



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท. ปีงบประมาณ 2561-2565



4 กันยายน 2561
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)
ปีงบประมาณ 2561 – 2565

- ส่วนที่ 1 ที่มาและความสำคัญ
- ส่วนที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ แนวคิด นโยบาย เป้าหมาย
และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท. ปีงบประมาณ 2561- 2565
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลบุคลากร สสวท.
- ส่วนที่ 4 กรอบการดำเนินงานและความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท.
ปีงบประมาณ 2561- 2565
- ส่วนที่ 5 ภาพรวมแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561-2565
- ส่วนที่ 6 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท. พ.ศ.2561- 2565 (HRD Blue Print)
- ส่วนที่ 7 มิติการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท. ปีงบประมาณ 2561 – 2565

ส่วนที่ 1

ที่มาและความสำคัญ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มีภารกิจและความรับผิดชอบหลักสำคัญด้านงานการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและงานด้านการพัฒนาองค์กร โดยในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลครอบคลุมงาน ประกอบด้วย

- การวางแผน กำหนดกรอบนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะความสามารถ (Competency) ที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของสถาบัน
- การบริหารจัดการและดำเนินการเกี่ยวกับระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา ทั้งในและนอกประเทศ เพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรของสถาบัน
- การติดตามและประเมินผล เพื่อให้ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- การให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารและพนักงาน

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ระยะ 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 – 2565 ขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร โดยได้เชื่อมโยงกับนโยบาย 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. เกณฑ์การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร
4. การประเมินองค์กรมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ โดย สำนักงาน ก.พ.ร.
5. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาล

ดิจิทัล สำนักงานข้าราชการพลเรือน

6. ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21

นโยบายและแนวทางในการดำเนินการ (ปัจจัยภายใน) ประกอบด้วย

1. ยุทธศาสตร์ที่ 5 ของ สสวท.
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.

6. การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง สสวท. และการจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อสอบถามความเห็น

โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับวางแผนเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล ของ สสวท. ดังนี้

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

-ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

-ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม

โดยมีจุดเน้นและประเด็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

การพัฒนา นวัตกรรม และการนำมาใช้ในการเป็นปัจจัยขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติเพื่อยกระดับ ศักยภาพของประเทศในทุกด้าน โดยมุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อนำมาทำสิ่งใหม่ให้ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม ไม่ว่าจะ เป็นนวัตกรรมที่เป็นผลิตภัณฑ์หรือด้านกระบวนการ ผลิต

การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของคน มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยเพื่อ วางรากฐานให้เป็นคนมีคุณภาพในอนาคต มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

การเตรียมพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะ เปลี่ยนแปลงโลกในอนาคตอย่างสำคัญ

การยกระดับการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกๆระดับและ ยกระดับการเรียนรู้

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

จุดมุ่งหมายสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ คือ การมุ่งเน้นการประกันโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา และการศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างงานได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งความเป็นพลวัต เพื่อให้ประเทศไทย สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนา การศึกษาใน 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึง (Access) ความเท่าเทียม (Equity) คุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) ในระยะ 15 ปีข้างหน้า โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง คือ

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาลัทธิสูตร การเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

2. ยุทธศาสตร์ยกระดับคุณภาพ มาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

3. ยุทธศาสตร์ผลิตและพัฒนาากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมรองรับความต้องการของตลาดงาน และ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัล

3. เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

เน้นการปฏิบัติการด้านบุคลากรที่สำคัญ การปฏิบัติการต่าง ๆ ที่มุ่งไปสู่การสร้างและคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่โดดเด่น และมุ่งไปสู่การสร้างคุณภาพของบุคลากรของส่วนราชการ 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 การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรขององค์กรมหาชนแบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2561-2565) โดยอย่างน้อยประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

- การพัฒนาระบบการให้บริการขององค์กรมหาชนเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูงสุด (Beyond Customer Expectation)
- การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547
- การลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐ อาทิ เพิ่มรายได้ขององค์กรมหาชน เป็นต้น
- การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กรมหาชน
- การพัฒนาบุคลากรขององค์กรมหาชนเพื่อพร้อมรับการเป็นองค์กรมหาชน 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. ยุทธศาสตร์ สสวท.

7.1 ยุทธศาสตร์ที่ 5 ของ สสวท. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งคุณภาพ และยกระดับคุณภาพบุคลากรโดยใช้ระบบสมรรถนะ (ยุทธศาสตร์ สสวท. ปี 2557-2560)

กลยุทธ์ พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามระบบสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร
โครงการหลัก โครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สสวท.

- ตัวชี้วัดโครงการหลัก
1. ร้อยละบุคลากรของ สสวท. ในแต่ละกลุ่มงาน มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด
 2. ร้อยละบุคลากรของ สสวท. ที่มีความผูกพันต่อองค์กร
 3. จำนวนกิจกรรมที่จัดเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สสวท. กับองค์กร

7.2 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การปรับภาพลักษณ์องค์กรและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มการยอมรับสสวท. ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของเยาวชนให้ทันสมัย (ยุทธศาสตร์ สสวท. ปี 2562-2564)

กลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 12 ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพในการพัฒนา หลักสูตร สื่อ กิจกรรมทางวิชาการ
เทียบมาตรฐานนานาชาติ และการเป็นวิทยากรมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 13 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยใช้ระบบคุณภาพองค์กร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

โครงการหลัก โครงการหลักที่ 21 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ

โครงการหลักที่ 22 โครงการพัฒนาการบริหารจัดการ สสวท. ทุกมิติให้มีมาตรฐานเทียบเคียงเกณฑ์ TQA

ผลผลิต

1. บุคลากรสายวิชาการ มีนวัตกรรมการศึกษาชั้น แนวนหน้าเป็นที่ยอมรับด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ของประเทศ
2. บุคลากรสายวิชาการ มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตร สื่อ กิจกรรมทางวิชาการเทียบมาตรฐานนานาชาติ
3. บุคลากร สสวท. มีความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถเป็นวิทยากร และสามารถนำการเปลี่ยนแปลงได้
4. บุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการและส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีระบบบริหารจัดการ โดยใช้ระบบคุณภาพองค์กรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

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

จากความคิดเห็นของ บุคลากร สสวท. ที่ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และมีความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับด้านทรัพยากรบุคคล สามารถสรุปเป็นประเด็นเพื่อนำมาสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาบุคลากร สสวท. ได้ โดยมีความคิดเห็นในหัวข้อต่างๆ ดังนี้

ด้านสมรรถนะหลัก บุคลากร สสวท. มีความคิดเห็น

-การทำงานเป็นทีม

- การสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกระดับทำงานเป็นทีม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง เพื่อความสำเร็จขององค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน

- ทุกหน่วยงานควรมีแนวทางหรือ Flow Chart ในการทำงานที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรทราบทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้การประสานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมีความคล่องตัว

- การปรับปรุง/จัดทำระเบียบข้อบังคับ และขั้นตอนการทำงานให้มีมาตรฐาน และคล่องตัวในการทำงาน (เช่น การเงิน การคลัง พัสดุ) สามารถปฏิบัติได้จริง ให้มีความทันสมัย และขั้นตอนการทำงานให้มีความยืดหยุ่น พร้อมทั้งสื่อสารให้บุคลากรทราบทั่วทั้งองค์กร

ในด้านสมรรถนะด้านบริหาร บุคลากร สสวท. มีความคิดเห็น

- การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่

- การสื่อสารภายในองค์กรที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน / สสวท. มีการสื่อสารสองทางที่มี

ประสิทธิผล

- การเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี และบริหารงานอย่างเป็นระบบด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ยุติธรรม มีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องดำเนินการ และวางแผน วัตถุประสงค์ของงานให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของท่าน

ในด้านการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สสวท. บุคลากร สสวท. มีความคิดเห็น

- ควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร

- 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 และปัญหาในด้านสมรรถนะด้านบริหาร 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 รวมถึงนโยบายของผู้อำนวยการที่มอบหมายให้ผู้บริหารระดับกลางและสูงให้ข้อเสนอแนะด้านความต้องการด้านการพัฒนา 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

และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท.

ปีงบประมาณ 2561- 2565

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

- **วิสัยทัศน์ สสวท.**

สสวท.เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำหน้าที่ชี้ทิศทาง ประสาน และส่งเสริมเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งในและนอกสถานศึกษา ให้นักเรียนพัฒนาตามศักยภาพขึ้นเป็นประชากรที่มีความรู้ในวิชาชีพฐานดี และนักวิทยาศาสตร์ชั้นนำต่อไป

- **ยุทธศาสตร์**

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การปรับภาพลักษณ์องค์กรและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มการยอมรับ สสวท. ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของเยาวชนให้ทันสมัย

- **กลยุทธ์**

กลยุทธ์ที่ 12 ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพในการพัฒนา หลักสูตร สื่อ กิจกรรมทางวิชาการเทียบมาตรฐานนานาชาติ และการเป็นวิทยากรมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 13 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยใช้ระบบคุณภาพองค์กร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

- **โครงการหลัก**

โครงการหลักที่ 21 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ

โครงการหลักที่ 22 โครงการพัฒนาการบริหารจัดการ สสวท. ทุกมิติ ให้มีมาตรฐานเทียบเคียงเกณฑ์ TQA

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร

● วิสัยทัศน์ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร

ทรัพยากรบุคคลของ สสวท. มีศักยภาพและสมรรถนะสูง มีจริยธรรม คุณธรรมและธรรมาภิบาล ตลอดจนมีความสุขในการปฏิบัติงาน

● พันธกิจฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร

1. พัฒนาและวางระบบการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนางานองค์กรให้มีความทันสมัย 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. เพื่อปรับกระบวนการทัศน์ 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 จะเป็นการสร้างบุคลากรเพื่อรองรับการขยายตัวและการเจริญเติบโตก้าวหน้าของ สสวท. ในระยะยาว
4. เมื่อพนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความมั่นใจในการทำงาน มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนจะเป็นส่วนช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ตลอดจนพัฒนาผลผลิตให้เพิ่มสูงขึ้น
5. คุณภาพของทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องสะท้อนถึงคุณภาพของหน่วยงานและ สสวท.

● นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับหน่วยงานและ สสวท. โดยภาพรวม ทั้งนี้โดยมุ่งหวังให้การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้พนักงานตระหนักถึงการมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ให้เป็นไปตามมาตรฐานของตำแหน่ง และรู้จักยืดหยุ่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยดูแลเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพ ศักยภาพ และผลผลิต เสริมสร้างความพร้อมของพนักงานโดยการฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงานมีสมรรถนะครบทุกด้าน ประกอบด้วย
 - 1.1 สมรรถนะพื้นฐาน (Basic Competency)
 - 1.2 สมรรถนะหลัก (Core Competency)
 - 1.3 สมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency)
 - 1.4 สมรรถนะตามกลุ่มงาน (Functional Competency)
2. มีการจัดสรรโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ การพัฒนาบุคลากรในระดับต่างๆ พิจารณาให้มีความทั่วถึง เป็นระบบ มีความต่อเนื่องในระยะยาวและครอบคลุมพนักงานทุกกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาในระยะยาว ทั้งในด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบ และความรู้อื่นๆ ที่เสริมการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถรองรับสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง ตลอดจน การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ
3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นเปลี่ยนแปลงให้พนักงานมีแนวคิดในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีวินัย รับผิดชอบ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน และ สสวท. ตลอดจนมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม
4. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องเป็นไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน และนโยบายของ สสวท. และช่วยให้พนักงานวางแผนการเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพของตนไปพร้อม ๆ กับการเจริญเติบโตก้าวหน้าของ สสวท.
5. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้พนักงานได้รับการดูแลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น มีความผูกพันกับ สสวท. และเพื่อนร่วมงาน

6. เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน ในแต่ละปีงบประมาณให้ สสวท. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรประมาณร้อยละ 10 ของงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ สสวท.

7. ให้ สสวท. พิจารณาจัดสรรงบประมาณประจำปี เพื่อเป็นทุนการศึกษา หรือค่าใช้จ่ายในการที่จะให้ได้ผู้มีคุณวุฒิและประสบการณ์สูงมาปฏิบัติงานกับ สสวท.

8. ดำเนินการให้มีการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการเข้ารับตำแหน่งใหม่ โดยเฉพาะตำแหน่งทางด้านการบริหาร

9. มุ่งการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี และสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงาน โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม

10. การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานที่พนักงานทุกคนต้องร่วมรับผิดชอบ และดำเนินการ และประโยชน์ที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรมดังกล่าวเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะใช้พิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- **เป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล** เป็นการพัฒนามนุษย์พื้นฐานของระบบสมรรถนะ มีเป้าหมายโดยรวมที่สำคัญ ดังนี้

1. พนักงานทุกระดับ ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีอาชีพทางด้านการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความรอบรู้ในงาน มีความสามารถในการสร้างและพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กับความสามารถในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนให้ความสำคัญกับคุณภาพในการปฏิบัติงานทุกระดับและขั้นตอน

2. พนักงาน มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ วางแผน และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทางการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนมีแนวคิดและแนวปฏิบัติที่นำ สสวท. ไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการถ่ายทอดสู่สังคม

3. พนักงานทุกระดับ สามารถรับผิดชอบต่องานและเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ได้รับการกระจายอำนาจบริหาร เพื่อให้สามารถจัดการภารกิจในความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. พนักงานมีความรู้ ความสามารถในระดับที่ทัดเทียมกับนานาชาติทางด้านการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี

5. พนักงานทุกระดับ เป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณ จริยธรรม และมีคุณธรรมของนักจัดการการศึกษาที่ดี มุ่งประกอบกิจการงานที่เอื้อต่อ สสวท. หน่วยงาน และตนเอง ตลอดจนมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อกลุ่มบุคคลและสังคมภายนอกที่เกี่ยวข้อง และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสูง

- **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

1. พนักงานของ สสวท. ได้รับโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยในแต่ละปีงบประมาณพนักงานทุกคนควรได้รับการพัฒนาตนเองในสายงานที่ปฏิบัติในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเป็นเวลา รวมกันประมาณ 10 วัน โดยถือเป็นเวลาทำงาน เช่น ไปร่วมประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน หรือฝึกอบรมภายนอกอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เข้าร่วมการประชุม สัมมนาภายในเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เป็นต้น

2. กำหนดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานภายใน ตามความต้องการของหน่วยงานและ สสวท. ใน การปฏิบัติงานทั่วไปอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง สม่ำเสมอ และต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง ทันสมัยอยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และปรับตัวให้

เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีจิตใจกว้างขวาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีคุณธรรม มีความสามัคคี และมีวินัย ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน และ สสวท.

3. พนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้าส่วนขึ้นไป หรือผู้ดำรงตำแหน่งอยู่แล้ว และผู้อำนวยการพิจารณาเห็นว่าสมควรจะได้รับการฝึกอบรม หรือเพิ่มพูนความรู้ ให้ สสวท. จัดให้มีการศึกษา การฝึกอบรม และพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจในตำแหน่ง และในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ในหน้าที่ตามความเหมาะสม

4. พนักงานสามารถเสนอโครงการต่อ สสวท. เพื่อขอรับการพัฒนาตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้ ปีงบประมาณละประมาณ 5 วัน ภายในกรอบวงเงินที่ สสวท. กำหนด กรอบวงเงินเพื่อพัฒนาตนเองสำหรับพนักงาน แต่ละคนเป็นเท่าใดให้ สสวท. กำหนดและประกาศให้ทราบเป็น ปี ๆ ไป

5. สสวท. ให้การสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้วยการไปให้บริการวิชาการในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่แก่หน่วยงานอื่น ทั้งนี้ โดยจะต้องไม่กระทบกระเทือนต่องานในหน้าที่ และต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการเป็นรายๆไป

6. พนักงานกลุ่มวิชาการของ สสวท. ที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการสอนหนังสือ สสวท. อาจจัด ให้ไปสอนนักเรียนได้

● **จุดมุ่งหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นผู้ที่**

1. มีความเป็นนักจัดการการศึกษามืออาชีพ ทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี
2. มีความเป็นผู้นำ
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

ส่วนที่ 3

ข้อมูลบุคลากร สสวท. (30 กันยายน 2561)

1. ข้อมูลพนักงานจำแนกตามกลุ่มพนักงาน

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	กลุ่มบริหาร	31	9.1
2	กลุ่มวิชาการ	168	49.1
3	กลุ่มอำนวยการ	143	41.8
รวมทั้งสิ้น		342	100.00

2. ข้อมูลพนักงานจำแนกตามตำแหน่งพนักงาน

ที่	ตำแหน่งหลัก	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มบริหาร			
1	รองผู้อำนวยการ	1	0.29
2	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษอาวุโส*	2	0.58
3	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	6	1.75
4	ผู้อำนวยการสาขา/ฝ่าย	17	4.97
5	หัวหน้าส่วน	3	0.88
6	ปฏิบัติหน้าที่แทน ผอ. ฝ่าย/สาขา	2	0.58
รวม		31	9.1
กลุ่มวิชาการ			
5	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษอาวุโส	0	0.00
6	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	1	0.29
7	ผู้เชี่ยวชาญ	5	1.46
8	ผู้ชำนาญ	59	17.25
9	นักวิชาการอาวุโส	11	3.22
10	นักวิชาการ	92	26.90
รวม		168	49.1
กลุ่มอำนวยการ			
11	ผู้เชี่ยวชาญ	1	0.29
12	ผู้ชำนาญ	23	6.73
13	เจ้าหน้าที่อาวุโส	29	8.48
14	เจ้าหน้าที่	90	26.32
รวม		143	41.8
รวมทั้งสิ้น			

3. ข้อมูลพนักงานจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

กลุ่มพนักงาน	คุณวุฒิ				รวม	ร้อยละ
	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
กลุ่มบริหาร	0	2	15	14	31	9.06
กลุ่มวิชาการ	0	4	128	36	168	49.12
กลุ่มอำนวยการ	2	84	57	0	143	41.81
รวม	2	90	200	50	342	100.00

4. ข้อมูลพนักงานจำแนกตามอายุพนักงาน อายุเฉลี่ย 41 ปี

อายุ (ปี)	กลุ่มบริหาร	กลุ่มวิชาการ	กลุ่มอำนวยการ	รวม	ร้อยละ
≤ 30		27	21	48	14.04
31 - 35		34	28	62	18.13
36 - 40	2	47	22	71	20.76
41 - 45	12	36	27	75	21.93
46 - 50	8	11	12	31	9.06
51 - 55	6	6	19	31	9.06
56 - 60	3	6	15	24	7.02
รวม	31	167	144	342	100.00
ร้อยละ	9.14	49.26	42.48	100.00	

5. ข้อมูลพนักงานจำแนกตามอายุงาน อายุงานเฉลี่ย 11 ปี

อายุงาน (ปี)	กลุ่มบริหาร	กลุ่มวิชาการ	กลุ่มอำนวยการ	รวม	ร้อยละ
≤ 5	5	56	62	123	35.96
6-10	3	38	21	62	18.13
11-15	9	45	18	72	21.05
16-20	7	11	14	32	9.36
21-25	3	5	11	19	5.56
26-30	4	10	8	22	6.43
31-35	0	1	2	3	0.88
36-40	0	1	8	9	2.63
รวม	31	167	144	342	100.00
ร้อยละ	9.06	48.83	42.11	100.00	

6. ข้อมูลพนักงานจำแนกตามปีที่เกษียณอายุการทำงาน

ภายใน 10 ปี จะมีพนักงานเกษียณ 57 คน

ปีงบประมาณ	กลุ่มบริหาร	กลุ่มวิชาการ	กลุ่มอำนวยการ	รวม (คน)
2561	-	-	3	3
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
รวม	13	11	33	57

7. ข้อมูลพนักงานลาศึกษาต่อ

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

8. ข้อมูลการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน สสวท. ปี 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
รวม	60	9		18	19	5	111
	69			42			

9. ข้อมูลพนักงานลาออก

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

10. ข้อมูลอัตราการลาออกและเข้าใหม่ของพนักงาน (30 ก.ย. 60 – 1 ก.ค. 61)

จำนวนพนักงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2560	เข้าใหม่ (คน)	ลาออก (คน)	เลิกจ้าง (คน)	จำนวนพนักงาน ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2561	อัตราการลาออก (คน)
309	52	11	1	342	3.24

*เกษียณอายุปีงบประมาณ 2560 จำนวน 5 คน สิ้นสุดสัญญาจ้าง 1 คน

พนักงาน (คน)	กลุ่มบริหาร			กลุ่มวิชาการ			กลุ่มอำนวยการ		รวม (คน)
	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ป.โท	ป.ตรี	
เข้าใหม่	2	-	-	3	11	1	11	24	52
ลาออก	-	-	-	2	5	-	1	3	11
เลิกจ้าง	-	-	-	-	-	-	1	-	1

11. ข้อมูลภาพรวมบุคลากร สสวท. (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2561)

ประเภทบุคลากร	จำนวน			กลุ่ม		
	ชาย	หญิง	รวม	บริหาร	วิชาการ	อำนวยการ
พนักงาน	104	238	342	31	168	143
ลูกจ้างชั่วคราว	--	1	1	--	1	--
บุคคลภายนอก	50	67	117	ผู้ชำนาญ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
				45	41	31

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 61 อัตรา ณ วันที่ 30 กันยายน 2561

ส่วนที่ 4 กรอบการดำเนินงานและความเชื่อมโยงแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2561 - 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. การประเมินองค์กรมหาคนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ โดย สำนักงาน ก.พ.ร.
5. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (ก.พ.)
6. ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21

ปัจจัยภายใน (Internal Factor)

1. ยุทธศาสตร์ 2562-2564 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

ผลผลิต

- 1.บุคลากรสายวิชาการ มีวัฒนธรรมการศึกษาขั้นแนวหน้าเป็นที่ยอมรับด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ของประเทศ
- 2.บุคลากรสายวิชาการ มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตร สื่อ กิจกรรมทางวิชาการเทียบมาตรฐานนานาชาติ
- 3.บุคลากร สสวท.มีความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถเป็นวิทยากร และสามารถนำการเปลี่ยนแปลงได้
- 4.บุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการและส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5.มีระบบบริหารจัดการ โดยใช้ระบบคุณภาพองค์กรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 12

ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพในการพัฒนา หลักสูตร สื่อ กิจกรรมทางวิชาการเทียบมาตรฐานนานาชาติ และการเป็นวิทยากรมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 13

พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยใช้ระบบคุณภาพองค์กรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

โครงการหลัก

โครงการหลักที่ 21

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ

โครงการหลักที่ 22

โครงการพัฒนาการบริหารจัดการ สสวท. ทุกมิติ ให้มีมาตรฐานเทียบเคียงเกณฑ์ TQA

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท. พ.ศ.2561- 2565 (HRD Blue Print)

มิติที่ 1

การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร สสวท.4.0 อย่างเป็นระบบ

มิติที่ 2

การพัฒนาผู้บริหารสู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ 3

การสร้างแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง

มิติที่ 4

การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความยั่งยืนและเข้มแข็ง

มิติที่ 5

การส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรม คุณธรรม

มิติที่ 6

การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สสวท.

ส่วนที่ 5

ภาพรวมแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561-2565

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มการยอมรับ สสวท. ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีของเยาวชนให้ทันสมัย				
กลยุทธ์องค์กร	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ผลกระทบ (Impact)	มิติการดำเนินงานของฝ่าย HROD
กลยุทธ์ที่ 12 ส่งเสริมให้ บุคลากรมีศักยภาพในการ พัฒนาหลักสูตร สื่อ กิจกรรม ทางวิชาการเทียบมาตรฐาน นานาชาติและการเป็นวิทยากร อย่างมืออาชีพ	1. บุคลากรสายนักวิชาการ มี นวัตกรรมการศึกษาชั้นแนวหน้า เป็นที่ยอมรับด้านกระบวนการ จัดการเรียนรู้ของประเทศ	1. ผลผลิต สสวท. มีคุณภาพ เทียบมาตรฐานนานาชาติ	สสวท. เป็นที่ยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น	มิติที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะ บุคลากร สสวท. 4.0 อย่างเป็น ระบบ
	2. บุคลากรสายวิชาการ มี ศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตร สื่อ กิจกรรมทางวิชาการเทียบ มาตรฐานนานาชาติ	2. ครู นักเรียน และประชาชน ทั่วไป มีความรู้ความเข้าใจ และ ตระหนักถึงความสำคัญของ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี		
	3. บุคลากรสายสนับสนุน มี ความรู้ ความสามารถในการ บริหารจัดการและส่งเสริมการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3. บุคลากร สสวท. มีความเป็น มืออาชีพและเป็นที่ยอมรับ		มิติที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร สู่ผู้นำ การเปลี่ยนแปลง
	3. บุคลากร สสวท. มีความเป็น ผู้นำ มีความรู้ความสามารถเป็น วิทยากร และสามารถนำการ เปลี่ยนแปลงได้	4. การมีเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีที่มีการบริหาร จัดการอย่างเป็นระบบ		

กลยุทธ์องค์กร	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ผลกระทบ (Impact)	มิติการดำเนินงานของฝ่าย HROD
กลยุทธ์ที่ 13 พัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยใช้ระบบคุณภาพองค์กรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	5.มีระบบบริหารจัดการ โดยใช้ระบบคุณภาพองค์กรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	5. สสวท. เป็นองค์กรแห่งคุณภาพ ตามแนวทาง PMQA 6. สสวท. เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลและความโปร่งใส (ITA)	สสวท. เป็นที่ยอมรับและมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น	มิติที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความความยั่งยืนและเข้มแข็ง มิติที่ 5 การส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรม
	6.บุคลากร สสวท.มีความรักและผูกพันต่อองค์กร	7. บุคลากร สสวท. ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น 8. บุคลากร สสวท. มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร		มิติที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร สสวท. 4.0 อย่างเป็นระบบ มิติที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร สู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มิติที่ 3 การสร้างแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง มิติที่ 6 การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สสวท.

ส่วนที่ 6 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท. พ.ศ.2561- 2565 (HRD Blue Print)

		มิติที่ 1			มิติที่ 2		มิติที่ 3	มิติที่ 4			มิติที่ 5	มิติที่ 6								
กลุ่มเป้าหมาย	การเสริมสร้าง สมรรถนะบุคลากร สสวท. 4.0 อย่างเป็นระบบ			การพัฒนาผู้บริหาร ผู้นำการเปลี่ยนแปลง		การสร้างแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง	การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความยั่งยืนและเข้มแข็ง			การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม	การเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากร สสวท.									
	Basic Competency	Core Competency		Functional Competency		การพัฒนาผู้บริหาร ระดับสูง ระดับกลาง และ หัวหน้า โครงการ	การส่งเสริมสมรรถนะทางบริหาร		Organization Developmet			Ethics	Quality of Worklife							
ทุกกลุ่ม	สำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาประจำปี			การพัฒนาผู้บริหาร ระดับสูง ระดับกลาง และ หัวหน้า โครงการ		การส่งเสริมสมรรถนะทางบริหาร		Succession-Talent			Ethics	Quality of Worklife								
	Micro Learning in the Workplace																			
	IDP (Individual Development Plan)																			
กลุ่มบริหาร	พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ	การเขียนหนังสือราชการ	IPST Innovation	Standard Reference	We are IPST	การสัมมนาบุคลากรประจำปี	การพัฒนาทีมในสาขา/ฝ่าย	IPST Functional Course	หลักสูตร จาก ASTEP	ฝึกสอน	ICT วิชาการ	ประชุม สัมมนา ดูงาน เจริญความร่วมมือ ทั้งในและต่างประเทศ	ทุนการศึกษา							
รองผู้อำนวยการ																				
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ																				
ผู้อำนวยการ																				
สาขา/ฝ่าย																				
กลุ่มวิชาการ																				
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ																				
ผู้เชี่ยวชาญ																				
ผู้อำนวยการอาวุโส																				
นักวิชาการอาวุโส																				
นักวิชาการ																				
กลุ่มอำนวยการ	Agile Leader	Agile	Self Learning	Site Visit	Outside	Career Path & Career Development	Talent Management	Succession Plan	การพัฒนาการบริหารจัดการ สสวท. ตามเกณฑ์ PMQA / TQA	การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ แนวปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	คู่มือการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน	การปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กร	การจัดการความรู้ (KM)	จิตอาสา	โครงการธรรมนำทาง น้อมนำชีวิต	IPST ETHICS	กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	สโมสร สสวท.	Employee Engagement Activies	การส่งเสริมสวัสดิการพนักงาน
ผู้เชี่ยวชาญ																				
ผู้อำนวยการอาวุโส																				
เจ้าหน้าที่																				

ส่วนที่ 7

มติการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท. ปีงบประมาณ 2561 – 2565

มติที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร สสวท. 4.0 อย่างเป็นระบบ

มติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีที่ดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 - 62	ปี 62 - 63	ปี 63 - 64	ปี 64 - 65	
มติที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร สสวท. 4.0 อย่างเป็นระบบ	1.1 ตรวจสอบความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาประจำปี					
	- ตรวจสอบความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	/		/		ทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องของความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา 2 ปีครั้ง
	1.2 Micro learning in The Workplace					
	พัฒนาสมรรถนะ BC, CC, MC, และ FC โดยผ่านวิธีการและช่องทางต่าง ๆ เช่น Clip , E-learning in E-HR , website hrod.ipst.ac.th	/	/	/	/	- update ข้อมูลอย่างน้อย เดือนละ 4 เรื่อง - ในแต่ละเดือนมีพนักงานเข้าศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของพนักงานทั้งหมด
	1.3 Basic Competency					
	1.3.1 พัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ					
	- หลักสูตร ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ (ก.พ.)	/	/	/	/	- ร้อยละ 80 ของพนักงานทุกกลุ่มได้รับการพัฒนา
	- หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ สสวท. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและฝ่ายนวัตกรรม ดำเนินการ)	/	/	/	/	- ร้อยละ 80 ของพนักงานได้รับการพัฒนาในด้าน ICT
	- หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)	/		/		- ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านการควบคุม กำกับและการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานการจัดการดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill)						

มิติที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร สสวท. 4.0 อย่างเป็นระบบ

มิติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีที่ดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 - 62	ปี 62 - 63	ปี 63 - 64	ปี 64 - 65	
มิติที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร สสวท. 4.0 อย่างเป็นระบบ	1.3.2 การเขียนหนังสือราชการ - การเขียนหนังสือโต้ตอบ - การเขียนรายงานการประชุม - การเขียนคำกล่าว	/	/	/	/	- ร้อยละ 100 ของพนักงานได้รับการพัฒนา ในด้านการเขียนหนังสือราชการ - พนักงานมีสมรรถนะด้านการเขียนหนังสือ ราชการเพิ่มขึ้น
	1.4 Core Competency					
	1.4.1 INNOVATION					
	- ศึกษาดูงานองค์กรตัวอย่างด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	/	/	/	/	- อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
	- หลักสูตร Design Thinking for Innovation/Innovator (กลุ่มวิชาการและ กลุ่มอำนวยการ)	/				- ภายใน 5 ปี พนักงานร้อยละ 80 ของ พนักงานได้รับการพัฒนา - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
	- หลักสูตร ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม Thinking Skill for Innovation (กลุ่ม วิชาการและกลุ่มอำนวยการ)	/				
	- หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการสร้างสรรค่นวัตกรรมจัดการ เรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ (กลุ่มวิชาการ)		/			
	- หลักสูตร “นวัตกรรมบริการและออกแบบ” Service Innovation and Design (กลุ่มอำนวยการ)		/			
	- หลักสูตร “การพัฒนานวัตกรรมในองค์กร” Innovation in Organization			/		
	- หลักสูตร “การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม และกระบวนการสร้างนวัตกรรม ในองค์กร”				/	
- การประกวดผลงานเชิงความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรม สสวท.				/	- จำนวน 1 ครั้ง - ภายใน 5 ปี มีผลงานนวัตกรรมที่นำไปใช้ได้ จำนวนไม่น้อยกว่า 5 ชิ้นงาน	

มิติที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร สสวท. 4.0 อย่างเป็นระบบ

มิติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีที่ดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 - 62	ปี 62 - 63	ปี 63 - 64	ปี 64 - 65	
มิติที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร สสวท. 4.0 อย่างเป็นระบบ	1.4.2 STANDARD REFERENCE					
	- การบรรยายให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	/				- ร้อยละ 80 ของผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้เรื่องการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และรับทราบข้อบังคับระเบียบ แนวปฏิบัติ
	- สร้างการรับรู้ในเรื่อง ข้อบังคับ ระเบียบ แนวปฏิบัติ ผ่านช่องทางต่างๆ		/	/	/	- ร้อยละ 80 ของผู้ปฏิบัติงานผ่านการทดสอบ
	1.4.3 TEAM SYNERGY					
	We are IPST					
	- We are IPST รุ่นที่ 15-16	/		/		- ร้อยละ 80 ของผู้ปฏิบัติงานใหม่ สสวท. เข้าร่วมกิจกรรม We are IPST
	การสัมมนาบุคลากรประจำปี					
	- การสัมมนาบุคลากรประจำปี	/	/	/	/	- ร้อยละ 80 ของผู้ปฏิบัติงาน สสวท. เข้าร่วมกิจกรรม - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
การพัฒนาทีมในสาขา/ฝ่าย (แต่ละหน่วยงานดำเนินการเอง)	/	/	/	/	ร้อยละ 100 ทุกหน่วยงานได้พัฒนาทีม	

มติที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร สสวท. 4.0 อย่างเป็นระบบ

มติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีที่ดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 - 62	ปี 62 - 63	ปี 63 - 64	ปี 64 - 65	
มติที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร สสวท. 4.0 อย่างเป็นระบบ	1.5 Functional Competency					
	1.5.1 IPST Functional Course					
	- หลักสูตร การเป็นวิทยากรมืออาชีพ รุ่นที่ 2 - 5 (กลุ่มวิชาการ รุ่นละ 30 คน)	/		/		- ได้นักวิชาการที่สามารถเป็นวิทยากรอย่างมืออาชีพเพิ่มมากขึ้น - นักวิชาการสามารถนำเสนอผลงานวิชาการได้อย่างมืออาชีพเพิ่มมากขึ้น
	- หลักสูตรการนำเสนออย่างมืออาชีพรุ่นที่ 2 - 5 (กลุ่มวิชาการ รุ่นละ 30 คน)		/		/	
	- หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรสู่ความสำเร็จ รุ่นที่ 1 - 4 (รุ่นละ 30 คน)	/	/	/	/	- บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนา
	- หลักสูตร หลักการเขียนบทความทางวิชาการ		/	/	/	- มีบทความวิชาการได้รับการตีพิมพ์ระดับชาติหรือนานาชาติอย่างน้อยปีละ 2 เรื่อง
	- หลักสูตรต่างๆ จากผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศที่จัดโดย ASTEP เช่น หลักสูตรการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน, หลักสูตรการวัดและประเมินผลการศึกษา		/	/	/	- จัดหลักสูตรให้พนักงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ 3 หลักสูตร
	- ฝึกสอน - สำรวจ/ผู้บริหารกำหนดรายชื่อ - การประสานและทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ - ทำหนังสือส่งตัว - ติดตามและประเมินผล	/	/	/	/	- พนักงานวิชาการได้ฝึกสอนในโรงเรียนทุกปีอย่างน้อยปีละ 2 คน

มิติที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร สสวท. 4.0 อย่างเป็นระบบ

มิติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีที่ดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 – 62	ปี 62 – 63	ปี 63 – 64	ปี 64 – 65	
มิติที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร สสวท. 4.0 อย่างเป็นระบบ	1.5.2 Functional Competency (วิชาการ)					
	- กิจกรรมส่งเสริมการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน	/				- ระดับความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม
	- หลักสูตรการจัดทำสื่อดิจิทัลขั้นพื้นฐานสำหรับการเรียนการสอน	/				- ร้อยละของพนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นจากการฝึกอบรม
	- การจัดทำสื่อดิจิทัลและการสร้างสรรค์สำหรับสื่อการเรียนการสอน		/	/		- ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม
	- เทคนิคการตัดต่อลำดับภาพสื่อดิจิทัลสำหรับการเรียนการสอน			/	/	- ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้สื่อดิจิทัล
	1.5.3 Function Competency (อำนวยการ)					
	- หลักสูตรสร้างและจัดการฐานข้อมูลระดับองค์กร	/				- ร้อยละ 85 ของบุคลากร มีการใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงสารสนเทศและข้อมูลข่าวสารของ สสวท.
	- หลักสูตรบริหารจัดการฐานข้อมูลและ Data Analysis ด้วยโปรแกรม Microsoft Excel/ Power BI	/				- ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูล
	- นักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล (Smart PR)	/				- ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของ สสวท.
	- การออกแบบและพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ (Digital Content)		/			
1.5.4 ทุนการศึกษา						
- ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานเพื่อศึกษาต่อไม่เกิน 7 คน ในปีงบประมาณ 2562 และ ไม่เกิน 3 คน ในปีงบประมาณ 2564		/		/	- สัดส่วนจำนวนพนักงานที่รับทุนการศึกษาต่อจำนวนทุนที่จัดสรรให้	
1.5.5 ประชุม สัมมนา ดูงาน เจรจากความร่วมมือทั้งใน และต่างประเทศ	/	/	/	/	- ผลงานที่ได้จากการไปร่วมกิจกรรมทั้งในและต่างประเทศ	

มิติที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร สสวท. 4.0 อย่างเป็นระบบ

มิติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีที่ดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 - 62	ปี 62 - 63	ปี 63 - 64	ปี 64 - 65	
มิติที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร สสวท. 4.0 อย่างเป็นระบบ	1.6 IDP – Individual Development Plan					
	1.6.1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ปี 2562 - 2565		/		/	ร้อยละ 80 ของบุคลากร สสวท. ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

มิติที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร สู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มิติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีที่ดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 - 62	ปี 62 - 63	ปี 63 - 64	ปี 64 - 65	
มิติที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร สู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2.1 การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง					
	2.1.1 Agile Leader	/	/	/	/	
	- หลักสูตร Leadership in an Age of Digital Disruption (ระดับสูง , ระดับกลาง)					- ร้อยละ 100 ของผู้บริหาร สสวท. และหัวหน้าโครงการเข้าร่วมการอบรม
	- หลักสูตร Agile Leader (ระดับสูง , ระดับกลาง)					- ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรม
	- หลักสูตร การสื่อสารทรงประสิทธิภาพ (ระดับกลาง)					- เครือข่ายของ สสวท. ที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนเพิ่มขึ้น
	- หลักสูตร การสร้างทีมงานทรงประสิทธิภาพ (ระดับกลาง)					
	- หลักสูตร การสร้างและบริหารเครือข่าย (ระดับสูง , ระดับกลาง)					
	- หลักสูตร พัฒนาทักษะการสร้างเครือข่ายและสานสัมพันธ์ที่ดีเพื่อต่อยอดความร่วมมือ (ระดับสูง , ระดับกลาง)					
	2.1.2 Agile Organization		/	/	/	
	- หลักสูตร การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็น Agile Organization (ระดับสูง , ระดับกลาง)					
	- หลักสูตร Agile Human Capital (ระดับสูง , ระดับกลาง)					
	- หลักสูตร การบริหารโครงการด้วยแนวทาง Agile (ระดับกลาง)					
	2.2 การส่งเสริมสมรรถนะทางบริหาร					
	2.2.1 Managerial Development Activities	/	/	/	/	
	- Self-Learning เช่น การเรียนรู้ช่องทางออนไลน์ - การศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการทั้งในและต่างประเทศ - พัฒนากับหน่วยงานภายนอก					- ร้อยละ 100 ของผู้บริหาร สสวท. และหัวหน้าโครงการได้รับการพัฒนา

มติที่ 3 การสร้างแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง

มติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีที่ดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 - 62	ปี 62 - 63	ปี 63 - 64	ปี 64 - 65	
มติที่ 3 การสร้างแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง	3.1 Career Path & Development					
	3.1.1 แผน Career Path & Career Development					
	- ศึกษาโครงสร้างองค์กร / จำนวนตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน	/				- ร้อยละของพนักงานที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะ
	- วางแผนขั้นตอนและกิจกรรมในการจัดสายอาชีพของพนักงานให้เหมาะสมกับทุกกลุ่ม		/	/		เลื่อนตำแหน่ง และ ร้อยละของการเลื่อนตำแหน่งจากพนักงานภายใน
	- จัดทำผัง Career Path ในรูปแบบ Vertical (เลื่อนตำแหน่งขึ้นตามฝ่าย/สาขาเดิม) และแบบ Horizontal Career (ตำแหน่งเดิมแต่ย้ายฝ่าย / สาขา)		/	/		- พนักงานร้อยละ 80 เข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
- จัดทำแนวปฏิบัติในการนำ Career Path ไปใช้ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเกิดความเข้าใจ				/	ช่วงระยะเวลา 5 ปี มีแผน Training Road Map ครบทุกตำแหน่ง	

มติที่ 3 การสร้างแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง

มติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีที่ดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 - 62	ปี 62 - 63	ปี 63 - 64	ปี 64 - 65	
มติที่ 3 การสร้างแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง	3.1.2 จัดทำเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) ทางเอกสารและในระบบ e-HR และดำเนินการพัฒนา					ช่วงระยะเวลา 5 ปี มีแผน Training Road Map ครบทุกตำแหน่ง
	กลุ่มบริหาร (Managerial Training Road Map)					
	ผู้บริหารระดับสูง	/				
	ผู้บริหารระดับต้น	/				
	กลุ่มวิชาการ (Competency and Functional Training Road Map)					
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษอาวุโส		/			
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ		/			
	ผู้เชี่ยวชาญ		/			
	ผู้ชำนาญ		/			
	นักวิชาการอาวุโส		/			
	นักวิชาการ		/			
	กลุ่มอำนวยการ (Competency and Functional Training Road Map)					
	ผู้เชี่ยวชาญ			/		
	ผู้ชำนาญ			/		
	เจ้าหน้าที่อาวุโส			/		
	เจ้าหน้าที่			/		
3.1.3 การติดตามและรายงานความคืบหน้าในการทำ Career Path ที่กำหนด				/	- ติดตามและรายงานผลทุกๆ 6 เดือน	

มิติที่ 3 การสร้างแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง

มิติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีที่ดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 - 62	ปี 62 - 63	ปี 63 - 64	ปี 64 - 65	
มิติที่ 3 การสร้างแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง	3.1.4 กิจกรรมสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากรในเรื่อง Training Road Map					
	- จัดทำแนวปฏิบัติในการนำ Career Path ไปใช้ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเกิดความเข้าใจ					- Clip และ Infographic อย่างน้อย 1 ชุด
	- Clip อธิบาย Training Road Map, ระบบเส้นทางความก้าวหน้า					
	- Infographic เกี่ยวกับเส้นทางการฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มงาน					
	3.1.5 Succession Plan					
	- การเลือกตำแหน่งเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย	/				- ภายในปี 64 – 65 กลุ่มที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งสามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้ทันที (มีทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ ได้ทันที , ต้องพัฒนา 1 – 2 ปีและกลุ่มที่อยู่ระหว่างจัดเตรียม
	- การกำหนดเกณฑ์ คัดเลือกผู้มีประสิทธิภาพ	/				
	- การคัดเลือกและจัดทำบัญชีข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย	/				
	- การจัดทำแผนและพัฒนาผู้มีศักยภาพ		/	/		
	- การติดตามและประเมินผล				/	
	3.1.6 Talent Management					
	Professional Talent Pool (การรวบรวม) - ผู้บริหารกำหนดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม - คัดกรอง / สรรหา	/				อัตราส่วนของ Talent กับจำนวนพนักงานทั้งหมด *
Development - อบรม / On the Job training / Coaching / มอบหมายงานโครงการ		/			จำนวนพนักงานที่เป็น Talent ร้อยละ 100 ได้รับการพัฒนา	

มติที่ 3 การสร้างแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง

มติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีที่ดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 - 62	ปี 62 - 63	ปี 63 - 64	ปี 64 - 65	
มติที่ 3 การสร้างแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง	Talent Retention - ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ - Work – Life Balance - ให้รางวัลและผลตอบแทนที่เหมาะสม		/	/	/	พนักงานที่เป็น Talent ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ยังคงทำงานกับ สสวท.
	การติดตามและประเมินผล			/	/	ติดตามและประเมินผลปีละ 1 ครั้ง

มิติที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความความยั่งยืนและเข้มแข็ง

มิติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 - 62	ปี 62 - 63	ปี 63 - 64	ปี 64 - 65	
มิติที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความความยั่งยืนและเข้มแข็ง	4.1 การพัฒนาการบริหารจัดการ สสวท. ตามเกณฑ์ PMQA/TQA					
	- การดำเนินงานในการจัดทำ PMQA*	/	/	/	/	- สสวท. มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตามเกณฑ์คุณภาพ
	4.2 การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ แนวปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	/	/	/	/	- ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ แนวปฏิบัติ ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับ พ.ร.บ. สสวท.
	4.3 คู่มือการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน					
	- ผู้อำนวยการกำหนดนโยบายเพื่อให้ผลผลิตของ สสวท. มีมาตรฐาน เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร	/				- คู่มือปฏิบัติงานของ สสวท. แยกตามหน่วยงาน
	- กำหนดเป็นภารกิจและตัวชี้วัดใน PA และ PI ของผู้บริหาร	/				
	- สำรวจ/กิจกรรม ที่จะต้องจัดทำเป็นคู่มือปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆใน สสวท.	/				
	- จัดจ้างทีมจัดทำคู่มือปฏิบัติงานตามที่สำรวจ	/	/			
	4.4 การปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร					
	4.4.1 งานพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (e-HR)					- ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อระบบการทำงาน
- โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้กับพนักงาน/ผู้บริหาร					- ประหยัดเวลาการทำงานและทรัพยากร - มีระบบการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ที่ช่วยในการทำงาน	

มิติที่ 4 การพัฒนาระบบการบริการจัดการให้มีความความยั่งยืนและเข้มแข็ง

มิติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 - 62	ปี 62 - 63	ปี 63 - 64	ปี 64 - 65	
มิติที่ 4 การพัฒนาระบบการบริการจัดการให้มีความความยั่งยืนและเข้มแข็ง	4.4.2 งานพัฒนาระบบสารสนเทศด้านอื่น ๆ เช่น การเงินและงบประมาณ ทุนการศึกษา เป็นต้น		/	/	/	- ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อระบบการทำงาน
	4.4.3 งานบริหารจัดการคลังเอกสารดิจิทัล		/		/	- ประหยัดเวลาการทำงานและทรัพยากร - มีระบบการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ที่ช่วยในการทำงาน
	4.5 การจัดการความรู้ (KM)					
	4.5.1 การสำรวจความเชี่ยวชาญของบุคคล (จัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตอบแบบสำรวจ)	/				ร้อยละ 70 ของพนักงานตอบแบบสำรวจ
	4.5.2 IPST Guru Sharing	/	/	/	/	
	- กิจกรรมเมนูความรู้					- จัดให้มีกิจกรรมเมนูความรู้เดือนละ 1 เรื่องเผยแพร่ผ่าน Intranet/Internet
	- workshop “IPST GURU Sharing”					- จัดให้มี workshop กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
	- IPST Sharing					- จัดให้มีกิจกรรมการเสวนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ จำนวน 2 ครั้ง
	- ประชาสัมพันธ์ประเด็นการเรียนรู้และข้อมูลที่นำเสนอผ่าน KM ให้พนักงานสามารถเข้าถึงง่ายและเป็นแหล่งรวบรวม					- เผยแพร่อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
- จัดกิจกรรมมอบรางวัลให้กับผู้ร่วมกิจกรรม เช่น การสะสมคะแนนในการร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ					- ร้อยละ 70 ของพนักงานทั้งหมดมาร่วมกิจกรรม	

มิติที่ 4 การพัฒนาระบบการบริการจัดการให้มีความความยั่งยืนและเข้มแข็ง

มิติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีที่ดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 - 62	ปี 62 - 63	ปี 63 - 64	ปี 64 - 65	
มิติที่ 4 การพัฒนาระบบการบริการจัดการให้มีความความยั่งยืนและเข้มแข็ง	4.6 จิตอาสา					
	4.6.1 กิจกรรม สสวท. รวมใจบริจาคโลหิต					
	- การดะสมแต้ม เพื่อจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วม	/	/	/	/	- จัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมจำนวน 12 ครั้ง
	4.6.2 กิจกรรม สานฝันปันน้ำใจจากที่สู่น้อง					
	- จัดกิจกรรมช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็ก หรือโรงเรียนที่ขาดแคลนสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน	/	/	/	/	- พนักงานจำนวน 40 คน เข้าร่วมกิจกรรม

มิติที่ 5 การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และจิตสาธารณะต่อสังคม

มิติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีที่ดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 - 62	ปี 62 - 63	ปี 63 - 64	ปี 64 - 65	
มิติที่ 5 การส่งเสริม จริยธรรม คุณธรรม	5.1 โครงการธรรมนำทาง น้อมนำชีวิต					
	- กิจกรรมการปฏิบัติธรรมเบื้องต้น - กิจกรรมการปฏิบัติธรรม นอกสถานที่ (ระยะสั้น)	/	/	/	/	พนักงาน 30 คน เข้าร่วมกิจกรรม
	- กิจกรรมส่งเสริมธรรมะกับการพัฒนาตนเองและงาน ทำบุญตักบาตร ฟังเทศน์ เจริญกุศลภายนอกมาบรรยายเรื่องราวธรรมะ	/	/	/	/	จัดกิจกรรม 4 ครั้ง/ปี
	5.2 IPST Ethics โครงการจริยธรรม					
	- ทบทวนคู่มือจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณ ในวิชาชีพ		/			มีคู่มือจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณ ในวิชาชีพที่เหมาะสมกับปัจจุบัน
	- กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณ ผ่านกิจกรรมและ ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ	/	/	/	/	พนักงานร้อยละ 100 รับรู้คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ผ่านกิจกรรมและ ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ

มิติที่ 6 การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สสวท.

มิติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีที่ดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 - 62	ปี 62 - 63	ปี 63 - 64	ปี 64 - 65	
มิติที่ 6 การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สสวท.	6.1 กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (บรรยาย ศึกษาดูงาน Workshop ตาม Generation)					
	6.1.1 ด้านสุขภาพกายใจ	/	/	/	/	จัดกิจกรรม 1 ครั้ง/ปี
	6.1.2 ด้านการออมและการเงิน	/	/	/	/	จัดกิจกรรม 1 ครั้ง/ปี
	6.1.3 ด้านสิ่งแวดล้อม	/	/	/	/	จัดกิจกรรม 1 ครั้ง/ปี
	6.1.4 ด้านการดำเนินชีวิตและทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21	/	/	/	/	จัดกิจกรรม 1 ครั้ง/ปี
	6.1.5 การเพื่อเตรียมอาชีพหลังเกษียณอายุ	/	/	/	/	จำนวน 1 ครั้ง/ปี
	6.2 กิจกรรมที่จัดโดย สโมสร สสวท.					
	6.2.1 กิจกรรมตามวันสำคัญตามประเพณี					
	- กิจกรรมส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่	/	/	/	/	ร้อยละ 80 ของพนักงานมีส่วนเข้าร่วมในกิจกรรม
	- กิจกรรมสงกรานต์	/	/	/	/	
	6.2.2 กิจกรรมวันเกษียณอายุราชการ	/	/	/	/	ร้อยละ 80 ของพนักงานมีส่วนเข้าร่วมในกิจกรรม
	6.2.3 กิจกรรมเพื่อส่งเสริมสถาบันพระมหากษัตริย์	/	/	/	/	พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม
	6.2.4 ชมรมภายใน สสวท.	/	/	/	/	พนักงานทุกคนเข้าร่วมชมรม
	6.2.5 Big Cleaning Day	/	/	/	/	จำนวน 1 ครั้ง/ปี

มติที่ 6 การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สสวท.

มติการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ปีที่ดำเนินการ				ผลผลิต / ตัวชี้วัด
		ปี 61 - 62	ปี 62 - 63	ปี 63 - 64	ปี 64 - 65	
มติที่ 6 การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สสวท.	6.3 Employee Engagement Activities					
	6.3.1 สสำรวจระดับความสุข (Happinometer) ของบุคลากร สสวท.	/	/	/	/	จำนวน 2 ครั้ง/ปี
	6.3.2 ผู้อำนวยการพบพนักงาน	/	/	/	/	จำนวน 6 ครั้ง/ปี
	6.3.3 กิจกรรมศึกษาดูงาน ONE DAY TRIP	/	/	/	/	จำนวน 1 ครั้ง/ปี
	6.3.4 กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	/	/	/	/	
	- We Love IPST					- จำนวน 2 ครั้ง/ปี - ระดับความสุข
	- We Care Your Voice					(Happinometer) ของบุคลากร สสวท. สูงขึ้น
	6.4 การส่งเสริมสวัสดิการพนักงาน					
	6.4.1 การปรับปรุงหรือเพิ่มเติมสวัสดิการพนักงาน/บุคลากร สสวท.	/	/	/	/	- นำเสนอสวัสดิการใหม่ทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง
	6.4.2 HR Clinic @ Line & hrod.ipst.ac.th ให้ข้อมูลผ่านช่องทาง Line และเว็บไซต์					
	- ข้อมูลสวัสดิการข้าราชการพยาบาล					- จำนวนการเข้าถึงข้อมูลทาง Line และเว็บไซต์
- ข้อมูลสวัสดิการอื่น ๆ เช่น เงินกู้ ทุนการศึกษา					hrod.ipst.ac.th	
- ข้อมูลทั่วไป ด้านทรัพยากรบุคคล						