

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท.
ปี 2566-2570



ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

ส่วนที่ 1

ที่มาและความสำคัญ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร สำนักบริหารและพัฒนาองค์กร สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มีภารกิจและความรับผิดชอบหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาองค์กร โดยมี

งานบริหารทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบงาน

- วางแผน กำหนดกรอบนโยบายและแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน
- กำหนดตำแหน่งงาน วางแผนอัตรากำลัง ดำเนินการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้ายและเลื่อนตำแหน่งพนักงาน รวมถึงจัดทำทะเบียนประวัติพนักงานให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
- ปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงดำเนินการการจ่ายเงินเดือน และการเบิกจ่ายสวัสดิการ
- ดำเนินการและบริหารจัดการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน
- เสริมสร้างความเข้าใจอันดีในหมู่พนักงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
- เสนอแนะ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับวินัย และระเบียบพนักงาน กับหน่วยงานต่างๆ ของสถาบัน รวมถึงติดตามให้พนักงานปฏิบัติตามข้อบังคับวินัยที่กำหนด และดำเนินงานตามขั้นตอน เกี่ยวกับระเบียบคำสั่ง และวินัย

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบงาน

- วางแผน กำหนดกรอบนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะความสามารถ (Competency) ที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของสถาบัน
- บริหารจัดการและดำเนินการเกี่ยวกับระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา ทั้งในและนอกประเทศ เพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรของสถาบัน
- ติดตามและประเมินผล เพื่อให้ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- ให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารและพนักงาน

งานพัฒนาองค์กร รับผิดชอบงาน

- วางแผนและดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมที่จะมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร
- การพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงและองค์กรแห่งความเป็นเลิศตามมาตรฐาน PMQA 4.0
- ประสานการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility: CSR) หรือกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม
- ประสานการดำเนินงานกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกับสโมสร สสวท.

5. ริเริ่มและดำเนินการ พัฒนา และบริหารฐานข้อมูล และองค์ความรู้ทางการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
6. เผยแพร่ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการให้มีการใช้องค์ความรู้ของสถาบันอย่างแพร่หลาย
7. สนับสนุนและผลักดันให้มีการนำองค์ความรู้ของสถาบันไปใช้ประโยชน์ให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูง

ทั้งนี้ในการออกแบบ เพื่อวางแผนการดำเนินงานระยะ 5 ปีของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนา องค์กร รวมถึงสำนักบริหารและพัฒนาองค์กร ได้ยึดโยงกับหมุดหลักของ สสวท. ที่เป็นนโยบายและแผน ยุทธศาสตร์ สสวท. พ.ศ. 2566 – 2570 ในยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาความเป็นเลิศขององค์กรที่เน้นการใช้ ดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ อย่างมีคุณภาพ (SMART ORGANIZATION) โดยมีเป้าประสงค์ในเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ดังนี้

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์

1. บุคลากรมีความเป็นเลิศทางวิชาการ การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม
2. ขับเคลื่อนแผนงาน โครงสร้างองค์กร และ โครงสร้างพื้นฐานองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและ นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคล่องตัวในการบริหารและการปฏิบัติงาน
3. สสวท. ได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นในผลงานด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 5.1

พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ความเป็นเลิศ ทางวิชาการ การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 5.2

พัฒนาแผนงาน โครงสร้างองค์กรและ โครงสร้างพื้นฐานสู่การใช้ดิจิทัล และนวัตกรรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคล่องตัวในการบริหารและการปฏิบัติงาน

นอกจากการยึดโยงกับยุทธศาสตร์ของ สสวท. แล้ว ยังมองเห็นถึงทิศทางของการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น ที่ในระยะเวลาสองปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2563-2564) ได้เกิดสถานการณ์โควิด-19 อันส่งผลต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาองค์กร และการปรับตัวในทุก ๆ มิติของทั่ว ทุกองค์กรทั้งในและต่างประเทศ การทำงานในรูปแบบปกติใหม่ เป็นความท้าทายประการสำคัญ ที่นำสู่การ เปลี่ยนแปลงแนวคิดการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล แนวคิดการดำเนินชีวิต รวมถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็น หัวใจในการขับเคลื่อนงาน ตลอดจนการก้าวเข้าสู่การทำงานในรูปแบบไฮบริด การบริหาร-พัฒนาทรัพยากร บุคคล รวมถึงการพัฒนาองค์กรจึงต้องมีการขับเคลื่อน ปรับเปลี่ยนแนวคิดและกรอบการดำเนินการให้ สอดคล้อง อันเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคลให้กับ สสวท.

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร จึงได้ร่วมกันจัดทำแผนการบริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร ระยะ 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ซึ่งเป็นการวางแผนที่มีกรอบแนวคิดการดำเนินงานเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของ สสวท. โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนการดำเนินงานใน 3 แผนงาน ประกอบด้วย

- **แผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**
- **แผนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
- **แผนด้านพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม**

ส่วนที่ 2

กรอบแนวคิดในการดำเนินการ

แผนงานบริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนางค์กรและนวัตกรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

กรอบแนวคิดในการดำเนินการแผนงานบริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนางค์กร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นกรอบแนวคิดใน 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านพัฒนางค์กรและนวัตกรรม โดยมีมิติในการดำเนินงานของแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 5 มิติ

- มิติที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)
- มิติที่ 2 ทบทวนอัตรากำลัง พัฒนาระบบคัดเลือกสรรหา จ้างงาน และหมุนเวียนงาน
- มิติที่ 3 ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงาน และบูรณาการกับงานบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 4 ทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและสร้างแผนสืบทอดตำแหน่ง
- มิติที่ 5 ออกแบบ พัฒนาและดูแลคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน
(Employee Well-Being Design)

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 5 มิติ

- มิติที่ 1 พัฒนาทักษะ ชีตความสามารถและสมรรถนะ บุคลากร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ
การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม
- มิติที่ 2 สร้างผู้นำรุ่นใหม่ พัฒนาผู้บริหารสู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- มิติที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการยอมรับในผลงานระดับประเทศ
- มิติที่ 4 ปลูกฝังกระบวนการความคิด ค่านิยม กรอบความคิดแบบเติบโต (growth mindset)
แบบมุ่งเน้นส่วนรวม และการทำงานยุคดิจิทัล
- มิติที่ 5 เสริมสร้างความผูกพัน ส่งเสริมพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ธรรมาภิบาล จิตอาสา
ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนพัฒนางค์กรและนวัตกรรม จำนวน 6 มิติ

- มิติที่ 1 สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม (Innovation Culture)
- มิติที่ 2 พัฒนางค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูงและองค์กรแห่งความเป็นเลิศตามมาตรฐาน PMQA 4.0
- มิติที่ 3 ส่งเสริมการจัดการความรู้ และใช้องค์ความรู้เพื่อเรียนรู้ พัฒนา แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรม
- มิติที่ 4 ส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร มีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ ใช้ข้อมูล
สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา
- มิติที่ 5 บริหารจัดการข้อมูล (Big Data) เพิ่มประสิทธิภาพความคล่องตัวในการบริหารจัดการ
(HR Smart Service)
- มิติที่ 6 พัฒนาระบบงานสนับสนุน (Back Office) สร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการและการ
ให้บริการ

รายละเอียดกรอบแนวคิดการดำเนินงานแผนงานบริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) แสดงให้เห็นในแผนภาพ

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

วิสัยทัศน์ ปี 2566-2570

สสวท. เป็นองค์กรที่เน้นการใช้ดิจิทัล และนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาและยกระดับทรัพยากรมนุษย์ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 5

พัฒนาความเป็นเลิศขององค์กรที่เน้นการใช้ดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศอย่างมีคุณภาพ (SMART ORGANIZATION)

แผนการดำเนินงานปีงบประมาณ 2566 - 2570



5 มิติ

แผนบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

5 มิติ

แผนพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล

6 มิติ

แผนพัฒนา
องค์กรและนวัตกรรม

ผลผลิตระดับยุทธศาสตร์

- บุคลากรสายวิชาการ มีศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตร สื่อ กิจกรรมทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐาน
- บุคลากร สสวท. มีความเป็นผู้นำ มีความรู้ ความสามารถ เป็นวิทยากร และสามารถนำการเปลี่ยนแปลงได้
- บุคลากร สายสนับสนุน มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการและส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ระบบบริหารจัดการภายในองค์กร โดยใช้ระบบคุณภาพองค์กรและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย

การดำเนินงานในแผนการทรัพยากรบุคคล ในระยะ 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพได้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ แผนการทบทวนสมรรถนะ การสืบทอดตำแหน่ง การสรรหาและคัดเลือก งานจิตอาสา (ความผูกพันของพนักงาน) การพัฒนาศักยภาพพนักงาน และการจัดสรรทุน โดยแต่ละแผนงานมีข้อมูลในการนำเสนอ ดังนี้

1. ชื่องาน/กิจกรรม/โครงการ
2. ความสอดคล้องกับแผนงานทรัพยากรบุคคล และมติการดำเนินการ
3. หลักการและเหตุผล โดยอธิบายให้เห็นว่าเหตุใดจึงต้องมีการดำเนินการปรับปรุงหรือพัฒนา (As is และ To be)
4. กลุ่มเป้าหมาย อธิบายว่าใครคือกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการ
5. วิธีการดำเนินการ อธิบายถึงรายละเอียด ขั้นตอนของแต่ละกิจกรรม พร้อมระบุระยะเวลา
6. งบประมาณ (ถ้ามี)
7. เป้าหมายเชิงผลผลิต และผลลัพธ์
8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
9. ผู้รับผิดชอบโครงการ

โดยมีรายละเอียดแผนการดำเนินงาน สรุปดังนี้

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร

แผนงานและงบประมาณ

ปีงบประมาณ 2566-2570

1. **ชื่องาน/กิจกรรม/โครงการ** การทบทวนปรับปรุงระบบสมรรถนะ และการประเมินสมรรถนะ

2. **ความสอดคล้องกับแผนงานทรัพยากรบุคคล**

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 เรื่อง ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงาน และบูรณาการกับงาน

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติที่เรื่อง.....

แผนพัฒนางานองค์กรและนวัตกรรม

มิติที่เรื่อง.....

ปรับปรุงพัฒนางานประจำ

3. **หลักการและเหตุผล**

ระบบสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และรองรับภารกิจต่างๆ ขององค์กรได้ โดยการนำระบบสมรรถนะมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แต่จากสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้การดำเนินชีวิตและรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป องค์กรจึงต้องหันมาทบทวนพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ รวมถึงสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความสอดคล้องเหมาะสม สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจากภายนอกได้ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมผลักดันให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง สามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย

4. **กลุ่มเป้าหมาย** พนักงานทุกคน

6. งบประมาณ ไม่มี

7. เป้าหมายเชิงผลผลิต และผลลัพธ์

หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อดำเนินโครงการเสร็จสิ้น ระดับของความสำเร็จตามวัตถุประสงค์โครงการที่สามารถติดตามประเมินผลได้ การกำหนดเป้าหมายควรกำหนดเป้าหมายให้อยู่เหนือระดับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และควรกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อกระตุ้นผลการดำเนินการให้สูงขึ้นหรือดีกว่าเดิม

ผลผลิต (Output) หมายถึง สิ่งที่ได้ออกมาเป็นรูปธรรม หรือรับรู้ได้ ที่จัดทำขึ้นหรือผลิตขึ้นโดยหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือบุคลากร ได้ใช้ประโยชน์ หรือ คือ การตอบคำถามที่ว่า จะได้รับอะไรจากการดำเนินงานและหรือกิจกรรมนั้น ๆ เช่น ร้อยละ 80 ของบุคลากร สสวท.ผ่านคนเข้าอบรม , จำนวนนวัตกรรม ขึ้น

ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้จากผลผลิต และผลกระทบที่มีต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และสิ่งแวดล้อมจากการใช้ประโยชน์จากการจัดทำผลผลิตขึ้นมา หรือ คือ การตอบคำถามที่ว่าทำไมจึงมีการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลผลิต นั้น เช่น สสวท. มีโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรม , สสวท. มีสวัสดิการยืดหยุ่นตอบสนองความต้องการพนักงานแต่ละกลุ่ม , ระดับความผูกพัน

ปีงบประมาณ	ผลผลิต	ผลลัพธ์
2566	1. มีระบบการประเมินสมรรถนะที่เชื่อมโยงกับระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการนำผลการประเมินไปใช้จัดหลักสูตรฝึกอบรม พัฒนา หรือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	1. สสวท. มีการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องเหมาะสม และสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของ สสวท.

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเองว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใด
2. ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงสมรรถนะที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย
3. สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน
4. เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
5. ใช้สมรรถนะเป็นตัวผลักดัน (Driver) ให้ยุทธศาสตร์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน

9. ผู้รับผิดชอบโครงการ

น.ส.ชนิกานต์ โพธิ์สินธุ์

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

แผนงานและงบประมาณ

ปีงบประมาณ 2566-2570

1. ชื่องาน/กิจกรรม/โครงการ การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง

2. ความสอดคล้องกับแผนงานทรัพยากรบุคคล

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 4 เรื่อง ทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและสร้างแผนสืบทอดตำแหน่ง

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติที่เรื่อง.....

แผนพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม

มิติที่เรื่อง.....

ปรับปรุงพัฒนางานประจำ

3. หลักการและเหตุผล

แผนการสืบทอดตำแหน่ง เป็นกระบวนการสำคัญในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) หรือตำแหน่งงานเป้าหมาย (Key Positions) ที่สำคัญขององค์กร จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งในระดับสูงหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญ และเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โดดเด่น

5. วิธีการดำเนินการ

งาน/ขั้นตอน/ กิจกรรมที่จะดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2566				2567				2568				2569				2570			
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4
1. กำหนดเป้าหมายของแผนการสืบทอดตำแหน่ง โดยกำหนดวัตถุประสงค์วิธีการ ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ ตลอดจนเป้าหมายของแผนการสืบทอดตำแหน่ง																				
2. กำหนดตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) หรือตำแหน่งงานที่เป็นเป้าหมาย (Key Position) โดยกำหนดตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร																				
3. กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์การคัดเลือก และสมรรถนะที่จำเป็นต่อตำแหน่งงาน																				
4. ประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคลากร โดยประเมินจากความรู้ความสามารถ ทักษะ ผลงาน หรือสมรรถนะ																				
5. คัดเลือก และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อเสริมสร้างจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อน โดยการจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่างๆ																				

งาน/ขั้นตอน/ กิจกรรมที่จะดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2566				2567				2568				2569				2570			
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4
6. นำผู้สืบทอดเข้าสู่ตำแหน่ง และ ประเมินประสิทธิผลและความสำเร็จ ของแผนงานทั้งหมด อย่างต่อเนื่อง																				

6. **งบประมาณ** กำหนดในแผนการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อให้ความรู้เรื่องดังกล่าว

7. **เป้าหมายเชิงผลผลิต และผลลัพธ์**

หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อดำเนินโครงการเสร็จสิ้น ระดับของความสำเร็จตามวัตถุประสงค์โครงการที่สามารถติดตามประเมินผลได้ การกำหนดเป้าหมายควรกำหนดเป้าหมายให้อยู่เหนือระดับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และควรกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อกระตุ้นผลการดำเนินการให้สูงขึ้นหรือดีกว่าเดิม

ผลผลิต (Output) หมายถึง สิ่งที่ได้ออกมาเป็นรูปธรรม หรือรับรู้ได้ ที่จัดทำขึ้นหรือผลิตขึ้นโดยหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือบุคลากร ได้ใช้ประโยชน์ หรือ คือ การตอบคำถามที่ว่า จะได้รับอะไรจากการดำเนินงานและหรือกิจกรรมนั้น ๆ เช่น ร้อยละ 80 ของบุคลากร สสวท.ผ่านคนเข้าอบรม , จำนวนนวัตกรรม ขึ้น

ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้จากผลผลิต และผลกระทบที่มีต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และสิ่งแวดล้อมจากการใช้ประโยชน์จากการจัดทำผลผลิตขึ้นมา หรือ คือ การตอบคำถามที่ว่าทำไมจึงมีการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลผลิต นั้น เช่น สสวท. มีโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรม , สสวท. มีสวัสดิการยืดหยุ่นตอบสนองความต้องการพนักงานแต่ละกลุ่ม , ระดับความผูกพัน

ปีงบประมาณ	ผลผลิต	ผลลัพธ์
2568	1. สสวท. มีผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งหลักหรือตำแหน่งงานเป้าหมายครบทุกตำแหน่ง	1. สสวท. มีแผนการสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบและเหมาะสม

8. **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ แนวทางการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) อย่างเป็นระบบและเหมาะสม
2. ทำให้มีการประเมินความพร้อม และวางแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรในเชิงรุกได้ดียิ่งขึ้น

9. **ผู้รับผิดชอบโครงการ**

น.ส.ชนิกานต์ โพธิ์สินธุ์ และทีมงาน

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

แผนงานและงบประมาณ

ปีงบประมาณ 2566-2570

1. ชื่องาน/กิจกรรม/โครงการ การพัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือก

2. ความสอดคล้องกับแผนงานทรัพยากรบุคคล

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 2 เรื่อง ทบพวนอัตรากำลัง พัฒนาระบบคัดเลือก การสรรหา การจ้างงาน และการหมุนเวียนงาน

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติที่เรื่อง.....

แผนพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม

มิติที่เรื่อง.....

ปรับปรุงพัฒนางานประจำ

3. หลักการและเหตุผล (ทำเพื่ออะไร เหตุใดต้องทำ อธิบาย As is และ To be)

คุณลักษณะและพฤติกรรมของคนมีความแตกต่างกันตามยุคสมัยหรือตามช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็นเจนเนอเรชันต่าง ๆ ได้แก่ Baby boomer, X, Y และ Z เดิมเน้นพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในเจนเนอเรชัน X และ Y แต่แนวโน้มในอนาคตกลุ่มคนที่จะเข้ามาเป็นพนักงานหรือกลุ่มเป้าหมาย (Target Candidate) จะเป็นกลุ่มคนตั้งแต่เจนเนอเรชัน Z เพิ่มมากขึ้น ซึ่งก็คือกลุ่มคนที่มีอายุตั้งแต่ 10-24 ปี เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538-2552 อยู่กับสื่อดิจิทัลโดยกำเนิด จึงมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ การใช้ Social Media เรียนรู้ได้รวดเร็ว จึงมักชอบอะไรที่สั้น กระชับ เข้าใจง่าย ทำให้รับรู้เร็ว ดังนั้น เมื่อกลุ่มเป้าหมายขององค์กรเปลี่ยนไป กลไกหรือเครื่องมือที่ใช้คัดกรอง คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวต้องเปลี่ยนใหม่ให้มีความเหมาะสมและสร้างประสบการณ์ที่ดี (Employee Experience) เพื่อให้เรียนรู้และสนใจเข้าร่วมงานกับองค์กร สามารถคัดเลือกคนที่เหมาะสมทั้งด้านทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) และวัดด้านค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น จึงเป็นที่มาและเหตุผลของการปรับแนวทางและวิธีการสรรหา คัดเลือกบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เหมาะสมต่อยุคสมัยมากยิ่งขึ้น โดยเสนอปรับดังนี้

หัวข้อ	ปัจจุบัน (As is)	ใหม่ (To be)
1. การสอบข้อเขียน	- สอบข้อเขียนวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย (ข้อสอบกระดาษ) - สอบวัดเจตคติโดยใช้ข้อสอบออนไลน์ LSP Assessment 8 วิชาได้แก่	- ยกเลิก สอบข้อเขียนวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย (ข้อสอบกระดาษ)

หัวข้อ	ปัจจุบัน (As is)	ใหม่ (To be)
	แบบวัดทักษะภาษาอังกฤษสำหรับคนทำงาน (English Test), แบบวัดเชาวน์ปัญญาทางการเรียนรู้ (IQ), แบบวัดเชาวน์อารมณ์สำหรับคนทำงาน (EQ), แบบวัดความคิดสร้างสรรค์ (InQ), แบบวัดความมีคุณธรรมจริยธรรม (MQ) , แบบวัดการสื่อสาร (Communication), แบบวัดการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และ แบบวัดทัศนคติในการเรียนรู้ (Learning Attitude)	<ul style="list-style-type: none"> - ยกเลิก สอบวัดเจตคติโดยใช้ข้อสอบออนไลน์ LSP Assessment 8 วิชา - เพิ่ม การสอบวัดทักษะและความรู้ประจำตำแหน่ง ในรูปแบบออนไลน์หรือดิจิทัล - เพิ่ม การสอบวัดทักษะด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานหรือที่จำเป็นต่อตำแหน่งงาน - เพิ่ม การสอบวัดค่านิยมหลักขององค์กร (Core Value)
2. การสอบสัมภาษณ์	- การสัมภาษณ์แบบ In-person Interview	- เพิ่ม การสอบสัมภาษณ์แบบ Online Interview
3. การปฐมนิเทศพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การปฐมนิเทศพนักงานแบบ In-person Orientation - เอกสารคู่มือพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่ม การปฐมนิเทศพนักงานแบบ Online - เพิ่ม วิดีโอหรือสื่อเนื้อหาการปฐมนิเทศพนักงาน - ปรับปรุง คู่มือพนักงานให้ทันสมัย

4. กลุ่มเป้าหมาย

- กลุ่มเป้าหมายหลัก ได้แก่ ผู้สมัครงาน โดยสร้างความประทับใจและดึงดูดใจให้ผู้สมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร
- กลุ่มเป้าหมายรอง ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัดของผู้สมัครงาน โดยสามารถคัดกรองและคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมมากที่สุดเข้าร่วมงานกับหน่วยงาน เกิดเป็นการจับคู่ที่ดีที่สุดระหว่างพนักงานและนายจ้าง (Best Matching)

5. วิธีการดำเนินการ

งาน/ขั้นตอน/ กิจกรรมที่จะดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ																						
	2566				2567				2568				2569				2570						
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4			
1. ศึกษาวิธีการสรรหา คัดเลือก เครื่องมือและการสอบคัดเลือกพนักงาน ของหน่วยงานอื่น ๆ	←→																						
2. สร้างสมมติฐาน ออกแบบต้นแบบ วิธีการและเครื่องมือในการสอบคัดเลือก พนักงานของ สสวท. และค้นหา ประสานหา แหล่งในการจัดทำข้อสอบ เพื่อนำมาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของ แนวทางและวิธีการใหม่ และค่าใช้จ่าย			←→																				
3. นำเสนอวิธีการ แนวทางในการสรรหา คัดเลือกใหม่แก่ผู้บริหาร เพื่อรับ ข้อเสนอและนำมาปรับปรุงต้นแบบ						←→																	
4. ปรับใช้วิธีการ แนวทางในการสรรหา คัดเลือกใหม่เป็นระยะเวลาหนึ่ง									←→														
5. วัดและประเมินผลการปรับใช้วิธีการ และแนวทางในการสรรหา คัดเลือกใหม่ โดยเก็บข้อมูลจากหน่วยงานต้นสังกัด, ผลการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงาน																	←→						

6. งบประมาณ

งาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. ค่าใช้จ่ายในการจัดทำข้อสอบวัดค่านิยมองค์กร (Core Value)	-	30,000	-	-	-
2. ค่าใช้จ่ายในการสอบทักษะด้านดิจิทัล	-	-	5,000	5,000	5,000
รวม	-	30,000	5,000	5,000	5,000

7. เป้าหมายเชิงผลผลิต และผลลัพธ์

หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อดำเนินโครงการเสร็จสิ้น ระดับของความสำเร็จตามวัตถุประสงค์โครงการที่สามารถติดตามประเมินผลได้ การกำหนดเป้าหมายควรกำหนดเป้าหมายให้อยู่เหนือระดับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และควรกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อกระตุ้นผลการดำเนินการให้สูงขึ้นหรือดีกว่าเดิม

ผลผลิต (Output) หมายถึง สิ่งที่ได้ออกมาเป็นรูปธรรม หรือรับรู้ได้ ที่จัดทำขึ้นหรือผลิตขึ้นโดยหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือบุคลากร ได้ใช้ประโยชน์ หรือ คือ การตอบคำถามที่ว่าจะได้รับอะไรจากการดำเนินงานและหรือกิจกรรมนั้น ๆ เช่น ร้อยละ 80 ของบุคลากร สสวท.ผ่านคนเข้าอบรม , จำนวนนวัตกรรม ขึ้น

ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้จากผลผลิต และผลกระทบที่มีต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และสิ่งแวดล้อมจากการใช้ประโยชน์จากการจัดทำผลผลิตขึ้นมา หรือ คือ การตอบคำถามที่ว่าทำไมจึงมีการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลผลิต นั้น เช่น สสวท. มีโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรม , สสวท. มีสวัสดิการยืดหยุ่นตอบสนองความต้องการพนักงานแต่ละกลุ่ม , ระดับความผูกพัน

ปีงบประมาณ	ผลผลิต	ผลลัพธ์
2566	ได้รายงานผลการเก็บข้อมูลและการศึกษาเชิงเปรียบเทียบวิธีการสรรหา คัดเลือกกับหน่วยงานอื่น ๆ จำนวน 1 เล่ม	ได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบแนวทางการสรรหา คัดเลือก เพื่อเรียนรู้และค้นพบแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) ที่เหมาะสมต่อองค์กร
2567	ได้ต้นแบบวิธีการและเครื่องมือในการสอบคัดเลือกพนักงานของ สสวท. จำนวน 1 ต้นแบบ	ได้ต้นแบบแนวทาง วิธีการและเครื่องมือในการสรรหา คัดเลือกที่มีสมมติฐานว่าเป็นแนวทางและวิธีการที่สามารถคัดเลือกคนเข้าเป็นพนักงานได้เหมาะสมและดีที่สุด (Best Matching)
2568	ได้ต้นแบบวิธีการและเครื่องมือในการสอบคัดเลือกพนักงานของ สสวท. จำนวน 1 ต้นแบบ ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้บริหาร	ได้ต้นแบบ วิธีการและเครื่องมือในการสรรหา คัดเลือกที่มีสมมติฐานว่าเป็นแนวทางและวิธีการที่สามารถคัดเลือกคนเข้าเป็นพนักงานได้เหมาะสมและดีที่สุด (Best Matching) ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้บริหาร
2569	ได้นำต้นแบบ วิธีการและเครื่องมือสรรหา คัดเลือกใหม่ไปใช้ สามารถสร้าง Best Matching ได้ร้อยละ 80	สามารถสร้างความพึงพอใจของหน่วยงานต้นสังกัดและผู้สมัครงานได้

2570	ได้รายงานผลการใช้ต้นแบบ วิธีการและเครื่องมือสรรหา คัดเลือกใหม่ จำนวน 1 เล่ม เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	ได้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงต้นแบบ วิธีการและเครื่องมือสรรหา คัดเลือกให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
------	--	---

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ต้นแบบ วิธีการและเครื่องมือสรรหา คัดเลือกคนเข้าเป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพ (Best Matching)
2. หน่วยงานต้นสังกัดและผู้สมัครงานมีความพึงพอใจต่อวิธีการสรรหา คัดเลือกขององค์กร

9. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- นางสาวพรหทัย สืบสุทธา
- นายพัทดนัย จินตนครชัยศรี

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

แผนงานและงบประมาณ

ปีงบประมาณ 2566-2570

1. ชื่องาน/กิจกรรม/โครงการ จิตอาสาช่วยเหลือสังคม สสวท.

2. ความสอดคล้องกับแผนงานทรัพยากรบุคคล

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่เรื่อง.....

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 เรื่อง เสริมสร้างความผูกพัน ส่งเสริมพัฒนาด้าน จริยธรรม คุณธรรม ธรรมาภิบาล

จิตอาสาภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม

มิติที่เรื่อง.....

ปรับปรุงพัฒนางานประจำ

3. หลักการและเหตุผล

บุคลากรคือทรัพยากรมีค่าสูงสุดในองค์กร จึงควรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามระบบสมรรถนะของ สสวท. ซึ่งระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในระดับสูง เพียงพอ และเหมาะสมกับขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การสร้างความพร้อมของบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพสูงมีความเหมาะสมทั้งด้านคุณสมบัติ และความสามารถในด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านอำนาจการ จึงเป็นความสำคัญและจำเป็นในลำดับต้น ที่องค์กรพึงให้ความสำคัญและดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลอย่างจริงจัง ต่อเนื่องในระยะยาว และนอกจากการได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ความสามารถแล้ว บุคลากรควรได้รับการปลูกฝัง ในการสร้างจิตสำนึกและสร้างจิตสาธารณะ และตระหนักถึงการช่วยเหลือและเผื่อแผ่ไปยังสังคมรอบข้าง เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถควบคู่จริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สสวท. ยังได้มุ่งหวังให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยผลที่ได้รับจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงาน องค์กร และสามารถเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายในระยะยาวได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน

4. กลุ่มเป้าหมาย

4.1 บุคลากร สสวท.

4.2 ครู นักเรียน

4.3 ประชาชน

5. วิธีการดำเนินการ

งาน/ขั้นตอน/ กิจกรรมที่จะดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2566				2567				2568				2569				2570			
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4
1.ติดตามผลโรงเรียนที่ได้จัดกิจกรรมที่ผ่านมา เพื่อจัดกิจกรรมซ่อมสร้างปรับปรุง	←————→																			
2.คณะทำงานพิจารณาโรงเรียนสำหรับจัดกิจกรรม			←————→				←————→				←————→				←————→				←————→	
3.จัดกิจกรรมจิตอาสา “สานฝันปันน้ำใจ จากที่สู่น้อง” ณ โรงเรียน และแบบออนไลน์				←————→			←————→				←————→				←————→				←————→	
4.ร่วมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคมกับหน่วยงานร่วมจัด จัดส่งตัวแทนเข้าร่วมไตรมาสละ 20 คน	←————→																			
5.จัดกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม							←————→				←————→				←————→				←————→	

6. งบประมาณ

งาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.ติดตามผลโรงเรียนที่ได้จัดกิจกรรมที่ผ่านมา เพื่อจัดกิจกรรมซ่อมสร้าง ปรับปรุง	438,000				
2.กิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคมร่วมกับหน่วยงานภายนอก	168,000				
3.จัดกิจกรรมจิตอาสากับโรงเรียน		400,000	400,000	400,000	400,000
4.จัดกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม		160,000	160,000	160,000	160,000
รวม	606,000	560,000	560,000	560,000	560,000

7. เป้าหมายเชิงผลผลิต และผลลัพธ์

หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อดำเนินโครงการเสร็จสิ้น ระดับของความสำเร็จตามวัตถุประสงค์โครงการที่สามารถติดตามประเมินผลได้ การกำหนดเป้าหมายควรกำหนดเป้าหมายให้อยู่เหนือระดับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และควรกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อกระตุ้นผลการดำเนินการให้สูงขึ้นหรือดีกว่าเดิม

ผลผลิต (Output) หมายถึง สิ่งที่ได้ออกมาเป็นรูปธรรม หรือรับรู้ได้ ที่จัดทำขึ้นหรือผลิตขึ้นโดยหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือบุคลากร ได้ใช้ประโยชน์ หรือ คือ การตอบคำถามที่ว่า จะได้รับอะไรจากการดำเนินงานและหรือกิจกรรมนั้น ๆ เช่น ร้อยละ 80 ของบุคลากร สสวท.ผ่านคนข้ามกรม , จำนวนนวัตกรรม ขึ้น

ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้จากผลผลิต และผลกระทบที่มีต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และสิ่งแวดล้อมจากการใช้ประโยชน์จากการจัดทำผลผลิตขึ้นมา หรือ คือ การตอบคำถามที่ว่าทำไมจึงมีการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลผลิต นั้น เช่น สสวท. มีโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรม , สสวท. มีสวัสดิการยืดหยุ่นตอบสนองความต้องการพนักงานแต่ละกลุ่ม , ระดับความผูกพัน

ปีงบประมาณ	ผลผลิต	ผลลัพธ์
2566	1.ได้ติดตามผล ซ่อมสร้าง ปรับปรุง โรงเรียนที่ สสวท. ได้ไปทำกิจกรรมจิตอาสา 5 โรงเรียน 2.พนักงานร้อยละ 30 ของบุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม	-โรงเรียนได้รับสื่อเสริมการเรียนการสอนที่ทันสมัย สามารถใช้ในการเรียนการสอนสำหรับยุคออนไลน์ -ได้พนักงานที่มีจิตอาสาเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ให้องค์กร
2567	1.ได้ช่วยโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน และบุคลากร สสวท. ได้เพิ่มศักยภาพในการเป็นวิทยากรอบรมครูและนักเรียน 2.พนักงานร้อยละ 15 ของบุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม	-โรงเรียนได้รับสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อเสริมความรู้เพิ่มเติม - ได้พนักงานที่มีจิตอาสาเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ให้องค์กร
2568	1.ได้ช่วยโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน และบุคลากร สสวท. ได้เพิ่มศักยภาพในการเป็นวิทยากรอบรมครูและนักเรียน	-โรงเรียนได้รับสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อเสริมความรู้เพิ่มเติม

ปีงบประมาณ	ผลผลิต	ผลลัพธ์
	2.พนักงานร้อยละ 15 ของบุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม	- ได้พนักงานที่มีจิตอาสาเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ให้องค์กร
2569	1.ได้ช่วยโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน และบุคลากร สสวท. ได้เพิ่มศักยภาพในการเป็นวิทยากรอบรมครูและนักเรียน 2.พนักงานร้อยละ 15 ของบุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม	-โรงเรียนได้รับสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อเสริมความรู้เพิ่มเติม - ได้พนักงานที่มีจิตอาสาเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ให้องค์กร
2570	1.ได้ช่วยโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน และบุคลากร สสวท. ได้เพิ่มศักยภาพในการเป็นวิทยากรอบรมครูและนักเรียน 2.พนักงานร้อยละ 15 ของบุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม	-โรงเรียนได้รับสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อเสริมความรู้เพิ่มเติม - ได้พนักงานที่มีจิตอาสาเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ให้องค์กร

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากร สสวท. มีความรู้ ความสามารถและศักยภาพทางวิชาการ การวิจัยการศึกษา และการสร้างนวัตกรรม
- บุคลากร สสวท. มีผลงานที่ได้รับการยอมรับในระดับประเทศ
- บุคลากร สสวท. มีความผูกพันต่อองค์กร มีจิตอาสา มีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับ สสวท

9. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- 9.1 ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
- 9.2 นางฐิตาภา ขำเลิศ, นายพัทธนัย จินตนครชัยศรี

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร

แผนงานและงบประมาณ

ปีงบประมาณ 2566-2570

1. ชื่องาน/กิจกรรม/โครงการ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะตามกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ

2. ความสอดคล้องกับแผนงานทรัพยากรบุคคล

- แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่เรื่อง.....
- แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มิติที่เรื่อง.....
- แผนพัฒนางานองค์กรและนวัตกรรม
มิติที่เรื่อง.....
- ปรับปรุงพัฒนางานประจำ

3. หลักการและเหตุผล (ทำเพื่ออะไร เหตุใดต้องทำ อธิบาย As is และ To be)

บุคลากรคือทรัพยากรมีค่าสูงสุดในองค์กร จึงควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามระบบสมรรถนะของ สสวท. ซึ่งระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในระดับสูง เพียงพอ และเหมาะสมกับขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การสร้างความพร้อมของบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้สูงมีความเหมาะสมทั้งด้านคุณสมบัติ และความสามารถในด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านอำนวยการ จึงเป็นความสำคัญและจำเป็นในลำดับต้น ที่องค์กรพึงให้ความสำคัญและดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลอย่างจริงจัง ต่อเนื่องในระยะยาว และนอกจากการได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ความสามารถแล้ว บุคลากรควรได้รับการปลูกฝัง ในการสร้างจิตสำนึกและสร้างจิตสาธารณะ และตระหนักถึงการช่วยเหลือและเผื่อแผ่ไปยังสังคมรอบข้าง เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถควบคู่จริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สสวท. ยังได้มุ่งหวังให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่างๆ ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยผลที่ได้รับจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงาน องค์กร และสามารถเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนางานองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายในระยะยาวได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน

อีกทั้ง สสวท. ได้จัดตั้งกองทุนเพื่อนวัตกรรมและการพัฒนา สสวท. ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ประการสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร สสวท. ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ทั้งงานด้านวิชาการ และงานด้านสนับสนุน การเพิ่มพูนศักยภาพ ทักษะบุคลากรให้ทันการเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนการสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมการดำเนินการวิจัยและพัฒนาของ สสวท.

การดำเนินการในแผนงานด้านกองทุนเพื่อนวัตกรรมและการพัฒนา สสวท. จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร สสวท. เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนางาน กระบวนการทำงาน สร้างให้บุคลากร สสวท. เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับหน่วยงาน องค์กร และประเทศ อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากร เชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายในระยะยาวต่อไป

4. กลุ่มเป้าหมาย (ทำให้ใครบ้าง)

ผู้บริหารและพนักงาน สสวท.

คณาจารย์และนักเรียนในโรงเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา

5. วิธีการดำเนินการ (How to จะทำอย่างไร When จะทำเมื่อไหร่)

งาน/ขั้นตอน/ กิจกรรมที่จะดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2566				2567				2568				2569				2570			
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4
1. การฝึกอบรมและพัฒนาด้วยวิธี ต่างๆ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร สสวท.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. การเรียนรู้ด้วย Micro learning	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. การวางแผนพัฒนารายบุคคล (ระบบ IDP)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. ระบบ TRM					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

6. งบประมาณ (ถ้ามี)

งาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. พัฒนาศักยภาพบุคลากร สสวท. ตามเป้าหมายของระบบสมรรถนะของบุคลากร และเป้าหมายตามนโยบาย	1,314,000	1,314,000	1,314,000	1,314,000	1,314,000
2. พัฒนาความผูกพันของบุคลากร สสวท. โดยใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย	628,000	628,000	628,000	628,000	628,000
3. พัฒนาด้านการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา	58,000	58,000	58,000	58,000	58,000
4. การสนับสนุนทุนการศึกษาในประเทศและต่างประเทศให้แก่บุคลากรของ สสวท.	3,500,000	3,500,000	3,500,000	3,500,000	3,500,000
รวม	5,500,000	5,500,000	5,500,000	5,500,000	5,500,000

7. เป้าหมายเชิงผลผลิต และผลลัพธ์

หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อดำเนินโครงการเสร็จสิ้น ระดับของความสำเร็จตามวัตถุประสงค์โครงการที่สามารถติดตามประเมินผลได้ การกำหนดเป้าหมายควรกำหนดเป้าหมายให้อยู่เหนือระดับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และควรกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อกระตุ้นผลการดำเนินการให้สูงขึ้นหรือดีกว่าเดิม

ผลผลิต (Output) หมายถึง สิ่งที่ได้ออกมาเป็นรูปธรรม หรือรับรู้ได้ ที่จัดทำขึ้นหรือผลิตขึ้นโดยหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือบุคลากร ได้ใช้ประโยชน์ หรือ คือ การตอบคำถามที่ว่า จะได้รับอะไรจากการดำเนินงานและหรือกิจกรรมนั้น ๆ เช่น ร้อยละ 80 ของบุคลากร สสวท.ผ่านคนข้ามบรม , จำนวนนวัตกรรม ขึ้น

ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้จากผลผลิต และผลกระทบที่มีต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และสิ่งแวดล้อมจากการใช้ประโยชน์จากการจัดทำผลผลิตขึ้นมา หรือ คือ การตอบคำถามที่ว่าทำไมจึงมีการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลผลิต นั้น เช่น สสวท. มีโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรม , สสวท. มีสวัสดิการยืดหยุ่นตอบสนองความต้องการพนักงานแต่ละกลุ่ม , ระดับความผูกพัน

ตัวชี้วัดผลผลิต	ค่าเป้าหมาย					
	หน่วยนับ	2566	2567	2568	2569	2570
เชิงปริมาณ						
1. บุคลากร สสวท. เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม พัฒนาการตามแผนพัฒนาบุคลากร จิตอาสา และเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กร	ราย	2,700	2,700	2,700	2,700	2,700
2. บุคลากร สสวท. ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ ทั้งในและต่างประเทศ	ทุน	4	4	4	4	4
3. จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรม	ชิ้นงาน	10	10	10	10	10

ตัวชี้วัดผลผลิต	ค่าเป้าหมาย					
	หน่วยนับ	2566	2567	2568	2569	2570
เชิงคุณภาพ						
1.บุคลากร สสวท. มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ	90	90	90	90	90
2.บุคลากร สสวท. มีความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น	ระดับ	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5
3.จำนวนผลงานนวัตกรรมที่มีคุณภาพ ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการ	ชิ้นงาน	10	10	10	10	10

ตัวชี้วัดผลลัพธ์	ค่าเป้าหมาย					
	หน่วยนับ	2566	2567	2568	2569	2570
เชิงปริมาณ						
ร้อยละบุคลากรของ สสวท. มีสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ	95	95	95	95	95
เชิงคุณภาพ						
ระดับความผูกพันของบุคลากรของ สสวท. ที่มีต่อองค์กร (ประเมินโดยหน่วยงานภายนอกที่ประเมินองค์กร)	ระดับ	4.60	4.65	4.70	4.75	4.80

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- (1) บุคลากร สสวท.มีศักยภาพ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ที่นำไปพัฒนาต่อยอดการปฏิบัติงาน ทั้งในเชิงวิชาการ และปฏิบัติการ เพื่อขับเคลื่อน สสวท.และพัฒนางานด้านการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับประเทศ
- (2) บุคลากร สสวท.เป็นนวัตกรรม ที่มีผลงานเชิงนวัตกรรมอันเป็นประโยชน์ ได้รับการยอมรับ และสามารถนำไปใช้พัฒนางานด้านการศึกษาของประเทศ
- (3) บุคลากร สสวท.เป็นบุคลากรที่มีกรอบแนวคิดที่มุ่งประโยชน์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม บนหลักคุณธรรม เป็นทรัพยากรบุคคลที่ทำประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ

9. ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางนิรมล สุวรรณละออง
นางฐิตาภา ขำเลิศ
นางสาวสิริมดี นาคสังข์
นางสาวณัฐิณี ทองเรือง
นางสาวกุมาริชาติ ศรีโสม

นางสาวพรหทัย สืบสุทธา

นายพิทนต์นัย จินตนครชัยศรี

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร

แผนงานและงบประมาณ

ปีงบประมาณ 2566-2570

1. ชื่องาน/กิจกรรม/โครงการ การจัดสรรทุนสำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ สสวท.

2. ความสอดคล้องกับแผนงานทรัพยากรบุคคล

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 1 เรื่อง พัฒนาทักษะ ชีตความสามารถ และสมรรถนะบุคลากร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทาง
วิชาการ การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม

มิติที่ 5 เรื่อง เสริมสร้างความรู้ความผูกพัน

ปรับปรุงพัฒนางานประจำ

การปรับปรุงระเบียบ/ประกาศที่เกี่ยวข้องกับทุนการศึกษา

3. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบัน สสวท. ยังไม่มีแผนการให้ทุนที่ชัดเจน ทั้งทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน โดยพนักงานเป็นผู้เสนอขอรับทุน
เอง ยกเว้นทุนการศึกษาต่างประเทศ ที่มีการประกาศรับสมัครผู้สนใจรับทุน แต่ไม่ได้ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ
นอกจากนี้ ยังไม่เคยมีการจัดสรรทุนสำหรับการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนา
พนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพทางวิชาการ การวิจัยการศึกษา และการสร้างนวัตกรรม และเพื่อให้
การดำเนินงานมีความสะดวก คล่องตัว จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงหรือจัดทำระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น
เพื่อให้ สสวท. มีแผนการให้ทุนที่ชัดเจน ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ และเป็นระบบมากขึ้น รวมทั้งสามารถดำเนินงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำโครงการการจัดสรรทุนสำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ สสวท. ขึ้น

4. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากร สสวท.

5.วิธีการดำเนินการ

งาน/ขั้นตอน/ กิจกรรมที่จะดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2566				2567				2568				2569				2570			
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4
กิจกรรมที่ 1 การจัดสรรทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม ทุนงาน ในประเทศและต่างประเทศ																				
1.ประกาศรับสมัครผู้รับทุน	✓				✓				✓				✓				✓			
2.ดำเนินการคัดเลือกเบื้องต้น		✓				✓				✓				✓				✓		
3.ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเบื้องต้น		✓				✓				✓				✓				✓		
4.ผู้ผ่านการคัดเลือกส่งหนังสือการตอบรับ			✓				✓				✓				✓				✓	
5.ดำเนินการคัดเลือกผู้ได้รับทุน				✓				✓				✓				✓				✓
6.ประกาศรายชื่อผู้ได้รับทุน				✓				✓				✓				✓				✓
7.จัดทำสัญญา				✓				✓				✓				✓				✓
8.ดำเนินการฝากในความดูแลของ ก.พ. (กรณีทุนศึกษาต่างประเทศ)				✓				✓				✓				✓				✓
9.ทบทวน/จัดทำ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓																

งาน/ขั้นตอน/ กิจกรรมที่จะดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2566				2567				2568				2569				2570			
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4
กิจกรรมที่ 2 การจัดสรรทุนสำหรับการวิจัย และการสร้างนวัตกรรม																				
1. จัดสรรทุนให้บุคลากรเพื่อดำเนินการวิจัยพัฒนาในด้านต่าง ๆ	✓																			
2. จัดบรรยาย อบรม สัมมนา ดูงาน หรือกิจกรรม เพื่อกระตุ้นและให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม		✓				✓				✓				✓				✓		
3. จัดกิจกรรม IDEAR Awards			✓	✓			✓	✓			✓	✓			✓	✓			✓	✓
4. ดำเนินการและจัดกิจกรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรวบรวมนวัตกรรมและองค์ความรู้จากการสร้างนวัตกรรมที่ส่งประกวด (ของปีที่ผ่านมา)	✓				✓				✓				✓				✓			
5. เผยแพร่ นวัตกรรมและองค์ความรู้ (ของปีที่ผ่านมา)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. ติดตามและประเมินการนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (ของปีที่ผ่านมา)			✓	✓			✓	✓			✓	✓			✓	✓		✓	✓	