

# แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

ในการดำเนินงาน



สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

# คำนำ

วัฒนธรรมองค์กร คือ พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กร โดยมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิด ทักษะ ค่านิยม ความเชื่อ และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ หรือเป็นหลักการสำคัญที่กำหนดขึ้นให้ทุกคนยึดถือ ซึ่งในองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านแนวคิด การดำเนินชีวิต บริบททางสังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนั้น บุคลากรภาครัฐจึงต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ในฐานะหน่วยงานของรัฐได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเกิดประโยชน์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงได้จัดทำแผนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความชัดเจนในทิศทางการดำเนินงานหรือกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่จะช่วยให้เกิดความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ทำให้ผู้บริหารและพนักงานมีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม



(รองศาสตราจารย์ธีระเดช เจียรสุขสกุล)

ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

27 มกราคม 2566

## 1. หลักการและเหตุผล

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สร้างหรือหล่อหลอมพฤติกรรมของคนในองค์กร ให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ รวมถึงกระบวนการ แนวทางในการปฏิบัติงาน จนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติสำหรับองค์กรนั้น ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ เป็นกรอบวิธีการปฏิบัติที่ช่วยยึดเหนี่ยวให้พนักงานทั้งองค์กรถือปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน และเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ด้วยการสร้างและปลูกฝังค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งหากพนักงานทุกคนประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรแล้ว จะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อเป็นกรอบในการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 2.2 เพื่อสร้างการรับรู้ เข้าใจ ตระหนัก และมีทัศนคติที่ดีต่อการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- 2.3 เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

## 3. ข้อมูลพื้นฐาน

### วิสัยทัศน์

สสวท. เป็นองค์กรที่เน้นการใช้ดิจิทัลและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาและยกระดับทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลก

### พันธกิจและภารกิจตามกฎหมาย

ตามพระราชบัญญัติสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของสถาบันไว้ดังนี้

(1) ริเริ่ม ดำเนินการ ส่งเสริม ประสาน และจัดให้มีการศึกษาค้นคว้า วิจัย และพัฒนาหลักสูตรวิธีการเรียนรู้ วิธีสอนและการประเมินผลการเรียนการสอนเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีทุกระดับการศึกษา โดยเน้นการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลัก

(2) ส่งเสริม ประสาน และจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมครู อาจารย์ นักเรียน นิสิต และนักศึกษา เกี่ยวกับการเรียนการสอน และการค้นคว้าวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี

(3) ส่งเสริม ประสาน และจัดให้มีการค้นคว้า วิจัย ปรับปรุง และจัดทำแบบเรียน แบบฝึกหัด เอกสารทางวิชาการ และสื่อการเรียนการสอนทุกประเภท ตลอดทั้งประดิษฐ์อุปกรณ์เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี

(4) ส่งเสริมการพัฒนาระบบประกันคุณภาพและการประเมินมาตรฐานการศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในสถานศึกษา

(5) พัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ตลอดจนส่งเสริมการผลิตครู อาจารย์ที่มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี

(6) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือหน่วยงานของเอกชนที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา หรือสถานศึกษาเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ตาม (1) ถึง (5)

#### 4. นโยบายวัฒนธรรมองค์กร

### วัฒนธรรมองค์กร: “I P S T”

สสวท. ได้เห็นความสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร จึงมีนโยบายวัฒนธรรมองค์กร (Culture Policy) เพื่อส่งเสริมค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอด้วยการปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนี้

**I** Innovation: ความมุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถออกแบบวิธีการ หรือกระบวนการทำงานใหม่ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุง หรือแก้ปัญหาในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างเป็นรูปธรรม

**P** Professionalism: ความซื่อตรงและความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ความเข้าใจ และมีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ พัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจ และน่าเชื่อถือ มีความศรัทธาต่ออาชีพและองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณตามข้อบังคับ สสวท.

**S** Service Excellence: การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน รวมทั้งมีความสอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ ของ สสวท. เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

**T** Team Synergy: การทำงานเป็นทีม มีความเข้าใจในการกิจเป้าหมายของทีมและปฏิบัติตามตามบทบาทหน้าที่ในฐานะสมาชิกของทีม รวมถึงมีส่วนร่วมในการทำงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ความคิดเห็นและความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

4.2 บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร IPST ตั้งแต่กระบวนการสรรหา โดยนำค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร IPST มาใช้เป็นเครื่องมือในการคัดเลือกพนักงาน และปลูกฝังให้กับพนักงานใหม่และพนักงานปัจจุบัน ไปจนถึงการนำค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะประจำปี เพื่อนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงและทำแผนพัฒนาบุคลากร

4.3 สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร IPST ภายใต้วัตถุประสงค์ แนวทาง และพฤติกรรมตามที่องค์กรกำหนดอย่างต่อเนื่อง

## 5. พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กร IPST

### Innovation: ความมุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และต่อยอดงานวิจัยต่าง ๆ</li> <li>- ประยุกต์ใช้ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยี สมัยใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>- สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง หรือแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับผิดชอบได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่เปิดรับความรู้ เทคโนโลยี เครื่องมือหรืออุปกรณ์ใหม่ ๆ ไม่ตระหนักว่ามีวิธีการอื่นที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพกว่า</li> <li>- ทำงานด้วยความรู้ วิธีการ และประสบการณ์เดิม</li> <li>- ขาดการเรียนรู้และไม่พัฒนาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานของตน</li> </ul>

### Professionalism: ความซื่อตรงและความเป็นมืออาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส มีจริยธรรม โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- ให้หรือเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ อย่างชัดเจนและไม่บิดเบือนข้อมูลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก</li> <li>- หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญ จนเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ละเลยข้อมูลที่มีความสำคัญ ผลประโยชน์และความจำเป็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> <li>- เลือกปฏิบัติ ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้รับบริการ</li> <li>- ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ไม่เป็นที่ไว้วางใจ</li> </ul>

### Service Excellence: การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการศึกษาของตัวอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>- ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่ขัดต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความถูกต้อง ชัดเจนและทันเวลา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสังคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ใส่ใจผลกระทบต่อองค์กรและสังคม</li> <li>- ไม่สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตนแก่คนในองค์กรหรือผู้รับบริการได้</li> </ul>

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความพร้อมและความกระตือรือร้น ไม่นิ่งนอนใจ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถจัดการปัญหาในเบื้องต้น ได้ทันที</li> <li>- กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและ ใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานหรือคู่มือการให้บริการได้</li> </ul>	

### Team Synergy: การทำงานเป็นทีม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติงานหรือภารกิจต่าง ๆ โดยเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวมเป็นสำคัญ</li> <li>- สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ให้ความสนใจ และความสำคัญต่อความคิดเห็น ความคิดสร้างสรรค์ และความต้องการของผู้อื่น</li> <li>- สร้างความเชื่อใจและเชื่อมั่นในศักยภาพของทีม โดยการรับฟังความคิดเห็นและแบ่งปันข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ภายในทีม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ยึดมั่นในความคิดของตนเองเป็นหลัก</li> <li>- มุ่งปฏิบัติงานของตนจนขาดการคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวม</li> <li>- ปิดบัง หรือไม่แบ่งปันองค์ความรู้ ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์กับทีม</li> </ul>

### 6. การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและผลการปฏิบัติงาน

สสวท. มีการนำนโยบายวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล ผ่านเครื่องมือและแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยจัดทำเป็นโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยมี การติดตามความคืบหน้าของผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

## แผนกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

### I: Innovation ความมุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม

**วัตถุประสงค์** เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ สสวท. ให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ด้านสื่อสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดความรู้และพัฒนาทักษะ โดยเป็นช่องทางให้เข้าถึง สสวท. ได้ง่าย ไม่ซับซ้อน สามารถแสดงความคิดเห็นและเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม เกิดความตระหนักในการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1	การพัฒนาสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากร สสวท. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน	ไตรมาส 3	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
2	การฝึกอบรมและพัฒนา หลักสูตร การวิจัยทางการศึกษา	ไตรมาส 2	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
3	กิจกรรมประกวดรางวัลนวัตกรรม สสวท.ประจำปี 2566 (The Idear Awards ปีที่ 3)	ไตรมาส 4	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
4	Micro Learning เช่น หลักสูตร Design Thinking In Action	ไตรมาส 1-4	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

### P: Professionalism ความซื่อตรง และความเป็นมืออาชีพ

**วัตถุประสงค์** เพื่อการบริหารจัดการงานอย่างมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับสากล และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส คำนึงถึงความถูกต้อง ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และยึดมั่นในค่านิยมขององค์กร โดยเป็นไปตามแนวปฏิบัติของ สสวท. ภายใต้อำนาจ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย และพระราชบัญญัติต่าง ๆ รวมทั้งมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	การฝึกอบรมและพัฒนา หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารโครงการอย่างมืออาชีพ	ไตรมาส 2	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
2	กิจกรรมบรรยายพิเศษ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ไตรมาส 2	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร



ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
3	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร พิธีกรมืออาชีพ รุ่นที่ 7	ไตรมาส 1-2	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
4	e-HR Micro Learning เช่น ให้อีกก่อนที่จะได้รับ, หลีกเลี่ยงบ้านคนอื่น สบายกว่าที่บ้าน เราเสมอ, เลิกยุ่งเรื่องของเขา สนใจเรื่องของเราดีกว่า, ตอนขึ้นอย่าหลง ตอนลงอย่าท้อ	ไตรมาส 1-4	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
5	Micro Learning เช่น หลักสูตร Systematic Problem Solving	ไตรมาส 1-4	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

### S: Service Excellence การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

**วัตถุประสงค์** เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐาน ส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานให้ทันสมัย สอดรับกับความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และสามารถตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงานได้ทุกขั้นตอน แสดงถึงความโปร่งใส ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก โดยปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	การฝึกอบรมและพัฒนา หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สสวท. ระดับต้นและระดับกลาง ปี 2566	ไตรมาส 3	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
2	การบรรยายพิเศษทางวิชาการ	ไตรมาส 1-4	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
3	การสนับสนุนทุนการศึกษาในประเทศและต่างประเทศให้แก่บุคลากรของ สสวท.	ไตรมาส 1-4	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
4	Micro Learning เช่น หลักสูตร กระดาษหนึ่งใบเข้าใจประเด็น (World Class Employee), Beyond Effective Meeting	ไตรมาส 1-4	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร



### T: Team Synergy การทำงานเป็นทีม

**วัตถุประสงค์** เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานรูปแบบ Matrix/คณะทำงาน หรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันของบุคลากรที่หลากหลาย มีการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา ให้ได้กระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ เป็นการป้องกันการทุจริต และส่งเสริมสังคมแห่งความสุจริต โปร่งใส

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	<p>การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากร สสวท. เช่น</p> <p>1.1 กิจกรรมธรรมะครองจิต ชีวิตครองธรรม ออนไลน์</p> <p>1.2 กิจกรรม น้องเต็มใจกับฝ่าย HROD</p> <p>1.3 กิจกรรมพัฒนาจิตอาสาของบุคลากร สสวท. (ติดตามผล เก็บข้อมูล 5 โรงเรียน)</p> <p>1.4 กิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคมร่วมกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>1.5 กิจกรรมอำลาอาคารเก่า สสวท. ร่วมกับการจัดกิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่</p>	<p>ไตรมาส 1-4</p> <p>ไตรมาส 1-4</p> <p>ไตรมาส 1-2</p> <p>ไตรมาส 3</p> <p>ไตรมาส 1</p>	<p>ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร</p> <p>ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร</p> <p>คณะทำงาน</p> <p>คณะทำงาน</p> <p>คณะกรรมการสโมสร สสวท.</p>
2	<p>การทำงานรูปแบบ Matrix/คณะทำงาน เช่น</p> <p>2.1 คณะกรรมการตัดสินโครงการประกวดรางวัลนวัตกรรม สสวท. ประจำปี 2566</p> <p>2.2 คณะทำงานพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อให้ สสวท. เป็นองค์กรแห่งคุณภาพ</p> <p>2.3 คณะกรรมการจัดงานเทศกาลภาพยนตร์วิทยาศาสตร์เพื่อการเรียนรู้ ครั้งที่ 18</p> <p>2.4 คณะกรรมการทำลายเอกสารราชการ ปี 2566</p> <p>2.5 คณะทำงานเตรียมการเคลื่อนย้ายเพื่อก่อสร้างอาคารสำนักงานใหม่</p>	<p>ไตรมาส 1-4</p>	<p>คณะทำงาน</p>

