



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2564

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

## แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2564

จากการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2561-2565 (ฉบับทบทวนปี 2564-2565) จึงได้ปรับปรุงและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2564 โดยจะให้มีจำนวนงาน/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2564 โดยต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สสว. มุ่งเน้นในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การบริหารอัตรากำลังคน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น ดังนั้น จึงได้กำหนด กิจกรรม/แผนงานในแผนปฏิบัติการ ปี 2564 ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1	
เป็นองค์กรที่คล่องแคล่วและว่องไว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (agile and nimble organization)	
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสว. ปี 2564	
กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม / แผนงาน / โครงการ
กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร สสว. ให้สอดคล้องกับการกิจ และนโยบายของรัฐบาล	1. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการกิจและนโยบายของรัฐบาลเพื่อรองรับการทำงาน
กลยุทธ์ที่ 2 บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร การกิจของ สสว. และนโยบายรัฐบาล	2. การบริหารอัตรากำลังและจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจขององค์กร 3. การวิเคราะห์ผลิตภาพ/ประสิทธิภาพของบุคลากรตามตำแหน่งงาน เพื่อใช้ในการวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สสว. สู่อุตสาหกรรมสูง	4. การจัดทำและวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) สำหรับพนักงาน
กลยุทธ์ที่ 4 บริหารระบบสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจแก่บุคลากรและสอดคล้องกับงบประมาณ	5. การทบทวนปรับปรุงข้อบังคับและระเบียบด้านสวัสดิการ ให้ทันสมัยและเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างความชัดเจน โปร่งใส และธรรมาภิบาล ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	6. การจัดทำกฎ ระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เช่น เรื่องการเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้งโยกย้าย ฯลฯ
Core Values : PROSME - Professional – Relationship – Ownership – Service Mind – Merit Integrity – Excellence	

ยุทธศาสตร์ที่ 2	
บุคลากรมีความอัจฉริยะและเปี่ยมไปด้วยพลังที่เข้มแข็งและสร้างสรรค (smart resilient workforce)	
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสว. ปี 2564	
กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม / แผนงาน / โครงการ
กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม นโยบาย รวมทั้งความเสี่ยงทั้งในปัจจุบัน และอนาคต	7. จัดทำแผนการฝึกอบรมบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับ Training Roadmap 8. พัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาบุคลากร (IDP) สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ บัณฑิตบัญชาและบริหาร 9. พัฒนาศักยภาพตั้งแต่ระดับบัณฑิตบัญชาขึ้นไป ในหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง 10. พัฒนาคความรู้ใหม่ๆ ความสามารถเฉพาะด้านของบุคลากรตามความจำเป็นของแต่ละฝ่ายและหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	11. พัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้ด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร (Digital Competency) ทุกระดับ
กลยุทธ์ที่ 8 บริหารแผนกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)	12. พัฒนาศักยภาพกลุ่มบุคคลผู้สืบทอดตำแหน่งให้เกิดความพร้อมในการเติบโตและทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง
Core Values : PROSME - Professional – Relationship – Ownership – Service Mind – Merit Integrity – Excellence	

ยุทธศาสตร์ที่ 3	
เสริมสร้างความแข็งแกร่งของค่านิยมหลักและนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ สมัยใหม่มาใช้ (strengthened organizational core values and the use of modern digital technology and artificial intelligence)	
<b>แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสว. ปี 2564</b>	
กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม / แผนงาน / โครงการ
กลยุทธ์ที่ 9 ยกระดับความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)	13. จัดทำแผนและดำเนินการส่งเสริมความผูกพัน และความพึงพอใจ ของบุคลากร
กลยุทธ์ที่ 10 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มผลิตภาพบุคลากรในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของสำนักงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	14. จัดทำระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS) โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน
กลยุทธ์ที่ 11 ส่งเสริม และปลูกฝังค่านิยมองค์กร PROSME ให้กับบุคลากร	15. จัดทำคู่มือและเผยแพร่ค่านิยมองค์กรให้พนักงานรับรู้ 16. รณรงค์ และติดตามผลการนำค่านิยมองค์กรไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
กลยุทธ์ที่ 12 ส่งเสริมด้านความปลอดภัย/สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/Health/Environment: SHE)	17. ดำเนินกิจกรรมตามแผนความปลอดภัย/ สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/ Health/Environment : SHE)
Core Values : PROSME - Professional – Relationship – Ownership – Service Mind – Merit Integrity – Excellence	

## แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นองค์กรที่คล่องแคล่วและว่องไว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (agile and nimble organization)		เป้าประสงค์: มีการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีความคล่องตัว ครอบคลุมอย่างเป็นระบบ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ สสว.				มี
ลำดับ	กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/แผนงาน	ตัวชี้วัด	ปี 2564		ผู้รับผิดชอบหลัก
				เป้าหมาย	น้ำหนัก	
1	ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร สสว. ให้สอดคล้องกับภารกิจ และนโยบายของรัฐบาล	ทำการศึกษาโครงสร้างองค์กร ของ สสว. ในปัจจุบัน เพื่อเสนอปรับโครงสร้างฯ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ และนโยบายของรัฐบาล	โครงสร้างองค์กร สสว.	ดำเนินการศึกษาโครงสร้างองค์กร สสว.	10	ฝทบ ฝกก
2	บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร ภารกิจของ สสว. และนโยบายของรัฐบาล	1. บริหารอัตรากำลัง และการจัดทำกรอบอัตรากำลัง (Workforce Management)	1. กรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคลากร ตามภารกิจของ สสว. และนโยบายของรัฐบาล	1. การวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งในระยะสั้น และในระยะยาวที่สอดคล้องกับภารกิจ และโครงสร้างองค์กร	5	ฝทบ ฝกก
		2. การวิเคราะห์ผลผลิตภาพ/ประสิทธิภาพของบุคลากร	2. ผลการวิเคราะห์ผลผลิตภาพ/ประสิทธิภาพของบุคลากรที่ใช้ในการวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน	2. มีผลการวิเคราะห์ผลผลิตภาพ/ประสิทธิภาพของบุคลากรทุกฝ่าย	5	ฝทบ
3	พัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สสว. สู่องค์กรสมรรถนะสูง	ดำเนินการจัดทำ การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) ให้กับพนักงานทุกคน	แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) ที่ได้นำไปปฏิบัติ	มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) ของทุกคน	5	ฝทบ ร่วมกับ ฝ่ายต่าง ๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นองค์กรที่คล่องแคล่วและว่องไว ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง (agile and nimble organization)			เป้าประสงค์: มีการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีความคล่องตัว ครอบคลุมอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ สสว.			
ลำดับ	กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/แผนงาน	ตัวชี้วัด	ปี 2564		ผู้รับผิดชอบหลัก
				เป้าหมาย	น้ำหนัก	
4	บริหารระบบสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้แก่บุคลากรและสอดคล้องกับงบประมาณ	ทบทวนปรับปรุงระเบียบสวัสดิการให้ทันสมัย	จำนวน เรื่อง ที่มีการนำเสนอ คณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติ	มีการนำเสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาและอนุมัติจำนวนไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	5	ฝทบ ฝกม
5	เสริมสร้างความชัดเจน โปร่งใส และธรรมาภิบาล ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทบทวนและจัดทำกฎ ระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เช่น เรื่องการเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้งโยกย้าย	จำนวน กฎ ระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการนำเสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาอนุมัติและประกาศให้พนักงานรับทราบ	มีการนำเสนอกฎระเบียบที่ผ่านการระดมความคิดจากพนักงานให้ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาและอนุมัติจำนวนไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	5	ฝทบ อนุกรรมการบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บุคลากรมีความอัจฉริยะและเปี่ยมไปด้วยพลังที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์ (smart resilient workforce)			เป้าประสงค์: มีการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Training Roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี (IDP) ให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของ สสว. และความเปลี่ยนแปลง			
ลำดับ	กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/แผนงาน	ตัวชี้วัด	ปี 2564		ผู้รับผิดชอบหลัก
				เป้าหมาย	น้ำหนัก	
6	พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบาย รวมทั้งความเสี่ยงทั้งในปัจจุบันและอนาคต	1. จัดทำแผนฝึกอบรมบุคลากรประจำปี ที่สอดคล้องกับ training roadmap	1. แผนการฝึกอบรมบุคลากรประจำปี ที่สอดคล้องกับ training roadmap และรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบาย	1. มีแผนการฝึกอบรมประจำปี	5	ฝทบ ร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บุคลากรมีความอัจฉริยะและเปี่ยมไปด้วยพลังที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์ (smart resilient workforce)		เป้าประสงค์: มีการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Training Roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี (IDP) ให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของ สสว. และความเปลี่ยนแปลง				
ลำดับ	กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/แผนงาน	ตัวชี้วัด	ปี 2564		ผู้รับผิดชอบหลัก
				เป้าหมาย	น้ำหนัก	
6	พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบาย รวมทั้งความเสี่ยงทั้งในปัจจุบันและอนาคต	2. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ บังคับบัญชาและบริหาร	2. พนักงานได้รับการพัฒนาตามแผนการฝึกอบรมประจำปี	2. ร้อยละ 80	5	ฝทบ ร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ
		3. พัฒนาบุคลากรตั้งแต่ระดับบังคับบัญชาขึ้นไป ในหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง	3. พนักงานระดับบังคับบัญชาขึ้นไป มีสมรรถนะทางด้านการบริหารที่ดีขึ้น	3. ร้อยละ 80	5	ฝทบ ร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ
		4. พัฒนาความรู้ใหม่ๆ ความสามารถเฉพาะด้านของบุคลากรตามความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน	4. พนักงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ หรือความสามารถเฉพาะด้านของกลุ่มบุคลากรของแต่ละหน่วยงานสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้	4. จำนวนอย่างน้อย 2 หลักสูตร	5	ฝทบ ร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ
7	ส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	พัฒนาความสามารถและองค์ความรู้ด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร (Digital Competency) ทุกระดับ	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลดีขึ้น	ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร	10	ฝทบ ฝขท
8	บริหารแผน กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)	พัฒนาศักยภาพกลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งให้เกิดความพร้อมในการเติบโตและทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง	กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง	มีแผนการพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง ร้อยละ 70	5	ฝทบ ร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความแข็งแกร่งของค่านิยมหลักและนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์สมัยใหม่มาใช้ (strengthened organizational core values and the use of modern digital technology and artificial intelligence)			เป้าประสงค์: ปรับปรุงสภาพแวดล้อม และกระบวนการการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจ (Engagement and Satisfaction) มีความปลอดภัย/สุขอนามัย/สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/Health/Environment: SHE) และมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)			
ลำดับ	กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/แผนงาน	ตัวชี้วัด	ปี 2564		ผู้รับผิดชอบหลัก
				เป้าหมาย	น้ำหนัก	
9	ยกระดับความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)	จัดทำแผน และดำเนินการส่งเสริมความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร	ความผูกพันและความพึงพอใจเพิ่มขึ้น (จากผลการสำรวจ)	ร้อยละ 5 ของการเพิ่มขึ้นของผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจ	5	ฝทบ ร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ
10	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มผลิตภาพบุคลากรในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของสำนักงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	จัดทำระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน	มีระบบสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการสำเร็จ ภายในปี 2564 และนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องที่จำเป็นเร่งด่วนได้	5	ฝทบ ร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ
11	ส่งเสริม และปลูกฝังค่านิยมองค์กร PROSME ให้กับบุคลากร	1. จัดทำคู่มือและเผยแพร่ค่านิยมองค์กรให้พนักงานรับรู้	1. คู่มือค่านิยมองค์กร	1. มีการเผยแพร่ คู่มือค่านิยมองค์กรให้พนักงานทุกคน	5	ฝทบ, ฝอก
		2. รณรงค์ และติดตามผลการนำค่านิยมองค์กรไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	2. ผลประเมินการรับรู้เข้าใจและถูกใช้เป็นค่านิยมหลักขององค์กรเพิ่มขึ้น	2. ร้อยละ 80 ของผลการประเมินการรับรู้เข้าใจและใช้เป็นค่านิยมหลักของตนเอง	7	ฝทบ, ฝอก
12	ส่งเสริมด้านความปลอดภัย/สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/Health/Environment: SHE)	ดำเนินกิจกรรมตามแผนความปลอดภัย/สุขอนามัยและภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/ Health/Environment : SHE)	ผลการดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัยฯประจำปี	มีการดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัยฯ ประจำปีที่กำหนด	8	ฝทบ. และ ฝบก.

