

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี
พ.ศ.2566-2570

ยุทธศาสตร์ที่ 5

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
และพัฒนาองค์กร



สารบัญ

บทนำ.....

ส่วนที่ 1 ที่มาและความสำคัญ

ส่วนที่ 2 กรอบแนวคิดในการดำเนินการแผนงาน
บริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนางค์กรและ
นวัตกรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570).....

ส่วนที่ 3 แผนการดำเนินการ ผลลัพธ์ ระดับ
ค่าเป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการ และความ
เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ สสวท.

ส่วนที่ 4 รายละเอียดแผนการดำเนินงาน

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางค์กร

มีนาคม 2566

บทนำ

แผนการดำเนินการงานระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร สำนักบริหารและพัฒนาองค์กร ออกแบบโดยยึดโยงกับยุทธศาสตร์ของ สสวท. พ.ศ. 2566 – 2570 โดยยุทธศาสตร์ที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรรับผิดชอบหลัก คือ ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาความเป็นเลิศขององค์กรที่เน้นการใช้ดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศอย่างมีคุณภาพ (SMART ORGANIZATION)

แผนการดำเนินการดังกล่าวนี้เชื่อมโยงการดำเนินการทุกมิติของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร โดยประกอบด้วยแผนงาน 3 ด้าน คือ แผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนด้านพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ที่มาและความสำคัญ

ส่วนที่ 2 กรอบแนวคิดในการดำเนินการแผนงานบริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนาองค์กร และนวัตกรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ส่วนที่ 3 แผนการดำเนินการ ผลลัพธ์ ระดับค่าเป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการ และความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ สสวท.

ส่วนที่ 4 รายละเอียดแผนการดำเนินงาน จำนวน 15 แผนงาน

อนึ่ง รายละเอียดของแผนการดำเนินงานฉบับนี้ ถือเป็นกรอบในการดำเนินการของฝ่าย ฯ ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งในแต่ละปีจะมีการนำแผนดังกล่าว ไปใช้เป็นฐานในการจัดทำรายละเอียดของแผนงานเฉพาะรายปีเพิ่มเติม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาและการขับเคลื่อนของ สสวท.

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

มีนาคม 2566

ส่วนที่ 1

ที่มาและความสำคัญ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร สำนักบริหารและพัฒนางานองค์กร สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มีภารกิจและความรับผิดชอบหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนางานองค์กร โดยมี

งานบริหารทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบงาน

1. วางแผน กำหนดกรอบนโยบายและแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน
2. กำหนดตำแหน่งงาน วางแผนอัตรากำลัง ดำเนินการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้ายและเลื่อนตำแหน่งพนักงาน รวมถึงจัดทำทะเบียนประวัติพนักงานให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
3. ปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงดำเนินการการจ่ายเงินเดือน และการเบิกจ่ายสวัสดิการ
4. ดำเนินการและบริหารจัดการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีในหมู่พนักงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
6. เสนอแนะ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับวินัย และระเบียบพนักงาน กับหน่วยงานต่างๆ ของสถาบัน รวมถึงติดตามให้พนักงานปฏิบัติตามข้อบังคับวินัยที่กำหนด และดำเนินงานตามขั้นตอน เกี่ยวกับระเบียบคำสั่ง และวินัย

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบงาน

1. วางแผน กำหนดกรอบนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะความสามารถ (Competency) ที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของสถาบัน
2. บริหารจัดการและดำเนินการเกี่ยวกับระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา ทั้งในและนอกประเทศ เพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรของสถาบัน
3. ติดตามและประเมินผล เพื่อให้ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. ให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารและพนักงาน

งานพัฒนางานองค์กร รับผิดชอบงาน

1. วางแผนและดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมที่จะมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร
2. การพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงและองค์กรแห่งความเป็นเลิศตามมาตรฐาน PMQA 4.0
3. ประสานการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility: CSR) หรือกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม
4. ประสานการดำเนินงานกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกับสโมสร สสวท.

5. ริเริ่มและดำเนินการ พัฒนา และบริหารฐานข้อมูล และองค์ความรู้ทางการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
6. เผยแพร่ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการให้มีการใช้องค์ความรู้ของสถาบันอย่างแพร่หลาย
7. สนับสนุนและผลักดันให้มีการนำองค์ความรู้ของสถาบันไปใช้ประโยชน์ให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูง

ทั้งนี้ในการออกแบบ เพื่อวางแผนการดำเนินการงานระยะ 5 ปีของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนา องค์กร รวมถึงสำนักบริหารและพัฒนาองค์กร ได้ยึดโยงกับหมุดหลักของ สสวท. ที่เป็นนโยบายและแผน ยุทธศาสตร์ สสวท. พ.ศ. 2566 – 2570 ในยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาความเป็นเลิศขององค์กรที่เน้นการใช้ ดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ อย่างมีคุณภาพ (SMART ORGANIZATION) โดยมีเป้าประสงค์ในเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ดังนี้

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์

1. บุคลากรมีความเป็นเลิศทางวิชาการ การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม
2. ขับเคลื่อนแผนงาน โครงสร้างองค์กร และ โครงสร้างพื้นฐานองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและ นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคล่องตัวในการบริหารและการปฏิบัติงาน
3. สสวท. ได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นในผลงานด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 5.1

พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ความเป็นเลิศ ทางวิชาการ การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 5.2

พัฒนาแผนงาน โครงสร้างองค์กรและ โครงสร้างพื้นฐานสู่การใช้ดิจิทัล และนวัตกรรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคล่องตัวในการบริหารและการปฏิบัติงาน

นอกจากการยึดโยงกับยุทธศาสตร์ของ สสวท. แล้ว ยังมองเห็นถึงทิศทางของการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น ที่ในระยะเวลาสองปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2563-2564) ได้เกิดสถานการณ์โควิด-19 อันส่งผลต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาองค์กร และการปรับตัวในทุก ๆ มิติของทั่ว ทุกองค์กรทั้งในและต่างประเทศ การทำงานในรูปแบบปกติใหม่ เป็นความท้าทายประการสำคัญ ที่นำสู่การ เปลี่ยนแปลงแนวคิดการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล แนวคิดการดำเนินชีวิต รวมถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็น หัวใจในการขับเคลื่อนงาน ตลอดจนการก้าวเข้าสู่การทำงานในรูปแบบไฮบริด การบริหาร-พัฒนาทรัพยากร บุคคล รวมถึงการพัฒนาองค์กรจึงต้องมีการขับเคลื่อน ปรับเปลี่ยนแนวคิดและกรอบการดำเนินการให้ สอดคล้อง อันเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคลให้กับ สสวท.

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร จึงได้ร่วมกันจัดทำแผนการบริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร ระยะ 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ซึ่งเป็นการวางแผนที่มีกรอบแนวคิดการดำเนินงานเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของ สสวท. โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนการดำเนินงานใน 3 แผนงาน ประกอบด้วย

- **แผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**
- **แผนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
- **แผนด้านพัฒนางานองค์กรและนวัตกรรม**

ส่วนที่ 2

กรอบแนวคิดในการดำเนินการ

แผนงานบริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนางค์กรและนวัตกรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

กรอบแนวคิดในการดำเนินการแผนงานบริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนางค์กร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นกรอบแนวคิดใน 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านพัฒนางค์กรและนวัตกรรม โดยมีมิติในการดำเนินงานของแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 5 มิติ

- มิติที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)
- มิติที่ 2 ทบทวนอัตราค่าจ้าง พัฒนาระบบคัดเลือกสรรหา จ้างงาน และหมุนเวียนงาน
- มิติที่ 3 ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงาน และบูรณาการกับงานบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 4 ทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและสร้างแผนสืบทอดตำแหน่ง
- มิติที่ 5 ออกแบบ พัฒนาและดูแลคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน
(Employee Well-Being Design)

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 5 มิติ

- มิติที่ 1 พัฒนาทักษะ ชีตความสามารถและสมรรถนะ บุคลากร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ
การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม
- มิติที่ 2 สร้างผู้นำรุ่นใหม่ พัฒนาผู้บริหารสู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- มิติที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการยอมรับในผลงานระดับประเทศ
- มิติที่ 4 ปลูกฝังกระบวนการความคิด ค่านิยม กรอบความคิดแบบเติบโต (growth mindset)
แบบมุ่งเน้นส่วนรวม และการทำงานยุคดิจิทัล
- มิติที่ 5 เสริมสร้างความผูกพัน ส่งเสริมพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ธรรมาภิบาล จิตอาสา
ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนพัฒนางค์กรและนวัตกรรม จำนวน 6 มิติ

- มิติที่ 1 สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม (Innovation Culture)
- มิติที่ 2 พัฒนางค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูงและองค์กรแห่งความเป็นเลิศตามมาตรฐาน PMQA 4.0
- มิติที่ 3 ส่งเสริมการจัดการความรู้ และใช้องค์ความรู้เพื่อเรียนรู้ พัฒนา แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรม
- มิติที่ 4 ส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร มีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ ใช้ข้อมูล
สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา
- มิติที่ 5 บริหารจัดการข้อมูล (Big Data) เพิ่มประสิทธิภาพความคล่องตัวในการบริหารจัดการ
(HR Smart Service)
- มิติที่ 6 พัฒนาระบบงานสนับสนุน (Back Office) สร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการและการ
ให้บริการ

รายละเอียดกรอบแนวคิดการดำเนินงานแผนงานบริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) แสดงให้เห็นในแผนภาพ

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

วิสัยทัศน์ ปี 2566-2570

สสวท. เป็นองค์กรที่เน้นการใช้ดิจิทัล และนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาและยกระดับทรัพยากรมนุษย์ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและทำทันพัฒนาการของโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 5

พัฒนาความเป็นเลิศขององค์กรที่เน้นการใช้ดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศอย่างมีคุณภาพ (SMART ORGANIZATION)

แผนการดำเนินงานปีงบประมาณ 2566 - 2570



5 มิติ

แผนบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

5 มิติ

แผนพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล

6 มิติ

แผนพัฒนา
องค์กรและนวัตกรรม

ผลผลิตระดับยุทธศาสตร์

- บุคลากรสายวิชาการ มีศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตร สื่อ กิจกรรมทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐาน
- บุคลากร สสวท. มีความเป็นผู้นำ มีความรู้ ความสามารถ เป็นวิทยากร และสามารถนำการเปลี่ยนแปลงได้
- บุคลากร สายสนับสนุน มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการและส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ระบบบริหารจัดการภายในองค์กร โดยใช้ระบบคุณภาพองค์กรและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย


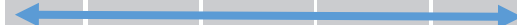

ส่วนที่ 3

แผนการดำเนินการ ผลลัพธ์ ระดับค่าเป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการ และความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ สสวท.

การดำเนินงานตามแผนงานในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ซึ่งประกอบด้วย แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม ได้ออกแบบแผนงานที่ชัดเจน โดยระบุแผนการดำเนินการแต่ละมิติ ระบุผลลัพธ์เพื่อให้เห็นเป้าหมายที่ชัดเจน ระบุระดับค่าเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ ตลอดจนและระยะเวลาดำเนินการของแผนดังกล่าวด้วย นอกจากนี้ในการดำเนินการตามแผนของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร ระยะ 5 ปี แผนการดำเนินการดังกล่าวยังมีความสอดคล้องและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ของ สสวท. ด้วย

รายละเอียดของแผนการดำเนินการ ผลลัพธ์ ระดับค่าเป้าหมายและระยะเวลาดำเนินการ ดังนี้

1. แผนด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	ผลลัพธ์	ระดับค่าเป้าหมาย (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)					ระยะเวลาดำเนินการ				
		1	2	3	4	5	66	67	68	69	70
มิติที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)	สสวท. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)	มีแผนการดำเนินการด้าน HR แบบผสมผสานอย่างชัดเจน	มีการปรับปรุงพัฒนาระบบและนำไปใช้	มีการสื่อสารและแจ้งบุคลากรให้รับทราบและเข้าใจ	มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการ	มีการนำผลไปปรับปรุงพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง	 หมายเหตุ ปี 2565 ทำการศึกษาวิจัยข้อมูลและจัดทำร่างแผนฯ เสนอออนบุคคล				
มิติที่ 2 ทบทวนอัตราค่าจ้างพัฒนาระบบคัดเลือกสรรหา จ้างงาน และหมุนเวียนงาน	สสวท. มีอัตราค่าจ้างบุคลากรที่สอดคล้องกับภาระงาน และมีแผนบริหารกำลังคนที่เหมาะสม	มีแผนการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างกับภาระงาน และแผนบริหารอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม	มีการกำหนดภาระงานของทุกกลุ่มงาน	มีสัดส่วนอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม และมีกำลังคนที่มีความพร้อมปฏิบัติงาน	มีการปรับปรุงข้อบังคับระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง	มีการเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
	สสวท. มีระบบและกระบวนการสรรหา จ้างงาน สอดคล้องกับทิศทางองค์กร และมีแนวทางการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม	มีการทบทวนปรับปรุงพัฒนาระบบการจ้างงานที่เหมาะสม	มีแผนและแนวทางในการหมุนเวียนงานที่ชัดเจน	มีการสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากร	มีการปรับปรุงข้อบังคับระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง	มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					

มิติ	ผลลัพธ์	ระดับค่าเป้าหมาย (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)					ระยะเวลาดำเนินการ				
		1	2	3	4	5	66	67	68	69	70
มิติที่ 3 ปรับปรุง พัฒนาระบบ การบริหารและประเมิน ผลการปฏิบัติงาน และ บูรณาการกับงานบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคล	สสวท. มีระบบการ บริหารผลการ ปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เหมาะสม เชื่อมโยงกับ การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	มีการทบทวน หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ สะท้อนผลการ ปฏิบัติงานอย่าง แท้จริง	มีการปรับปรุง ระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน ที่ได้รับความ เห็นชอบจากคณะ กรรมการ สสวท.	มีการปรับปรุง ข้อบังคับ ระเบียบและ แนวปฏิบัติที่ เกี่ยวข้อง	มีการสื่อสาร ทำความเข้าใจ กับบุคลากร ทุกระดับ	มีการ เชื่อมโยงกับ การบริหาร และพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	←————→				
มิติที่ 4 ทบทวนแผน ความก้าวหน้าในสาย วิชาชีพและสร้างแผนสืบ ทอดตำแหน่ง	สสวท. มีแผน ความก้าวหน้าในสาย วิชาชีพที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ เติบโต และมีแผนสืบ ทอดตำแหน่ง	มีการประชุมทบทวน แผนความก้าวหน้า และจัดทำแผน สืบทอดตำแหน่ง ที่เหมาะสม	มีการกำหนด ตำแหน่งหลัก (Critical Jobs) เกณฑ์คุณสมบัติ ที่เหมาะสมของ ผู้สืบทอดตำแหน่ง	มีการกำหนด วิธีการและ กระบวนการ ในการสรรหา และพัฒนา ผู้สืบทอด ตำแหน่ง	มีการสรรหา คัดเลือก บุคลากรเป็น ผู้สืบทอด ตำแหน่ง	มีการดูแล พัฒนา บุคลากรที่ เป็นผู้สืบทอด ตำแหน่งที่ ชัดเจนและ ต่อเนื่อง	←————→				
มิติที่ 5 ออกแบบ พัฒนาและ ดูแลคุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการและ ประโยชน์ตอบแทน (Employee Well-Being Design)	บุคลากร สสวท. ได้รับ การดูแลด้านสวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน ที่เหมาะสม มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี	มีการสำรวจทบทวน แผนการดูแล สวัสดิการและ ประโยชน์ตอบแทน บุคลากร ที่สอดคล้อง เหมาะสม	มีการออกแบบ ด้านสวัสดิการและ ประโยชน์ตอบแทน ที่สร้างแรงจูงใจให้ บุคลากร มีความ ยึดหยุ่นและ เหมาะสม	มีการปรับปรุง ข้อบังคับ ระเบียบและ แนวปฏิบัติที่ เกี่ยวข้อง	สวัสดิการและ ประโยชน์ตอบแทนเหมาะสม ช่วยบริหาร จัดการต้นทุน ค่าใช้จ่าย องค์กร	มีการติดตาม ประเมินผล พัฒนา ปรับปรุง อย่าง ต่อเนื่อง	←————→				

มิติ	ผลลัพธ์	ระดับค่าเป้าหมาย (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)					ระยะเวลาดำเนินการ				
		1	2	3	4	5	66	67	68	69	70
มิติที่ 2 สร้างผู้นำรุ่นใหม่ พัฒนาผู้บริหาร สู่นำ การเปลี่ยนแปลง	บุคลากร สสวท. กลุ่มบริหารมี ภาวะ ผู้นำเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง และ สสวท.มี ความพร้อมของ ผู้นำรุ่นใหม่	มีแผนการพัฒนา ระยะยาวสำหรับกลุ่ม บริหารอย่างชัดเจน และเป็นระบบ	บุคลากรกลุ่ม บริหารทุกคนมี แผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) และปฏิบัติตาม แผนพัฒนา	มีการพัฒนา บุคลากรกลุ่ม บริหารที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นระบบ	มีการประเมินและ ติดตามผลการ พัฒนา รายหลักสูตร และ รายบุคคล ครบถ้วน	มีการประเมิน ความสำเร็จของ แผน และนำผล การประเมินไปใช้ ในการวาง แผนการพัฒนา ปีถัดไป	←—————→				
		ร้อยละ 80 ของบุคลากรกลุ่ม บริหารมีสมรรถนะ บริหารสอดคล้องกับ ตำแหน่งงาน	ร้อยละ 85 ของบุคลากร กลุ่มบริหารมี สมรรถนะบริหาร สอดคล้องกับ ตำแหน่งงาน	ร้อยละ 90 ของบุคลากร กลุ่มบริหารมี สมรรถนะ บริหาร สอดคล้องกับ ตำแหน่งงาน	ร้อยละ 95 ของบุคลากรกลุ่ม บริหารมีสมรรถนะ บริหารสอดคล้อง กับตำแหน่งงาน	ร้อยละ 100 ของบุคลากรกลุ่ม บริหารมี สมรรถนะบริหาร สอดคล้องกับ ตำแหน่งงาน	←—————→				
		การตั้งคณะทำงาน ในการกำหนด แนวทางและการ สรรหาคัดเลือกและ พัฒนาผู้นำรุ่นใหม่	มีแผนงาน หลักเกณฑ์ ในการสรรหา คัดเลือกและ พัฒนา ผู้นำรุ่นใหม่	มีแผนปฏิบัติ การ เพื่อ ขับเคลื่อน และพัฒนา ผู้นำรุ่นใหม่	มีก้าวเข้าสู่ ตำแหน่ง ของผู้นำรุ่นใหม่	มีการดูแล ติดตามและ พัฒนาบุคลากรที่ เป็นผู้นำรุ่นใหม่ ที่ ชัดเจนและ ต่อเนื่อง	←—————→				

มิติ	ผลลัพธ์	ระดับค่าเป้าหมาย (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)					ระยะเวลาดำเนินการ				
		1	2	3	4	5	66	67	68	69	70
มิติที่ 5 บริหารจัดการข้อมูล (Big Data) เพิ่มประสิทธิภาพ ความคล่องตัวในการบริหารจัดการ (HR Smart Service)	สสวท. มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความพร้อมในการวิเคราะห์และสนับสนุนข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	มีการทบทวนระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	มีการปรับปรุงพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	มีฐานข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน อำนวยความสะดวกในการใช้งาน	มีการพัฒนาเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับงานทรัพยากรบุคคลในมิติต่างๆ อย่างชัดเจน	มีระบบข้อมูลที่สามารถประมวลผลและวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจในระดับนโยบาย	←————→				
มิติที่ 6 พัฒนาระบบงานสนับสนุน (Back Office) สร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการและการให้บริการ	สสวท. มีนวัตกรรมด้านระบบงานสนับสนุน (Back Office) ที่มีคุณภาพ เชื่อมโยงกัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ	อย่างน้อย 5 ผลงาน	อย่างน้อย 6 ผลงาน	อย่างน้อย 7 ผลงาน	อย่างน้อย 8 ผลงาน	อย่างน้อย 9 ผลงาน	←————→				

ความสอดคล้องของแผนการดำเนินการกับยุทธศาสตร์ของ สสวท.

การดำเนินงานตามภารกิจของ สสวท.ภายใต้วิสัยทัศน์ปี 2566-2570 สสวท.ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินการไว้จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 Integrative Curriculum

พัฒนาหลักสูตร สื่อ ต้นแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้และเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับนักเรียนในแต่ละช่วงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Innovative Platform

พัฒนาและขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีคุณภาพและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 Inclusive Teaching

ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะด้วยวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีส่วนร่วม ให้สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 4 High Performance Manpower

พัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 High Performance Organization

พัฒนาความเป็นเลิศขององค์กรที่เน้นการใช้ดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้อด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศอย่างมีคุณภาพ (SMART ORGANIZATION)

โดยแผนการดำเนินการของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ที่ 5 ซึ่งในการจัดทำแผนการดำเนินการ ได้ดำเนินการภายใต้ความสอดคล้องและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ของ สสวท. ด้วย ดังนี้

แผนการดำเนินการ	มิติ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สสวท.
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>มิติที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)</p> <p>มิติที่ 2 ทบทวนอัตราค่าจ้าง พัฒนาระบบคัดเลือกสรรหา จ้างงาน และหมุนเวียนงาน</p> <p>มิติที่ 3 ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงาน และบูรณาการกับงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>มิติที่ 4 ทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและสร้างแผนสืบทอดตำแหน่ง</p> <p>มิติที่ 5 ออกแบบ พัฒนาและดูแลคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน (Employee Well-Being Design)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 1 Integrative Curriculum</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 2 Innovative Platform</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 3 Inclusive Teaching</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 4 High Performance Manpower</p> <p>ประเด็นความสอดคล้อง</p> <p>การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ ช่วยสนับสนุนการทำงานทั้ง 4 ยุทธศาสตร์ของ สสวท. ในด้านการขับเคลื่อนกำลังคนที่มีความเหมาะสม การจัดสรรอัตราค่าจ้าง เกณฑ์อัตราค่าจ้าง และรองรับผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติตรงกับภาระงานของ สสวท. รวมทั้งการก้าวเข้าสู่การทำงานในโลกแห่งดิจิทัลและแบบปกติใหม่ การปรับปรุงทบทวนวิธีการประเมินผล จะช่วยสร้างแรงจูงใจและทำให้บุคลากรสร้างผลผลิตได้ตรงตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ สสวท.กำหนดไว้</p>

แผนการดำเนินการ	มิติ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สสวท.
<p>แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>มิติที่ 1 พัฒนาทักษะ ซีดความสามารถและสมรรถนะบุคลากร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม</p> <p>มิติที่ 2 สร้างผู้นำรุ่นใหม่ พัฒนาผู้บริหารสู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>มิติที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรให้ได้รับการยอมรับในผลงานระดับประเทศ</p> <p>มิติที่ 4 ปลูกฝังกระบวนการความคิด ค่านิยม กรอบความคิดแบบเติบโต (growth mindset) แบบมุ่งเน้นส่วนรวม และการทำงานยุคดิจิทัล</p> <p>มิติที่ 5 เสริมสร้างความผูกพัน ส่งเสริมพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ธรรมภิบาล จิตอาสาภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 1 Integrative Curriculum</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 2 Innovative Platform</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 3 Inclusive Teaching</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 4 High Performance Manpower</p> <p>ประเด็นความสอดคล้อง</p> <p>การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีแผนการพัฒนาที่ชัดเจน ช่วยวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ สสวท. ให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถในแบบใหม่ ที่สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงงานได้ทั้ง 4 ยุทธศาสตร์ รวมถึงการพัฒนาที่ควบคู่ด้านกรอบความคิดเชิงบวกที่มุ่งเน้นส่วนรวม อันจะช่วยสนับสนุนงานในทั้ง 4 ยุทธศาสตร์ของ สสวท. ที่ต้องอาศัยการทำงานทั้งภายในทีมของ สสวท. และต่างหน่วยงานภายในภายนอก ประสบผลสำเร็จ</p>
<p>แผนพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม</p>	<p>มิติที่ 1 สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม (Innovation Culture)</p> <p>มิติที่ 2 พัฒนาองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูงและองค์กรแห่งความเป็นเลิศตามมาตรฐาน PMQA 4.0</p> <p>มิติที่ 3 ส่งเสริมการจัดการความรู้ และใช้องค์ความรู้เพื่อเรียนรู้ พัฒนา แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรม</p> <p>มิติที่ 4 ส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร มีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ ใช้ข้อมูลสนับสนุนการทำงาน และการแก้ปัญหา</p> <p>มิติที่ 5 บริหารจัดการข้อมูล (Big Data) เพิ่มประสิทธิภาพความคล่องตัวในการบริหารจัดการ (HR Smart Service)</p> <p>มิติที่ 6 พัฒนาระบบงานสนับสนุน (Back Office) สร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการและการให้บริการ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 1 Integrative Curriculum</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 2 Innovative Platform</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 3 Inclusive Teaching</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 4 High Performance Manpower</p> <p>ประเด็นความสอดคล้อง</p> <p>การจัดทำแผนการพัฒนาองค์กรและนวัตกรรมเป็นงานที่ท้าทาย และมีส่วนสำคัญในการผลักดันงานทั้ง 4 ยุทธศาสตร์ของ สสวท. โดยเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงบัลดาลใจให้พนักงานเห็นความสำคัญของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งในงานเชิงวิชาการ และงานสนับสนุน ตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ที่มีสภาพแวดล้อมเอื้อและส่งเสริม จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้งานทั้ง 4 ยุทธศาสตร์ก้าวหน้าอย่างชัดเจน</p>

ส่วนที่ 4

รายละเอียดแผนการดำเนินงาน

การดำเนินงานในแผนการบริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร ระยะ 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรได้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับมติการดำเนินการที่ได้กล่าวไว้ในส่วนที่ 2-3 โดยมีรายละเอียดของแผนการดำเนินงานรวม 15 แผนงาน/กิจกรรม โดยแต่ละแผนงานมีข้อมูลในการนำเสนอ ดังนี้

1. ชื่องาน/กิจกรรม/โครงการ
2. ความสอดคล้องกับแผนงานทรัพยากรบุคคล และมติการดำเนินการ
3. หลักการและเหตุผล โดยอธิบายให้เห็นว่าเหตุใดจึงต้องมีการดำเนินการปรับปรุงหรือพัฒนา (As is และ To be)
4. กลุ่มเป้าหมาย อธิบายว่าใครคือกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการ
5. วิธีการดำเนินการ อธิบายถึงรายละเอียด ขั้นตอนของแต่ละกิจกรรม พร้อมระบุระยะเวลา
6. งบประมาณ (ถ้ามี)
7. เป้าหมายเชิงผลผลิต และผลลัพธ์ โดยอธิบายสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อดำเนินโครงการเสร็จสิ้น ระดับของความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อธิบายถึงผลผลิต (Output) หมายถึง สิ่งที่ได้ออกมาเป็นรูปธรรม หรือรับรู้ได้ ที่จัดทำขึ้นหรือผลิตขึ้นโดยหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือบุคลากรได้ใช้ประโยชน์ หรือ การตอบคำถามที่ว่าจะได้รับอะไรจากการดำเนินงานและหรือกิจกรรม นั้น ๆ รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ (Outcomes) ผลประโยชน์ที่ได้จากผลผลิต และผลกระทบที่มีต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และสิ่งแวดล้อม จากการใช้ประโยชน์จากการจัดทำผลผลิตขึ้นมา หรือ การตอบคำถามที่ว่าทำไมจึงมีการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลผลิต นั้น
8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
9. ผู้รับผิดชอบโครงการ

โดยมีรายละเอียดแผนการดำเนินงาน สรุปดังนี้

ที่	ชื่อแผนงาน/งาน	ความสอดคล้องกับ แผนงานทรัพยากรบุคคล	มิติ ความสอดคล้อง	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียด (หน้า)
1	การทบทวนปรับปรุงระบบสมรรถนะ และการประเมินสมรรถนะ	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 3 เรื่อง ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหาร และประเมินผลการปฏิบัติงาน และบูรณาการกับงาน	ชนิกันต์ โพธิ์สินธุ์	
2	การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 4 เรื่อง ทบทวนแผนความก้าวหน้าในสาย วิชาชีพและสร้างแผนสืบทอดตำแหน่ง	ชนิกันต์ โพธิ์สินธุ์	
3	การวิเคราะห์อัตรากำลัง	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 2 เรื่อง ทบทวนอัตรากำลัง พัฒนาระบบ คัดเลือก การสรรหา การจ้างงาน และการหมุนเวียนงาน	สุวิมล พิรทรัพย์	
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 3 ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารและประเมินผล การปฏิบัติงาน และบูรณาการกับงานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	สุวิมล พิรทรัพย์ ชนิกันต์ โพธิ์สินธุ์ นิรมล สุวรรณละออง พรหทัย สืบสุทธา	
5	การพัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือก	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 2 เรื่อง ทบทวนอัตรากำลัง พัฒนาระบบคัดเลือก การสรรหา การจ้างงาน และการหมุนเวียนงาน	พรหทัย สืบสุทธา พัทนตน์ย จินตนครชัยศรี	
6	จิตอาสาช่วยเหลือสังคม สสวท.	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 5 เรื่อง เสริมสร้างความผูกพัน ส่งเสริมพัฒนา ด้านจริยธรรม คุณธรรม ธรรมภิบาล จิตอาสาภายใต้หลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ฐิตาภา ขำเลิศ	
7	การพัฒนาและดูแลคุณภาพชีวิตสวัสดิการ	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 5 เรื่อง ออกแบบ พัฒนาและดูแลคุณภาพชีวิตด้าน สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	สิริมดี นาคสังข์	
8	ยาและเวชภัณฑ์ห้องพยาบาล	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ 5 เรื่อง ออกแบบ พัฒนาและดูแลคุณภาพชีวิตด้าน สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	อัญทิวา ไสตะภาพ	
9	การทำคำสั่ง ประกาศ สสวท.	ปรับปรุงพัฒนางานประจำ	-	อัญทิวา ไสตะภาพ	

ที่	ชื่อแผนงาน/งาน	ความสอดคล้องกับ แผนงานทรัพยากรบุคคล	มิติ ความสอดคล้อง	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียด (หน้า)
10	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะตามกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<p>มิติที่ 1 พัฒนาทักษะ ชีตความสามารถและสมรรถนะบุคลากร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม</p> <p>มิติที่ 2 สร้างผู้นำรุ่นใหม่ พัฒนาผู้บริหารสู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>มิติที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรให้ได้รับการยอมรับในผลงานระดับประเทศ</p> <p>มิติที่ 4 ปลูกฝังกระบวนการความคิด ค่านิยม กรอบความคิดแบบเติบโต (growth mindset) แบบมุ่งเน้นส่วนรวม และการทำงานยุคดิจิทัล</p> <p>มิติที่ 5 เสริมสร้างความผูกพัน ส่งเสริมพัฒนาด้าน จริยธรรม คุณธรรม ธรรมาภิบาล จิตอาสาภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>นิรมล สุวรรณละออง</p> <p>ฐิตาภา ขำเลิศ</p> <p>สิริมดี นาคสังข์</p> <p>ณัฐฉิณี ทองเรือง</p> <p>กุมาริชาติ ศรีโสม</p> <p>พรหทัย สืบสุทธา</p>	
11	การจัดสรรทุนสำหรับการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรของ สสวท.	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<p>มิติที่ 1 พัฒนาทักษะ ชีตความสามารถ และสมรรถนะบุคลากร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม</p> <p>มิติที่ 5 เรื่อง เสริมสร้างความผูกพัน</p>	<p>นิรมล สุวรรณละออง</p> <p>พรหทัย สืบสุทธา</p>	
12	การปรับปรุงระเบียบ/ประกาศที่ เกี่ยวข้องกับทุนการศึกษา	ปรับปรุงพัฒนางานประจำ	-		

ที่	ชื่อแผนงาน/งาน	ความสอดคล้องกับ แผนงานทรัพยากรบุคคล	มิติ ความสอดคล้อง	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียด (หน้า)
13	การพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม	แผนพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม	<p>มิติที่ 1 สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม (Innovation Culture)</p> <p>มิติที่ 2 พัฒนาการสู่องค์กรสมรรถนะสูง และองค์กรแห่งความเป็นเลิศตามมาตรฐาน PMQA 4.0</p> <p>มิติที่ 3 ส่งเสริมการจัดการความรู้ และใช้องค์ความรู้เพื่อเรียนรู้ พัฒนา แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรม</p> <p>มิติที่ 4 ส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ ใช้ข้อมูลสนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา</p> <p>มิติที่ 5 บริหารจัดการข้อมูล (Big Data) เพิ่มประสิทธิภาพความคล่องตัวในการบริหารจัดการ (HR Smart Service)</p> <p>มิติที่ 6 พัฒนาระบบงานสนับสนุน (Back Office) สร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการและการให้บริการ</p>	<p>นิรมล สุวรรณละออง</p> <p>ชนิกานต์ โพธิ์สินธุ์</p> <p>กুমาริชาติ ศรีโสม</p> <p>พรหทัย สืบสุทธา</p>	
14	ปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ปรับปรุงพัฒนางานประจำ	-		
15	โครงการพัฒนาการบริหารจัดการ สสวท. ทุกมิติให้มีมาตรฐานเทียบเคียง TQA กิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management)	แผนพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม	<p>มิติที่ 3 เรืองส่งเสริมการจัดการความรู้ และใช้องค์ความรู้เพื่อเรียนรู้ พัฒนา แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรม</p>	พรหทัย สืบสุทธา	