

รายงานผลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2564

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

## ส่วนที่ 1 บทนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่ามากขององค์กร และเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์องค์กร สสว. ได้ตระหนักถึงการพัฒนาองค์กรและความสำคัญของทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างยิ่ง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2561-2565 (ฉบับทบทวนปี 2564-2565) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2564 ที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริหาร สสว. ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2563 ภายใต้แผนปฏิบัติการของ สสว. ปี 2560-2565 (ฉบับทบทวน ปี 2564-2565)

อนึ่ง มีความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์ ตาม HR Scorecard 5 มิติของสำนักงาน ก.พ. เป้าประสงค์ด้านบริหารทรัพยากรและความสอดคล้องจากแผนยุทธศาสตร์ สสว. ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2561-2565 (ฉบับทบทวนปี 2564-2565) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2564 กับ แผนปฏิบัติการของ สสว. ปี 2560-2565 (ฉบับทบทวน ปี 2564-2565)

ยุทธศาสตร์ สสว. ปี 2560-2565 (ฉบับทบทวน ปี 2564-2565)	ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2561-2565 (ฉบับทบทวนปี 2564-2565)
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> ยกระดับการบูรณาการ MSME ของประเทศ ด้วย BIG DATA</p>	<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u> บุคลากรมีความอัจฉริยะและเปี่ยมไปด้วยพลังที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</li> </ul> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u> เสริมสร้างความแข็งแกร่งของค่านิยมหลักและนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์สมัยใหม่มาใช้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลยุทธ์ที่ 10 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มผลผลิตบุคลากรในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของสำนักงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u> พัฒนากลไกการส่งเสริมให้เข้าถึง MSME และเศรษฐกิจชุมชน</p>	<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> เป็นองค์กรที่คล่องแคล่วว่องไว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สสว. สู่องค์กรสมรรถนะสูง</li> </ul> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u> บุคลากรมีความอัจฉริยะและเปี่ยมไปด้วยพลังที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับความสำเร็จเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบาย รวมทั้งความเสี่ยงทั้งในปัจจุบันและอนาคต</li> </ul> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u> เสริมสร้างความแข็งแกร่งของค่านิยมหลักและนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์สมัยใหม่มาใช้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลยุทธ์ที่ 10 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มผลผลิตบุคลากรในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของสำนักงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- กลยุทธ์ที่ 11 ส่งเสริม และปลูกฝังค่านิยมองค์กร PROSME ให้กับบุคลากร</li> </ul>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u> สร้างสังคมผู้ประกอบการให้เติบโตและก้าวสู่สากล</p>	<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> เป็นองค์กรที่คล่องแคล่วว่องไว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สสว. สู่องค์กรสมรรถนะสูง</li> </ul> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u> บุคลากรมีความอัจฉริยะและเปี่ยมไปด้วยพลังที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับความสำเร็จเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบาย รวมทั้งความเสี่ยงทั้งในปัจจุบันและอนาคต</li> <li>- กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</li> </ul> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u> เสริมสร้างความแข็งแกร่งของค่านิยมหลักและนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์สมัยใหม่มาใช้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลยุทธ์ที่ 10 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มผลผลิตบุคลากรในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของสำนักงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- กลยุทธ์ที่ 11 ส่งเสริม และปลูกฝังค่านิยมองค์กร PROSME ให้กับบุคลากร</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ สสว. ปี 2560-2565 (ฉบับทบทวน ปี 2564-2565)	ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2561-2565 (ฉบับทบทวนปี 2564-2565)
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 4</u> เพิ่มศักยภาพองค์กรให้มีสมรรถนะสูง (High Performance Agency)</p>	<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> เป็นองค์กรที่คล่องแคล่วว่องไว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร สสว. ให้สอดคล้องกับภารกิจ และนโยบายของรัฐบาล</li> <li>- กลยุทธ์ที่ 2 บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร ภารกิจของ สสว. และนโยบายของรัฐบาล</li> <li>- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สสว. สู่องค์กรสมรรถนะสูง</li> <li>- กลยุทธ์ที่ 4 บริหารระบบสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้แก่บุคลากรและสอดคล้องกับงบประมาณ</li> <li>- กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างความชัดเจน โปร่งใส และธรรมาภิบาล ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u> บุคลากรมีความอัจฉริยะและเปี่ยมไปด้วยพลังที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบาย รวมทั้งความเสี่ยงทั้งในปัจจุบันและอนาคต</li> <li>- กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</li> <li>- กลยุทธ์ที่ 8 บริหารแผน กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)</li> </ul> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u> เสริมสร้างความแข็งแกร่งของค่านิยมหลักและนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์สมัยใหม่มาใช้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลยุทธ์ที่ 9 ยกระดับความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร</li> <li>- กลยุทธ์ที่ 10 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มผลผลิตบุคลากรในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของสำนักงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- กลยุทธ์ที่ 11 ส่งเสริม และปลูกฝังค่านิยมองค์กร PROSME ให้กับบุคลากร</li> <li>- กลยุทธ์ที่ 12 ส่งเสริมด้านความปลอดภัย/สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> </ul>

## ส่วนที่ 2

### แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2561-2565

(ฉบับทบทวนปี 2564-2565)

จากผลการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยังมีกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปี 2564 และตัวชี้วัดการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล/กระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้องมาพิจารณา ซึ่งกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลนั้นยังมุ่งเน้นในด้านการสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ในด้านการบริหารอัตรากำลังคน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยได้ข้อสรุปดังนี้



เป็นผู้ชี้้นำในการขับเคลื่อนและเพิ่มศักยภาพ MSMEสู่ความมั่งคั่งอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ สสว.	พันธกิจ	บูรณาการ และผลักดันการส่งเสริม MSME ของหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้ MSME สามารถ เติบโตและแข่งขันได้ในระดับสากล			
	ค่านิยม	Professional Service Mind	Relationship Merit Integrity	Ownership Excellence	
	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการบูรณาการ MSME ของประเทศ ด้วย BIG DATA	ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาภาคการส่งเสริม ให้เข้าถึง MSME และ เศรษฐกิจชุมชน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างสังคม ผู้ประกอบการให้ เติบโตและก้าวสู่ สากล	ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มศักยภาพองค์กร ให้มีสมรรถนะสูง (High Performance Agency)	
ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วิสัยทัศน์	บริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพอย่างมีธรรมาภิบาล เพื่อมุ่งเน้นสู่องค์กรที่เป็นเลิศในการขึ้นำด้านการส่งเสริม SMEs			
	พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> <li>สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร</li> <li>ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร</li> </ol>			
	ยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นองค์กรที่คล่องแคล่วและ ว่องไวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ยุทธศาสตร์ที่ 2 บุคลากรมีความอัจฉริยะและเปี่ยมไปด้วยพลังที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์	ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความแข็งแกร่งของ ค่านิยมหลักและนำ เทคโนโลยีดิจิทัลและ ปัญญาประดิษฐ์สมัยใหม่มาปรับใช้		

**ภาพแสดงที่ 1:** แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2561-2565 (ฉบับทบทวนปี 2564-2565) กับแผนยุทธศาสตร์ สสว. ปี 2560-2565 (ฉบับทบทวนปี 2564-2565)

## 1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ

### วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพอย่างมีธรรมาภิบาลเพื่อมุ่งเน้นสู่องค์กรที่เป็นเลิศในการขึ้นำด้านการส่งเสริม SMEs

### พันธกิจ

1. สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

## 2. ประเด็นยุทธศาสตร์

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM) เพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูงพันธกิจ

**เป้าประสงค์:** มีการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีความคล่องตัว ครอบคลุมอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ สสว.

**กลยุทธ์ที่ 1** ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร สสว. ให้สอดคล้องกับภารกิจ และนโยบายของรัฐบาล

**กลยุทธ์ที่ 2** บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร ภารกิจของ สสว. และนโยบายของรัฐบาล

**กลยุทธ์ที่ 3:** พัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สสว. สู่องค์กรสมรรถนะสูง

**กลยุทธ์ที่ 4:** บริหารระบบสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้แก่บุคลากรและสอดคล้องกับงบประมาณ

**กลยุทธ์ที่ 5:** เสริมสร้างความชัดเจน โปร่งใส และธรรมาภิบาล ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development: HRD) ให้สอดคล้องกับความต้องการเชิงยุทธศาสตร์

**เป้าประสงค์:** มีการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Training Roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี (IDP) ให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของ สสว. และความเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล

**กลยุทธ์ที่ 6:** พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบาย รวมทั้งความเสี่ยงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

**กลยุทธ์ที่ 7:** ส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

**กลยุทธ์ที่ 8:** บริหารแผน กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3:** สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) ให้เอื้อต่อการปฏิบัติการกิจ

**เป้าประสงค์:** ปรับปรุงสภาพแวดล้อม และกระบวนการการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจ (Engagement and Satisfaction) มีความปลอดภัย/สุขอนามัย/สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/Health/Environment: SHE) และมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)

**กลยุทธ์ที่ 9:** ยกระดับความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)

**กลยุทธ์ที่ 10:** พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มผลิตภาพบุคลากรในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของสำนักงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

**กลยุทธ์ที่ 11:** ส่งเสริม และปลูกฝังค่านิยมองค์กร PROSME ให้กับบุคลากร

**กลยุทธ์ที่ 12:** ส่งเสริมด้านความปลอดภัย/สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/Health/Environment: SHE)

### ส่วนที่ 3

#### แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2564

จากข้อมูลแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2561-2565 (ฉบับทบทวนปี 2564-2565) ข้างต้นภายใต้การดำเนินงานให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และยุทธศาสตร์ สสว. ปี 2560-2565 (ฉบับทบทวนปี 2564-2565) และกรอบแนวคิดการปรับโครงสร้างองค์กร สสว. ได้กำหนดแนวคิดและทิศทางในการวางแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2564 ดังนี้



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 และการจัดทำ กรอบ อัตรากำลัง (Workforce Management)	1. กรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคลากร ตามภารกิจของ สสว. และนโยบายของรัฐบาล	1. การวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งในระยะสั้น และในระยะยาวที่สอดคล้องกับภารกิจ และโครงสร้างองค์กร	5	ฝทบ ฝกก
		2. การวิเคราะห์ผลผลิตภาพ/ประสิทธิภาพของบุคลากร	2. ผลการวิเคราะห์ผลผลิตภาพ/ประสิทธิภาพของบุคลากรที่ใช้ในการวางแผนเพิ่ม ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	2. มีผลการวิเคราะห์ผลผลิตภาพ/ประสิทธิภาพของบุคลากรทุกฝ่าย	5	ฝทบ
3	พัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สสว. สู่องค์กรสมรรถนะสูง	ดำเนินการจัดทำ การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (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	จำนวนเรื่องที่มีการนำเสนอ คณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติ	มีการนำเสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาและอนุมัติจำนวนไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	5	ฝทบ ฝกม
5	เสริมสร้างความชัดเจน โปร่งใส และธรรมาภิบาล ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทบทวนและจัดทำกฎ ระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เช่น เรื่องการเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้งโยกย้าย	จำนวน กฎ ระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการนำเสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาอนุมัติและประกาศให้พนักงานรับทราบ	มีการนำเสนอกฎระเบียบที่ผ่านการระดมความคิดจากพนักงานให้คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาและอนุมัติจำนวนไม่น้อยกว่า 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. แผนการฝึกอบรมบุคลากรประจำปีที่สอดคล้องกับ 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 บัณฑิตบัญชาและบริหาร	2. พนักงานได้รับการพัฒนาตามแผนการฝึกอบรมประจำปี	2. ร้อยละ 80	5	ฝทบ ร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ
		3. พัฒนาบุคลากรตั้งแต่ระดับบังคับบัญชาขึ้นไป ในหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง	3. พนักงานระดับบังคับบัญชาขึ้นไป มีสมรรถนะทางการบริหารที่ดีขึ้น	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 ฝชท
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. ผลประเมินการรับรู้เข้าใจและถูกใช้ เป็นค่านิยมหลักขององค์กรเพิ่มขึ้น	2. ร้อยละ 80 ของผลการประเมินการรับรู้เข้าใจและใช้เป็นค่านิยมหลักของตนเอง	7	ฝทบ, ฝอก
12	ส่งเสริมด้านความปลอดภัย/สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/Health/Environment: SHE)	ดำเนินกิจกรรมตามแผนความปลอดภัย/สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/ Health/Environment : SHE)	ผลการดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัยฯประจำปี	มีการดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัยฯ ประจำปีที่กำหนด	8	ฝทบ. และ ฝบก.

#### ส่วนที่ 4

#### รายงานผลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2564

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2564 ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 เป้าประสงค์ 12 กลยุทธ์ และ 17 กิจกรรม/แผนงาน ทั้งนี้ได้ดำเนินงานตามตัวชี้วัด/แผน บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดจำนวน 17 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 100 ของตัวชี้วัดทั้งหมด รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 รายงานผลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2564

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด/แผน (น้ำหนัก ร้อยละ)	ผล (น้ำหนัก ร้อยละ)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นองค์กรที่คล่องแคล่วและว่องไวทันต่อการเปลี่ยนแปลง (agile and nimble organization)				
1. ทำการศึกษาโครงสร้างองค์กรของ สสว. ในปัจจุบัน เพื่อเสนอปรับโครงสร้างฯ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ และนโยบายของรัฐบาล	ดำเนินการศึกษาโครงสร้างองค์กร สสว.	1.ดำเนินการศึกษาและปรับโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจแล้ว ตามประกาศสำนักงานฯ เรื่อง โครงสร้างและอัตรากำลัง การแบ่งส่วนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน การกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และกรอบอัตราเงินเดือน เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2564 2. ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและตำแหน่งเพิ่มเติม ตามประกาศสำนักงานฯ เรื่อง โครงสร้างและอัตรากำลังฯ (ฉบับที่ 2) เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2564	10	10
2. บริหารอัตรากำลัง และการจัดทำกรอบอัตรากำลัง (Workforce Management)	การวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งในระยะสั้นและในระยะยาวที่สอดคล้องกับภารกิจ และโครงสร้างองค์กร	ดำเนินการวิเคราะห์ความเหมาะสมของอัตรากำลังคน ทั้งอุปสงค์และอุปทาน ตามโครงสร้างองค์กร	5	5
3. การวิเคราะห์ผลผลิตภาพ/ประสิทธิภาพของบุคลากร	มีผลการวิเคราะห์ผลผลิตภาพ/ประสิทธิภาพของบุคลากรทุกฝ่าย	ดำเนินการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกำลังคนตามโครงสร้างองค์กร	5	5

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด/แผน (น้ำหนัก ร้อยละ)	ผล (น้ำหนัก ร้อยละ)
4. ดำเนินการจัดทำ การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) ให้กับพนักงานทุกคน	มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) ของทุกคน	มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) ของพนักงานทุกระดับ	5	5
5. ทบทวนปรับปรุงระเบียบสวัสดิการให้ทันสมัย	มีการนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาและอนุมัติจำนวนไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	นำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อปรับปรุงสวัสดิการทางเลือก ในการประชุมฯ ครั้งที่ 9/2564 วันที่ 8 กันยายน 2564	5	5
ยุทธศาสตร์ที่ 2 บุคลากรมีความอัจฉริยะและเปี่ยมไปด้วยพลังที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์ (smart resilient workforce)				
6. ทบทวนและจัดทำกฎ ระเบียบ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เช่น เรื่องการเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้งโยกย้าย	มีการนำเสนอกฎระเบียบที่ผ่านการระดมความคิดจากพนักงานให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาและอนุมัติจำนวนไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลอนุมัติระเบียบจำนวน 3 เรื่อง และประกาศ ณ วันที่ 4 ธันวาคม 2563 ดังนี้ 1.ระเบียบสำนักงานว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.2563 2.ระเบียบสำนักงานว่าด้วยการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน พ.ศ.2563 3.ระเบียบสำนักงานว่าด้วยการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง พ.ศ.2563	5	5

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด/แผน (น้ำหนัก ร้อยละ)	ผล (น้ำหนัก ร้อยละ)
7. จัดทำแผนฝึกอบรมบุคลากรประจำปี ที่สอดคล้องกับ Training Roadmap	มีแผนการฝึกอบรมประจำปี	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2564 และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลแล้ว	10	10
8. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ บัณฑิตศึกษา และบริหาร	ร้อยละ 80 พนักงานได้รับการพัฒนาตามแผนการฝึกอบรมประจำปี	พนักงานได้รับการพัฒนาตามแผนการฝึกอบรมประจำปี ที่สอดคล้องกับ แผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) คิดเป็นร้อยละ 100	5	5
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความแข็งแกร่งของค่านิยมหลักและนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์สมัยใหม่มาปรับใช้ (strengthened organizational core values and the use of modern digital technology and artificial intelligence)				
9. พัฒนาบุคลากรตั้งแต่ระดับบังคับบัญชาขึ้นไป ในหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง	ร้อยละ 80 ของพนักงานระดับบังคับบัญชาขึ้นไป มีสมรรถนะทางการบริหารที่ดีขึ้น	พนักงานระดับบังคับบัญชาขึ้นไป มีสมรรถนะทางการบริหารที่ดีขึ้น ร้อยละ 94.44 ดังนี้ 1. ระดับสูง - การเพิ่มทักษะ Leadership และการสร้างเครือข่ายให้กับระดับบริหาร เช่น หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงด้านการค้าและการพาณิชย์ (TEPCoT), หลักสูตร นักบริหารระดับกลาง (นบก.), หลักสูตร "รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) รุ่นที่ 8"	5	5



โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด/แผน (น้ำหนัก ร้อยละ)	ผล (น้ำหนัก ร้อยละ)
		<p>2. ระดับบริหารกลาง - หลักสูตรการเพิ่มสมรรถนะด้าน Leadership สำหรับ Policy Maker (Strategic Planner) เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะการเป็นผู้กำหนดนโยบาย (Policy Maker)</p> <p>3. ระดับบังคับบัญชา (ระดับต้น) - หลักสูตรทักษะการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยงแบบมืออาชีพ (Coaching &amp; Mentoring) และหลักสูตร Rise Together with The Five Behaviors(R) Model Program, หลักสูตร "กระตุกต่อมความคิดสร้างสรรค์ (Unlock Your Creativity)"</p>		
10. พัฒนาความรู้ใหม่ๆ ความสามารถเฉพาะด้านของบุคลากรตามความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน	พนักงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ หรือความสามารถเฉพาะด้านของกลุ่มบุคลากรของแต่ละหน่วยงานสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จำนวนอย่างน้อย 2 หลักสูตร	<p>1. หลักสูตร "เตรียมความพร้อมก่อนบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA)"</p> <p>2. หลักสูตรการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA 4.0)</p> <p>3. หลักสูตร Crowdfunding : แพลตฟอร์มระดมทุนยุคมิลเลเนียม</p>	5	5

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด/แผน (น้ำหนัก ร้อยละ)	ผล (น้ำหนัก ร้อยละ)
		4. หลักสูตร เทคนิคการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลตาม กฎหมายไทยและมาตรฐานยุโรป 5. หลักสูตร Creative Slide for Presentation การสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ (customer centric)		
11. พัฒนาความสามารถและองค์ ความรู้ด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร (Digital Competency) ทุกระดับ	ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามหลักสูตรทักษะในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรทักษะ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คิดเป็นร้อยละ 100 โดยจัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมของ กพร. ได้แก่ 1. หลักสูตร Agile Organization Management สู่องค์กร ดิจิทัลอย่างยั่งยืน 2. หลักสูตร AI for Management สู่การพัฒนาองค์กร อัจฉริยะยุคใหม่ 3. หลักสูตร Enterprise Architecture Enable Digital Innovation การออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อน นวัตกรรมดิจิทัล จัดอบรมภายในให้กับพนักงานทั้งองค์กร ได้แก่	5	5

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด/แผน (น้ำหนัก ร้อยละ)	ผล (น้ำหนัก ร้อยละ)
		<p>1. อบรมการใช้ Zoom meeting ให้กับผู้แทนของทุกฝ่าย เพื่อความสะดวกในการสร้างห้องการประชุมด้วยตัวเอง เพื่อความคล่องตัวในการทำงานระดับผู้บริหารและพนักงาน คือ ความรู้และทักษะด้านการป้องกันความปลอดภัย ข้อมูลคอมพิวเตอร์ (CDID 2019), การบริหารจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศภาครัฐ (Cyber Security) และการใช้งานระบบ VPN เพื่อการปฏิบัติงาน ณ สถานที่พักอาศัย เป็นต้น</p>		
<p>12. พัฒนาศักยภาพกลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งให้เกิดความพร้อมในการเติบโต และทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง</p>	<p>กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง ร้อยละ 70</p>	<p>มีการคัดเลือกกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง และจัดทำแผนงานประจำปีในการพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยมีการดำเนินการตามแผนการพัฒนาให้มีความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 100</p>	<p>5</p>	<p>5</p>
<p>13. จัดทำแผน และดำเนินการส่งเสริมความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>ร้อยละ 5 ของการเพิ่มขึ้นของผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจ</p>	<p>ประเมินผลความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร ปี 2563 และได้นำผลมาจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งหลังจากนำแผนมาปฏิบัติทำให้</p>	<p>5</p>	<p>5</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด/แผน (น้ำหนัก ร้อยละ)	ผล (น้ำหนัก ร้อยละ)
		ระดับความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร เพิ่มขึ้นในภาพรวมร้อยละ 7		
14. จัดทำระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน	มีระบบสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS) ดำเนินการสำเร็จ ภายในปี 2564 และนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องที่จำเป็นเร่งด่วนได้	โดยดำเนินจ้างพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีระบบการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีระบบฐานข้อมูลที่มีความถูกต้องทันสมัย และมีสารสนเทศสำหรับผู้บริหารที่ใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ซึ่งประกอบด้วยระบบการบริหารจัดการงานย่อย ดังนี้ (1) งานโครงสร้างองค์กร (2) งานทะเบียนประวัติ (3) งานจัดการเวลาปฏิบัติงาน (4) งานเงินเดือน (5) งานฝึกอบรม (6) งานสวัสดิการ (7) การบริหารจัดการข้อมูลตนเอง ซึ่งสามารถบรรลุตัวชี้วัดผลผลิตที่กำหนดให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล 1 ระบบ และตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์ ที่ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจจากการใช้งานระบบ อยู่ที่ร้อยละ 80.39% ได้	5	5
15. จัดทำคู่มือและเผยแพร่ค่านิยมองค์กรให้พนักงานรับรู้	การเผยแพร่ คู่มือค่านิยมองค์กรให้พนักงานทุกคน	จัดทำคู่มือ PROSME และได้เผยแพร่ให้กับบุคลากร สสว. แล้วผ่านทางหนังสือเวียน ช่องทางโซเชียลต่างๆเช่น ไลน์ และระบบ Intranet	5	5

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด/แผน (น้ำหนัก ร้อยละ)	ผล (น้ำหนัก ร้อยละ)
16. รณรงค์ และติดตามผลการนำ ค่านิยมองค์กรไปปฏิบัติอย่าง ต่อเนื่อง	ร้อยละ 80 ของผลการประเมินการ รับรู้เข้าใจและใช้เป็นค่านิยมหลักของ ตนเอง	ดำเนินการประเมินการรับรู้และเข้าใจในเกี่ยวกับค่านิยม PROSME ซึ่งผลการประเมินมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 113 คน และมีผลประเมินการรับรู้และเข้าใจที่ร้อยละ 80.19	7	7
17. ดำเนินกิจกรรมตามแผนความ ปลอดภัย/สุขอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	มีการดำเนินงานตามแผนงานด้าน ความปลอดภัยฯ ประจำปี ที่กำหนด	มีการดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัยฯ ประจำปีที่ กำหนด และมีผลการประเมินตามตัวชี้วัดเป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้	8	8
			100	100

## ส่วนที่ 5

### ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

#### 1. ปัจจัยสำเร็จ

ผู้บริหารระดับสูงของ สสว. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานของ สสว. ให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ และเป็นสากล มีพลังในการขับเคลื่อนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามบทบาทและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ในปี 2563-2564 มีผลงานหลักที่ปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ การบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

- (1) การนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisals) ที่เป็นสากลมาใช้ กล่าวคือ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPIs) โดยมีการทำข้อตกลงตัวชี้วัดและเป้าหมาย และมีการ Cascading KPI ขององค์กรมาสู่ระดับพนักงาน รวมถึงมีการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสำหรับระดับผู้บริหาร เพิ่มการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (Leadership Competency)
- (2) การนำระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มาใช้เพื่อสนับสนุนการบริหาร การดำเนินงาน การจัดการของทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน ทำให้ต้นทุนในการดำเนินงานลดลง รวมถึงลดการทำงานด้านธุรการของพนักงาน HR และนำเวลาไปพัฒนาตนเองในงานกลยุทธ์มากขึ้น
- (3) การนำ Employee Self Services (ESS) มาใช้ในองค์กร การให้พนักงานในทุกระดับชั้นสามารถใช้โปรแกรมบริหารบุคคลด้วยตนเอง อาทิเช่น การขอลาหยุดทำงาน การขออนุมัติทำงานล่วงเวลา การขอเบิกสวัสดิการต่าง ๆ การเข้าดู Slip เงินเดือน เป็นต้น
- (4) ดำเนินการระบุชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญใน สสว. และ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Plan) และมีการวัดผลที่ชัดเจน
- (5) จัดทำแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/Health/Environment: SHE)
- (6) ดำเนินการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) ประจำปี 2563 และ จัดทำแผนยกระดับความผูกพัน และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผน
- (7) วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญและจัดทำคู่มือ (Work Instruction)
- (8) มีการศึกษาความสมดุลของอัตรากำลังคน (Workforce Balance) การวิเคราะห์ผลผลิตภาพ (Productivity) และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Workforce Efficiency) ขององค์กร เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองต่อนโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

- (9) มีการทบทวนเส้นทางการเจริญเติบโตในสายอาชีพแนวดิ่ง หรือการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) และแนวราบ เช่น การโอนย้าย (Job Transfer) พนักงานได้ผ่านประสบการณ์การทำงานหรือรับผิดชอบและผลิตผลงานจากหลายหน่วยงาน และ การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการให้พนักงานเกิดการพัฒนา เรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน และเป็นส่วนหนึ่งในการเติบโตในสายอาชีพ หรือเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการเลื่อนตำแหน่ง

## 2. ปัญหา/อุปสรรค

- (1) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 (โควิด-19) ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ขึ้นกับมาตรการที่ประกาศของทางรัฐบาล การทำงานที่บ้าน (Work from home) มีผลต่อโปรแกรม/คอร์สฝึกอบรม ที่เป็นลักษณะ Classroom ที่ต้องเลื่อนออกไป
- (2) พนักงานบางคนยังขาดความพร้อมในการเข้าสู่ องค์กรแห่ง Next Normal (หลังโควิด19) ซึ่งต้องปรับตัวไว้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และ มีทักษะ และมุมมองด้านดิจิทัลที่ดี (Digital Skillset & Mindset)
- (3) พนักงานขาดทักษะและมุมมอง Policy Maker led Skillset & Mindset ตามทิศทางใหม่ขององค์กร

## 3. แนวทางการแก้ไข

- (1) การสร้าง Operating Model ของ สสว. ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อมุ่ง “จัดทัพ” “ปรับทักษะ” ที่จำเป็นให้สอดคล้องกับโจทย์ สสว. (การเป็น Digital Organization และ Policy Maker)
- (2) การพัฒนา และออกแบบประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน (Employee Experience) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กรในเชิงดิจิทัล ตั้งแต่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และคนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท
- (3) การเพิ่มศักยภาพของบุคลากร สสว. ให้มีความเข้าใจและมีการทำงานในแนวทางเดียวกันของบุคลากรที่มีบทบาท Policy Maker
- (4) การเตรียมความพร้อมรองรับการเกษียณอายุของพนักงาน สสว. โดยการทดแทนตำแหน่งงาน การสรรหาและคัดเลือกพนักงานเข้าดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม และมีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่เหมาะสมเพื่อรองรับการเกษียณอายุของพนักงาน สสว. เป็นสิ่งจำเป็นอย่างเร่งด่วน