

แผนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐)
แผนปฏิบัติการด้านบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

๑. แผนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐)

แนวทางการพัฒนาที่ ๔: พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและเสริมสร้างขีดความสามารถของการให้บริการ

- (๑) เพิ่มศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กรของบุคลากรทุกระดับ
- (๒) สร้างระบบ Employee Engagement ที่เหมาะสมตอบสนองความมั่นคงยั่งยืนของบุคลากรและองค์กร
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาระบบการสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล ฯลฯ
- (๔) พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการทางเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับประชาชนทุกภาคส่วน และเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

เป้าประสงค์

สสพท. มีความโดดเด่นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ทันสมัย และขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างมีธรรมาภิบาล โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแนวทางการพัฒนาที่ ๔ ดังนี้

โครงการ/ ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๔.๑.๑ โครงการพัฒนา Core Competency	งปม.รวม (๑.๕๐๐๐)	งปม.รวม (๑.๒๐๐๐)	งปม.รวม (๑.๒๐๐๐)	งปม.รวม (๑.๒๐๐๐)	งปม.รวม (๑.๒๐๐๐)
ตัวชี้วัด: ปี ๖๖ เชิงคุณภาพ-ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด ปี ๖๗-๗๐ เชิงปริมาณ - จำนวนสมรรถนะที่กำหนดไว้ได้รับการดำเนินการตามแผน ฯ	มีร่างกำหนดรายละเอียดสมรรถนะสำเร็จ และผ่านความเห็นชอบจากคณะอนุฯ บุคคล	สำเร็จ ๒๕ % ของจำนวนสมรรถนะที่กำหนดไว้	เพิ่มขึ้นอีก ๒๕% ของจำนวนสมรรถนะที่กำหนดไว้ (สำเร็จ ๕๐%)	เพิ่มขึ้นอีก ๒๕% ของจำนวนสมรรถนะที่กำหนดไว้ (สำเร็จ ๗๕%)	เพิ่มขึ้นอีก ๒๕% ของจำนวนสมรรถนะที่กำหนดไว้ (ครบ ๑๐๐%)
๔.๑.๒ โครงการประเมินผลด้วยเครื่องมือ ๓๖๐ องศา	งปม.รวม (๑.๕๐๐๐)	งปม.รวม (๑.๕๐๐๐)	งปม.รวม (๑.๕๐๐๐)	งปม.รวม (๑.๕๐๐๐)	งปม.รวม (๑.๕๐๐๐)
ตัวชี้วัด: ปี ๖๖ เชิงคุณภาพ-ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด	มีแผนงาน/หลักเกณฑ์				

โครงการ/ ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
<p>หมายเหตุ ในปี ๖๖ จะต้องมีการ Feed back และ Talk for change</p> <p>ปี ๖๗ เชิงคุณภาพ-เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการประเมินทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจกับการประเมินผลแบบ ๓๖๐/ ๒๗๐ องศา</p> <p>ปี ๖๘-๗๐ เชิงปริมาณ-ร้อยละของการนำผลการประเมินมาใช้</p>	<p>และผ่านความเห็นชอบจากคณะอนุฯ บุคคล</p>	<p>บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดในแผนฯ ครบทุกคน (๑๐๐%)</p>	<p>นำการประเมินผลมาใช้ตามแผนฯ ๓๐% ของเป้าหมาย ๕ ปี</p>	<p>นำการประเมินผลมาใช้ตามแผนฯ เพิ่มขึ้นอีก ๓๐% ของเป้าหมาย ๕ ปี (สำเร็จ ๖๐%)</p>	<p>นำการประเมินผลมาใช้ตามแผนฯ เพิ่มขึ้นอีก ๔๐% ของเป้าหมาย ๕ ปี (สำเร็จ ๑๐๐%)</p>
<p>๔.๑.๓ โครงการพัฒนาบุคลากรระดับรายบุคคล (Individual Development Plan)</p> <p>ตัวชี้วัด:</p> <p>ปี ๖๖ เชิงปริมาณ - ดำเนินการจัดทำแผนและหลักเกณฑ์</p> <p>ปี ๖๗ เชิงคุณภาพ - ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>ปี ๖๘-๗๐ เชิงปริมาณ - ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้</p>	<p>งปม.รวม (๐.๐๕๐๐)</p> <p>มีแผนหลักเกณฑ์ (๕๐%)</p>	<p>งปม.รวม (๐.๐๕๐๐)</p> <p>มีแผนหลักเกณฑ์และผ่านความเห็นชอบจากคณะอนุฯบุคคล (๑๐๐%)</p>	<p>งปม.รวม (๐.๐๕๐๐)</p> <p>ดำเนินการตามแผนการพัฒนา IDP ที่กำหนดไว้ ๑๐๐% (แผนแต่ละปี)</p>	<p>งปม.รวม (๐.๐๕๐๐)</p> <p>ดำเนินการตามแผนการพัฒนา IDP ที่กำหนดไว้ ๑๐๐% (แผนแต่ละปี)</p>	<p>งปม.รวม (๐.๐๕๐๐)</p> <p>ดำเนินการตามแผนการพัฒนา IDP ที่กำหนดไว้ ๑๐๐% (แผนแต่ละปี)</p>
<p>๔.๑.๔ โครงการ "แรกพบแรกรักเลย" (สร้างความสุขเจ้าหน้าที่ในองค์กร)</p> <p>ตัวชี้วัด:</p> <p>ปี ๖๖ เชิงคุณภาพ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>ปี ๖๗- เชิงปริมาณ - ร้อยละของความสุขของบุคลากร สสปท. ตามที่กำหนดไว้ในแผนฯ</p> <p>ปี ๗๐- เชิงปริมาณ - ร้อยละของอัตราการลาออกตามที่กำหนดไว้ในแผนฯ</p>	<p>ไม่ใช้ งปม.</p> <p>มีแผนงาน</p> <p>และผ่านความเห็นชอบจากคณะอนุฯบุคคล</p>	<p>งปม. รวม (๑.๐๐๐๐)</p> <p>วัดความสุขบุคลากร สสปท. Happinometer ทุกมิติ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐</p>	<p>งปม. รวม (๑.๐๐๐๐)</p> <p>วัดความสุขบุคลากร สสปท. Happinometer ทุกมิติ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐</p>	<p>งปม. รวม (๑.๐๐๐๐)</p> <p>วัดความสุขบุคลากร สสปท. Happinometer ทุกมิติ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐</p>	<p>งปม. รวม (๑.๐๐๐๐)</p> <p>อัตราการลาออกอายุงาน ๑-๒ ปี ไม่เกิน ๗% อายุงาน ๒-๓ ปี ไม่เกิน ๗% อายุงาน ๓ ปีขึ้นไป ไม่เกิน ๗%</p>
<p>๔.๑.๕ โครงการให้บริการฝึกอบรมจากการสร้างวิทยากรภายใน สสปท (Service Training from Train the Trainer)</p> <p>ตัวชี้วัด:</p> <p>ปี ๖๖ เชิงคุณภาพ - มีแผนพัฒนาบุคลากรในด้านการเป็นวิทยากร</p> <p>ปี ๖๗-๗๐ เชิงปริมาณ - จำนวนเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการเป็นวิทยากร</p>	<p>แผนพัฒนาบุคลากรในด้านการเป็นวิทยากร</p>	<p>งปม.รวม (๐.๑๕๐๐)</p> <p>๒ คน/ต่อปี</p>	<p>งปม.รวม (๐.๑๕๐๐)</p> <p>๒ คน/ต่อปี</p>	<p>งปม.รวม (๐.๑๕๐๐)</p> <p>๒ คน/ต่อปี</p>	<p>งปม.รวม (๐.๑๕๐๐)</p> <p>๒ คน/ต่อปี</p>

ยุทธศาสตร์ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ดำเนินการวิจัยและพัฒนา
มาตรฐาน ระบบการจัดการ และยกระดับ
การให้บริการ วิชาการ สร้างองค์ความรู้ และ
นวัตกรรมส่งเสริม และปรับปรุงด้านความ
ปลอดภัยในการทำงานให้ สอดคล้องกับ
สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เป็นปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างขีด
ความสามารถของบุคลากรด้าน
ความปลอดภัย ฯ ตอบสนอง
ภาคอุตสาหกรรม
ทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้าง
วัฒนธรรมความปลอดภัย
เชิงป้องกันในสังคมทุก
ระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพ
การบริหารจัดการภาครัฐและ
เสริมสร้างขีดความสามารถของ
การให้บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การ
สร้างความมั่นคงให้กับ
องค์กร



๑. โครงการพัฒนา Core Competency
๒. โครงการประเมินผลด้วยเครื่องมือ ๓๖๐ องศา
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรระดับรายบุคคล
(Individual Development Plan)
๔. โครงการ "รักแรกพบ แรกรัก รักเลย"
๕. โครงการให้บริการฝึกอบรมจากการสร้างวิทยากรภายใน สสปท.
(Service Training from Train the Trainer)

