



ฝ่ายทรัพยากรบุคคล พัฒนา และสื่อสารองค์กร
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สารบัญ

	หน้า
ที่มาและความสำคัญ	2
กรอบแนวคิดในการดำเนินการแผนงานบริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคล	5
พัฒนาองค์กรและนวัตกรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	
แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	7
ภาพรวมของงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	10
แผนการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่คาดหวังด้านทรัพยากรบุคคล	11
- แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	12
- แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	14
รายละเอียดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	17
รายละเอียดประมาณการค่าใช้จ่าย	
- งบบุคลากร	20
- งบการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล พัฒนา และสื่อสารองค์กร	24
- โครงการ 14.1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะตามกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ	28

ที่มาและความสำคัญ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล พัฒนาและสื่อสารองค์กร สำนักบริหารและพัฒนาองค์กร สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มีภารกิจและความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาองค์กร โดยจัดแบ่งส่วนงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นดังต่อไปนี้

งานบริหารทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบงาน

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

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบงาน

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

งานพัฒนาองค์กร รับผิดชอบงาน

1. วางแผนและดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมที่จะมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร
2. การพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงและองค์กรแห่งความเป็นเลิศตามมาตรฐาน PMQA 4.0

3. ประสานการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม หรือกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม
4. ประสานการดำเนินงานกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกับสโมสร สสวท.
5. ริเริ่มและดำเนินการ พัฒนา และบริหารฐานข้อมูล และองค์ความรู้ทางการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
6. เผยแพร่ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการให้มีการใช้องค์ความรู้ของสถาบันอย่างแพร่หลาย
7. สนับสนุนและผลักดันให้มีการนำองค์ความรู้ของสถาบันไปใช้ประโยชน์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง

ทั้งนี้การวางแผนการดำเนินงานระยะ 5 ปีของฝ่ายทรัพยากรบุคคล พัฒนาและสื่อสารองค์กร รวมถึงสำนักบริหารและพัฒนาองค์กร ได้ยึดโยงกับหมุดหลักของ สสวท. ที่เป็นนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ สสวท. พ.ศ. 2566 – 2570 ในยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาความเป็นเลิศขององค์กรที่เน้นการใช้ดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศอย่างมีคุณภาพ (SMART ORGANIZATION) โดยมีเป้าประสงค์ในเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ดังนี้

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์

1. บุคลากรมีความเป็นเลิศทางวิชาการ การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม
2. ขับเคลื่อนแผนงาน โครงสร้างองค์กร และ โครงสร้างพื้นฐานองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคล่องตัวในการบริหารและการปฏิบัติงาน
3. สสวท. ได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นในผลงานด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 5.1

พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ความเป็นเลิศทางวิชาการ การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 5.2

พัฒนาแผนงาน โครงสร้างองค์กรและ โครงสร้างพื้นฐานสู่การใช้ดิจิทัล และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคล่องตัวในการบริหารและการปฏิบัติงาน

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร สสวท. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) มิได้มุ่งเน้นเพียงการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรเท่านั้น แต่ยังสะท้อนการตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์โควิด-19 ในช่วงปี พ.ศ. 2563-2564 ที่ได้

กลายเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในและต่างประเทศ องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวในทุกมิติ ตั้งแต่รูปแบบการทำงาน การพัฒนาบุคลากร ไปจนถึงการบริหารจัดการองค์กร

ความปกติใหม่หรือ New Normal ได้ท้าทายให้องค์กรปรับเปลี่ยนแนวคิดการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะการทำงานแบบไฮบริดที่ผสมผสานระหว่างการทำงานที่สำนักงานและการทำงานทางไกล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่กลายเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนงาน รวมถึงแนวคิดการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เปลี่ยนไปอย่างมีนัยสำคัญ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จำเป็นต้องมีการปรับกรอบการดำเนินการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่

นอกจากการตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงแล้ว แผนฉบับนี้ยังได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับกรอบนโยบายสำคัญของประเทศ ได้แก่ มาตรฐานบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ที่มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีที่วางเป้าหมายการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตและการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัวดังกล่าว ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรจึงได้จัดทำแผนระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดการดำเนินงานที่เชื่อมโยงโดยตรงกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของ สสวท. แผนดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อให้การขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคลของ สสวท. เป็นไปอย่างมีทิศทางสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง และพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต แผนฉบับนี้จึงไม่เพียงเป็นเครื่องมือการบริหารจัดการ แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการเตรียมความพร้อมขององค์กรและบุคลากรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก พร้อมทั้งสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

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 ทบทวนอัตราค่าจ้าง พัฒนาระบบคัดเลือกสรรหา จ้างงาน และหมุนเวียนงาน
- มิติที่ 3 ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงาน และบูรณาการกับงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 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 ปลุกฝังกระบวนการความคิด ค่านิยม กรอบความคิดแบบเติบโต (growth mindset) แบบมุ่งเน้นส่วนรวม และการทำงานยุคดิจิทัล
- มิติที่ 5 เสริมสร้างความผูกพัน ส่งเสริมพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ธรรมภิบาล 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) สร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการและการให้บริการ

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

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

วิสัยทัศน์ ปี 2566-2570

สสวท. เป็นองค์กรที่เน้นการใช้ดิจิทัล และ นวัตกรรม ในการขับเคลื่อนการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาและยกระดับทรัพยากรมนุษย์ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 5

พัฒนาความเป็นเลิศขององค์กรที่เน้นการใช้ดิจิทัลและ นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศอย่างมี คุณภาพ (SMART ORGANIZATION)

แผนการดำเนินงานปีงบประมาณ 2566 - 2570



5 มิติ

แผนบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

5 มิติ

แผนพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล

6 มิติ

แผนพัฒนา
องค์กรและนวัตกรรม

ผลผลิตระดับยุทธศาสตร์

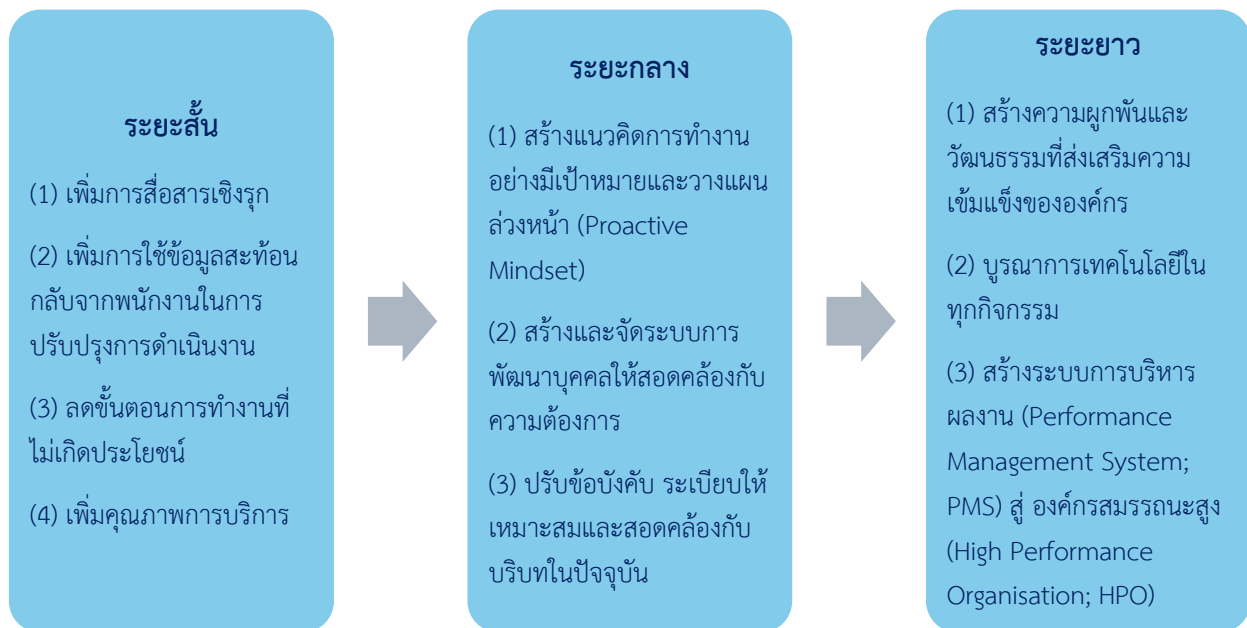
- บุคลากรสายวิชาการ มีศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตร สื่อ กิจกรรมทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐาน
- บุคลากร สสวท. มีความเป็นผู้นำ มีความรู้ ความสามารถ เป็นวิทยากร และสามารถนำการเปลี่ยนแปลงได้
- บุคลากร สายสนับสนุน มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการและส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ระบบบริหารจัดการภายในองค์กร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

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

วิสัยทัศน์ สสวท.

“สสวท. เป็นองค์กรสร้างสรรค์นวัตกรรม การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนา
สมรรถนะผู้เรียนในยุคดิจิทัล”

กรอบแนวคิดและแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรของ สสวท. จัดเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม ซึ่งการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร เน้นการดำเนินงานที่ทำให้ถูกต้อง ทำให้ง่ายขึ้น และทำให้เร็วขึ้น โดยนำข้อมูลสะท้อนกลับเป็นพื้นฐานของการดำเนินการ และเน้นการเชื่อมโยงระหว่างบุคลากร กระบวนการ ผลงานและความเป็นอยู่ ซึ่งแนวทางการดำเนินการเป็นดังต่อไปนี้



แนวทางการดำเนินของแผนฯ แบ่งเป็น ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยที่

ระยะสั้น 3 เพิ่ม 1 ลด : เพิ่มการสื่อสารเชิงรุก เพิ่มการใช้ข้อมูลสะท้อนกลับจากพนักงาน เพิ่มคุณภาพของบริการ ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่เกิดประโยชน์

ระยะกลาง 2 สร้าง 1 ปรับ : สร้างแนวคิดในการทำงานอย่างมีเป้าหมายและการวางแผนล่วงหน้า (Proactive Mindset) สร้างและจัดระบบการพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการ ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน

ระยะยาว 2 สร้าง 1 บู : สร้างความผูกพันและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กร สร้างระบบการบริหารผลงาน เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง บูรณาการเทคโนโลยีในทุกกิจกรรม

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

“บุคลากร สสวท. มีสมรรถนะสูง มีความเป็นผู้นำ พร้อมขับเคลื่อนองค์กรด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน”

วัตถุประสงค์

- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลและนวัตกรรมการศึกษา
- วางระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่คล่องตัว โปร่งใส มีประสิทธิภาพ
- เสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ และวางรากฐานแผนการสืบทอดตำแหน่ง
- ดึงดูด พัฒนา และรักษาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

กลยุทธ์หลัก

กลยุทธ์ที่ 1: พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้คล่องตัวและทันสมัย

- ปรับปรุง/เพิ่มเติมระบบ e-HR เพื่อให้การจัดการข้อมูลบุคลากรเป็นระบบ และเป็นข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างแม่นยำ
- ส่งเสริมการทำงานแบบรูปแบบผสมผสานเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน
- ทบทวนอัตราค่าจ้างและออกแบบรูปแบบการสรรหาให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับโครงสร้างในอนาคต

กลยุทธ์ที่ 2: เสริมสร้างขีดความสามารถและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- จัดทำ soft skill mapping และพัฒนา IDP ให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคล และความต้องการของ สสวท.
- จัดทำแนวทางการพัฒนาตามกลุ่มงาน (Training Road Map) สำหรับบุคลากร
- จัดอบรมแบบเฉพาะกลุ่ม (Customized Learning) เพื่อเน้นทักษะตามสายงานและภารกิจเฉพาะด้าน

กลยุทธ์ที่ 3: วางระบบ Succession (ผู้สืบทอด) ที่ยั่งยืน

- วิเคราะห์ตำแหน่งสำคัญ (Critical Positions) ที่จะส่งผลกระทบต่อ สสวท. หากตำแหน่งว่างลง
- ใช้เครื่องมือหลากหลายเพื่อระบุผู้สืบทอดและวางแผนการพัฒนา
- คัดเลือก Talent วางแผนพัฒนา ติดตามและปรับแผนอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 4: สร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน

- ปลูกฝัง Growth Mindset และสร้างวัฒนธรรมการสร้างสรรค่านวัตกรรมผ่านกิจกรรมและโครงการภายใน
- จัดกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสร้างคุณค่าและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
- ดูแลและปรับปรุงสวัสดิการให้ทันสมัยและเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร

แผนปฏิบัติการ ปี 2569

มิติ	เป้าหมาย	กิจกรรมสำคัญ	สิ่งที่คาดหวัง
การบริหารงานบุคคล	ปรับปรุง/เพิ่มเติมระบบ e-HR ทำให้ระบบครอบคลุมการบริการได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น	เก็บข้อมูลสำคัญของบุคลากรและให้บริการได้ครบถ้วน	สามารถนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ และให้บริการบุคลากรได้ครอบคลุม
การพัฒนาบุคลากร	มีแนวทางการพัฒนาตามกลุ่มงาน และเริ่มต้นการพัฒนา IDP สำหรับบุคลากร	ประเมินทักษะ/สมรรถนะของพนักงาน	บุคลากรได้รับการพัฒนาครบถ้วนตามแผนที่วางไว้ และจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเทียบกับแผน
	มีพจนานุกรมทักษะ	เก็บข้อมูลและจัดทำพจนานุกรมทักษะและดำเนินการประเมินทักษะ	บุคลากรได้รับการประเมินและจัดทำ IDP เพื่อพัฒนาตนเอง
Succession Plan	ระบุตำแหน่งสำคัญที่ต้องมีผู้สืบทอด	ระบุตำแหน่งและมีร่างรายชื่อพร้อมแผน IDP	มีตำแหน่งและรายชื่อของผู้สืบทอดที่พร้อมต่อการพัฒนา
Talent Management	คัดเลือก talent เพื่อเป็นกำลังสำคัญขององค์กร	ออกแบบ IDP และเส้นทางอาชีพ	จำนวนและรายชื่อของ talent ที่จะร่วมในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร

การติดตามและประเมินผล

- ใช้ระบบ e-HR ในการติดตามความก้าวหน้า โดยนำไปติดตามความคืบหน้าของแผนการพัฒนา เช่น IDP แผนการอบรม ความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม และข้อมูลเชิงวิเคราะห์อื่น ๆ แบบเรียลไทม์ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามสถานการณ์และตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ประชุมคณะกรรมการผู้บริหาร เพื่อติดตามการดำเนินงานต่างๆ เช่น การจัดทำ skill mapping การจัดทำแผนผู้สืบทอด การจัดทำแผนพัฒนา talent โดยเสนอแนะแนวทางหรือปรับเปลี่ยนแผนให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบัน
- สรุปผลรายปีเพื่อปรับแผนประจำปีต่อเนื่อง และนำผลมาทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการรายปี เพื่อให้สามารถปรับแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างต่อเนื่องและยืดหยุ่นตามหลัก Adaptive Strategy

ภาพรวมของงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สสวท. จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 315,366,800 บาท (สามร้อยสิบห้าล้านสามแสนหกหมื่นหกพันแปดร้อยบาทถ้วน) รายละเอียดดังนี้

ที่	รายการ	จำนวนเงิน (บาท)
งบบุคลากรและสวัสดิการ (304,000,000 บาท)		
1	เงินเดือน	240,400,000
2	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	28,400,000
3	ค่าตอบแทนสำหรับผู้ที่มีเงินเดือนเต็มขั้น	800,000
4	ค่าชดเชย	4,400,000
5	เงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่ง	12,000,000
6	เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล/ตรวจสุขภาพ	17,200,000
7	เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	800,000
การดำเนินงาน (3,666,800 บาท)		
1	เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล/ตรวจสุขภาพของพนักงานที่เกษียณอายุ	1,600,000
2	การดำเนินงานด้านบุคลากร	62,500
3	การคัดเลือก สรรหา ว่าจ้าง	1,800
4	การดำเนินการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	95,000
5	สวัสดิการอื่นๆ (น้ำดื่ม/ยาและเวชภัณฑ์ห้องพยาบาล)	36,000
6	กองทุนสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน สสวท.	1,871,500
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (7,700,000 บาท)		
1	กิจกรรมย่อยที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากร สสวท.	4,655,700
2	กิจกรรมย่อยที่ 2 พัฒนาความผูกพันของบุคลากร สสวท.	460,600
3	กิจกรรมย่อยที่ 3 พัฒนาด้านการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา	33,700
4	กิจกรรมย่อยที่ 4 การสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรของ สสวท.	2,550,000
	รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	315,366,800

(สามร้อยสิบห้าล้านสามแสนหกหมื่นหกพันแปดร้อยบาทถ้วน)

แผนการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่คาดหวังด้านทรัพยากรบุคคล

สสวท. ได้จัดทำแผนการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่คาดหวังด้านทรัพยากรบุคคล สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ตามกลุ่มงานของฝ่าย โดยนำเสนอในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ สสวท. เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2568 แล้ว รายละเอียดดังนี้



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ประกอบด้วย 2 งาน ได้แก่ งานบริหารทรัพยากรบุคคล และงานพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. งานบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินงาน 4 กิจกรรม รายละเอียดดังนี้

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลาดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1	การบริหารค่าจ้าง - เงินเดือน เป้าหมาย: ดำเนินการตามกรอบเวลาและแผนงาน	x	x	x	x	240,400,000
2	การบริหารประโยชน์ตอบแทนอื่น - เงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่ง - เงินตอบแทนพิเศษผู้มีเงินเดือนเต็มขั้น - เงินชดเชยกรณีเกษียณอายุ เป้าหมาย: ดำเนินการตามกรอบเวลาและแผนงาน	x	x	x	x	12,800,000
3	การบริหารสวัสดิการ - เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล - เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร - เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/กองทุนสงเคราะห์ - เงินช่วยเหลือสวัสดิการอื่น เป้าหมาย: ดำเนินการตามกรอบเวลาและแผนงาน	x	x	x	x	54,307,500
4	การบริหาร การสรรหา การเลื่อนตำแหน่ง และอื่น ๆ เป้าหมาย: ดำเนินการตามนโยบาย	x	x	x	x	159,300
รวมทั้งสิ้น						307,666,800

2. งานพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินงาน 5 กิจกรรม โดยไม่ได้ใช้งบประมาณ รายละเอียดดังนี้

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลาดำเนินงาน				เป้าหมายการดำเนินงาน
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1	ปรับปรุงระบบการขอเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน	x				ระเบียบการขอเลื่อน ตำแหน่งของพนักงานฉบับ ปรับปรุงที่มีความเหมาะสม กับการดำเนินงานใน ปัจจุบัน และสร้างความ

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลาดำเนินงาน				เป้าหมายการดำเนินงาน
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
						ภาคภูมิใจแก่ผู้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
2	ทบทวนและปรับปรุงการสวัสดิการสำหรับบุคลากร	x	x			ระเบียบสวัสดิการพนักงานฉบับปรับปรุงที่เป็นปัจจุบันตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงภาระของ สสวท. ร่วมด้วย
3	ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างของ สสวท.		x	x		1. โครงสร้างอัตราค่าจ้างของ สสวท. ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์การดำเนินงานของ สสวท. 2. ร่างแผนอัตราค่าจ้างทดแทนของ สสวท.
4	ทบทวนระบบและกระบวนการในการสรรหาและจ้างงาน	x	x			แนวปฏิบัติและกระบวนการในการสรรหาและจ้างงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของ สสวท.

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

เน้นการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานใน 3 ด้าน คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหาร และ สมรรถนะตามกลุ่มงาน รวมถึงการพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งจะดำเนินการ 6 กิจกรรม ในโครงการ ย่อย 15.1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะตามกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ ได้แก่

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	เป้าหมาย
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
1	พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สสวท. ให้บรรลุตามมาตรฐานสมรรถนะที่กำหนด						
	กิจกรรมย่อย 1 การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	x	x	x		99,700	1. บุคลากร สสวท. ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 287 คน 2. บุคลากร สสวท. มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีตามเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 90
	กิจกรรมย่อย 2 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สสวท. (การสัมมนาของสาขา-ฝ่าย/พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มงาน / บรรยายพิเศษทางวิชาการ/ ชุดการเรียนรู้ (Micro-learning)	x	x	x	x	3,556,000	1. บุคลากร สสวท. ได้รับการเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถนะ จำนวน 287 คน 2. สสวท.มี Talent และมีผู้นำรุ่นใหม่ต่อเนื่อง 3. สสวท. มีพนักงานที่พร้อมเรียนรู้ มีทักษะหลากหลาย และสามารถหมุนเวียนงานได้
	กิจกรรมย่อย 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (สุขภาวะจิต / สุขพื้นฐานการดำรงชีวิต)	x	x	x	x	298,600	1. บุคลากร สสวท. เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา และเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กร 600 ราย 2. บุคลากร สสวท. ได้รับการดูแลสุขภาวะจิตให้มีคุณภาพรองรับการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตเพิ่มพูน 3. บุคลากร สสวท. ได้รับการดูแลด้านสุขพื้นฐานการดำรงชีวิต 4.บุคลากร สสวท. เกิดความผูกพันต่อองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นบรรลุเป้าหมายขององค์กร สร้างผลงานที่มีคุณภาพ

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	เป้าหมาย
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
							ส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมของ สสวท. เพิ่มขึ้น
2	ทบทวนและปรับปรุง สมรรถนะ และ กระบวนการประเมิน สมรรถนะ รวมถึงการพัฒนาการ ประเมินทักษะ ให้มีความ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงเป้าหมาย การดำเนินการของ สสวท.	x	x	x	x	-	สมรรถนะและกระบวนการประเมิน สมรรถนะ และการพัฒนาการประเมิน ทักษะที่มีความสอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึง เป้าหมายการดำเนินการของ สสวท.
3	เพิ่มพูนศักยภาพเฉพาะรายของบุคลากร สสวท. ในแต่ละกลุ่มงาน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
	กิจกรรมย่อย การสนับสนุนการเข้า ร่วมการประชุม สัมมนา เจรจา ความร่วมมือ พัฒนาตามนโยบาย ของ สสวท. และการเข้าร่วมพัฒนา ศักยภาพกับหน่วยงานภายนอกทั้ง ในและต่างประเทศ	x	x	x	x	1,000,000	1. บุคลากร สสวท. ได้รับการเพิ่มพูน หรือพัฒนาศักยภาพ ตามความต้องการ รายบุคคล หรือหน่วยงาน จำนวน 287 คน 2. บุคลากร สสวท. สามารถนำความรู้ หรือแนวทางจากการเข้าร่วมฯ มา พัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น
4	สนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อสร้างกำลังคนในอนาคตแก่ สสวท.						
	กิจกรรมย่อย การสนับสนุน ทุนการศึกษาในประเทศและ ต่างประเทศให้แก่บุคลากรของ สสวท.	x	x	x	x	2,550,000	1. สนับสนุนทุนการศึกษาในระดับ ปริญญาเอกในประเทศ จำนวน 1 ทุน 2. สนับสนุนทุนการศึกษาในระดับ ปริญญาเอกในต่างประเทศ จำนวน 1 ทุน 3. สสวท. มีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนางานตาม พันธกิจ
5	ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค่นวัตกรรมในทุกรูปแบบ เพื่อหนุนเสริมความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน						
	กิจกรรมย่อย การประกวดรางวัล นวัตกรรม และการบริหารจัดการ องค์ความรู้ สสวท. ประจำปี 2568		x	x	x	33,700	รายงานผลงานทางนวัตกรรมและ KM ของบุคลากร สสวท. ที่มีคุณภาพ ผ่าน การประเมินโดยคณะกรรมการ 1 ฉบับ

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	เป้าหมาย
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
6	พัฒนาและส่งเสริม การมีจิตอาสาเพื่อสังคม ของบุคลากร สสวท. ในรูปแบบที่หลากหลาย						
	กิจกรรมย่อย การพัฒนาจิตอาสา ของบุคลากร สสวท. (สสวท. สานฝัน ปันน้ำใจ จากพี่สู่ น้อง ครั้งที่ 6)		x		x	162,000	1. บุคลากร สสวท. เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา และเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กร 600 ราย 2.บุคลากร สสวท. ได้รับการส่งเสริมการมีจิตอาสาและร่วมใจบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม จำนวน 3.บุคลากรมีความเชื่อมโยงกับชุมชนและสังคม รู้สึกถึงคุณค่าในตนเองจากการให้กลับคืนสังคม เกิดความภาคภูมิใจในงานและตนเอง ร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก
รวม						7,700,000	

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

(1) พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สสวท. ให้บรรลุตามมาตรฐานสมรรถนะที่กำหนด		
เป้าหมาย:		
1. บุคลากร สสวท. เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม/พัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน 1,616 ราย		
2. สสวท.มี Talent และมีผู้นำรุ่นใหม่ต่อเนื่อง		
3. สสวท. มีพนักงานที่พร้อมเรียนรู้ มีทักษะหลากหลาย และสามารถหมุนเวียนงานได้		
หลักสูตร	วันที่จัดอบรม	รูปแบบการอบรม
1.1 การอบรมจัดโดย HR		
การพัฒนาทักษะเทคโนโลยี		
การใช้งาน Adobe Acrobat Pro	13 พ.ย. 2568	Online
การใช้งาน Power BI Service (ERP) ติดตามผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน	20 พ.ย. 2568	On-site
หลักสูตร การเขียน prompt: สั่ง AI ให้ได้งานดังใจ	5 ก.พ. 2569	Online
หลักสูตร Canva Advanced: สร้างคอนเทนต์เหนือชั้นด้วยพลัง AI	12 ก.พ. 2569	Online
หลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัล 7 หมวดหมู่ ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล หรือหลักสูตรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	ธ.ค. 2568 - พ.ค. 2569	Online
การพัฒนาทักษะ soft skills		
หลักสูตร Complex problem solving and analytical thinking	11 ธ.ค. 2568	Online
หลักสูตร Agility	25 ก.พ. 2569	Online
หลักสูตร reskill ภาษาอังกฤษ	ม.ค. 2569	Online
การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น-กลาง		
หลักสูตร Empathic & Influencing Leader และ Change Navigator	13-14 ม.ค. 2569	Onsite
การเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์และจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ตลอดทั้งปี	Online
หลักสูตร Microlearning ในระบบ e-HR เพื่อพัฒนา soft skills จำนวน 10 หลักสูตร	ตลอดทั้งปี	Online
1) Agile Mindset		/จัดเป็นหนึ่งในการ career progress ทุกคนต้องเรียนรู้ให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด
2) Emotional Intelligence (Resilience at Work)		
3) Critical Thinking for Decision Making		
4) Driving Accountability Commitment Inspiration		
5) Fundamentals of Change management		

6) Learn How To Learn 7) Planning Organizing and Prioritization 8) Self-Leadership 9) Unlock Your Creativity 10) Project Management		
กิจกรรมผู้อำนวยการพบพนักงาน	3 ครั้ง	Online/On-site
1.2 การสนับสนุนงบประมาณพัฒนาตนเองโดย HR 1. พัฒนาตนเองตามหัวข้อที่ต้องการ (ภายนอก) 2. เข้าร่วมการประชุมวิชาการ 3. การสัมมนาของสำนัก/สาขา/ฝ่าย/ส่วน	ตลอดปีงบประมาณ	Online/On-site
(2) พัฒนาความผูกพันของบุคลากรโดยใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย		
เป้าหมาย: 1. บุคลากร สสวท. เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา และเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กร 600 ราย 2. บุคลากร สสวท. ได้รับการดูแลสุขภาวะจิตให้มีคุณภาพรองรับการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตเพิ่มพูน 3. บุคลากร สสวท. ได้รับการดูแลด้านสุขพื้นฐานการดำรงชีวิต 4. บุคลากร สสวท. เกิดความผูกพันต่อองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นบรรลุเป้าหมายขององค์กร สร้างผลงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมของ สสวท. เพิ่มขึ้น 5. บุคลากร สสวท. ได้รับการส่งเสริมการมีจิตอาสาและร่วมใจบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม 6. บุคลากรมีความเชื่อมโยงกับชุมชนและสังคม รู้สึกถึงคุณค่าในตนเองจากการให้กลับคืนสังคม เกิดความภาคภูมิใจในงานและตนเอง ร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก		
รายการกิจกรรม	วันที่จัดกิจกรรม	รูปแบบกิจกรรม
2.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
2.1.1 การดูแลสุขภาวะจิตของพนักงาน		
บริการให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา	ม.ค.-ก.ย. 2569	Online/On-site
การบรรยายและการประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสุขภาวะจิต	ก.พ., ก.ค. และ ก.ย. 2569	Online/On-site
2.1.2 สุขพื้นฐานการดำรงชีวิต		
กิจกรรมบรรยายด้านสุขภาพและกิจกรรมนอกสถานที่	ตลอดปีงบประมาณ	Online/On-site
กิจกรรมชมรมสุขภาพ	ตลอดปีงบประมาณ	Online/On-site
2.2 การพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม การบริจาคโลหิต การบริจาคสิ่งของผ่านมูลนิธิกระจกเงา	ตลอดปีงบประมาณ	Online/On-site

กิจกรรมห้องแห่งการเรียนรู้		
2.3 น้องเต็มใจแจกอพอดเพื่อกระตุ้นการเข้าร่วมกิจกรรมของฝ่ายฯ	ตลอดปีงบประมาณ	Online
(3) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมหลากหลายรูปแบบและบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อหนุนเสริมความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน		
เป้าหมาย: ผลงานทางนวัตกรรมของบุคลากร สสวท. มีคุณภาพ ผ่านการประเมินโดยคณะกรรมการ และองค์ความรู้ของ สสวท. ที่รวบรวมเพื่อหนุนเสริมการปฏิบัติงาน		
รายการกิจกรรม	วันที่จัดกิจกรรม	รูปแบบกิจกรรม
3.1 การพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม		
หลักสูตรจากงานประจำสู่การวิจัยและนวัตกรรม	27 พ.ย. 2568	Online
หลักสูตรการพัฒนา KM	อยู่ระหว่างการประสานงาน	Online
3.2 การประกวด The IDear Awards และ KM Awards	ม.ค.-ก.ย. 2569	Online/On-site
3.3 การจัดการความรู้	ต.ค. 2568 – ก.ย. 2569	Online/On-site
(4) สนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อสร้างกำลังคนในอนาคตแก่ สสวท. ทุนปริญญาเอกในประเทศ 1 ทุน และต่างประเทศ จำนวน 1 ทุน	ต.ค. 2568 – ก.ย. 2569	-
เป้าหมาย: สสวท. มีกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานและพัฒนางานตามพันธกิจ		

รายละเอียดประมาณการค่าใช้จ่าย

สสวท. ได้จัดสรรงบประมาณแยกตามลักษณะของงานเป็น 3 ส่วนงบประมาณ ดังต่อไปนี้

- งบบุคลากร
- งบการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล พัฒนา และสื่อสารองค์กร
- งบพัฒนาบุคลากร (โครงการที่ 14.1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะตามกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ)

งบบุคลากร

กิจกรรมที่ 1 เงินเดือน งบประมาณ 240,400,000 บาท

ที่	รายการ	จำนวนเงิน(บาท)
1	เงินเดือน ณ 30 ก.ย. 68	19,475,327
2	เงินเดือนพนักงานเกษียณ 30 ก.ย. 2568 7 คน	685,810
3	เงินเดือนหลังหักเกษียณ (ข้อ 1-2)	18,789,517
4	เงินเดือนผู้มีเงินเดือนเต็มขั้น	2,312,000
5	เงินเดือนที่นำมาคำนวณเลื่อนเงินเดือน ต.ค.2568 (ข้อ 3-4)	16,477,517
6	ค่ากลางของเงินเดือนพนักงานที่นำมาคำนวณการเลื่อนเงินเดือน ต.ค.2568	15,255,000
7	การเลื่อนเงินเดือนต.ค. 68 [(ข้อ 5x3%)x50]%+[(ข้อ 6x3%)x50%]	515,653
8	เงินเดือนหลังการเลื่อนเงินเดือน ต.ค. 2568 (ข้อ3+7)	19,305,170
9	เงินเดือน ต.ค. 2568 - มี.ค.2569 (ข้อ 8x 6เดือน)	115,531,022
10	รับพนักงานตามนโยบาย 11 คน - พนักงานวิชาการป.เอก 3 คน คนละ 37,000 บาท - พนักงานวิชาการป.โท 4 คน คนละ 28,000 บาท - พนักงานกลุ่มอำนวยการ ป.โท 2 คน คนละ 25,000 บาท - พนักงานกลุ่มอำนวยการ ป.ตรี 2 คน คนละ 20,000 บาท จำนวนเงินเดือน 6 เดือนหลัง	313,000
11	ฐานเงินเดือนพนักงานที่นำมาคำนวณการเลื่อนเงินเดือน เม.ย. 2569 (ข้อ5+ข้อ 7)	16,903,170
12	ค่ากลางของเงินเดือนพนักงานที่นำมาคำนวณการเลื่อนเงินเดือน เม.ย.2569	15,455,000

ที่	รายการ	จำนวนเงิน(บาท)
13	เลื่อนเงินเดือน เม.ย.69 [(ข้อ 11x3%)x25%]+[(ข้อ 12x3%)x75%]	514,785
14	เงินเดือนหลังการเลื่อนเงินเดือน เม.ย. 2569 (ข้อ 8+10+13)	20,132,956
15	เงินเดือน เม.ย. - ก.ย. 2569 (ข้อ 14x 6 เดือน)	120,206,361
16	เงินเดือนผู้อำนวยการ + เงินเพิ่ม	3,555,000
17	ค่าใช้จ่ายต่อปีของทั้งหมดต่อปี (ข้อ 9+15+16)	240,183,755
	ตั้งงบประมาณที่	240,400,000

กิจกรรมที่ 2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ งบประมาณ 28,400,000 บาท

ที่	รายการ	จำนวนเงิน (บาท)
1	เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนสงเคราะห์ (ประมาณการ ร้อยละ 12 จากเงินเดือนรวมต่อปี จำนวน 236,628,756 บาท โดยไม่รวมค่าตอบแทนผู้อำนวยการ)	28,395,450
	ตั้งงบประมาณที่	28,400,000

กิจกรรมที่ 3 ค่าตอบแทนพิเศษผู้มีเงินเดือนเต็มขั้น งบประมาณ 800,000 บาท

ที่	รายการ	จำนวนเงิน(บาท)
1	เงินเดือนของผู้มีเงินเดือนเต็มขั้น 30 ก.ย.68 (37 คน)	2,752,000
2	ค่ากลางของพนักงานที่ได้ค่าตอบแทนฯ 30 ก.ย.68	1,907,000
3	ค่าตอบแทนพิเศษ ต.ค.68 [(ข้อ 1x3%)*50%]+[(ข้อ 2x3%)*50%]	69,885
4	ค่าตอบแทนพิเศษ ต.ค.68-มี.ค.69 (ข้อ 3x6 เดือน)	419,310
5	เงินเดือนผู้มีเงินเดือนเต็มขั้น มี.ค. 69	2,752,000
6	ค่ากลางของพนักงานที่ได้ค่าตอบแทนฯ มี.ค.69	1,907,000
7	ค่าตอบแทนพิเศษ เม.ย.69 ((ข้อ 5x3%)*25%)+((ข้อ 6x3%)*75%	63,548
8	ค่าตอบแทนพิเศษ เม.ย.-ต.ค.69 (ข้อ 7*6 เดือน)	381,285
9	ค่าใช้จ่ายต่อปี (ข้อ4+ข้อ8)	800,595
	ตั้งงบประมาณที่	800,000

กิจกรรมที่ 4 ค่าชดเชยพนักงานที่เกษียณอายุ งบประมาณ 4,400,000 บาท

ที่	รายการ	จำนวนเงิน(บาท)
1	เงินเดือนพนักงานที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ 2569 มี 5 คน	338,000
2	ค่าชดเชยพนักงานอายุงาน 20 ปีขึ้นไป 4 คน (287,000x13.33 เดือน)	3,825,710
3	ค่าชดเชยพนักงานอายุงาน 10 ปีขึ้นไป 1 คน (51,000x10 เดือน)	510,000
	รวมค่าชดเชย	4,335,710
	ตั้งงบประมาณที่	4,400,000

หมายเหตุ ต้องมีการคำนวณเงินเลื่อนเงินเดือนจากการปฏิบัติงาน ระหว่าง เม.ย. – ก.ย. 2568 และจ่ายเพิ่มเติมตามจำนวนเงินที่ได้รับเงินเดือน ซึ่งเป็นไปตามระเบียบฯ

กิจกรรมที่ 5 เงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่ง งบประมาณ 12,000,000 บาท

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	อัตรา	ค่าใช้จ่าย
		(คน)	(บาท/เดือน)	ในแต่ละตำแหน่ง (บาท)
1	รองผอ.	1	20,000	20,000
2	ผู้ช่วยผอ.	5	16,000	80,000
3	ผอ.สาขา ฝ่าย	21	12,000	252,000
4	หัวหน้าส่วน	2	6,000	12,000
5	ผู้เชี่ยวชาญ/ด้าน	6	8,000	48,000
6	ผู้ชำนาญ	75	5,000	375,000
7	นักวิชาการ/เจ้าหน้าที่อาวุโส	105	2,000	210,000
	รวมต่อเดือน	215		997,000
	รวมต่อปี	215		11,964,000
	ตั้งงบประมาณที่			12,000,000

กิจกรรมที่ 6 เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลและค่าตรวจสุขภาพ งบประมาณ 17,200,000 บาท

ที่	รายการ	จำนวนเงิน (บาท)
1	ค่ารักษาพยาบาล	16,230,500

ที่	รายการ	จำนวนเงิน (บาท)
2	ค่าตรวจสุขภาพ จำนวน 287 คน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม 1) กลุ่ม 1 อายุไม่เกิน 35 ปี (35 คน x 2,500 บาท = 87,500 บาท) 2) กลุ่ม 2 อายุตั้งแต่ 35 ปีบริบูรณ์ (252 คน x 3,500 บาท = 882,000 บาท)	969,500
รวม (ขอ 1 + ขอ 2)		17,200,000
ตั้งงบประมาณที่		17,200,000

กิจกรรมที่ 7 เงินช่วยเหลือการศึกษานูตร งบประมาณ 800,000 บาท

ที่	รายการ	จำนวนเงิน (บาท)
1	เงินช่วยเหลือการศึกษานูตร (บุตรพนักงาน จำนวน 60 คน)	800,000
ตั้งงบประมาณที่		800,000

รวมทั้งสิ้น 304,000,000 บาท
 (สามร้อยสี่ล้านบาทถ้วน)
 (ขอจ่ายทุกรายการตามที่จ่ายจริง)

งบการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล พัฒนา และสื่อสารองค์กร

กิจกรรมที่ 1. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล/ตรวจสอบสุขภาพของพนักงานเกษียณอายุ งบประมาณ 1,600,000 บาท

ที่	รายการ	จำนวนเงิน(บาท)
1	ค่ารักษาพยาบาลและตรวจสอบสุขภาพของพนักงานเกษียณอายุ จำนวน 65 คน	1,600,000
	ค่าใช้จ่ายที่ตั้งงบประมาณไว้ (ขอถัวจ่ายทุกรายการตามที่ย่อยจริง)	1,600,000

กิจกรรมที่ 2. การดำเนินงานด้านบุคลากร งบประมาณ 62,500 บาท

ที่	รายการ	จำนวนเงิน(บาท)
1	กิจกรรมย่อยที่ 1 ค่าจัดทำบัตรพนักงานองค์กรของรัฐ - หมึกพิมพ์บัตรพนักงาน หมึกสี 1 อัน x 3,450 บาท + ภาษีมูลค่าเพิ่ม 7% = 4,000 บาท	4,000
2	กิจกรรมย่อยที่ 2 ค่าสมัครสมาชิก/สนับสนุนกิจกรรมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - สมาชิกองค์การบริหารงานบุคคล (2 หน่วยงาน x 2,000 บาท = 4,000 บาท) - สมาชิก LINE Official Account 18,000 บาท	22,000
3	กิจกรรมย่อยที่ 3 ค่าตอบแทนบุคคลภายนอก - ค่าตอบแทนคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเพื่อพิจารณาผลงาน (3 คน x 2,000 บาท = 6,000 บาท)	6,000
4	กิจกรรมย่อยที่ 4 ค่าใช้จ่ายดำเนินงานทั่วไปด้านบุคลากร ค่าใช้จ่ายดำเนินงานทั่วไปด้านบุคลากร ได้แก่ - ค่าใช้จ่ายดำเนินงานทั่วไป = 10,000 บาท - ค่าใช้จ่ายในการจัดทำนามบัตรผู้บริหารและพนักงาน (10 คน x 100 ใบ x 4.50 บาท + ภาษีมูลค่าเพิ่ม 7% = 5,000 บาท) - ค่าอาหารและเครื่องดื่มในกิจกรรมที่ไม่มีค่าใช้จ่าย เช่น ประชุมพิจารณาผลการประเมิน และอื่นๆ ค่าอาหาร (10 คน x 200 บาท x 2 ครั้ง = 4,000 บาท) ค่าอาหารว่าง (10 คน x 100 บาท x 2 ครั้ง = 2,000 บาท)	30,500

ที่	รายการ	จำนวนเงิน(บาท)
	- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม เจ้าหน้าที่ตรวจสุขภาพ (35 คน x 100 บาท = 3,500 บาท) - ค่าอาหารกลางวัน เจ้าหน้าที่ตรวจสุขภาพ (35 คน x 150 บาท = 5,250 บาท) - ค่าจัดส่งอาหารว่างและเครื่องดื่ม, อาหารกลางวัน = 750 บาท	
	ค่าใช้จ่ายที่ตั้งงบประมาณไว้ (ขอถัวจ่ายทุกรายการตามที่จ่ายจริง)	62,500

กิจกรรมที่ 3. การคัดเลือก สรรหา ว่าจ้าง งบประมาณ 1.800 บาท

ที่	รายการ	จำนวนเงิน(บาท)
1	การประกาศรับสมัคร/สรรหาพนักงาน - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (6 คน x 100 บาท x 3 ครั้ง)	1,800
	ค่าใช้จ่ายที่ตั้งงบประมาณไว้ (ขอถัวจ่ายทุกรายการตามที่จ่ายจริง)	1,800

กิจกรรมที่ 4. การดำเนินการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ งบประมาณ 95.000 บาท

ที่	รายการ	จำนวนเงิน(บาท)
1	ค่าสอบบัญชีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สสวท.	40,000
2	ค่าบำรุงสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรายปี	1,200
3	ค่าอบรมคณะกรรมการกองทุน (9 คน x 5,000 บาท)	45,000
4	- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มการประชุมคณะกรรมการกองทุน (9 คน x 100 บาท x 4 ครั้ง = 3,600 บาท) - ค่าจัดส่งอาหารว่างและเครื่องดื่ม = 400	4,000
5	ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 2 ชั่วโมง x 2 ครั้ง)	4,800
	ค่าใช้จ่ายที่ตั้งงบประมาณไว้ (ขอถัวจ่ายทุกรายการตามที่จ่ายจริง)	95,000

กิจกรรมที่ 5. สวัสดิการอื่นๆ (ค่าน้ำดื่ม/ยา/เวชภัณฑ์สำหรับห้องพยาบาล) งบประมาณ 36,000 บาท

ที่	รายการ	จำนวนเงิน(บาท)
1	ค่าน้ำดื่ม จำนวน 960 ถัง (960 ถัง x 33 บาท) + ภาษีมูลค่าเพิ่ม 7%	34,000
2	ค่ายาและเวชภัณฑ์ประจำห้องพยาบาล	2,000
	ค่าใช้จ่ายที่ตั้งงบประมาณไว้ (ขอถัวจ่ายทุกรายการตามที่ยื่นจริง)	36,000

กิจกรรมที่ 6. กองทุนสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน สสวท. งบประมาณ 1,871,500 บาท

ที่	รายการ	จำนวนเงิน(บาท)
1	เงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการสมรส (3 ราย x 3,000 บาท)	9,000
2	เงินช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานหรือคู่สมรสในการคลอดบุตร (5 ราย x 3,000 บาท)	15,000
3	เงินช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในการอุปสมบท หรือไปประกอบพิธีฮัจญ์ (2 ราย x 3,000 บาท)	6,000
4	เงินช่วยเหลือกรณีผู้ป่วยในโรงพยาบาล (20 ราย x 2,000 บาท)	40,000
5	เงินช่วยเหลือการจัดงานศพ ค่าใช้จ่ายเพื่อเยี่ยมผู้ป่วย ร่วมงานศพ หรือกิจกรรม อื่นๆ ของผู้มีอุปการคุณต่อสถาบัน - ค่าพวงหรีดและเงินช่วยเหลือการจัดงานศพผู้ปฏิบัติงาน/ บิดา มารดา คู่ สมรสและบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย [10 ราย x (10,000 บาท+1,500 บาท)] = 115,000 บาท - ค่าใช้จ่ายเพื่อเยี่ยมผู้ป่วย ร่วมงานศพ หรือกิจกรรมอื่นๆ ของผู้มีอุปการคุณต่อ สถาบัน (10 ครั้ง x 5,000 บาท) = 50,000 บาท	165,000
6	เงินช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในกรณี - ที่อยู่อาศัยประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ (2 ราย x 30,000 บาท) = 60,000 - เกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ มลภาวะที่มีผลต่อ สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพพนักงาน (50,000 บาท)	110,000
7	ผู้มีอายุการปฏิบัติงานติดต่อกัน - อายุงาน 10 ปี จำนวน 13 คน (10,000 บาท x 13 คน) = 130,000 บาท	490,000

ที่	รายการ	จำนวนเงิน(บาท)
	- อายุงาน 20 ปี จำนวน 12 คน (20,000 บาท x 12 คน) = 240,000 บาท - อายุงาน 30 ปี จำนวน 4 คน (30,000 บาท x 4 คน) = 120,000 บาท	
8	ผู้เกษียณอายุ จำนวน 5 คน - ทองค่าน้ำหนัก 1 บาท (52,000 บาท x 4 คน = 208,000 บาท) - ทองค่าน้ำหนัก 2 สลึง (26,000 บาท x 1 คน = 26,000 บาท) - โล่ 2,500 บาท x 5 คน = 12,500 บาท	246,500
9	เครื่องแต่งกายชุด สสวท. (20 ชุด x 3,000 บาท = 60,000 บาท) ชุดปกติขาว (10 ชุด x 3,000 บาท = 30,000 บาท)	90,000
10	สโมสร สสวท. ดำเนินกิจกรรมตามที่ สสวท. เห็นชอบให้ดำเนินการ - จัดกิจกรรมวันนวมินทรมหาราช (รำลึกถึงในหลวง ร.9) 10,000 บาท - กิจกรรมส่งท้ายปีเก่า 2568 ต้อนรับปีใหม่ 2569 300,000 บาท - วันคล้ายวันสถาปนา สสวท. 20,000 บาท - วันสงกรานต์ 30,000 บาท - วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบรมราชินี 5,000 บาท - วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 5,000 บาท - วันแม่ 5,000 บาท - งานเกษียณ 300,000 บาท - กิจกรรมมอบหมายอื่นๆ 25,000 บาท	700,000
	ค่าใช้จ่ายที่ตั้งงบประมาณไว้ (ขอถัวจ่ายทุกรายการตามที่จ่ายจริง)	1,871,500

รวมงบประมาณทั้งสิ้น 3,666,800 บาท

(สามล้านหกแสนหกหมื่นหกพันแปดร้อยบาทถ้วน)

(ขอถัวจ่ายทุกรายการตามที่จ่ายจริง)

โครงการหลัก 14

โครงการย่อย 1 ปีงบประมาณ 2569

1. ชื่อโครงการหลัก : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะตามกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ

2. ชื่อโครงการย่อย : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะตามกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ

3. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- 3.1. หัวหน้าโครงการ นางสาวนัฏฐพร รุจิขจร
- 3.2. เลขานุการ นางสาวณัฐิณี ทองเรือง
นางฐิตาภา ขำเลิศ
นางสาวกুমาริชาติ ศรีโสม
นางสาวพรหทัย สืบสุทธา

4. เหตุผลและความจำเป็น

บุคลากร คือ ทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในองค์กร ควรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับระบบสมรรถนะของ สสวท. ซึ่งระบบสมรรถนะถือเป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถในระดับสูง เพียงพอ และเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร ซึ่งกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การสร้างความพร้อมให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง มีความเหมาะสมทั้งด้านคุณสมบัติและความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านอำนวยการ จึงเป็นความสำคัญและจำเป็นในลำดับต้น ที่องค์กรพึงให้ความสำคัญและดำเนินการให้บรรลุผลอย่างจริงจังและต่อเนื่องทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากการได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ ความสามารถแล้ว บุคลากรควรได้รับการสร้างจิตสำนึกและจิตสาธารณะ ตระหนักถึงการช่วยเหลือและเผื่อแผ่ไปยังสังคมรอบข้าง เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถควบคู่จริยธรรมและคุณธรรม ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สสวท. ยังมุ่งหวังให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร โดยผลที่ได้รับจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงาน องค์กร รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายในระยะยาวได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

นอกจากนี้ สสวท. ยังได้จัดตั้งกองทุนเพื่อนวัตกรรมและการพัฒนา สสวท. ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร สสวท. ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ทั้งงานด้านวิชาการและงานด้านสนับสนุน เพิ่มพูนศักยภาพ ทักษะของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมการดำเนินการวิจัยและพัฒนาของ สสวท. การดำเนินการภายใต้กองทุนเพื่อนวัตกรรมและพัฒนา สสวท. ดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร สสวท. เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนางาน

กระบวนการทำงาน สร้างให้บุคลากร สสวท. เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับหน่วยงาน องค์กร และประเทศ อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

5. วัตถุประสงค์

- 5.1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีขีดสมรรถนะสูง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับระบบสมรรถนะของ สสวท.
- 5.2. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะด้านดิจิทัล แบบองค์รวม
- 5.3. เพื่อส่งเสริมการสร้างผลงานเชิงวิจัยและนวัตกรรมให้กับบุคลากร สสวท.
- 5.4. เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- 5.5. เพื่อปลูกฝัง สร้างจิตสำนึกและสร้างจิตสาธารณะในการบำเพ็ญประโยชน์ การทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือสังคมให้เกิดแก่บุคลากร สสวท.

6. การเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 ของ สสวท.

☒ **ทางตรง** (สามารถตอบเป้าหมายยุทธศาสตร์ได้โดยตรง)

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง
ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาความเป็นเลิศขององค์กรที่เน้นการใช้ดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศอย่างมีคุณภาพ	กลยุทธ์ 5.1 พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ความเป็นเลิศทางวิชาการ การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม	1. จำนวนนวัตกรรม ผลงานทางวิชาการ หรือทรัพย์สินทางปัญญา (IP) ที่สร้างจากบุคลากร สสวท.

☐ **ทางอ้อม** (มีส่วนสนับสนุนต่อค่าเป้าหมาย/ความสำเร็จ ของยุทธศาสตร์)

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง	อธิบายความสอดคล้องของโครงการต่อยุทธศาสตร์ที่ท่านเลือก
-	-	-

7. เป้าหมายของโครงการ

7.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- 1) บุคลากร สสวท. เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม/พัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร
ค่าเป้าหมาย 1,616 ราย
- 2) บุคลากร สสวท. เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา และเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กร

ค่าเป้าหมาย 600 ราย

3) ผลงานวิจัยและนวัตกรรม

ค่าเป้าหมาย 5 ชิ้นงาน

4) บุคลากร สสวท. ได้รับทุนสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

ค่าเป้าหมาย 2 คน

7.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

1) บุคลากร สสวท. มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 90

2) บุคลากร สสวท. มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

ค่าเป้าหมาย ระดับ 4.5

3) ผลงานนวัตกรรมที่มีคุณภาพ ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการ

ค่าเป้าหมาย 5 ชิ้นงาน

8. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับประโยชน์ ผู้บริหารและพนักงาน สสวท.

9. สถานที่ดำเนินการ ภายในและภายนอก สสวท.

10. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 บุคลากร สสวท. มีศักยภาพ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ที่นำไปพัฒนาต่อยอดการปฏิบัติงาน ทั้งในเชิงวิชาการและปฏิบัติการ เพื่อขับเคลื่อน สสวท.และพัฒนางานด้านการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ

10.2 บุคลากร สสวท. เป็นนวัตกรรม ที่มีผลงานเชิงนวัตกรรมอันเป็นประโยชน์ ได้รับการยอมรับ และสามารถ นำไปใช้พัฒนางานด้านการศึกษาของประเทศ

10.3 บุคลากร สสวท. มีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

10.4 บุคลากร สสวท. เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกและจิตสาธารณะในการช่วยเหลือสังคม

11. การบริหารความเสี่ยง

ปัจจัยเสี่ยงของโครงการ	แนวทางป้องกันและแก้ไข
1. บุคลากรติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมพัฒนา หรือ กิจกรรมต่าง ๆ	1. วางแผนการอบรมพัฒนาล่วงหน้า และประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ 2. แจ้งข้อมูลการจัดการอบรมพัฒนาและกิจกรรมต่าง ๆ เป็นระยะ รวมทั้งเพิ่มการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
2. รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรเปลี่ยนแปลงไป และการก้าวเข้าสู่ New Normal	1. ปรับรูปแบบของการจัดการอบรมพัฒนา โดยพิจารณาการจัดในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น ตลอดจนส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. ส่งเสริมให้สาขา/ฝ่าย/ส่วน เสนอหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพพนักงานในหน่วยงานมากขึ้น

12. หน่วยงานภายนอกที่ร่วมดำเนินงาน

ชื่อหน่วยงาน	บทบาท/หน้าที่
1. วิทยากรจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามแผนงานและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
2. คณะครูและนักเรียนในโรงเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา	ดำเนินการจัดกิจกรรมจิตอาสา และติดตามผลตามแผนงานและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

13. วงเงินงบประมาณ 7,700,000 บาท (เจ็ดล้านเจ็ดแสนบาทถ้วน)

14. แผนการดำเนินงาน งบประมาณ และผลผลิต

กิจกรรมย่อย/ผลผลิต	ร้อยละการดำเนินงาน/ งบประมาณ/ เป้าหมาย ผลผลิต	แผนงาน											
		ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4		
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
กิจกรรมย่อยที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากร สสวท. ให้มีขีดสมรรถนะสูง ตามเป้าหมายของระบบสมรรถนะของบุคลากร และเป้าหมายตามนโยบาย สสวท. (ผู้รับผิดชอบ นางสาวณัฏฐิณี ทองเรือง และนางสาวกฤติชาติ ศรีโสม)													
แผนการดำเนินงาน	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
แผนงบประมาณ	4,655,700	175,000	277,500	750,000	527,500	349,700	627,500	225,000	263,500	277,500	402,500	377,500	402,500
ผลผลิต: บุคลากร สสวท. เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม/พัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	1,616 ราย		150 ราย	59 ราย	131 ราย	309 ราย	259 ราย	59 ราย	109 ราย	59 ราย	109 ราย	59 ราย	313 ราย
กิจกรรมย่อยที่ 2 พัฒนาความผูกพันของบุคลากร สสวท. โดยใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย (ผู้รับผิดชอบ นางฐิตาภา ข้าเลิศ และนางสาวสิริมดี นาคสังข์)													
แผนการดำเนินงาน	20	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
แผนงบประมาณ	460,600	-	3,000	-	35,300	25,000	3,000	-	33,000	90,300	216,000	36,000	19,000
ผลผลิต: บุคลากร สสวท. เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา และเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กร	600 ราย		60 ราย		50 ราย		60 ราย		60 ราย	50 ราย	160 ราย	50 ราย	110 ราย
กิจกรรมย่อยที่ 3 พัฒนาด้านการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา (ผู้รับผิดชอบ นางสาวพรหทัย สืบสุทธา)													
แผนการดำเนินงาน	10	1	1	1	1	-	1	-	-	1	1	2	1
แผนงบประมาณ	33,700	-	3,200	-	-	-	3,600	-	-	3,600	-	18,200	5,100
ผลผลิต จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรม	5 ชิ้นงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 ชิ้นงาน
กิจกรรมย่อยที่ 4 การสนับสนุนทุนการศึกษาในประเทศและต่างประเทศให้แก่บุคลากรของ สสวท. (ผู้รับผิดชอบ นางสาวณัฏฐิณี ทองเรือง และนางสาวกฤติชาติ ศรีโสม)													
แผนการดำเนินงาน	10	-	-	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-
แผนงบประมาณ	2,550,000	-	-	2,500,000	25,000	-	-	-	-	-	25,000	-	-
ผลผลิต: บุคลากร สสวท. ได้รับทุนสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ	2 คน	-		1 คน	1 คน	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมผลการดำเนินงานทั้งสิ้น	100	7	7	13	13	7	8	7	7	8	8	8	7
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	7,700,000	175,000	283,700	3,250,000	587,800	374,700	634,100	225,000	296,500	371,400	643,500	431,700	426,600

14. รายละเอียดค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กิจกรรมย่อยที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากร สสวท. ให้มีขีดสมรรถนะสูง ตามเป้าหมายของระบบสมรรถนะของบุคลากร และเป้าหมายตามนโยบาย สสวท.	4,655,700	บาท
1.1 การพัฒนาสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากร สสวท. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	99,700	บาท
1. การพัฒนาศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2569		
ค่าใช้จ่าย		
- ค่าจัดจ้างฝึกอบรม	99,700	บาท
1.2 การประชุม สัมมนา เจริญความร่วมมือ พัฒนาตามนโยบาย ของ สสวท. และการเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพกับหน่วยงานภายนอกทั้งในและต่างประเทศ	1,000,000	บาท
ค่าใช้จ่าย		
- ค่าลงทะเบียนประชุม สัมมนา เจริญความร่วมมือ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในหน่วยงาน และพัฒนากับหน่วยงานภายนอกทั้งในและต่างประเทศ (200 คน x 5,000 บาท)	1,000,000	บาท
1.3 การฝึกอบรมและพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	3,556,000	บาท
1. การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สสวท. ระดับต้นและระดับกลาง ปีงบประมาณ 2569	300,000	บาท
ค่าใช้จ่าย		
- ค่าจัดจ้างฝึกอบรม	300,000	บาท
2. การพัฒนาศักยภาพพนักงาน สสวท. (การสัมมนาสำนัก/สาขา/ฝ่าย)	2,100,000	บาท
ค่าตอบแทน		
ค่าตอบแทนวิทยากรบรรยาย (20 คน x 3,000 บาท x 6 ชั่วโมง)	360,000	บาท
ค่าใช้จ่าย		
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (320 คน x 300 บาท x 2 มื้อ x 2 วัน)	384,000	บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (320 คน x 600 บาท x 1 มื้อ x 2 วัน)	384,000	บาท
- ค่าที่พัก (300 คน x 1,000 บาท x 2 คืน)	600,000	บาท
- ค่าพาหนะเดินทาง (300 คน x 500 บาท x 1 ครั้ง)	150,000	บาท
- ค่าจ้างเหมารถตู้พร้อมคนขับ (30 คัน x 2,500 บาท x 2 วัน)	150,000	บาท
- ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง (30 คัน x 1,500 บาท)	45,000	บาท
- ค่าธรรมเนียม ค่าผ่านทาง	10,000	บาท
ค่าวัสดุ		
- ค่าวัสดุสำหรับจัดกิจกรรม	17,000	บาท
3. การพัฒนาสมรรถนะหลัก สสวท. ปีงบประมาณ 2569	400,000	บาท
ค่าใช้จ่าย		
- ค่าจัดจ้างฝึกอบรม	400,000	บาท
4. การสร้างเสริมสมรรถนะด้าน Soft Skills ปีงบประมาณ 2569	99,900	บาท

ค่าใช้จ่าย		
- ค่าจัดจ้างฝึกอบรม	99,900	บาท
5. การบรรยายพิเศษทางวิชาการ	136,000	บาท
ค่าตอบแทน		
ค่าตอบแทนวิทยากรบรรยาย (3,000 บาท x 6 ชั่วโมง x 4 ครั้ง)	72,000	บาท
ค่าใช้จ่าย		
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (70 คน x 100 บาท x 2 มื้อ x 2 ครั้ง)	28,000	บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (70 คน x 200 บาท x 1 มื้อ x 2 ครั้ง)	28,000	บาท
- ค่าพาหนะเดินทาง (2 คน x 2,000 บาท x 2 ครั้ง)	8,000	บาท
6. ชุดการเรียนรู้ Micro-learning ปีงบประมาณ 2569	500,000	บาท
ค่าใช้จ่าย		
- ค่าจัดซื้อชุดการเรียนรู้ Micro-learning	500,000	บาท
7. การประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2569	20,100	บาท
ค่าตอบแทน		
- ค่าเบี้ยประชุมกรรมการภายนอก (2,500 บาท x 1 คน x 8 ครั้ง)	20,000	บาท
ค่าใช้จ่าย		
- ค่าธรรมเนียมการโอน	100	บาท
กิจกรรมย่อยที่ 2 พัฒนาความผูกพันของบุคลากร สสวท. โดยใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย	460,600	บาท
2.1 กิจกรรม น้อมเต็มใจแจก Point ผู้ที่มีส่วนร่วมเข้ากิจกรรมทั้งปีกับฝ่าย HROD	16,000	บาท
2.2 พัฒนาจิตอาสาของบุคลากร สสวท.	162,000	บาท
1) กิจกรรม จิตอาสาเพื่อสังคม บำเพ็ญประโยชน์ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ	72,000	บาท
ค่าใช้จ่าย		
ค่าอาหารว่างเครื่องดื่ม (50 คน x 100 บาท x 4 มื้อ)	20,000	บาท
ค่าอาหารกลางวัน (50 คน x 200 บาท x 2 ครั้ง)	20,000	บาท
ค่าเช่ารถตู้+ค่าน้ำมัน (5 คัน x 3,000 บาท x 1 วัน x 2 ครั้ง)	30,000	บาท
ค่าทางด่วน	2,000	บาท
2) ค่าวัสดุสำหรับจัดกิจกรรม	90,000	บาท
2.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	282,600	บาท
1) สุขภาวะจิต (Mood Monitoring)	150,000	บาท
ค่าใช้จ่าย		
ค่าจัดจ้างการให้คำปรึกษาสุขภาวะจิตและการบรรยายให้ความรู้ออนไลน์	150,000	บาท
2) สุขพื้นฐานการดำรงชีวิต (การบรรยายให้ความรู้, กิจกรรมชมรมสุขภาพ, ศึกษารรรมนอกสถานที่)	132,600	บาท
ค่าตอบแทน		

ค่าตอบแทนวิทยากร (1,500 บาท x 2 ชั่วโมง x 4 ครั้ง)	12,000	บาท
ค่าใช้สอย		
ค่าเช่ารถตู้+ค่าน้ำมัน ศึกษาธรรมนอกสถานที่ (3,000 บาท x 5 คัน x 2 ครั้ง)	30,000	บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 คน x 100 บาท x 2 มื้อ x 2 ครั้ง)	20,000	บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (50 คน x 200 บาท x 2 ครั้ง)	20,000	บาท
- ค่าทางด่วน	600	บาท
3) ค่าวัสดุสำหรับจัดกิจกรรม	50,000	บาท
กิจกรรมย่อยที่ 3 พัฒนาด้านการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา	33,700	บาท
การประกวดรางวัลนวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์ความรู้ สสวท. ประจำปี 2569	33,700	บาท
1) ประชาสัมพันธ์และบรรยายให้ความรู้พนักงาน	7,200	บาท
ค่าตอบแทน		
- ค่าตอบแทนวิทยากรบรรยาย (1,200 บาท x 3 ชั่วโมง x 2 ครั้ง)	7,200	บาท
2) ประชุมคณะทำงานและคณะกรรมการตัดสิน	6,500	บาท
ค่าใช้สอย		
- ค่าอาหารกลางวัน (10 คน x 200 บาท x 2 ครั้ง)	4,000	บาท
- ค่าอาหารว่าง (10 คน x 100 บาท x 2 ครั้ง)	2,000	บาท
- ค่าจัดส่งอาหาร	500	บาท
3) ประกาศผลรางวัลนวัตกรรม สสวท.	20,000	บาท
ค่าใช้สอย		
- ค่าอาหารว่าง (50 คน x 100 บาท)	5,000	บาท
- ค่าจ้างจัดทำโล่รางวัล	6,000	บาท
- ค่าจ้างจัดทำสื่อที่ระลึกโครงการ (30 คน x 300 บาท)	9,000	บาท
กิจกรรมย่อยที่ 4 การสนับสนุนทุนการศึกษาในประเทศและต่างประเทศให้แก่บุคลากรของ สสวท.	2,550,000	บาท
ค่าใช้สอย		
(1) ทุนการศึกษาในประเทศ (1 ทุน)		
ปริญญาเอก (1 คน x 1 ทุน x 50,000 บาท)	50,000	บาท
(2) ทุนการศึกษาต่างประเทศ (1 ทุน)		
ปริญญาเอก ปีที่ 2 (1 คน x 1 ทุน x 2,500,000 บาท)	2,500,000	บาท

รวมทั้งสิ้น 7,700,000 บาท

(เจ็ดล้านเจ็ดแสนบาทถ้วน)

(ขอถวายทุกรายการตามที่จ่ายจริง)