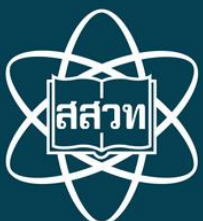


แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566



ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

คำนำ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพิจารณาเบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของ สสวท. โดยครอบคลุม โครงการและกิจกรรมที่สำคัญทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งทางด้านวิชาการและการพัฒนาทักษะต่างๆ ตลอดจนคุณลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยเน้นเฉพาะในส่วนที่ สสวท. เป็นผู้ดำเนินการให้กับบุคลากรและหน่วยงาน ทั้งนี้ไม่รวมในส่วนที่หน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มดำเนินการตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน

โครงการที่จัดทำขึ้นนี้ได้พิจารณาให้เป็นไปตามกรอบของแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ โดยตอบสนองกับ ยุทธศาสตร์ 5 ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มการยอมรับ สสวท. ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ของเยาวชนให้ทันสมัย โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ และข้อมูลสนับสนุนอื่นๆ ประกอบการวางแผนและดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร โดยได้เชื่อมโยงกับนโยบาย และแนวทางในการดำเนินการจากปัจจัยภายใน (Internal Factor) และปัจจัยภายนอก (External Factor) เพื่อให้กิจกรรมดังกล่าวบรรลุเป้าหมายของ สสวท. อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สสวท. ในปี 2566 เพื่อให้ผู้บริหาร และหน่วยงานได้ใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

พฤศจิกายน 2565

สารบัญ

	หน้า
วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย ทิศทาง แนวคิด และจุดมุ่งหมาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ แนวคิด นโยบาย และเป้าหมาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1
- แนวคิด และจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	5
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ	6
- จุดยืนของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท.	7
- แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	8
โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ปี 2566	
- โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ปี 2566	9
- กลุ่มพนักงานเป้าหมาย	12
- โครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมภายใน ปี 2566	13

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ สสวท.

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มการยอมรับ สสวท. ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของเยาวชนให้ทันสมัย

วิสัยทัศน์ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร (Vision)

ทรัพยากรบุคคลของ สสวท. มีศักยภาพและสมรรถนะสูง มีจริยธรรม คุณธรรมและธรรมาภิบาล ตลอดจนมีความสุขในการปฏิบัติงาน

พันธกิจ (Mission)

- พัฒนาและวางระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพสูง
- พัฒนาและส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความทันสมัย รอบรู้ในบริบทของงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- พัฒนาและส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคล มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และได้รับสวัสดิการ ตลอดจนประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์ (Objectives)

- เพื่อให้ สสวท. มีบุคลากร ที่เหมาะสม เพียงพอต่อการดำเนินงานตามนโยบายและแผนปฏิบัติงาน 5 ปี และแผนระยะยาว ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- เพื่อให้ตำแหน่งงานของ สสวท. แต่ละตำแหน่งมีทรัพยากรบุคคลประจำที่มีคุณภาพสูง เพียงพอที่จะทำให้งานในตำแหน่งนั้น ๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทรัพยากรบุคคลของ สสวท. จะได้รับการจัดสรรให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยมีการทบทวนความเหมาะสม เพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
- เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของ สสวท. มีคุณภาพชีวิต และอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม เป็นธรรม สามารถเทียบเคียงและแข่งขันได้กับองค์กรชั้นนำที่มีลักษณะงานคล้ายคลึง หรือใกล้เคียงกับ สสวท. โดยได้มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพไปพร้อม ๆ กับ สสวท.

4. เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของ สสวท. ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นประจําอย่างสม่ำเสมอ เป็นระบบและต่อเนื่องในระยะยาว โดยแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการและ สอดคล้องกับนโยบายของ สสวท. ทั้งนี้ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของ สสวท. เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง ทันสมัย มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการทำงานที่เป็นระบบ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีจิตใจกว้างขวาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีคุณธรรม จริยธรรม ความ สามัคคีและมีวินัย ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร

5. เพื่อปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานรวมทั้งปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน ใหม่ที่เหมาะสมกับภารกิจด้านการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และเจตนารมณ์ของกฎหมายการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

6. เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ (Knowledge Management) ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านวิชาการ การบริหารจัดการ และสหวิทยาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ สมรรถนะและประสิทธิภาพสูง และส่งเสริมการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ช่วยเสริมสร้างศักยภาพ และสมรรถนะของบุคลากร สสวท. เพื่อรองรับภารกิจของ หน่วยงาน และ สสวท. ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามเป้าหมาย

2. เมื่อพนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความมั่นใจใน การทำงาน มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนจะเป็นส่วน ช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ตลอดจนพัฒนาผลผลิตให้เพิ่มสูงขึ้น

3. คุณภาพของทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องสะท้อนถึงควมมีคุณภาพของหน่วยงานและ สสวท.

นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับหน่วยงานและ สสวท. โดยภาพรวม ทั้งนี้ โดยมุ่งหวังให้การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้พนักงานตระหนักถึงการมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ให้เป็นไปตามมาตรฐานของตำแหน่ง และรู้จักยืดหยุ่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด 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. การจัดสรรโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ การพัฒนาบุคลากรในระดับต่าง ๆ ต้องพิจารณาให้มีความทั่วถึง เป็นระบบ มีความต่อเนื่องในระยะยาวและครอบคลุมพนักงานทุกกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาในระยะยาว ทั้งในด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบ และความรู้อื่น ๆ ที่เสริมการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถรองรับสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง ตลอดจน การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ

3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นเปลี่ยนแปลงให้พนักงานมีแนวคิดในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน และ สสวท. ตลอดจนมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

4. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องเป็นไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน และนโยบายของ สสวท. และช่วยให้พนักงานวางแผนการเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพของตนไปพร้อม ๆ กับการเจริญเติบโตก้าวหน้าของ สสวท.

5. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้พนักงานได้รับการดูแลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น มีความผูกพันกับ สสวท.

6. เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน ในแต่ละปีงบประมาณให้ สสวท. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรประมาณร้อยละ 10 ของงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ สสวท.

7. ให้ สสวท. พิจารณาจัดสรรงบประมาณประจำปี เพื่อเป็นทุนการศึกษา หรือค่าใช้จ่ายในการที่จะให้ได้ผู้มีความรู้และประสบการณ์สูงมาปฏิบัติงานกับ สสวท.

8. ดำเนินการให้มีการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการเข้ารับตำแหน่งใหม่ โดยเฉพาะตำแหน่งทางด้านการบริหาร

9. มุ่งการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี และสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงาน โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม

10. การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานที่พนักงานทุกคนต้องร่วมรับผิดชอบ ดำเนินการ และประโยชน์ที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรมดังกล่าวเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะใช้พิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมายด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สสวท. บนพื้นฐานของระบบสมรรถนะ มีเป้าหมายโดยรวมที่สำคัญ ดังนี้

1. พนักงานทุกระดับ ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความรอบรู้ในงาน มีความสามารถในการสร้างและพัฒนางาน ให้เจริญก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กับการความสามารถในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนให้ความสำคัญกับคุณภาพในการปฏิบัติงานทุกระดับและขั้นตอน

2. พนักงาน มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ วางแผน และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีความ

เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทางด้านการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนมีแนวคิดและแนวปฏิบัติที่นำ สสวท. ไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการถ่ายทอดสู่สังคม

3. พนักงานทุกระดับ สามารถรับผิดชอบงานและเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ได้รับการกระจายอำนาจบริหาร เพื่อให้สามารถจัดการภารกิจในความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. พนักงานมีความรู้ ความสามารถในระดับที่ทัดเทียมกับนานาชาติทางด้านการศึกษาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี

5. พนักงานทุกระดับ เป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณ จริยธรรม และมีคุณธรรมของนักจัดการการศึกษา ที่ดี มุ่งประกอบกิจการงานที่เอื้อต่อ สสวท. หน่วยงาน และตนเอง ตลอดจนมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อกลุ่มบุคคล และสังคมภายนอกที่เกี่ยวข้อง และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสูง

เป้าหมายด้านการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

1. พนักงานของ สสวท. ได้รับโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยในแต่ละปีงบประมาณพนักงานทุกคนควรได้รับการพัฒนาตนเองในสายงานที่ปฏิบัติในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เป็นเวลารวมกันประมาณ 10 วัน โดยถือเป็นเวลาทำงาน เช่น ไปร่วมประชุมสัมมนา ดูงาน หรือฝึกอบรม ภายนอกอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เข้าร่วมการประชุม สัมมนาภายในเพื่อพัฒนาองค์ความรู้สม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เป็นต้น

2. กำหนดให้มีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานภายใน ตามความต้องการของหน่วยงานและ สสวท. ในการปฏิบัติงานทั่วไปอย่างเป็นระบบ ทัวถึง สม่่าเสมอ และต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทันสมัยอยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีจิตใจกว้างขวาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีคุณธรรม มีความสามัคคี และมีวินัย ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน และ สสวท.

3. พนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้าส่วนขึ้นไป หรือผู้ดำรงตำแหน่งอยู่แล้ว และผู้อำนวยการพิจารณาเห็นว่าสมควรจะได้รับการฝึกอบรม หรือเพิ่มพูนความรู้ ให้ สสวท. จัดให้มีการศึกษา การฝึกอบรม และพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจในตำแหน่ง และในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ตามความเหมาะสม

4. พนักงานสามารถเสนอโครงการต่อ สสวท. เพื่อขอรับการพัฒนาตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ในหน้าที่ได้ปีงบประมาณละประมาณ 5 วัน ภายในกรอบวงเงินที่ สสวท. กำหนด กรอบวงเงินเพื่อพัฒนาตนเองสำหรับพนักงานแต่ละคนเป็นเท่าใดให้ สสวท. กำหนดและประกาศให้ทราบเป็น ปี ๆ ไป

5. สสวท. ให้การสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้วยการไปให้บริการวิชาการในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่แก่หน่วยงานอื่น ทั้งนี้ โดยจะต้องไม่กระทบต่องานในหน้าที่ และต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการเป็นราย ๆ ไป

6. พนักงานกลุ่มวิชาการของ สสวท. ที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการสอนหนังสือ สสวท. อาจจัดให้ไปสอนนักเรียนได้

แนวคิดและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และสสวท. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การมีบุคลากรที่มีศักยภาพ คุณภาพ และประสิทธิภาพสูง อีกทั้งได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี จะช่วยลดความเสียหาย ภาระต้นทุน ความเสี่ยงต่าง ๆ จากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้
3. การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยสม่ำเสมออย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จะเป็นการสร้างบุคลากรเพื่อรองรับการขยายตัว และการเจริญเติบโตก้าวหน้าของ สสวท. ในระยะยาว
4. เมื่อพนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีความมั่นใจในการทำงาน มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนจะเป็นส่วนช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานตลอดจนพัฒนาผลผลิตให้เพิ่มสูงขึ้น
5. คุณภาพของบุคลากรเป็นเครื่องสะท้อนถึงควมมีคุณภาพของหน่วยงาน และ สสวท.

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

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ระดับบุคคล

1.1 พนักงานกลุ่มบริหารของ สสวท. เป็นนักบริหารมืออาชีพ สามารถสร้างงานของ สสวท. และบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองการ กระจายอำนาจและความรับผิดชอบงาน ด้านต่างๆ ของ สสวท. ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงภายนอกที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้าน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร

1.2 พนักงานกลุ่มวิชาการ และกลุ่มอำนวยการ มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญใน การปฏิบัติงานและการบริการตามสายวิชาชีพของตน สามารถปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอนวิธีการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างดี มีมนุษยสัมพันธ์และให้บริการแก่กลุ่มบุคคลที่ เกี่ยวข้องได้อย่างมีคุณภาพ

2. ระดับหน่วยงาน

2.1 หน่วยงานต่าง ๆ มีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และปฏิบัติภารกิจในความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามแผนงานของหน่วยงานนั้น ๆ โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ สสวท.

2.2 พนักงานทุกระดับมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ของ งานร่วมกัน มีการประสานร่วมมือซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

2.3 มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงภายในหน่วยงาน พนักงานทุกคนทุกระดับสามารถ รับทราบข้อมูลความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อภารกิจและความรับผิดชอบในงานของตน และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

3. ระดับองค์กร

3.1 ทุกหน่วยงานสามารถดำเนินภารกิจในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสาน สอดคล้อง และมุ่งสู่เป้าหมายการดำเนินงานของ สสวท.

3.2 มีความต่อเนื่องในการสนับสนุนด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่าง เพียงพอกับภารกิจของ สสวท. ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

3.3 สสวท. สามารถกำหนดนโยบาย ปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินกิจกรรม ตลอดจนสามารถ กำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ได้ โดยพนักงานมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ อย่างสอดคล้องกัน

จุดยืนของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสวท.

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สสวท. จะมุ่งเน้นเพื่อให้บรรลุถึงจุดยืนที่ชัดเจน ภายใต้สมรรถนะหลัก Core Competency ขององค์กร ดังนี้

สมรรถนะ		คำจำกัดความ
2.1 Innovation (I) : CC 1	มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถออกแบบวิธีการ หรือกระบวนการทำงานใหม่ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง หรือแก้ปัญหาในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างเป็นรูปธรรม
2.2 Professionalism (P) : CC 2	ความซื่อตรงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพ	มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการประกอบวิชาชีพ พัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับไว้วางใจ และน่าเชื่อถือ มีความศรัทธาต่ออาชีพและองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมตามข้อบังคับ สสวท.
2.3 Standard Reference (S) : CC 3	การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน	มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน รวมทั้งมีความสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับ และประกาศ ของ สสวท. เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพทันตามกำหนดเวลา
2.4 Team Synergy (T) : CC 4	การทำงานเป็นทีม	มีความเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในฐานะสมาชิกของทีม รวมถึงมีส่วนร่วมในการทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

ครอบคลุมกิจกรรม 3 ด้าน คือ

การฝึกอบรม (Training)	การศึกษา (Education)	การพัฒนา (Development)
1. การฝึกอบรมภายใน 1.1 Organizational Needs 1.2 Functional Needs 1.3 Individual Needs	1. ทุนการศึกษา ระดับ ปริญญาโทและปริญญาเอก 1.1 ในประเทศ 1.2 ต่างประเทศ	1. Self Development 1.1 หนังสือนอกเวลา 1.2 Microlearning ในระบบ eHR 1.3 E-learning
2. การฝึกอบรมภายนอก 2.1 สถาบันการศึกษา ทั้งภาครัฐ และเอกชน 2.2 สถาบันฝึกอบรมและพัฒนาต่าง ๆ เช่น TMA, PMAT, สสท. , สถาบันเพิ่มผลผลิตฯ เป็นต้น	2. การสนับสนุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก 2.1 แหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 2.2 เวลาในการศึกษา 2.3 ค่าใช้จ่าย เช่น ทุน , เงินกู้ยืมเรียน เป็นต้น	2. Computer Based Training 2.1 Intranet 2.2 Internet 2.3 Multimedia
3. การฝึกอบรม ดูงานต่างประเทศจัดให้มี การเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ในหัวข้อที่สำคัญๆ และเป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินงานของ หน่วยงาน และ สสท. ทั้งทางด้าน การบริหาร และการจัดการ และ ทางด้านวิชาการ		3. Website KM Intranet /HR

โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ปี 2566

1.วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานของตำแหน่งงาน อีกทั้งเพื่อให้มีความพร้อมสำหรับภาระหน้าที่ในตำแหน่ง และ/หรือ หน้าที่การงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

1.2 เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระดับเดียวกัน อันเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเกิดผลดีต่อการติดต่อประสานงานภายในองค์กรให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้น

1.3 เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในบทบาท และมีส่วนร่วมในเชิงรุกต่อกิจกรรมด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. เป้าหมายการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อตอบสนองสมรรถนะองค์กร ทั้ง 4 ด้านดังนี้

<p>1. สมรรถนะพื้นฐาน (Basic Competency : BC) คือ</p> <p>1.1 ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ (English Skills)</p> <p>1.2 ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน (ICT Skills)</p>
<p>2. สมรรถนะหลัก (Core Competency : CC) คือ</p> <p>2.1 มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation : I) : CC 1</p> <p>2.2 ความซื่อตรงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพ (Professionalism : P) : CC 2</p> <p>2.3 การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน (Standard Reference : S) : CC 3</p> <p>2.4 การทำงานเป็นทีม (Team Synergy : T) : CC 4</p>
<p>3.สมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency : MC) คือ</p> <p>3.1 การมีวิสัยทัศน์ (Visioning : VI) : MC 1</p> <p>3.2 การบริหารคน (People Management : PM) : MC 2</p> <p>3.3 การบริหารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Change Management : CM) : MC 3</p> <p>3.4 การกำกับดูแลงาน (Supervision : SV) : MC 4</p>
<p>4.สมรรถนะตามกลุ่มงาน (Functional Competency : FC)</p> <p>ประกอบด้วย กลุ่มวิชาการและกลุ่มอำนวยการ แต่ละกลุ่มมีสมรรถนะตั้งแต่ 4 ด้าน</p>

โดยการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามสมรรถนะนั้นๆ สามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการ และแนวทางรูปแบบต่างๆ ทั้งการฝึกอบรม ประชุม ดูงาน สัมมนา ศึกษาต่อ การได้รับการพัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญ ภายนอก การได้รับมอบหมายงาน การสอนงาน หมุนเวียนงาน เป็นต้น

โครงการฝึกอบรมและพัฒนาประจำปีงบประมาณ 2566 จึงขอเสนอในส่วนที่เป็นการพัฒนา ศักยภาพบุคคล ในรูปแบบการจัดฝึกอบรม โดยเป็นหลักสูตรในหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายทรัพยากร บุคคลและพัฒนาองค์กร

รายละเอียดของโครงการฝึกอบรมและพัฒนาประจำปีงบประมาณ 2566 ประกอบด้วย

2.1 การฝึกอบรมภายใน

2.1.1 การฝึกอบรมตามสมรรถนะพื้นฐาน (Basic Competency)

หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน

2.1.2 การฝึกอบรมตามสมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency)

1. การส่งผู้บริหารระดับกลางและสูงเข้าอบรมหลักสูตรทางบริหารภายนอก ร่วมกับ หน่วยงานต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ เช่น กพร. กระทรวงศึกษาธิการ กพ.
2. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สสวท. ระดับต้นและระดับกลาง ปี 2566
3. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารโครงการอย่างมืออาชีพ ปี 2566

2.1.3 การฝึกอบรมตามสมรรถนะกลุ่มงาน (Functional Competency)

หลักสูตร การวิจัยทางการศึกษา

2.2 การฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาตามนโยบายและความต้องการของ สสวท.

เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งในเชิงบริหารจัดการ เชิงวิชาการที่ทันสมัย เพื่อให้สามารถ ก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมทั้งเพื่อดำเนินการตามนโยบายที่เร่งด่วนขององค์กร จึงมีแผนการ ดำเนินการพัฒนาตามความต้องการและนโยบายของ สสวท. เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2.3 การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมภายนอก (ระดับหน่วยงานและบุคคล)

สสวท. มีนโยบายให้ความสำคัญ และสนับสนุน สาขา/ฝ่าย โครงการ เป็นผู้ริเริ่ม ดำเนินการ พิจารณาจัดส่งพนักงาน เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน/สสวท. ได้โดยอิสระภายใต้กรอบวงเงินงบประมาณที่จัดสรรให้โดยเน้นความสำคัญ ความจำเป็น และประโยชน์ที่พนักงาน หน่วยงานและ สสวท. จะได้รับในการนำมาประยุกต์ใช้ โดยครอบคลุม สมรรถนะบริหาร และสมรรถนะกลุ่มงาน

2.4 การพัฒนาเสริมในรูปแบบอื่นๆ

1. Microlearning การเรียนรู้ออนไลน์ได้ด้วยตนเอง
2. การบรรยายพิเศษทางวิชาการ
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. กิจกรรมธรรมะครองจิต ชีวิตครองธรรม ออนไลน์
5. พัฒนาด้านการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา
6. การสนับสนุนทุนการศึกษาในประเทศและต่างประเทศให้แก่บุคลากร ของ สสวท.

3. ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566

5. การรายงานผล การประเมินผล ประกอบด้วย

5.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)

เป็นการประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม และการประเมินผลภาพรวมของการจัดเมื่อสิ้นสุดการอบรมตามเป้าหมายของแต่ละหลักสูตร

5.2 การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation)

เฉพาะบางหลักสูตรเป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน หลังการอบรมมา ช่วงระยะเวลาหนึ่ง เช่น 3 เดือน 6 เดือน เป็นต้น

5.3 การรายงานผลการอบรม

เป็นการดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการอบรมในแต่ละโครงการ/หลักสูตร ตลอดจนการสรุปผล

6. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

กลุ่มพนักงานเป้าหมาย

ที่	กลุ่มพนักงาน	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	
1	กลุ่มบริหาร	1. รองผู้อำนวยการ 2. รักษาการผู้ช่วยผู้อำนวยการ 3. รักษาการผู้อำนวยการสำนัก 4. ผู้อำนวยการสาขา ฝ่าย 5. หัวหน้าส่วน	1 5 3 21 1	31
2	กลุ่มวิชาการ	1. ผู้เชี่ยวชาญพิเศษอาวุโส 2. ผู้เชี่ยวชาญ 3. ผู้ชำนาญ 4. นักวิชาการอาวุโส 5. นักวิชาการ	1 5 54 35 65	160
3	กลุ่มอำนาจการ	1. ผู้เชี่ยวชาญ 2. ผู้ชำนาญ 3. เจ้าหน้าที่อาวุโส 4. เจ้าหน้าที่	1 16 40 70	127
รวมทั้งสิ้น			318	

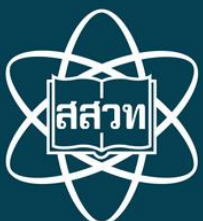
1.โครงการฝึกอบรมและพัฒนาปีงบประมาณ 2566

ที่	หลักสูตร	สอดคล้องกับสมรรถนะ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	ช่วงเวลา	สถานที่
1	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน	Basic Competency	ผู้ปฏิบัติงานที่สนใจ	3 ชั่วโมง/ครั้ง	เม.ย. 66	ออนไลน์
2	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สสวท. ระดับต้นและระดับกลาง ปี 2566	Managiral Competency	ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง	3 เดือน	มิ.ย.- ส.ค. 66	ออนไลน์
3	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารโครงการอย่างมืออาชีพ ปี 2566	Managiral Competency	หัวหน้าโครงการ	3 เดือน	ก.พ. - เม.ย. 66	ออนไลน์
4	หลักสูตร การวิจัยทางการศึกษา	Functional Competency	พนักงานกลุ่มวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง	3 ชั่วโมง/ครั้ง	ก.พ. 66	ออนไลน์
5	Microlearning	Core Competency Managiral Competency Functional Competency	ผู้ปฏิบัติงานที่สนใจ	-	มิ.ย.- ก.ย. 65	ออนไลน์

2. การพัฒนาด้านอื่นๆ

ที่	หลักสูตร	สอดคล้องกับสมรรถนะ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนรุ่น	ช่วงเวลา	สถานที่
1	โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Core Competency	ผู้ปฏิบัติงานที่สนใจ	3 ชั่วโมง/ครั้ง	ต.ค 65- ก.ย. 66	ออนไลน์ /ภายใน
2	กิจกรรมธรรมะครองจิต ชีวิตครองธรรม ออนไลน์	Core Competency	ผู้ปฏิบัติงานที่สนใจ	1 ชั่วโมง/ครั้ง	ต.ค 65- ก.ย. 66	ออนไลน์
3	การบรรยายทางวิชาการ	Functional Competency	พนักงานกลุ่มวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง	3 ชั่วโมง/ครั้ง	ต.ค 65- ก.ย. 66	ออนไลน์
4	การประชุม สัมมนา เจริญจากความร่วมมือ พัฒนาตามนโยบาย ของ สสวท. และการเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพกับหน่วยงานภายนอกทั้งในและต่างประเทศ	Functional Competency	ผู้ปฏิบัติงานที่สนใจ	-	ต.ค 65- ก.ย. 66	ออนไลน์ /ภายนอก
5	พัฒนาด้านการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา	Core Competency	ผู้ปฏิบัติงานที่สนใจ	-	ต.ค 65- ก.ย. 66	ออนไลน์ /ภายใน
6	การสนับสนุนทุนการศึกษาในประเทศและต่างประเทศให้แก่บุคลากรของ สสวท.	Functional Competency	นักเรียนทุน	-	ต.ค 65- ก.ย. 66	ในและต่างประเทศ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566



ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี