

# แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์  
และเทคโนโลยี (สสวท.)  
ปีงบประมาณ 2562 – 2565



ตุลาคม 2561

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)  
ปีงบประมาณ 2562 – 2565**

- ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล
- ส่วนที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ แนวคิด นโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท. ปีงบประมาณ 2562- 2565
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลบุคลากร สสวท.
- ส่วนที่ 4 กรอบการดำเนินงานและความเชื่อมโยงกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท. ปีงบประมาณ 2562- 2565
- ส่วนที่ 5 แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท. ปีงบประมาณ 2562- 2565

# ส่วนที่ 1

## หลักการและเหตุผล

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มีภารกิจและความรับผิดชอบหลักสำคัญด้านงานการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) และงานด้านการพัฒนางานองค์กร (Organization Development)

### งานบริหารทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบงาน

1. วางแผน กำหนดกรอบนโยบายและแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน
2. กำหนดตำแหน่งงาน วางแผนอัตรากำลัง ดำเนินการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้ายและเลื่อนตำแหน่งพนักงาน รวมถึงจัดทำทะเบียนประวัติพนักงานให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
3. ปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงดำเนินการการจ่ายเงินเดือน และการเบิกจ่ายสวัสดิการ
4. ดำเนินการและบริหารจัดการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีในหมู่พนักงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
6. เสนอแนะ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับวินัย และระเบียบพนักงาน กับหน่วยงานต่างๆ ของสถาบัน รวมถึงติดตามให้พนักงานปฏิบัติตามข้อบังคับวินัยที่กำหนด และดำเนินงานตามขั้นตอน เกี่ยวกับระเบียบ คำสั่ง และวินัย

### งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบงาน

1. วางแผน กำหนดกรอบนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะความสามารถ (Competency) ที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของสถาบัน
2. บริหารจัดการและดำเนินการเกี่ยวกับระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา ทั้งในและนอกประเทศ เพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรของสถาบัน
3. ติดตามและประเมินผล เพื่อให้ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
4. ให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารและพนักงาน

### งานพัฒนางานองค์กร รับผิดชอบงาน

1. วางแผนและดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมที่จะมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร
2. ประสานการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility: CSR )
3. ประสานการดำเนินงานกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกับสโมสรพนักงาน
4. ริเริ่มและดำเนินการ พัฒนา และบริหารฐานข้อมูล และองค์ความรู้ทางการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
5. เผยแพร่ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการให้มีการใช้องค์ความรู้ของสถาบันอย่างแพร่หลาย
6. สนับสนุนและผลักดันให้มีการนำองค์ความรู้ของสถาบันไปใช้ประโยชน์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง

ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ สสวท. พ.ศ. 2562 – 2564 ที่ให้ความสำคัญกับการบริหาร การพัฒนาและการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร โดยในยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มการยอมรับ สสวท.ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของเยาวชนให้ทันสมัย โดยประกอบด้วยตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ

1. ร้อยละบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในสายงาน และสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้
2. จำนวนนวัตกรรม ผลงานทางวิชาการ หรือทรัพย์สินทางปัญญา (IP) ที่สร้างจากบุคลากร สสวท.
3. จำนวนระบบบริหารจัดการและบริการในรูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีคุณภาพ

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดดังกล่าว ซึ่งจะทำให้ได้ชัดเจนว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยประการสำคัญในการชี้วัดให้เห็นความสำเร็จขององค์กร การกำหนดแผนการบริหารและนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน จะเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้บรรลุยังเป้าหมายที่วางไว้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรจึงได้จัดทำแผนงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ปีงบประมาณ 2562 – 2565 ขึ้น โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร และได้เชื่อมโยงกับนโยบาย และแนวทางในการดำเนินการจากปัจจัยภายใน (Internal Factor )และปัจจัยภายนอก (External Factor) ดังนี้

**นโยบายและแนวทางในการดำเนินการ (ปัจจัยภายนอก) ประกอบด้วย**

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)
2. แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)
3. เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร
4. การประเมินองค์กรมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ โดย สำนักงาน ก.พ.ร.
5. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาล

ดิจิทัล สำนักงานข้าราชการพลเรือน

6. ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21

**นโยบายและแนวทางในการดำเนินการ (ปัจจัยภายใน) ประกอบด้วย**

1. ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มการยอมรับ สสวท. ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของเยาวชนให้ทันสมัย
2. ผลการประเมินองค์กรองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2555-2560 โดย บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
3. ผลการประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะบริหาร และสมรรถนะกลุ่มงานของผู้บริหารและพนักงาน ประจำปีงบประมาณ 2560
4. ผลการสำรวจการฝึกอบรมและพัฒนา และความต้องการพัฒนาตนเอง ประจำปีงบประมาณ 2561 ของผู้บริหารและพนักงาน สสวท.

5. กรอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน ของ สสวท.

โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับวางแผนเพื่อจัดทำแผนการบริหารและนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลของ สสวท. ดังนี้

### 1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)

-ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

-ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม

โดยมีจุดเน้นและประเด็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

การพัฒนา นวัตกรรม และการนำมาใช้ในการเป็นปัจจัยขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติเพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศในทุกด้าน โดยมุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา นวัตกรรม เพื่อนำมาทำสิ่งใหม่ให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมที่เป็นผลิตภัณฑ์หรือด้านการผลิต

การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของคน มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยเพื่อวางรากฐานให้เป็นคนมีคุณภาพในอนาคต มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

การเตรียมพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคต อย่างสำคัญ

การยกระดับการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกระดับและยกระดับการเรียนรู้

### 2. แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)

จุดมุ่งหมายสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ คือ การมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา และการศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างงานได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งความเป็นพลวัต เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึง (Access) ความเท่าเทียม (Equity) คุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) ในระยะ 15 ปีข้างหน้า โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง คือ

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาลักสูตร การเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

2. ยุทธศาสตร์ยกระดับคุณภาพ มาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

3. ยุทธศาสตร์ผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม รองรับความต้องการของตลาดงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัล

### 3. เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

เน้นการปฏิบัติการด้านบุคลากรที่สำคัญ การปฏิบัติการต่าง ๆ ที่มุ่งไปสู่การสร้างและคงไว้ซึ่ง สภาพแวดล้อมของการทำงาน ที่ให้ผลการดำเนินการที่โดดเด่น และมุ่งไปสู่การสร้าง ความผูกพันของบุคลากร ของส่วนราชการ เพื่อให้บุคลากรและองค์การปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อสนับสนุนให้การจัดการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องไปแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์โดยรวม ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร : ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และบรรยากาศการทำงานของบุคลากร

2. ความผูกพันของบุคลากร : ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การประเมินความผูกพันของบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร

#### 4. การประเมินองค์กรมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ โดย สำนักงาน ก.พ.ร.

องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Base)

องค์ประกอบที่ 5 ศักยภาพในการเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศตามแผนหรือนโยบายระดับชาติ นโยบายของรัฐบาล ประกอบกับผลการประเมินโดยองค์กรภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งมีตัวชี้วัดบังคับ คือ การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรขององค์การมหาชนแบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2561-2565) โดยอย่างน้อยประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

- การพัฒนาระบบการให้บริการขององค์การมหาชนเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูงสุด (Beyond Customer Expectation)
- การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547
- การลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐ อาทิ เพิ่มรายได้ขององค์การมหาชน เป็นต้น
- การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์การมหาชน
- การพัฒนาบุคลากรขององค์การมหาชนเพื่อพร้อมรับการเป็นองค์การมหาชน 4.0 และการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

#### 5. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล สำนักงานข้าราชการพลเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยมีการกำหนดแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน 3 กลุ่ม ได้แก่

1. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานรวมถึงบุคลากรภาครัฐ ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างคุณค่าสินค้าและบริการได้เท่าทันความต้องการของผู้รับประโยชน์

2. การพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รองรับเทคโนโลยีใหม่ในอนาคต ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

3. การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของรัฐ ให้มีความเข้าใจและสามารถวางแผนยุทธศาสตร์ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจขององค์กรที่สอดคล้องกับสถาปัตยกรรมองค์กรของหน่วยงาน ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กรและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย 5 มิติการเรียนรู้ 7 กลุ่มทักษะ ดังนี้  
**มิติที่ 1** รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น ประกอบด้วย 1 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)

**มิติที่ 2** เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน ประกอบด้วย 1 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set)

**มิติที่ 3** ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา ประกอบด้วย 2 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ ยกกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set)

**มิติที่ 4** ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร ประกอบด้วย 2 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการและ การบริหารกลยุทธ์ (Project and Strategic Management Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านผู้นำ ดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set)

**มิติที่ 5** ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation Skill Set)

ทั้งนี้กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐาน การจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set) เป็นกลุ่มทักษะพื้นฐานที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา

## 6 . ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 (โดย ศ. น.พ.วิจารณ์ พานิช)

ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้ 3R x 7C ดังนี้  
3R คือ Reading (อ่านออก), (W)Riting (เขียนได้), และ (A)Rithmetics (คิดเลขเป็น)  
7C ได้แก่

- Critical Thinking and Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา)
- Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม)
- Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์)
- Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ)
- Communications, Information, and Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ)
- Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)
- Career and Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

7. ยุทธศาสตร์ที่ 5 ของ สสวท. ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มการยอมรับ สสวท.ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของเยาวชนให้ทันสมัย

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในสายงาน และสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้
2. สสวท.เป็นองค์กรแห่งคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการและบริการในรูปแบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย

## โครงการหลัก

1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ
2. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการ สสวท. ทุกมิติ ให้มีมาตรฐานเทียบเคียงเกณฑ์ TQA

## 8. ผลการประเมินองค์กรองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2555-2560 โดย บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

จากความคิดเห็นของ บุคลากร สสวท. ที่ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และมีความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับด้านทรัพยากรบุคคล สามารถสรุปเป็นประเด็นเพื่อนำมาสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาบุคลากร สสวท. ได้โดยมีความคิดเห็นในหัวข้อต่างๆ ดังนี้

ในด้านสมรรถนะหลัก บุคลากร สสวท. มีความคิดเห็น

- การทำงานเป็นทีม – การสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกระดับทำงานเป็นทีม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง เพื่อความสำเร็จขององค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน
- ทุกหน่วยงานควรมีแนวทางหรือ Flow Chart ในการทำงานที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรทราบทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้การประสานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมีความคล่องตัว
- การปรับปรุง/จัดทาระเบียบข้อบังคับ และขั้นตอนการทำงานให้มีมาตรฐาน และคล่องตัวในการทำงาน (เช่น การเงิน การคลัง พัสดุ) สามารถปฏิบัติได้จริง ให้มีความทันสมัย และขั้นตอนการทำงานให้มีความยืดหยุ่น พร้อมทั้งสื่อสารให้บุคลากรทราบทั่วทั้งองค์กร

ในด้านสมรรถนะด้านบริหาร บุคลากร สสวท. มีความคิดเห็น

- การมอบหมายงาน - การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่
- การสื่อสาร - การสื่อสารภายในองค์กรที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน / สสวท. มีการสื่อสารสองทางที่มีประสิทธิภาพ
- การเป็นผู้นำ - ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี และบริหารงานอย่างเป็นระบบด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ยุติธรรม มีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องดำเนินการ และวางแผน วัตถุประสงค์ของงานให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของท่าน

ในด้านการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สสวท. บุคลากร สสวท. มีความคิดเห็น

- ควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร  
ความคิดเห็นอื่นๆ ได้แก่
- การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- องค์กรควรมี HR Master Plan สำหรับพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร เช่น แผนการสืบทอดตำแหน่ง เนื่องจากปัจจุบันบางหน่วยงานยังขาดหัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจในการบริหารและตัดสินใจ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล การอบรมเฉพาะด้าน เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นต้น บุคลากรที่แสดงความคิดเห็นให้เหตุผลว่า องค์กรควรมีการวางแผนหาคนทดแทนเมื่อมีผู้ลาออก หรือผู้เกษียณอายุ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- การทำงานใน สสวท. ควรมีความยืดหยุ่น เพื่อทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตและการทำงาน (Work-life balanced)



## 9. ผลการประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะบริหาร และสมรรถนะกลุ่มงานของผู้บริหารและพนักงาน ประจำปีงบประมาณ 2560

จากความเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้ทำการประเมินสมรรถนะของพนักงานนั้น สามารถสรุปเป็นประเด็นเพื่อนำมาสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาบุคลากร สสวท. ได้หัวข้อต่างๆ ดังนี้

ในด้านสมรรถนะหลัก มีความคิดเห็น

- ควรนำนวัตกรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำมาใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบ
- การทำงานเป็นทีม - ควรเน้นเรื่องการสื่อสารกับทีมเพื่อให้มีการรับรู้ร่วมกันและทำงานเป็นทีมได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเรียนรู้ร่วมงานกับหน่วยงานต่างๆ การพัฒนาเรื่องบทบาทในการทำงานเป็นทีม การทำงานกับเครือข่าย สร้างทีมงาน
- ควรวางกรอบเวลาและกำหนดแนวทางที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ให้เกิดความล่าช้า
- การทำงานตามกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ สสวท.
- การวิเคราะห์ระบบงาน - ประเด็นการวิเคราะห์งานทั้งระบบ ให้เห็นทุกแง่มุมของระบบ และปัญหา

ในด้านสมรรถนะด้านบริหาร มีความคิดเห็น

- การสอนงาน การถ่ายทอดงาน พนักงานควรฝึกฝนและเรียนรู้งานที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มความชำนาญในการปฏิบัติงาน และสามารถสอนงานให้แก่รุ่นน้องได้
- การบริหารความเสี่ยง
- การบริหารจัดการ-วางแผนการทำงาน
- การเรียนรู้งาน การสังเกต
- Project management

ในด้านสมรรถนะตามกลุ่มงาน มีความคิดเห็น

- ความรู้เกี่ยวกับระเบียบพัสดุเพิ่มเติม ควรถ่ายทอดประสบการณ์ของตนเองอย่างเป็นระบบ และศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบพัสดุเพิ่มเติม
- วิชาชีพการตรวจสอบ

ความคิดเห็นอื่นๆ

- การเขียน KM หาแนวทางถ่ายทอดงานที่รับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อช่วยกันทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ศึกษารูปแบบและแนวทางการทำงานของ สสวท. เพิ่มขึ้นเพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น
- ควรเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถรอบรู้งานที่หลากหลายและสอนงานได้ และเป็นบุคลากรหลักขององค์กรทดแทนรุ่นพี่ต่อไป

## 10. ผลการสำรวจการฝึกอบรม พัฒนา และความต้องการพัฒนาตนเอง ประจำปีงบประมาณ 2561 ของผู้บริหาร และพนักงาน สสวท.

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรได้จัดทำแบบสำรวจออนไลน์ เพื่อสอบถามผู้บริหารและพนักงานทุกระดับในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาประจำปี 2561 รวมถึงนโยบายของผู้บริหารที่มอบหมายให้ผู้บริหารระดับกลางและสูงให้ข้อเสนอแนะด้านความต้องการด้านการพัฒนา ซึ่งสามารถรวบรวมและสรุปประเด็นหลักๆด้านความต้องการการพัฒนาได้ดังนี้

### ด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency )

พนักงานเห็นว่า สสวท.ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะหลัก โดยความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Synergy) และรองลงมา คือ การมุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation)

### ด้านสมรรถนะบริหาร (Managerial Competency)

พนักงานกลุ่มบริหารเห็นว่า สสวท.ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะบริหาร โดยสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการบริหารคน (People Management) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) ซึ่งหลักสูตรที่สนใจเข้าร่วมการพัฒนา แบ่งเป็น

#### 1. ด้าน People Skills ประกอบด้วย

- การบริหารทรัพยากรบุคคล
- การบริหารจัดการและจิตวิทยาการบริหารงานบุคคล
- ภาวะความเป็นผู้นำ
- Coaching & Mentoring
- Team Collaboration Strategy
- การบริหารความขัดแย้ง

#### 2. ด้าน Managerial Skills ประกอบด้วย

- การบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ การวางแผนและการจัดการเชิงยุทธศาสตร์
- การแก้ปัญหาและตัดสินใจ
- การบริหารภาวะที่มีความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- การเจรจาต่อรอง
- การบริหารจัดการ จิตวิทยาและการวิเคราะห์
- ทักษะการนำเสนองาน

#### 3. ด้าน Technical Skills ประกอบด้วย

- ระเบียบว่าด้านการเงิน การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
- เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน
- การคิดนอกกรอบเพื่อสร้างนวัตกรรม
- การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร
- การพัฒนาทักษะการสื่อสาร
- Marketing Skills in Social Media Era/การบริหารการตลาด

## ด้านสมรรถนะกลุ่มงาน (Functional Competency)

พนักงานกลุ่มวิชาการ มีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะกลุ่มงานในด้านการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรม ด้านการเรียนการสอน และด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตนเอง

พนักงานกลุ่มอำนวยการ มีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะกลุ่มงานในด้านการให้บริการด้านเทคนิคในการจัดการงาน และด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตนเอง

### 11. กรอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานของ สสวท.

คณะทำงานพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สสวท. ได้ร่วมกันจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานของ สสวท. ซึ่งการพัฒนาจะครอบคลุมสมรรถนะย่อย ดังนี้

1. **ด้าน Skills & Literacy** ประกอบด้วย 21st Century Skills ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ ICT ในชีวิตประจำวัน และ Digital Citizenship (พลเมืองดิจิทัล)
2. **ด้าน Security** ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัยทางด้าน ICT และกฎหมาย ICT ที่ควรรู้ เพื่อสร้างความตระหนักให้กับพนักงาน สสวท.
3. **ด้าน Software** ประกอบด้วย การใช้ Software เพื่อการทำงานและบริหารจัดการ

## ส่วนที่ 2

### วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ แนวคิด นโยบาย เป้าหมาย

### และโครงการหลักของแผนการบริหาร

### และพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท.

### ปีงบประมาณ 2562- 2565

#### สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

- **วิสัยทัศน์ สสวท.**

สสวท. เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง ทำหน้าที่ชี้ทิศทาง ประสาน และส่งเสริมเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีทั้งในและนอกสถานศึกษา ให้นักเรียนพัฒนาตามศักยภาพขึ้นเป็นประชากรที่มีความรู้ นักวิชาชีพฐานดี และ นักวิทยาศาสตร์ชั้นนำต่อไป

- **ยุทธศาสตร์**

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ของ สสวท. ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มการยอมรับ สสวท. ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของเยาวชนให้ทันสมัย

- **เป้าประสงค์**

1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในสายงาน และสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้
2. สสวท. เป็นองค์กรแห่งคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการและบริการในรูปแบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย

- **โครงการหลัก**

1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ
2. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการ สสวท. ทุกมิติ ให้มีมาตรฐานเทียบเคียงเกณฑ์ TQA

#### ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

- **วิสัยทัศน์ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร**

ทรัพยากรบุคคลของ สสวท. มีศักยภาพและสมรรถนะสูง มีจริยธรรม คุณธรรมและธรรมาภิบาล ตลอดจนมีความสุขในการปฏิบัติงาน

## ● พันธกิจฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

1. พัฒนาและวางระบบการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพสูง
2. พัฒนาและส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความทันสมัย มีความคิดเชิงนวัตกรรม และมีความรอบรู้ในบริบทของงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาและส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคล มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และได้รับสวัสดิการ ตลอดจนประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม

## ● วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ สสวท.มีบุคลากร ที่เหมาะสม เพียงพอต่อการดำเนินงานตามนโยบายและแผนปฏิบัติงาน 5 ปี และแผนระยะยาว ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
2. เพื่อให้ตำแหน่งงานของ สสวท. แต่ละตำแหน่งมีทรัพยากรบุคคลประจำที่มีคุณภาพสูง เพียงพอที่จะทำให้งานในตำแหน่งนั้น ๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทรัพยากรบุคคลของ สสวท. จะได้รับการจัดสรรให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยมีการทบทวนความเหมาะสม เพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
3. เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของ สสวท. มีคุณภาพชีวิต และอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม เป็นธรรม สามารถเทียบเคียงและแข่งขันได้กับองค์กรชั้นนำที่มีลักษณะงานคล้ายคลึง หรือใกล้เคียงกับ สสวท. โดยได้มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพไปพร้อม ๆ กับ สสวท.
4. เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของ สสวท. ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ เป็นระบบ และต่อเนื่องในระยะยาว โดยแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการและสอดคล้องกับนโยบายของ สสวท. ทั้งนี้ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของ สสวท. เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง ทันสมัย มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการทำงานที่เป็นระบบ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีจิตใจกว้างขวาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคีและมีวินัย ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร
5. เพื่อปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานรวมทั้งปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ที่เหมาะสมกับภารกิจด้านการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และเจตนารมณ์ของกฎหมายการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
6. เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ (Knowledge Management) ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านวิชาการ การบริหารจัดการ และสหวิทยาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

## ● แนวคิดในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ สมรรถนะและประสิทธิภาพสูง อีกทั้งได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี จะช่วยลดความเสียหาย ภาระต้นทุน ความเสี่ยงต่าง ๆ เนื่องจากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้
2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพ และสมรรถนะของบุคคล เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และสสวท. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสม่ำเสมอ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จะเป็นการสร้างบุคลากร เพื่อรองรับการขยายตัวและการเจริญเติบโตก้าวหน้าของ สสวท.ในระยะยาว

4. เมื่อพนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความมั่นใจในการทำงาน มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนจะเป็นส่วนช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ตลอดจนพัฒนาผลผลิตให้เพิ่มสูงขึ้น

5. คุณภาพของทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องสะท้อนถึงควมมีคุณภาพของหน่วยงานและ สสวท.

## ● นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับหน่วยงานและ สสวท. โดยภาพรวม ทั้งนี้ โดยมุ่งหวังให้การคัดเลือกสรรหา การดูแล การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้พนักงานตระหนักถึงการมีจิตสำนึก ในความรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ให้เป็นไปตามมาตรฐานของตำแหน่ง และรู้จักยืดหยุ่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยดูแลเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพ ศักยภาพ และผลผลิต เสริมสร้างความพร้อมของพนักงานโดยหลักการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักตอบสนองสมรรถนะ สสวท. ประกอบด้วย

1.1 สมรรถนะพื้นฐาน (Basic Competency)

1.2 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

1.3 สมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency)

1.4 สมรรถนะตามกลุ่มงาน (Functional Competency)

2. มีการดูแลพนักงานในด้านต่างๆ โดยในด้านการพัฒนาบุคลากรพิจารณาให้มีความทั่วถึง เป็นระบบ มีความต่อเนื่องในระยะยาวและครอบคลุมพนักงานทุกกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาในระยะยาว ทั้งในด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบ และความรู้อื่นๆ ที่เสริมการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถรองรับสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง ตลอดจน การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ

3. การบริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นเปลี่ยนแปลงให้พนักงานมีแนวคิดในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีวินัยตระหนักมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน และ สสวท. ตลอดจนมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

4. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องเป็นไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน และนโยบาย ของ สสวท. และช่วยให้พนักงานวางแผนการเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพของตนไปพร้อม ๆ กับการเจริญเติบโตก้าวหน้าของ สสวท.

5. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้พนักงานได้รับการดูแลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น มีความผูกพันกับ สสวท. และเพื่อนร่วมงาน

6. ด้านการพัฒนาเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน ในแต่ละปีงบประมาณให้ สสวท. จัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาบุคลากรประมาณร้อยละ 10 ของงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ สสวท.

7. ให้ สสวท. พิจารณาจัดสรรงบประมาณประจำปี เพื่อเป็นทุนการศึกษา หรือค่าใช้จ่ายในการที่จะให้ได้ผู้มี คุณวุฒิและประสบการณ์สูงมาปฏิบัติงานกับ สสวท.

8. ดำเนินการให้มีการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการเข้ารับตำแหน่งใหม่ โดยเฉพาะตำแหน่งทางด้านการบริหาร

9. มุ่งการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี และสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงาน โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม
10. การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานที่พนักงานทุกคนต้องร่วมรับผิดชอบ และดำเนินการ และประโยชน์ที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรมดังกล่าวเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะใช้พิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- **เป้าหมายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล** เป็นการพัฒนานับพื้นฐานของระบบสมรรถนะ มีเป้าหมายโดยรวมที่สำคัญ ดังนี้

1. พนักงานทุกระดับ ได้รับการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพทางการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความรอบรู้ในงาน มีความสามารถในการสร้างและพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กับความสามารถในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนให้ความสำคัญกับคุณภาพในการปฏิบัติงานทุกระดับและขั้นตอน
2. พนักงาน มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ วางแผน และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทางการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนมีแนวคิดและแนวปฏิบัติที่นำ สสวท.ไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการถ่ายทอดสู่สังคม
3. พนักงานทุกระดับ สามารถรับผิดชอบงานและเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ได้รับการกระจายอำนาจบริหาร เพื่อให้สามารถจัดการภารกิจในความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
4. พนักงานมีความรู้ ความสามารถในระดับที่ทัดเทียมกับนานาชาติทางการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี
5. พนักงานทุกระดับ เป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณ จริยธรรม และมีคุณธรรมของนักจัดการการศึกษาที่ดี มุ่งประกอบกิจการงานที่เอื้อต่อ สสวท.หน่วยงาน และตนเอง ตลอดจนมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อกลุ่มบุคคล และสังคมภายนอกที่เกี่ยวข้อง และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสูง

- **จุดมุ่งหมายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล** ให้เป็นผู้ที่

1. มีความเป็นนักจัดการการศึกษามืออาชีพ ทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี
2. ความเป็นผู้นำ
3. มีความรอบรู้ในงาน โดยเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ
4. เน้นและให้ความสำคัญกับคุณภาพในการปฏิบัติงานทุกระดับ
5. มีความสามารถในการวิเคราะห์ วางแผนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
6. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
7. มีความรู้ ความสามารถในระดับที่ทัดเทียมกับนานาชาติทางการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี
8. มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม และกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง
9. มีจริยธรรม และคุณธรรมของนักจัดการศึกษาที่ดี
10. มีแนวคิดและแนวปฏิบัติที่นำ สสวท. ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการถ่ายทอดสู่สังคม

● โครงการหลัก สสวท.ที่เชื่อมโยงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการหลัก 21 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

- ชื่อโครงการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ
- ลักษณะโครงการ  ใหม่  ต่อเนื่อง
- ความสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้อง	เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	<p>✓ เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส</p>	<p>✓ ประเด็นที่ 4 ภาครัฐมีความทันสมัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ประเด็นย่อยที่ 4.1 องค์การภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ</li> <li>● ประเด็นย่อยที่ 4.2 พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย</li> </ul> <p>✓ ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ประเด็นย่อยที่ 5.1 ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม</li> <li>● ประเด็นย่อยที่ 5.2 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรมและมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ</li> </ul>

4. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง	แนวทางที่เกี่ยวข้อง
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันทุจริต ประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย	<p>✓ เป้าหมายที่ 1 ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการให้บริการของภาครัฐและประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ</p>	<p>✓ แนวทางการพัฒนา 1 ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจและคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัวมีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● แนวทาง 1.2 ปรับปรุงกลไกการปฏิบัติงานของภาครัฐให้มีลักษณะบูรณาการ สามารถส่งเสริมกระบวนการผลิตและการให้บริการของภาคเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>● แนวทาง 1.4 พัฒนาบุคลากรและปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ</li> </ul>



5. ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล นโยบายการศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

6. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สสวท. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2564

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มการยอมรับ สสวท. ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีของเยาวชนให้ทันสมัย

**เป้าประสงค์** บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในสายงานและสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

**กลยุทธ์** ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตร สื่อ กิจกรรมทางวิชาการเทียบมาตรฐานนานาชาติและการเป็นวิทยากรอย่างมืออาชีพ

#### ผลผลิต

1. บุคลากรสายนักวิชาการ มีนวัตกรรมการศึกษาขั้นแนวหน้าเป็นที่ยอมรับด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ของ ประเทศ
2. บุคลากรสายวิชาการ มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตร สื่อ กิจกรรมทางวิชาการเทียบมาตรฐานนานาชาติ
3. บุคลากร สสวท. มีความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถเป็นวิทยากร และสามารถนำการเปลี่ยนแปลงได้
4. บุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการและส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
5. บุคลากร สสวท. มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร

7. หลักการและเหตุผล

บุคลากรคือทรัพยากรมีค่าสูงสุดในองค์กร จึงควรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับแนวทาง การพัฒนาตามระบบสมรรถนะของ สสวท. โดยระบบสมรรถนะถือเป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในระดับสูง เพียงพอ และเหมาะสมกับขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การสร้างความพร้อมของบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง มีความเหมาะสมทั้งด้านคุณสมบัติ และความสามารถในด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการและด้านอำนวยการ จึงเป็น ความสำคัญและจำเป็นในลำดับต้นที่องค์กรพึงให้ความสำคัญและดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลอย่างจริงจัง ต่อเนื่องในระยะ ยาว และนอกจากการได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ความสามารถแล้ว บุคลากรควรได้รับการปลูกฝังในการ สร้างจิตสำนึกและสร้างจิตสาธารณะ และตระหนักถึงการช่วยเหลือและเผื่อแผ่ ไปยังสังคมรอบข้าง เพื่อให้เป็นบุคลากรที่ มีความรู้ ความสามารถควบคู่จริยธรรมและคุณธรรม

นอกจากนี้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สสวท. ยังได้มุ่งหวังให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการทำกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยผลที่ได้รับ จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงาน องค์กร และสามารถเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนา องค์กรให้ไปถึงเป้าหมายในระยะยาวได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

## 8. วัตถุประสงค์

- 8.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามระบบสมรรถนะของ สสวท.
- 8.2 เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อันส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีระดับเพิ่มสูงขึ้น ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
- 8.3 เพื่อปลูกฝัง สร้างจิตสำนึก และสร้างจิตสำนึกในการบำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือสังคมให้เกิดแก่บุคลากร สสวท.

## 9. เป้าหมายของโครงการหลัก

### 9.1 ผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัดผลผลิต	ค่าเป้าหมาย	
	หน่วยนับ	2562
<b>เชิงปริมาณ</b>		
1. ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในสายงานและสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้	ร้อยละ	20
2. จำนวนนวัตกรรม ผลงานทางวิชาการหรือทรัพย์สินทางปัญญา (IP) ที่สร้างจากบุคลากร สสวท.	ชิ้นงาน/ ผลงาน	20
3. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากร	ร้อยละ	96
<b>เชิงคุณภาพ</b>		
1. ผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินความผูกพัน/ความสุข ของบุคลากร สสวท. ที่มีต่อ สสวท.	ร้อยละ	60

### 9.2 ผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัดผลลัพธ์	ค่าเป้าหมาย	
	หน่วยนับ	2562
<b>เชิงปริมาณ</b>		
1. ร้อยละบุคลากรของ สสวท. ในแต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ	90
2. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	95
<b>เชิงคุณภาพ</b>		
1. ระดับความผูกพันของบุคลากรของ สสวท. ที่มีต่อองค์กร (ประเมินโดยหน่วยงานภายนอกที่ประเมินองค์กร)	ระดับ	4

## 10. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของกิจกรรมหลักของโครงการ

กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดผลผลิต	ค่าเป้าหมาย	
		หน่วยนับ	2562
1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามกลุ่มงาน อย่างเป็นระบบ	1. ร้อยละบุคลากรของ สสวท. แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ	90
	2. ผลคะแนนเฉลี่ยการประเมิน	ร้อยละ	60

กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดผลผลิต	ค่าเป้าหมาย	
	ความสุข ของบุคลากร สสวท.		

11. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับประโยชน์ บุคลากร สสวท.
12. พื้นที่การดำเนินการ สสวท.
13. ระยะเวลาดำเนินโครงการ ตุลาคม 2561 – กันยายน 2562
14. งบประมาณ จำนวน 10,532,000 บาท
15. เป้าหมายและงบประมาณ

กิจกรรม	ปี 2562	
	เป้าหมาย	งบประมาณ
1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ	ร้อยละ 90/ร้อยละ 60	10,532,000
รวม		10,532,000

16. หน่วยงานรับผิดชอบกิจกรรมและหน่วยงานร่วมดำเนินงาน

กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ กิจกรรม	หน่วยงานของ สสวท. ที่ร่วมดำเนินการ		หน่วยงานภายนอก ที่ร่วมดำเนินการ	
		หน่วยงาน	บทบาท/หน้าที่	หน่วยงาน	บทบาท/หน้าที่
พัฒนาศักยภาพบุคลากร สสวท. ตามเป้าหมายของระบบสมรรถนะของบุคลากร และเป้าหมายตามนโยบาย	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาวงศ์กร	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	ร่วมวางแผนและจัดการพัฒนาหลักสูตรด้านทักษะทางดิจิทัล	วิทยากรจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามแผนงานและวัตถุประสงค์ที่ สสวท. กำหนดไว้
พัฒนาความผูกพันของบุคลากร สสวท. โดยใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาวงศ์กร	บุคลากร สสวท. ทุกคน	ให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรม		

## โครงการหลัก 22 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

1. ชื่อโครงการ พัฒนาการบริหารจัดการ สสวท. ทุกมิติ ให้มีมาตรฐานเทียบเคียงเกณฑ์ TQA
2. ลักษณะโครงการ  ใหม่  ต่อเนื่อง
3. ความสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้อง	เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	✓ เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส	✓ ประเด็นที่ 4 ภาครัฐมีความทันสมัย <ul style="list-style-type: none"> <li>● ประเด็นย่อยที่ 4.1 องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ</li> <li>● ประเด็นย่อยที่ 4.2 พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย</li> </ul> ✓ ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ <ul style="list-style-type: none"> <li>● ประเด็นย่อยที่ 5.1 ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม</li> <li>● ประเด็นย่อยที่ 5.2 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรมและมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ</li> </ul>

4. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง	แนวทางที่เกี่ยวข้อง
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย	✓ เป้าหมายที่ 1 ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐและประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ	✓ แนวทางการพัฒนา 1 ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจและคุณภาพบุคลากร ภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า <ul style="list-style-type: none"> <li>● แนวทาง 1.2 ปรับปรุงกลไกการปฏิบัติงานของภาครัฐให้มีลักษณะบูรณาการ สามารถส่งเสริมกระบวนการผลิตและการให้บริการของภาคเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>● แนวทาง 1.4 พัฒนาบุคลากรและปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ</li> </ul>

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล นโยบายการศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

## 5. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สสวท. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2564

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มการยอมรับ สสวท. ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีของเยาวชนให้ทันสมัย

**เป้าประสงค์** สสวท. เป็นองค์กรแห่งคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและบริการในรูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

**กลยุทธ์** พัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยใช้ระบบคุณภาพองค์กรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

**ผลผลิต** มีระบบบริหารจัดการ โดยใช้ระบบคุณภาพองค์กรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

## 6. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาระบบคุณภาพองค์กรและระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเป็นกรอบบริหารจัดการองค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดการปรับปรุงองค์กรอย่างรอบด้าน ครอบคลุมภาพรวมในมิติ ทั้ง 7 ด้าน คือ (1) การนำองค์กร (2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (3) การให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (6) การจัดการกระบวนการ และ (7) ผลลัพธ์การดำเนินงาน โดยการดำเนินการดังกล่าวเปรียบเสมือนการตรวจสุขภาพขององค์กร ทำให้ทราบจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุง และนำโอกาสในการปรับปรุงที่พบไปวางแผนพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น โดยองค์กรสามารถเลือกใช้เครื่องมือทางการบริหารที่เหมาะสมดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรที่ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดย สสวท. จะดำเนินการบริหารความเสี่ยงองค์กร ทำการประเมินผลองค์กรตามมิติ พัฒนาและบริหารจัดการความรู้ การพัฒนาระบบคุณภาพองค์กรและธรรมาภิบาล การประเมินระบบบริหารจัดการและสนับสนุนเพื่อการพัฒนาปรับปรุงโดยผู้ประเมินจากภายนอก เพื่อพัฒนาระบบคุณภาพองค์กรและระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

## 7. วัตถุประสงค์

7.1 เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งคุณภาพมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสตรวจสอบได้

7.2 เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มและทุกระดับมีความพร้อม มีความตื่นตัว และเข้าใจระบบการบริหารจัดการที่เชื่อมโยงแบบบูรณาการและสามารถนำแนวทางการพัฒนาระบบคุณภาพองค์กรธรรมาภิบาล

มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของระบบธรรมาภิบาล

7.3 เพื่อสามารถส่งมอบคุณค่า สร้างผลผลิตและบริการที่น่าพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สสวท.

7.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ผลผลิต และผลลัพธ์ของ สสวท.

7.5 เพื่อให้ สสวท. สามารถพัฒนาการดำเนินงาน ไปถึงระดับผลลัพธ์ (outcome) และผลกระทบ (impact) ได้

## 8. เป้าหมายของโครงการหลัก

### 8.1 ผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัดผลผลิต	ค่าเป้าหมาย	
	หน่วยนับ	2562
<b>เชิงปริมาณ</b>		
1. รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของ สสวท.	ฉบับ	1
2. กิจกรรมส่งเสริมการจัดการความรู้	กิจกรรม	5
3. รายงานการตรวจประเมินองค์กรตามเกณฑ์ TQA	ฉบับ	1
4. แผนการบริหารจัดการผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ TQA	ฉบับ	1
5. บุคลากร สสวท. ได้รับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต	คน	150
<b>เชิงคุณภาพ</b>		
1. สสวท. มีกรอบการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพ	ระดับ	4

### 8.2 ผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัดผลลัพธ์	ค่าเป้าหมาย	
	หน่วยนับ	2562
<b>เชิงปริมาณ</b>		
1. ระบบ/กระบวนการที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง	มิติ	-
2. ผลคะแนนการประเมิน ITA	คะแนน	92
<b>เชิงคุณภาพ</b>		
1. สสวท. มีกรอบการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพ	ระดับ	4

## 9. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของกิจกรรมหลักของโครงการ

กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดผลผลิต	ค่าเป้าหมาย	
		หน่วยนับ	2562
1. พัฒนาการบริหารจัดการ สสวท. ทุกมิติ ให้มีมาตรฐาน เทียบเคียงเกณฑ์ TQA	1. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน สสวท.	ฉบับ	1
	2. รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน สสวท. (ฉบับผู้บริหาร) รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน สสวท. (ฉบับสมบูรณ์)	ฉบับ	1
	3. กิจกรรมส่งเสริมการจัดการความรู้	กิจกรรม	5
	4. รายงานการตรวจประเมินองค์กรตามเกณฑ์ TQA	ฉบับ	1
	5. แผนการบริหารจัดการผลการดำเนินงาน	ฉบับ	1
	6. ระบบ/กระบวนการที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง	มิติ	-
	7. การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรของ สสวท. เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต และการป้องกันการทุจริต	คน	150

10. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับประโยชน์ บุคลากร สสวท.
11. พื้นที่การดำเนินการ สสวท.
12. ระยะเวลาดำเนินโครงการ ตุลาคม 2561 – กันยายน 2564
13. เงินงบประมาณ จำนวน 2,778,500 บาท
14. เป้าหมายและงบประมาณ

กิจกรรม	ปี 2562	
	เป้าหมาย	งบประมาณ
1. พัฒนาการบริหารจัดการ สสวท. ทุก มิติ ให้มีมาตรฐาน เทียบเคียงเกณฑ์ TQA	4 ฉบับ/ 5 กิจกรรม/ 200 คน	2,778,500
รวม		2,778,500

15. หน่วยงานรับผิดชอบกิจกรรมและหน่วยงานร่วมดำเนินงาน

กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ กิจกรรม	หน่วยงานของ สสวท. ที่ร่วมดำเนินการ		หน่วยงานภายนอก ที่ร่วมดำเนินการ	
		หน่วยงาน	บทบาท/หน้าที่	หน่วยงาน	บทบาท/ หน้าที่
1. พัฒนาการบริหารจัดการ สสวท. ทุกมิติ ให้มีมาตรฐาน เทียบเคียงเกณฑ์ TQA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ฝ่ายยุทธศาสตร์ แผนและประกันคุณภาพ</li> <li>- ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร</li> <li>- คณะกรรมการและคณะทำงานITA</li> </ul>	ทุกหน่วยงาน	ให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการดำเนินงาน	สำนักงาน ป.ป.ช.	ผู้ประเมิน

### ส่วนที่ 3

## ข้อมูลบุคลากร สสวท. (ณ ธันวาคม 2561)

#### 1. ข้อมูลพนักงานจำแนกตามกลุ่มพนักงาน

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	กลุ่มบริหาร	32	9.3
2	กลุ่มวิชาการ	172	50.0
3	กลุ่มอำนวยการ	140	40.7
รวมทั้งสิ้น		344	100.00

#### 2. ข้อมูลพนักงานจำแนกตามตำแหน่งพนักงาน

ที่	ตำแหน่งหลัก	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มบริหาร			
1	รองผู้อำนวยการ	1	0.29
2	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษอาวุโส	1	0.29
3	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	7	2.03
4	ผู้อำนวยการสาขา/ฝ่าย	17	4.94
5	หัวหน้าส่วน	4	1.16
6	ปฏิบัติหน้าที่แทน ผอ. ฝ่าย/สาขา	2	0.58
รวม		32	9.3
กลุ่มวิชาการ			
5	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษอาวุโส	0	0.00
6	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	1	0.29
7	ผู้เชี่ยวชาญ	5	1.46
8	ผู้ชำนาญ	59	17.25
9	นักวิชาการอาวุโส	14	4.07
10	นักวิชาการ	93	27.03
รวม		172	50.0
กลุ่มอำนวยการ			
11	ผู้เชี่ยวชาญ	1	0.29
12	ผู้ชำนาญ	20	5.81
13	เจ้าหน้าที่อาวุโส	29	8.43
14	เจ้าหน้าที่	90	26.16
รวม		140	40.7
รวมทั้งสิ้น		344	100.00



3. ข้อมูลพนักงานจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

กลุ่มพนักงาน	คุณวุฒิ				รวม	ร้อยละ
	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
กลุ่มบริหาร	0	2	16	14	32	9.30
กลุ่มวิชาการ	0	4	131	37	172	50.00
กลุ่มอำนวยการ	2	81	57	0	140	40.70
รวม	2	87	204	51	344	100.00

4. ข้อมูลพนักงานจำแนกตามอายุพนักงาน อายุเฉลี่ย 41 ปี

อายุ (ปี)	กลุ่มบริหาร	กลุ่มวิชาการ	กลุ่มอำนวยการ	รวม	ร้อยละ
≤ 30		23	21	44	12.79
31 - 35		36	25	61	17.73
36 - 40	2	50	23	75	21.80
41 - 45	11	37	26	74	21.51
46 - 50	8	14	15	37	10.76
51 - 55	6	5	15	26	7.56
56 - 60	5	7	15	27	7.85
รวม	32	172	140	344	100.00
ร้อยละ	9.30	50.00	40.70	100.00	

5. ข้อมูลพนักงานจำแนกตามอายุงาน อายุงานเฉลี่ย 11 ปี

อายุงาน (ปี)	กลุ่มบริหาร	กลุ่มวิชาการ	กลุ่มอำนวยการ	รวม	ร้อยละ
≤ 5	5	56	55	116	33.72
6-10	3	43	28	74	21.51
11-15	6	41	17	64	18.60
16-20	9	15	14	38	11.05
21-25	5	5	9	19	5.53
26-30	4	10	10	24	6.98
31-35	0	1	2	3	0.87
36-40	0	1	5	6	1.74
รวม	32	172	140	344	100.00
ร้อยละ	9.30	50.00	40.70	100.00	

6. ข้อมูลพนักงานจำแนกตามปีที่เกษียณอายุการทำงาน

ภายใน 10 ปี จะมีพนักงานเกษียณ 62 คน

ปีงบประมาณ	กลุ่มบริหาร	กลุ่มวิชาการ	กลุ่มอำนวยการ	รวม (คน)
2562	3	3	5	11
2563	-	1	4	5
2564	2	-	1	3
2565	-	1	1	2
2566	2	1	3	6
2567	1	1	3	5
2568	2	2	3	7
2569	1	-	4	5
2570	1	1	4	6
2571	1	1	2	4
2572	1	4	2	7
<b>รวม</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>32</b>	<b>61</b>

7. ข้อมูลพนักงานลาศึกษาต่อ

ปีที่สำเร็จ การศึกษา	จำนวน (คน)			
	ปริญญาโท	ปริญญาโท - เอก	ปริญญาเอก	รวม
2561	-	-	2	2
2562	-	-	-	-
2563	-	-	3	3
2564	-	-	-	-
2565	-	-	1	1
<b>รวม</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

8. ข้อมูลการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน สสวท. ปีงบประมาณ 2556 – 2561

ปี	กลุ่มวิชาการ			กลุ่มอำนวยการ			รวม
	จาก นวช. เป็น ผชน.	จาก นวช. เป็น นวส.	จาก ผชน. เป็น ผชช.	จาก จนท. เป็น จนส.	จาก จนส. เป็น ผชน.	จาก ผชน. เป็น ผชช.	
2556	10	-	-	12	3	-	25
2557	24	-	-	5	5	-	34
2558	25	3	-	1	10	3	42
2559	-	-	-	-	-	1	1
2560	-	2	-	-	-	-	2
2561	1	4	-	-	1	1	7
2562	-	3	-	1	-	-	4
รวม	60	12	-	19	19	5	115
	72			43			

9. ข้อมูลพนักงานลาออก

ปี	กลุ่มบริหาร			กลุ่มวิชาการ			กลุ่มอำนวยการ				รวม (คน)
	รอง ผู้อำนวยการ	ผอ. สาขา	หัวหน้า ส่วน	ผชน.	นวส.	นวช.	ผชช.	ผชน.	จกนส.	จกนท.	
2557	-	-	-	-	-	5	-	-	-	1	6
2558	-	2	-	-	-	6	-	-	-	2	10
2559	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
2560	-	2	-	1	-	1	-	-	1	4	9
2561	-	-	-	-	1	6	1	1	1	1	11
รวม	0	4	0	1	1	19	1	1	2	8	37

10. ข้อมูลอัตราการลาออกและเข้าใหม่ของพนักงาน (30 ก.ย. 61 – 31 ธ.ค. 61)

จำนวนพนักงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2561	เข้าใหม่ (คน)	ลาออก (คน)	เลิกจ้าง (คน)	จำนวนพนักงาน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561	อัตราการลาออก (คน)
342	3	1	-	344	0.29

พนักงาน (คน)	กลุ่มบริหาร			กลุ่มวิชาการ			กลุ่มอำนวยการ		รวม (คน)
	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ป.โท	ป.ตรี	
เข้าใหม่	1	-	-	1	2			1	5
ลาออก	1	-	-	-	-	-	-	-	1
เลิกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-

11. ข้อมูลภาพรวมบุคลากร สสวท. (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561)

ประเภทบุคลากร	จำนวน			กลุ่ม			ค่าใช้จ่าย (ปีงบประมาณ 2562 ต.ค. – ธ.ค. 61)
	ชาย	หญิง	รวม	บริหาร	วิชาการ	อำนวยการ	
พนักงาน	105	239	344	32	172	140	51,899,575.27
ลูกจ้างชั่วคราว	--	1	1	--	1	--	63,000
บุคคลภายนอก	30	62	92	ผู้ชำนาญ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	4,199,181.64
				38	32	22	

ทั้งนี้กรอบอัตรากำลังที่ สสวท. ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ คือ อัตรากำลังที่ 350 อัตรา ประกอบด้วยกลุ่มบริหาร จำนวน 35 อัตรา (ร้อยละ 10) กลุ่มวิชาการ จำนวน 195 อัตรา (ร้อยละ 55.71) และกลุ่มอำนวยการ จำนวน 120 อัตรา (ร้อยละ 34.29) ซึ่งในปีงบประมาณ 2561 ยังมีอัตรากำลังที่ไม่ครบตามกรอบ และอยู่ระหว่างการสรรหาคัดเลือกพนักงาน สำหรับอัตรากำลังบุคคลภายนอก เท่ากับ **42.2 อัตรา** ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561

## ส่วนที่ 4

# กรอบการดำเนินงานและความเชื่อมโยงกับ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท. ปีงบประมาณ 2562- 2565

ในการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท. พ.ศ. 2562 - 2665) นั้น ได้พัฒนากรอบแนวคิดในการวิเคราะห์และจัดทำให้มีความเชื่อมโยงกับบริบทของ สสวท. โดยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของ สสวท. รวมถึงยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 ของ สสวท. ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มการยอมรับ สสวท.ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของเยาวชนให้ทันสมัย นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงกับปัจจัยภายในและภายนอก ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญ โดยใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นแนวทางจัดทำแผนดังกล่าว โดยแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงตามแผนภาพกรอบการดำเนินงานหน้าถัดไป

# กรอบการดำเนินงานและความเชื่อมโยงกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท. (พ.ศ.2562- 2565)

## ปัจจัยภายนอก (External Factor)

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)
2. แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)
3. เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร
4. การประเมินองค์กรมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ โดย สำนักงาน ก.พ.ร.
5. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (ก.พ.)
6. ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21

## ปัจจัยภายใน (Internal Factor)

1. ยุทธศาสตร์ 5 ปี สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)
2. ผลการประเมินองค์กรองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2555-2560
3. ผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารและพนักงาน ประจำปีงบประมาณ 2560
4. ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเอง ประจำปีงบประมาณ 2561 ของผู้บริหารและพนักงาน สสวท.
5. กรอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานของ สสวท.

วิสัยทัศน์

สสวท.เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำหน้าที่ชี้ทิศทาง ประสาน และส่งเสริมเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งในและนอกสถานศึกษา ให้นักเรียนพัฒนาตามศักยภาพขึ้นเป็นประชากรที่มีความรู้รักวิชาชีพฐานดี และนักวิทยาศาสตร์ชั้นนำต่อไป

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การปรับภาพลักษณ์องค์กรและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มการยอมรับ สสวท. ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของเยาวชนให้ทันสมัย

กลยุทธ์

**กลยุทธ์ที่ 12**  
ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพในการพัฒนา หลักสูตร สื่อ กิจกรรมทางวิชาการเทียบมาตรฐานนานาชาติ และการเป็นวิทยากรมืออาชีพ

**กลยุทธ์ที่ 13**  
พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยใช้ระบบคุณภาพองค์กรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

โครงการหลัก

**โครงการหลักที่ 21** โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ

**โครงการหลักที่ 22** โครงการพัฒนาการบริหารจัดการ สสวท. ทุกมิติ ให้มีมาตรฐานเทียบเคียงเกณฑ์ TQA

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท. พ.ศ.2562 - 2565

### แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

- มิติที่ 1 พัฒนาระบบพื้นฐานการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 2 พัฒนาระบบและกระบวนการคัดเลือกสรรหาและจ้างงานบุคลากร
- มิติที่ 3 ปรับปรุง พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
- มิติที่ 4 ออกแบบและพัฒนาและดูแลคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

### แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- มิติที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะ บุคลากร สสวท.4.0อย่างเป็นระบบ
- มิติที่ 2 การพัฒนาผู้บริหารสู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- มิติที่ 3 การสร้างแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง
- มิติที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความยั่งยืนและเข้มแข็ง
- มิติที่ 5 การส่งเสริมและพัฒนา จริยธรรม คุณธรรม
- มิติที่ 6 การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สสวท.

### แผนพัฒนาองค์กร

- มิติที่ 1 Big Data กับการเชื่อมโยงบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และการคาดการณ์ในอนาคต
- มิติที่ 2 พัฒนางองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูงและองค์กรแห่งความเป็นเลิศตามมาตรฐาน PMQA 4.0
- มิติที่ 3 จัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

## ส่วนที่ 5

### แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท.

ปีงบประมาณ 2562- 2565

แผนกลยุทธ์การดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท. (พ.ศ.2562- 2564)		
เป้าหมาย SMART HROD : HR Innovation and Creativity at work		
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนพัฒนาองค์กร
มิตินี้ 1 พัฒนาระบบพื้นฐานการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิตินี้ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร สสวท.4.0 อย่างเป็นระบบ	มิตินี้ 1 Big Data กับการเชื่อมโยงบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และการคาดการณ์ในอนาคต
มิตินี้ 2 พัฒนาระบบและกระบวนการคัดเลือกสรรหาและจ้างงานบุคลากร	มิตินี้ 2 การพัฒนาผู้บริหารสู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	มิตินี้ 2 พัฒนาองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูงและองค์กรแห่งความเป็นเลิศตามมาตรฐาน PMQA 4.0
มิตินี้ 3 ปรับปรุง พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	มิตินี้ 3 การสร้างแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง	มิตินี้ 3 จัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
มิตินี้ 4 ออกแบบและพัฒนาและดูแลคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	มิตินี้ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความยั่งยืนและเข้มแข็ง	
	มิตินี้ 5 การส่งเสริมและพัฒนา จริยธรรม คุณธรรม	
	มิตินี้ 6 การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สสวท.	

#### แผนกลยุทธ์การดำเนินงานระยะยาว (ปีงบประมาณ 2562 - 2565)

เป้าหมายท้าทายที่จะไปถึง (ระยะ 4 ปี) ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร สสวท. คือ

- 1 . พัฒนาระบบการทำงานมุ่งไปสู่ SMART HROD : HR Innovation and Creativity at work ภายในปีงบประมาณ 2563
2. พัฒนา ปรับปรุงระบบการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน PMQA 4.0 หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร โดยส่งเข้าประกวดรางวัลเกณฑ์คุณภาพด้านบุคลากร ภายในปีงบประมาณ 2565

สถานะปัจจุบัน (As is)	อนาคตจะเป็นอย่างไร (To Be)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. งานเป็นเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ</li> <li>2. การตัดสินใจไม่สามารถตัดสินใจเองได้ต้องรอนโยบายจากผู้บริหาร</li> <li>3. งานต้องอาศัยความรู้ทางกฎหมาย</li> <li>4. งานประชุมค่อนข้างมาก ทั้งก่อน ระหว่าง หลังและใช้เอกสารมาก</li> <li>5. พนักงานระดับ Junior มากกว่า Senior</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. HROD ควรเป็น Business Partner ขององค์กร</li> <li>2. มีกระบวนการขั้นตอนทำงานให้สั้นที่สุด</li> <li>3. ความรู้ด้านกฎหมายและเชิงลึกในงาน สามารถค้นหาได้อย่างรวดเร็ว สะดวก ถูกต้อง</li> <li>4. ยกเลิกการใช้กระดาษในการทำงานทั้งหมด</li> <li>5. การดูแลพนักงานเฉพาะกลุ่ม ตามวัย</li> <li>6. ทุกอย่างสามารถทำได้บน Mobile Technology</li> <li>7. ใช้ข้อมูล Big Data มาพัฒนาและเชื่อมโยงกับงาน HROD ในทุกมิติงาน</li> </ol>

### อะไรคือ Disruptive ของฝ่าย HROD

สถานะปัจจุบัน (As is)	อนาคตจะเป็นอย่างไร (To Be)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. IT /AI</li> <li>2. อายุของพนักงานลดลง</li> <li>3. พนักงานเกษียณอายุจำนวนมากขึ้น</li> <li>4. สังคมผู้สูงอายุ (กระทบการจ้างงาน)</li> <li>5. Skills</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Self Service Learning</li> <li>2. Digital Workplace บริหารคนผ่าน Digital</li> <li>3. Weisure Time โลกส่วนตัวกับโลกงานไม่มีเส้นแบ่ง (Work + Leisure)</li> <li>4. E-decade เป็น S-decade (social)</li> <li>5. ใช้ข้อมูล Big Data ในการบริหารและจัดการคน โดยเป็นการบริหารจัดการเฉพาะถึงตัวบุคคล</li> </ol>