

แผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๗๐)

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรหลักด้านการส่งเสริมและสร้างนวัตกรรม ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตสู่วัฒนธรรมความปลอดภัย”

พันธกิจหลัก

ส่งเสริมและสนับสนุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ภารกิจ

- ๑) สร้างการเรียนรู้ตลอดชีพ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน
- ๒) วิจัยและพัฒนานวัตกรรมความปลอดภัยด้วยเทคโนโลยีล้ำสมัย
- ๓) เสริมสร้างภาพลักษณ์และขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาความปลอดภัยอย่างยั่งยืน
- ๔) สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงรุกในทุกระดับ
- ๕) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร

ค่านิยมองค์กร

- T – Teamwork การทำงานเป็นทีม
O – Originality ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
S – Service Mind การมีจิตบริการ
– SHE Awareness การมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย
H – Honesty & Integrity ความเที่ยงธรรมและซื่อสัตย์



ค่านิยมองค์กร T O S H

ภารกิจที่ ๕ : พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร

แผนปฏิบัติงาน : ๑. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากร

๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงาน

๓. เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความสุข

๔. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล

๕. เพิ่มประสิทธิภาพงานสนับสนุนและการให้บริการ

เป้าหมาย : ๑. บุคลากรร้อยละ ๑๐๐ มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และได้รับการ Upskilling/Reskilling ตามแผนและมีผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนา

๒. ระบบดิจิทัลทั้งหมด (ฐานข้อมูล, E-learning, Mobile Apps) พร้อมใช้งานและรองรับการให้บริการบุคลากรและผู้รับบริการร้อยละ ๘๐

๓. ผลคะแนนประเมินองค์กรของสถาบันสูงขึ้นกว่าปีก่อน

๔. โครงการที่ต้องกันเหลื่อมปีเทียบกับโครงการทั้งหมด

๕. ลดระยะเวลาให้บริการงานสนับสนุน (บัญชี การเงิน การจองทรัพยากร) ลงร้อยละ ๓๐ พร้อมเพิ่มประสิทธิภาพงานบำรุงรักษาร้อยละ ๑๐๐

- กลยุทธ์ :
- พัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
 - ยกระดับระบบดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
 - เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสุขและผลลัพธ์
 - ติดตามผลการดำเนินงานและบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ
 - เพิ่มประสิทธิภาพงานสนับสนุนด้วยระบบสารสนเทศ

ตารางแสดงคำอธิบาย แผนการปฏิบัติงาน เป้าหมาย กลยุทธ์ และ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ ของภารกิจที่ ๕

อธิบายแผนปฏิบัติงาน	อธิบายเป้าหมาย	แนวทางปฏิบัติตามกลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์
๑. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากร	บุคลากรร้อยละ ๑๐๐ มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และได้รับการ Upskilling/Reskilling ตามแผน	๑. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับพนักงานทุกคน ๒. จัดหลักสูตร Upskilling/Reskilling ที่ตอบโจทย์งานปัจจุบัน และอนาคต	๑. บุคลากร มี IDP และได้รับ Upskilling/Reskilling ตามแผน และมีผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนา
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงาน	ระบบดิจิทัล (ฐานข้อมูล, E-learning, Mobile Apps) พร้อมใช้งาน หมายเหตุ ฟังก์ชันการใช้งาน/ ระบบ/ แอปพลิเคชัน	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางเชื่อมโยงทุกหน่วยงาน ๒. ปรับปรุงและเพิ่มฟังก์ชัน Mobile Application เพื่อสนับสนุนงานและบริการ ๓. ทดสอบและใช้งานระบบ E-learning ให้ครอบคลุมร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร	๒. ระบบดิจิทัล (ฐานข้อมูล, E-learning, Mobile Apps) พร้อมใช้งาน หมายเหตุ ฟังก์ชันการใช้งาน/ ระบบ/ แอปพลิเคชัน
๓. เสริมสร้าง วัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและ ความสุข	ประสิทธิภาพการทำงานของสถาบันสูงขึ้น	๑. จัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ เช่น กิจกรรมยกย่องบุคลากรดีเด่น ๒. ใช้แบบสำรวจความผูกพันองค์กรประจำปีเพื่อจัดทำแผน บริหารบุคลากรในปีถัดไป ๓. ดำเนินการโครงการและกิจกรรมตามแผนบริหารบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๘	๓. ผลคะแนนประเมินองค์กรของสถาบันสูงขึ้น กว่าปีก่อน
๔. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล	ตัวชี้วัดผลลัพธ์ทุกโครงการบรรลุเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ และโครงการที่ต้องขออนุมัติเงินและแผนกัน เหลือมปีลดลง	๑. สร้างระบบสื่อสารภายในที่โปร่งใสและรวดเร็ว ๒. พัฒนาระบบติดตามผลโครงการแบบเรียลไทม์ ใช้การประชุมเชิงวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงงานตามตัวชี้วัด	๔. ร้อยละโครงการที่ต้องขออนุมัติกันเหลือมปีเหลือเพียงร้อยละ ๑๕
๕. เพิ่มประสิทธิภาพงานสนับสนุนและการให้บริการ	ลดระยะเวลาให้บริการงานสนับสนุน (บัญชี การเงิน การ จอกรักษาพยาบาล) ลงร้อยละ ๓๐ พร้อมเพิ่มประสิทธิภาพงานบำรุงรักษาร้อยละ ๑๐๐	๑. ใช้ระบบสารสนเทศ ในงานบัญชี การเงิน และการจอกรักษาพยาบาล ๒. พัฒนาระบบแจ้งซ่อมและบำรุงรักษาแบบดิจิทัล ๓. ติดตามและปรับปรุงงานสนับสนุนด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล	๕. ลดเวลางานสนับสนุนลงร้อยละ ๓๐ และเพิ่มประสิทธิภาพบำรุงรักษาร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPIs and Targets)

ของภารกิจที่ 5: พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยนับ	Based Line 2567	ค่าเป้าหมาย		
			2568	2569	2570
กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง					
5.1 บุคลากร มี IDP และได้รับ Upskilling/Reskilling ตามแผน	ร้อยละ ของบุคลากร ใน สสพท. ที่มี IDP และได้รับ Upskilling/Reskilling ตามแผน	N/A	*ได้แผน IDP ร้อยละ 100	ได้รับผลสัมฤทธิ์ ในการพัฒนา ตามแผน ร้อยละ 80	ได้รับผลสัมฤทธิ์ ในการพัฒนา ตามแผน ร้อยละ 100

ลำดับ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
4	งานที่ได้รับมอบหมาย/งานในความรับผิดชอบ															
	การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	ความสำเร็จของการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรแล้วเสร็จ	1. จำนวนผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งแล้วเสร็จตามระเบียบฯ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของผู้มีสิทธิ์ทั้งหมดในปีนั้น ๆ 2. จำนวน Sharing session ส่งเสริมการสร้างผลงานจากผู้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ให้มีจำนวนมากขึ้น ไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง	50,000	1. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน 2. กำหนดหลักเกณฑ์ 3. พิจารณาคณะบดี 4. ประกาศรายชื่อผู้สมควรเลื่อน 5. นำส่งผลงาน 6. แต่งตั้งผู้พิจารณาผลงาน 7. พิจารณาผล 8. เสนอผู้อำนวยการให้ความเห็นชอบ											
	การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน	กำหนด KPI และการประเมินผลเลื่อนเงินเดือน 2 ครั้ง/ปี		ครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2											
	การประเมินความผูกพันองค์กร	จัดทำการประเมินความผูกพันองค์กร	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ของเจ้าหน้าที่ที่ทำแบบประเมิน (reliability) - การรายงานผลการประเมิน ภายใน 30 วันหลังจากประเมินเสร็จ													
	การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2569	แผนปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	- เสนออนุมัติแผนภายในไตรมาส 4	0												
	การดำเนินงานของคณะทำงานพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สสพ.	ระดับความสำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะ	- ร้อยละ 80 ของมติคณะทำงานฯ ได้รับการดำเนินการตามมติ													
รวมงบประมาณทั้งสิ้น				1,000,000												