

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ระยะ **5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)**

อนุมัติหลักการ โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
ครั้งที่ 12/2564 วันที่ 1 ธันวาคม 2564

บทที่ 1 : ความเป็นมาของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สสว.

บทที่ 2 : กระบวนการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้าน การ
บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.
2566 - 2570)

บทที่ 3 : แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากร
บุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

บทที่ 4 : แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

บทที่ 1 : ความเป็นมาของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บทที่ 1 : ความเป็นมาของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1

วัตถุประสงค์ของการจัดทำ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะ 5 ปี (ปี 2566-2670) นำไปใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2566 เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการของ สสว. (ปี 2566-2570)

2

สสว. ได้ทำการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปี 2561–2565 และได้ร่วมกับฝ่ายกลยุทธ์องค์กร (ฝกท.) ในการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการของ สสว. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนกันยายน 2564 ที่ผ่านมา

3

ในการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปี 2566-2570 สสว. คำนึงถึงสถานการณ์ปัจจุบันและผลกระทบในอนาคต ได้แก่

- การปรับตัวขององค์กรและพนักงานช่วงการแพร่ระบาดของ Covid-19 และหากมีมากกว่าวิกฤติ Covid-19
- นโยบายรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลสมัยใหม่
- เพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ ตามทิศทางการเปลี่ยนแปลง MSME เช่น การลดปัญหาหมอกภาวะทางอากาศ การสร้างระบบนิเวศสำหรับการขับเคลื่อนความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutral) การส่งเสริมการเกษตรอัจฉริยะ (Smart agriculture) ควบคู่กับโมเดลเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy; BCG Economy)
- การปรับเปลี่ยนบทบาทของ สสว. เข้าสู่ Policy Maker เพื่อให้การกำหนดนโยบายการขับเคลื่อน MSME เห็นผลลัพธ์เป็นที่ประจักษ์และรวดเร็วขึ้น

4

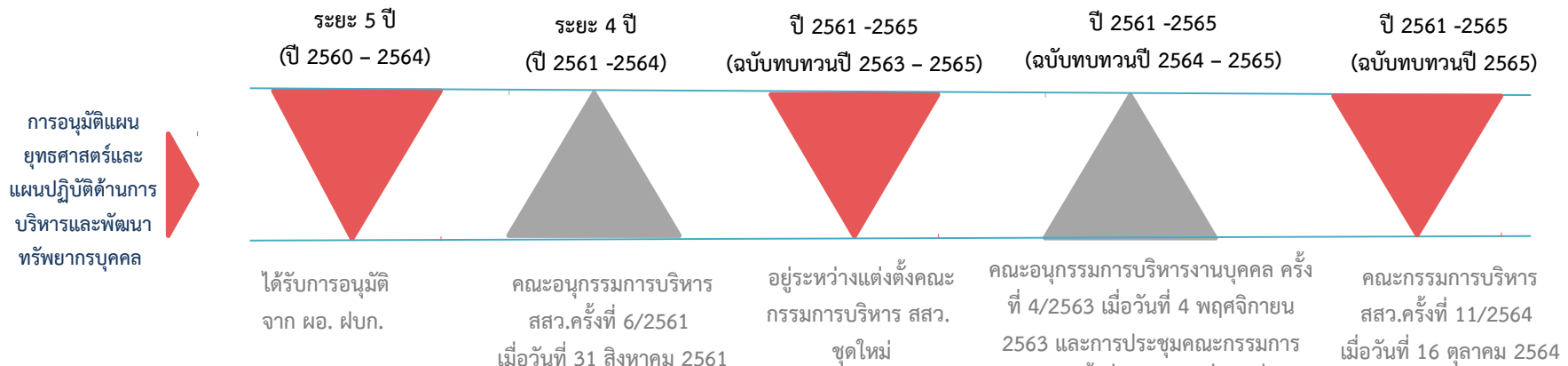
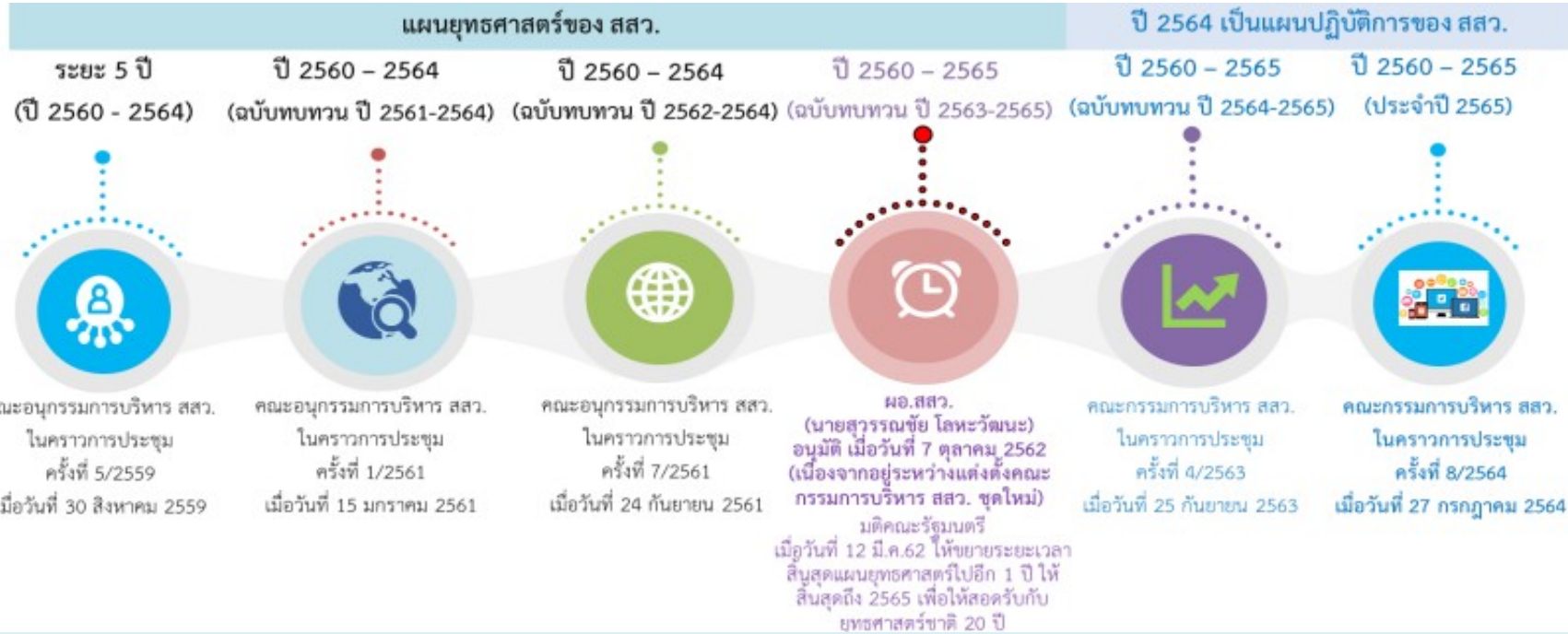
• ผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน สสว. ปี 2563 ที่ผ่านมา

5

• การศึกษาข้อมูลอัตรากำลัง ในปี 2564-2565 ผลกระทบจากการเกษียณอายุของพนักงาน สสว.

บทที่ 1 : ความเป็นมาของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์ของ สสว. / แผนปฏิบัติการของ สสว.



บทที่ 2 : กระบวนการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

1) Time-line การจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

การดำเนินการควบคุมไปกับการจัดทำ ร่างแผนปฏิบัติการ สสว. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

ร่างแผนปฏิบัติการของ
สสว. ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2566-2570)

คณะกรรมการ
พิจารณากลั่นกรองฯ ครั้ง
ที่ 5/2564 วันที่ 8
ก.ย. 2564

คณะกรรมการบริหาร
สสว. ครั้งที่ 10/2564
วันที่ 15 ก.ย. 2564

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ร่วมจัดทำ ร่าง แผนปฏิบัติการ สสว. ปี
ระยะ 5 ปี (2566-2570) ซึ่งเป็นแผนปฏิบัติการของ สสว. ระยะ 5
ปี โดย สสว. นำนโยบายตามที่คณะกรรมการพิจารณากลั่น
กรองและติดตามการดำเนินงาน ในคราวการประชุมครั้งที่
3/2564 เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2564 ซึ่ง ควรมี Input ที่เป็น
Dynamic Information Update ให้มากที่สุดและหากมีวิกฤติที่มา
กว่า Covid-19 ควรพิจารณาประเด็นการวิเคราะห์ Scenario
ของ SME

สสว. นำเสนอร่างแผนปฏิบัติการของ สสว. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566
- 2570) ต่อคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองและ ติดตามการ
ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อม ในคราวการประชุมครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 8 กันยายน
2564

สสว. นำเสนอร่างแผนปฏิบัติการของ สสว. ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2566 - 2570) ต่อคณะกรรมการบริหารสำนักงานฯ ใน
คราว การประชุมครั้งที่ 10/2564 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2564
โดยมีมติเห็นชอบกรอบการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการ ของ
สสว. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 -2570) เพื่อให้องค์กรมีการทำงาน
ทิศทางเดียวกัน ตลอดจนสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่ให้ความ
สำคัญกับการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยีและ
นวัตกรรมดิจิทัลสมัยใหม่

ร่างแผนยุทธศาสตร์
ด้านการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะ 5 ปี (พ.ศ.
2566 - 2570)

คณะกรรมการ
บริหารงานบุคคล ครั้ง
ที่ 12/ 2564 ในวันที่ 1
ธ.ค. 2564

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการ
บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561
- 2565) และได้จัดทำ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพ
แวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งภายนอกและภายใน
องค์กร และนำผลลัพธ์มาใช้เพื่อกำหนดกลยุทธ์ด้านบุคคล

พิจารณาความสอดคล้องกับแผนการปฏิบัติการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคลปี 2565 ที่ได้รับการอนุมัติจากคณะ
อนุกรรมการบริหารงานด้านบุคคล ในการประชุม ครั้งที่
10/2564 วันที่ 8 ตุลาคม 2564 และ ร่าง แผนปฏิบัติการ
ดิจิทัล สสว. ประจำปี 2565

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลนำเสนอ ร่างแผนยุทธศาสตร์ด้าน
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.
2566 - 2570) ต่อคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาเห็น
ชอบ และผู้อำนวยการ สสว. อนุมัติ ให้สื่อสารให้พนักงาน
สสว. รับทราบ

2) ผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ปี 2563 (จัดทำ เดือนพฤศจิกายน 2563)

ผลการสำรวจ
ระดับความ
ผูกพัน

- ผลการสำรวจมีความพึงพอใจ
และมีความต้องการให้เพิ่มเติม
ใน 3 ด้าน คือ
 1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
 - สถานที่จอดรถเพียงพอ
 - เงินช่วยเหลืองานศพครอบครัวพนักงาน
 2. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ
 - การไว้ใจและเชื่อใจเพื่อนร่วมงาน
 - การได้รับคำชมอยู่เสมอในการปฏิบัติงาน
 3. สภาพแวดล้อมทางสังคม
 - หัวหน้างานให้คำแนะนำช่วยเหลือในการทำงาน
 - การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและ
หัวหน้างานอยู่เสมอ
- ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจ
ของบุคลากร
 1. ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน คะแนน 4.08
 2. ปัจจัยลักษณะงาน คะแนน 3.99
 3. ปัจจัยลักษณะองค์กร คะแนน 3.55หมายเหตุ : คะแนนเต็ม 5
- การประเมินระดับความผูกพันของบุคลากรต่อ สสว.
 1. ความเต็มใจและพยายามทำเพื่อประโยชน์ของ สสว.
คะแนน 4.36
 2. ความปรารถนาคงรักษาสมาชิกภาพของ สสว. ตลอดไป
คะแนน 4.06
 3. ความเชื่อมั่นยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของ สสว.
คะแนน 3.81หมายเหตุ : คะแนนเต็ม 5

Key Success

- การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (Hygiene Factors)
มีนโยบายในการบริหารงานบุคคล สวัสดิการและความมั่นคง การดูแลและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
- การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivator Factors)

ได้รับการยอมรับ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อจำกัดข้อมูล

การตอบแบบสำรวจบุคลากรลดลง ในปี 63 เหลือ
เพียง 47.60% ร้อยละพนักงานที่ตอบคำถาม
(ปี 61 = 71.49% / ปี 62 = 78.97%)

3) สรุปประเด็นการระดมความคิดเห็นในการจัดทำ SWOT (ผู้บริหารและพนักงาน) จัดทำเดือน กันยายน 2564 (นำเสนอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคน)

1. สสว. มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนตามภารกิจ
2. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้
หลากหลายที่เอื้อต่อการส่งเสริมผู้ประกอบการ
3. ผู้บริหาร ให้ทิศทางองค์กรที่ชัดเจนในการปรับ
เปลี่ยน สสว. สู่บทบาท Policy Maker
4. บุคลากรมีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่อง SME
และ สสว. เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงเฉพาะด้าน
การพัฒนาผู้ประกอบการ SME

โอกาส

1. สถานการณ์ Covid-19 เป็นตัวเร่งให้ผู้
ประกอบการได้ใช้เทคโนโลยีและ Digital ใน
การประกอบธุรกิจมากขึ้น จึงเป็นโอกาสของ
สสว. ในการพัฒนาเครื่องมือ Platform
ใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการและเพื่อ
พนักงานเอง



จุดอ่อน

1. บุคลากรบางส่วนไม่เข้าใจ “วิสัยทัศน์”
2. บุคลากร ยังขาดการทำงานที่บูรณาการกัน แม้มี
ความสามารถเฉพาะตัวที่ดี
3. ความไม่คล่องตัวในการบริหารงานตามระเบียบ
ราชการ ซึ่งบางภารกิจของ สสว.
4. บุคลากรบางส่วนยังไม่มีความพร้อมต่อการพัฒนาสู่
Digital Transformation
5. บุคลากรบางส่วนยังต้องเพิ่มทักษะสำคัญ และยังมี
สัดส่วนของบุคลากรในการรองรับบทบาท Policy
Maker ยังไม่เพียงพอ
6. ความไม่พร้อมของอุปกรณ์สำนักงาน ที่ส่งผลให้
บุคลากรของฝ่ายงานได้รับผลกระทบ ต้องมีการใช้
ของส่วนตัวในการทำงาน

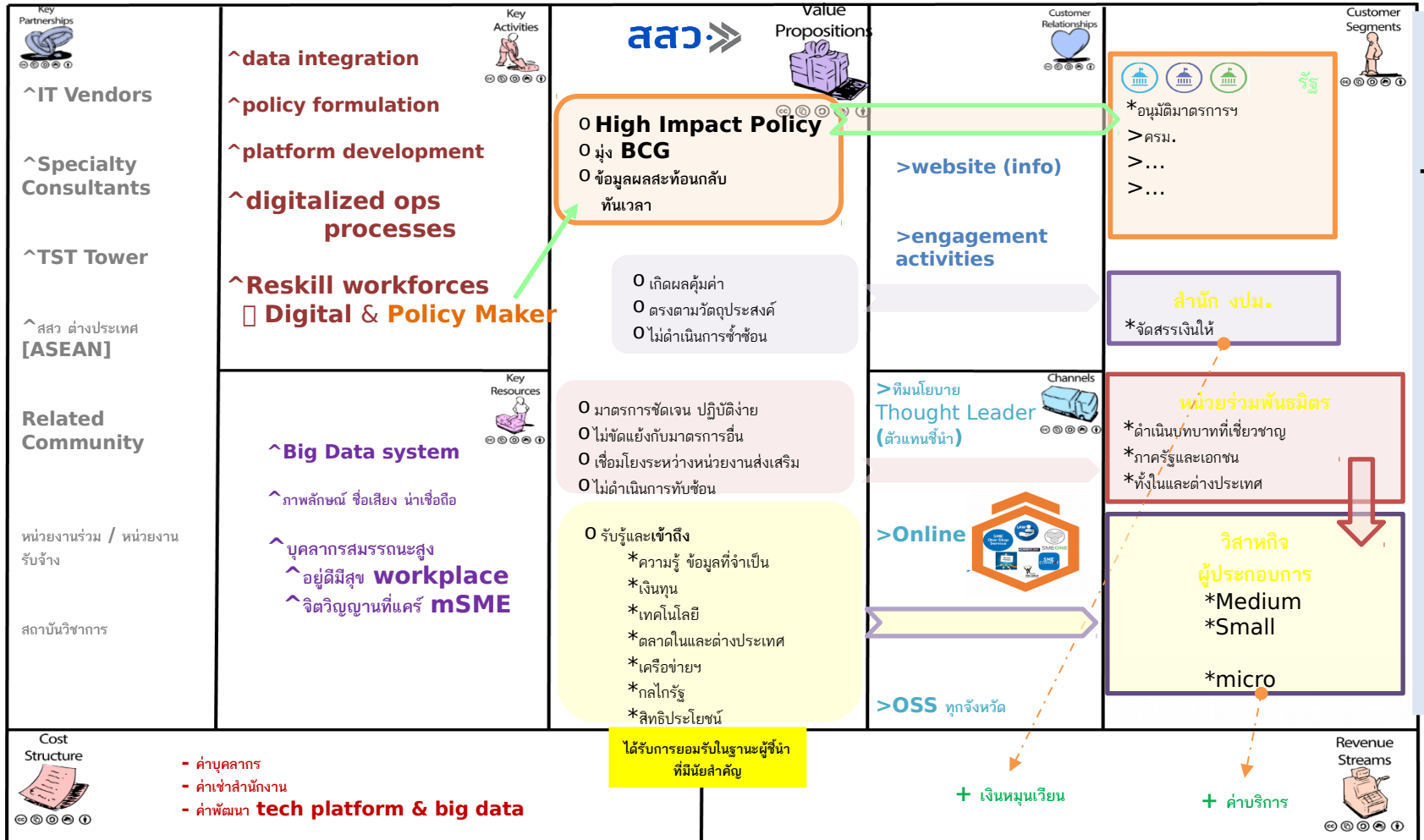
อุปสรรค

1. ความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างผู้บริหาร
ทางการเมือง
2. กฎหมาย / ระเบียบที่มีผลกระทบต่อการทำงาน
ธุรกิจ เช่น PDPA

บทที่ 3 : แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

1) จัดทำ Business Model Canvas เป็นการวางแผนกำหนดทิศทาง การดำเนินภารกิจของ สสว. เพื่อเปิดโอกาสให้องค์กรเติบโตมากขึ้น สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีระบบ และผู้บริหาร/พนักงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

* Business Model Canvas of (ตามแผนยุทธศาสตร์ สสว. 2566-2570)



* นำเสนอพร้อมแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร และ พัฒนาทรัพยากรบุคคลปี 2566-2570 ในการประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 10/2564 วันที่ 8 ตุลาคม 2564

2) แผนปฏิบัติการของ สสว. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนปฏิบัติการของ สสว. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

ผ่านความเห็นชอบจาก กกก.บริหาร สสว.
ในคราวการประชุมครั้งที่ 10/2564
เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2564



แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
(ปี 2561-2580)

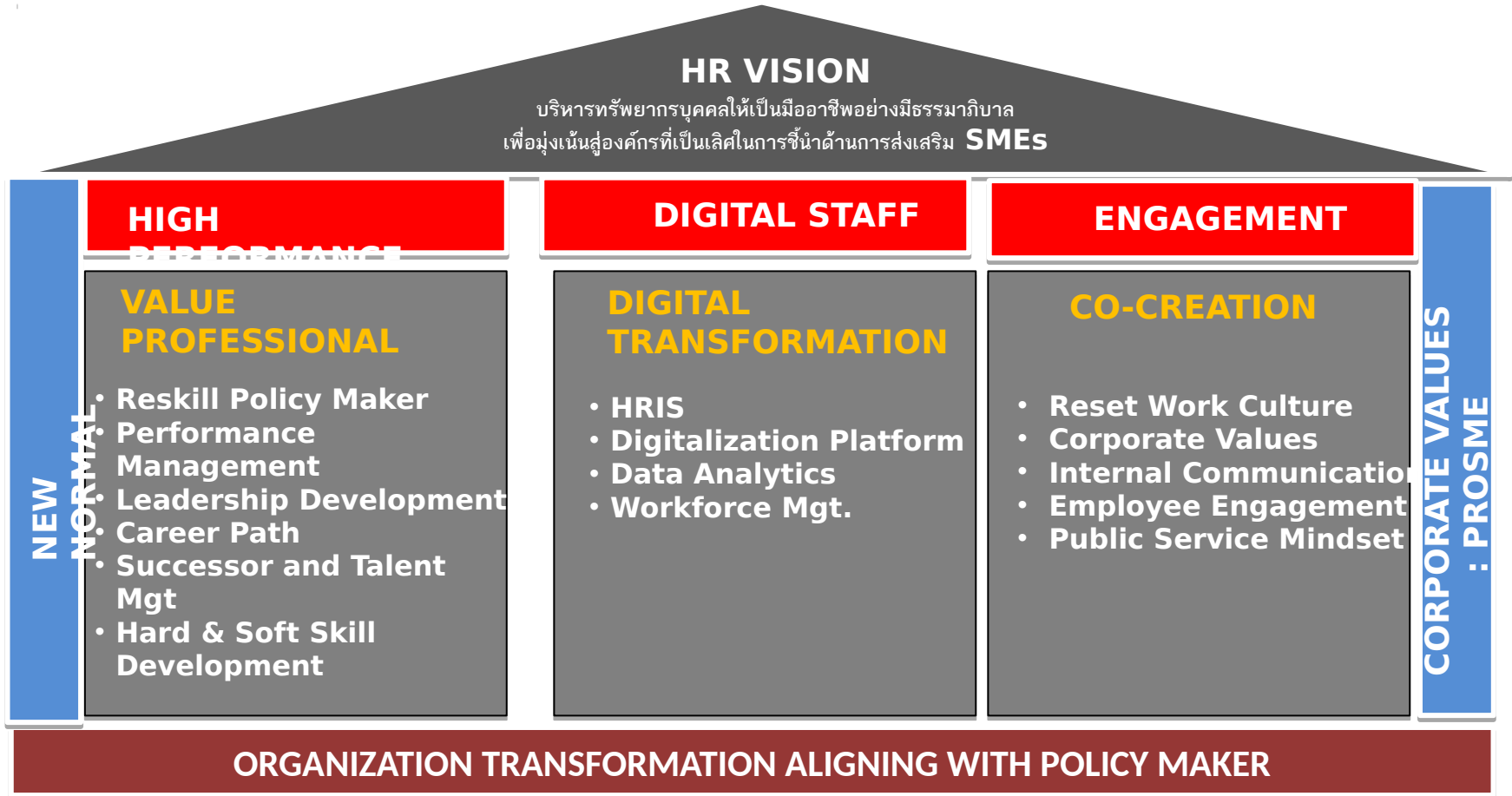
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติผู้ประกอบการและ
วิชาชีพกลางและขนาดย่อมยุคใหม่
>> ตัวชี้วัด : GDP SME
ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
(พ.ศ. 2566-2570)
ด้านที่ 2 สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค
(High Opportunity Society)

สสว. แผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ฉบับที่ 5 >> ตัวชี้วัด : GDP SME สสว. แผนปฏิบัติการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สสว. แผนปฏิบัติการของ สสว. (แผนองค์กร) >> ตัวชี้วัด : มาตรการ HIP /คุณภาพของ Data / จำนวน MSME เข้าสู่ระบบและบริการภาครัฐ / มูลค่าทางเศรษฐกิจ
Vision : “เป็นผู้ชี้นำในการขับเคลื่อนและเพิ่มศักยภาพ MSME สู่มั่นคงอย่างยั่งยืน”
Mission : บูรณาการและผลักดันการส่งเสริม MSME ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ MSME สามารถเติบโตและแข่งขันได้ในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นผู้ชี้นำและขับเคลื่อนนโยบายด้าน MSME	ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาและบริหารจัดการข้อมูล MSME	ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเครื่องมือ กลไก ในการส่งเสริม MSME	ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพองค์กร
เป้าประสงค์ : เป็นหน่วยงานบูรณาการขับเคลื่อนมาตรการที่มีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและได้รับการยอมรับในฐานะผู้ชี้นำในการส่งเสริม MSME	เป้าประสงค์ : มีข้อมูล MSME ที่น่าเชื่อถือ ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัยและองค์ความรู้ ที่เป็นประโยชน์	เป้าประสงค์ : สร้างระบบนิเวศที่สนับสนุนการทำธุรกิจของผู้ประกอบการและใช้ดิจิทัล	เป้าประสงค์ : พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและสามารถสนับสนุนการค้ามีงานและทิศทางขององค์กร ด้วย Digital
Thought Leader	Data Intelligence	Ecosystem Integrator	Digital Organization
1.1 กำหนดนโยบายส่งเสริม MSME ที่มีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ 1.2 พัฒนาระบบการส่งเสริม MSME (System Integrator) 1.3 ปฏิรูประบบประเมินผลการพัฒนา SME	2.1 พัฒนารฐานข้อมูล MSME Big Data 2.2 พัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูล/ Analytic เพื่อเตือนภัยให้ MSME 2.3 ยกระดับองค์ความรู้ในการประกอบธุรกิจที่หลากหลาย	3.1 พัฒนากลไกการให้บริการ MSME 3.2 ผลักดันการส่งเสริม MSME ให้เข้าสู่ระบบ Formulation 3.3 พัฒนาและยกระดับผู้ประกอบการเป็นต้นแบบ (Idol)	4.1 พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง 4.2 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง (Smart People) 4.3 ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ให้ทันสมัยสถานการณ์ 4.4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล 4.5 สร้างภาพลักษณ์องค์กรในการเป็น Policy Maker
ระบบการให้บริการ E-Service เพื่อ MSME / กฎหมายที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการทำธุรกิจ			E-Service กฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน

3) PEOPLE FRAMEWORK



4) เป้าหมายการบริหารและพัฒนาบุคลากร

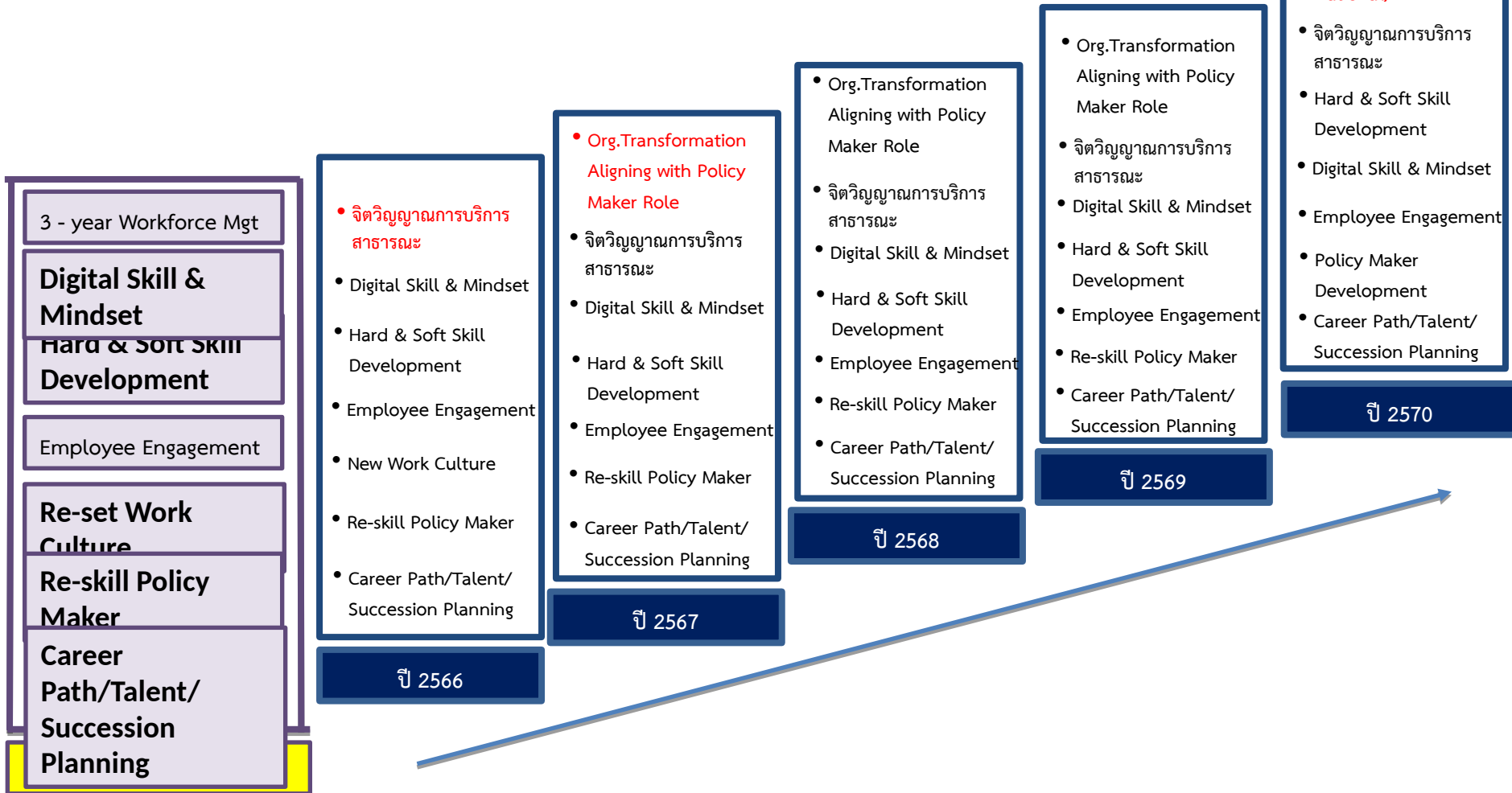


1. พัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน สสว . ให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญตามภารกิจของ สสว. โดยมีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนเป็น Digital Organization
2. เพื่อการบริหารบุคลากรที่มีผู้มีความรู้ (Talent) และเตรียมความพร้อมสำหรับ ผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Successor) เพื่อสร้างผลงานและความสำเร็จให้แก่องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง
3. ปรับบทบาท ทักษะบริหารงาน เพิ่มขีดความสามารถของพนักงานกลุ่ม Policy Maker ให้เป็นที่น่าเชื่อถือ ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน
4. เพิ่มการตระหนักรู้และจิตวิญญาณการบริการสาธารณะ โดยยึดถือ ความเสมอภาค ความต่อเนื่อง มีระบบแนวคิดที่ดี มีจิตวิญญาณที่จะช่วยบริการสาธารณะ โดยสังคมไม่ต้องเรียกร้อง

5) ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2566-2570 กับ แผนปฏิบัติการของ สสว. ปี 2566-2570



6) กิจกรรมเชิงกลยุทธ์/โครงการที่สำคัญในเวลา 5 ปีข้างหน้า (ปี 2566 - 2570)



● โครงการใหม่



โครงการต่อ

บทที่ 4 : แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

บทที่ 4 : แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ลำดับ	กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/แผนงาน	เป้าหมายกิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร (พ.ศ. 2566-2570)
					2566	2567	2568	2569	2570	
1	กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนางองค์กรให้มีสมรรถนะสูง คล่องแคล่ว และทันต่อเหตุการณ์	ปรับโครงสร้างองค์กร ที่ส่งเสริมการทำงานบทบาท Policy Maker เป็นหลัก	ขยับแนวฝ่ายให้เกิดการประสานส่งต่อ งาน+ความรู้+ข้อมูล อย่างเป็นรูปธรรม จัดทัพ หน้า กลาง หลัง ของ Policy Maker	โครงสร้างองค์กรใหม่ ได้รับการอนุมัติ		นำเสนอโครงสร้างองค์กรใหม่และได้รับการอนุมัติจากบอร์ด	ร้อยละความสำเร็จ Implement โครงสร้างองค์กรใหม่ 80%	ร้อยละความสำเร็จ Implement โครงสร้างองค์กรใหม่ 85%		ยุทธศาสตร์ 4 : ยก ระดับศักยภาพ องค์กร (Digital Organization)
2	กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนางองค์กรให้มีสมรรถนะสูง คล่องแคล่ว และทันต่อเหตุการณ์	บริหารอัตรากำลังและจัดทำกรอบอัตรากำลัง	การวิเคราะห์ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของอัตรากำลังที่มีอยู่ ตามภารกิจของ สสว.	มีกรอบอัตรากำลัง ระยะสั้นและระยะยาว	กรอบอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว	กรอบอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว	กรอบอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว	กรอบอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว	ยุทธศาสตร์ 4 : ยก ระดับศักยภาพ องค์กร (Digital Organization)	
3	กลยุทธ์ที่ 2 : เพิ่มทักษะ Hard & Soft Skill สำหรับนโยบายที่สำคัญ และ ด้านดิจิทัล	โครงการพัฒนา บุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent)	พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) เพื่อสร้างผลงานและความสำเร็จให้แก่องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง	จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ที่ได้รับการพัฒนา แต่ละปี (คน)	10	10	10	10	10	ยุทธศาสตร์ 4 : ยก ระดับศักยภาพ องค์กร (Digital Organization)
4	กลยุทธ์ที่ 2 : เพิ่มทักษะ Hard & Soft Skill สำหรับนโยบายที่สำคัญ และ ด้านดิจิทัล	การหมุนเวียนบุคลากรศักยภาพสูงต่างภาคขององค์กรและอาเซียน	พัฒนาบุคลากรให้มีระดับเทียบเท่าสากล	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมโปรแกรม	10	10	10	10	10	ยุทธศาสตร์ 4 : ยก ระดับศักยภาพ องค์กร (Digital Organization)
5	กลยุทธ์ที่ 2 : เพิ่มทักษะ Hard & Soft Skill สำหรับนโยบายที่สำคัญ และ ด้านดิจิทัล	โครงการพัฒนา ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	พัฒนาบุคลากรที่เป็น ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อเตรียมความพร้อมในการทดแทนผู้บริหาร	จำนวนบุคลากรที่เป็น ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่ได้รับการพัฒนา แต่ละปี (คน)	5	5	5	5	5	ยุทธศาสตร์ 4 : ยก ระดับศักยภาพ องค์กร (Digital Organization)
6	กลยุทธ์ที่ 2 : เพิ่มทักษะ Hard & Soft Skill สำหรับนโยบายที่สำคัญ และ ด้านดิจิทัล	จำนวนพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม Hard & Soft Skill สำหรับงานภารกิจ และ ด้านดิจิทัล	การฝึกอบรมทักษะที่ทักษะสำหรับงานภารกิจ และ ด้านดิจิทัล	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม (คน)	190	210	190	220	244	ยุทธศาสตร์ 4 : ยก ระดับศักยภาพ องค์กร (Digital Organization)

บทที่ 4 : แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ลำดับ	กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/แผนงาน	เป้าหมายกิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร (พ.ศ. 2566-2570)
					2566	2567	2568	2569	2570	
7	กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนา Mindset การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	จัดกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรตามค่านิยม PROSME	เสริมสร้างบุคลากรให้ตระหนักในค่านิยม PROSME	ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผน	ความสำเร็จตามแผน ร้อยละ 75	ความสำเร็จตามแผน ร้อยละ 80	ความสำเร็จตามแผน ร้อยละ 85	ความสำเร็จตามแผน ร้อยละ 90	ความสำเร็จตามแผน ร้อยละ 95	ยุทธศาสตร์ 4 : ยก ระดับศักยภาพ องค์กร (Digital Organization)
8	กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนา Mindset การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน และ ความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) ตามแผนที่กำหนด	สร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)	ผลการสำรวจความผูกพัน และ ความพึงพอใจของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ)	เพิ่มขึ้น 2.5% จากผลการสำรวจปีที่ผ่าน มา	เพิ่มขึ้น 2.5% จากผลการสำรวจปีที่ผ่านมา	เพิ่มขึ้น 3% จากผลการสำรวจปีที่ผ่าน มา	เพิ่มขึ้น 3% จากผลการสำรวจปีที่ผ่าน มา	เพิ่มขึ้น 3.5% จากผลการสำรวจปีที่ผ่าน มา	ยุทธศาสตร์ 4 : ยก ระดับศักยภาพ องค์กร (Digital Organization)
9	กลยุทธ์ที่ 4 : Re-skill บุคลากรที่เป็น Policy Maker	ปรับบทบาท ทักษะบริหารงาน เพิ่มขีดความสามารถของ พนักงานกลุ่ม Policy Maker	พนักงานกลุ่ม Policy Maker มีทักษะเพียงพอ เป็นที่นำเชื่อถือ ช่วยในการขับเคลื่อนทิศทาง องค์กรไปในทิศทางเดียวกัน	จำนวนกลไกรัฐ (Mechanism) ที่ขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริม SME และนำไปใช้ได้จริง	2	2	3	4		ยุทธศาสตร์ 4 : ยก ระดับศักยภาพ องค์กร (Digital Organization)
10	กลยุทธ์ที่ 5 : สร้างแรงจูงใจในการเติบโตตามเส้นทางสายอาชีพ	โครงการความก้าวหน้าเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร สสว. ทั้งแนวตั้ง และแนวนราบ	สร้างแรงจูงใจในการเติบโตเส้นทางสายอาชีพ	ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผน	ความสำเร็จตามแผน ร้อยละ 75	ความสำเร็จตามแผน ร้อยละ 80	ความสำเร็จตามแผน ร้อยละ 85	ความสำเร็จตามแผน ร้อยละ 90	ความสำเร็จตามแผน ร้อยละ 95	ยุทธศาสตร์ 4 : ยก ระดับศักยภาพ องค์กร (Digital Organization)
11	กลยุทธ์ที่ 6 : สร้างการตระหนักและจิตวิญญาณการบริการสาธารณะ	สร้างการตระหนักและจิตวิญญาณการบริการสาธารณะ	เพิ่มการตระหนักรู้และจิตวิญญาณการบริการสาธารณะ โดยยึดถือ ความเสมอภาค ความต่อเนื่อง มีระบบแนวคิดที่ดี มีจิตวิญญาณที่จะช่วยบริการสาธารณะ โดยสังคมไม่ต้องเรียกร้อง	จำนวนบุคลากร สสว. ที่เข้าร่วมกิจกรรมบริการสาธารณะ (Volunteer)	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ยุทธศาสตร์ 4 : ยก ระดับศักยภาพ องค์กร (Digital Organization)