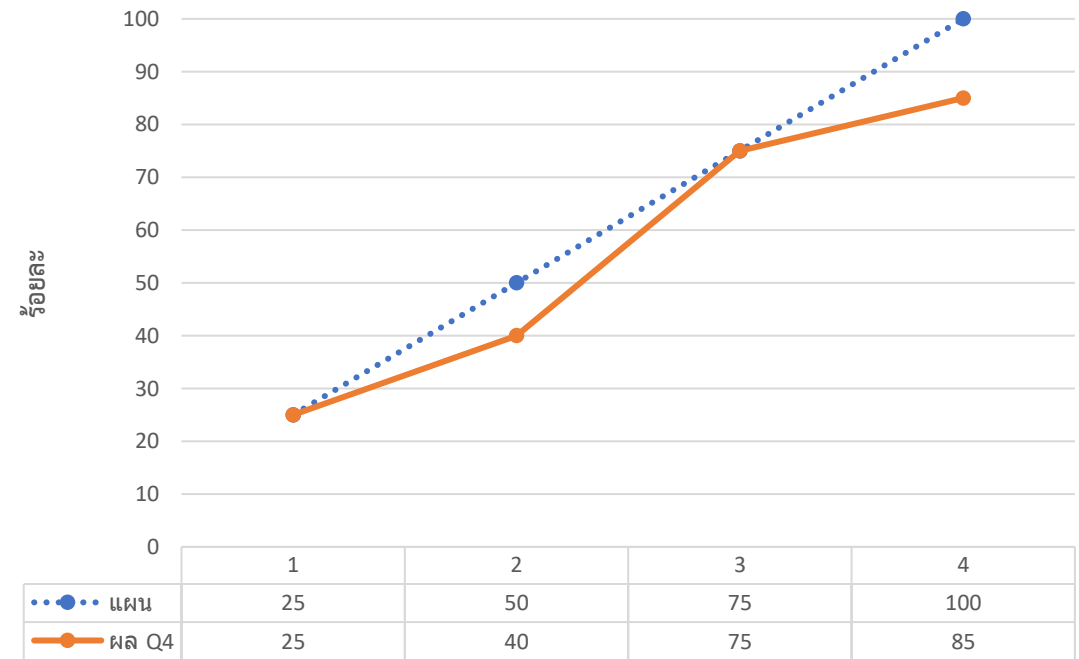
ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี พ.ศ. 2565 โดยใช้มิติด้านสมรรถนะ Competency ผ่านระบบออนไลน์แล้ว

9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

9.3 การปรับปรุงวิธีการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน โดย
เพิ่มการประเมินด้านสมรรถนะ Competency ให้สอดคล้อง
กับวัฒนธรรมองค์กร STACK



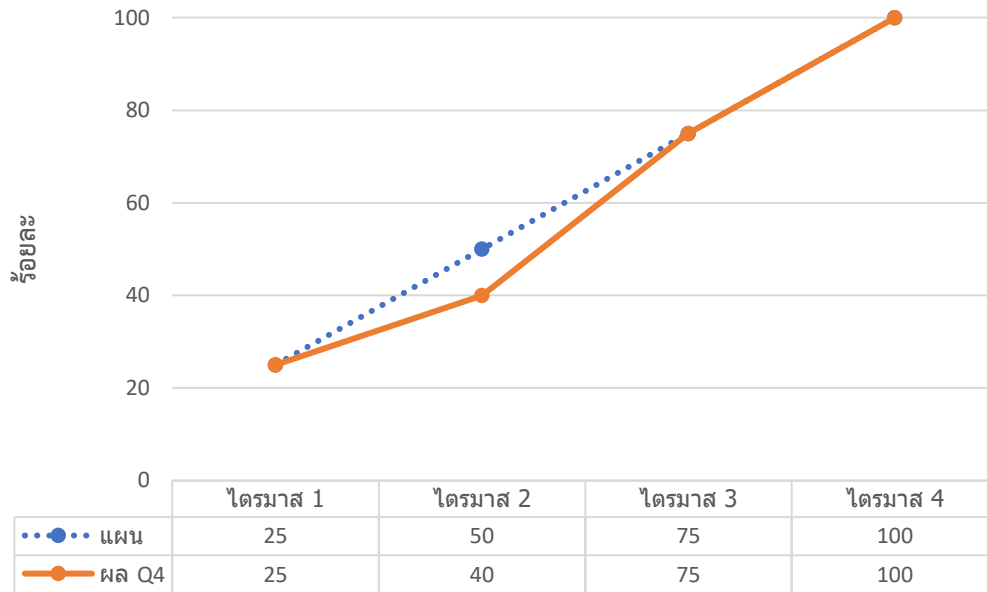
9.4 ปรับปรุงระบบสารสนเทศการทดลองการปฏิบัติงานออนไลน์
(i-Huris)



อยู่ระหว่างการพัฒนาบบออนไลน์
หมายเหตุ : ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน
ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

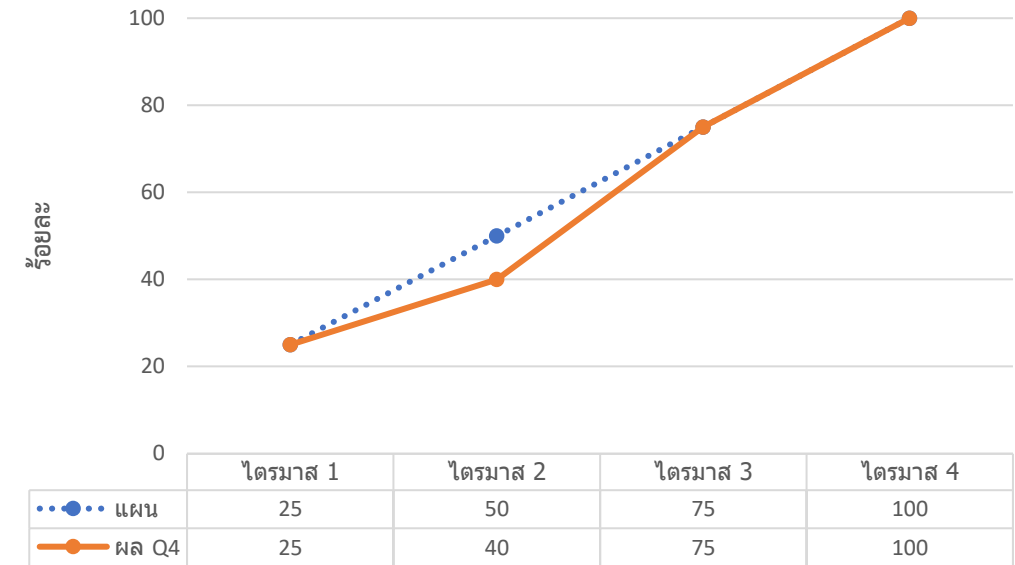
10. Employee Experience / Survey and Interview

10.1 การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายใน



ดำเนินการสำรวจ เก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ประมวลผล เรียบร้อยแล้ว
หมายเหตุ : ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับความพึงพอใจภายใน ร้อยละ 78.24

10.2 การสำรวจคุณภาพชีวิตบุคลากร สทน. / Employee Engagement



ดำเนินการสำรวจ เก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ประมวลผล เรียบร้อยแล้ว
หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน ร้อยละ 67.53

1. ปัญหา/อุปสรรคข้อเสนอแนะ – ไม่มี

2. ข้อเสนอแนะ - ไม่มี

