



สำนักงานนายกรัฐมนตรี

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน)

และ

แผนปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล สพร. (HR Action Plan)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล สพร.(HR Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล นั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของ สพร. ซึ่งคณะกรรมการบริหาร สพร. มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2567 และถ่ายทอดลงมาเป็นแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งคณะกรรมการบริหาร สพร. มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 8/2568 เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2568

จากการศึกษาแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน) และ ตัวชี้วัดความสำเร็จของการขับเคลื่อน ปี 2568-2570 ที่ได้รับการอนุมัติ จากคณะกรรมการ สพร. ในการประชุม ครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2567 ได้กำหนดกลยุทธ์การขับเคลื่อนภายใต้ ยุทธศาสตร์ที่ 5 นำ สพร. สู่อัจฉริยะดิจิทัล 5 ข้อดังนี้

- (1) ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และคล่องตัว
- (2) พัฒนานวัตกรรมการทำงานเพื่อลดต้นทุน เป็นต้นแบบให้ภาครัฐ
- (3) เน้นการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อประโยชน์ของประเทศ
- (4) ขับเคลื่อนการทำงานด้วยข้อมูล (Data Driven)
- (5) ยกระดับให้เป็น SMART Office โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้

วิสัยทัศน์ : aws. เป็นเอกิ สนับสนุน เชื่อมโยงการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล (Enabling Agile Government)						
เป้าหมาย	มุ่งเพิ่มการบรรลุผลและสิ่งอื่นของงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปี		ความพร้อมขององค์กรบริการด้านดิจิทัลภาครัฐ ร้อยละ 85	ผลการประเมินความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล (DG Readiness Survey) ของ aws. อยู่ในระดับที่ 4 กุดดี		
ยุทธศาสตร์	ขับเคลื่อนให้เกิดบริการดิจิทัลเพื่อประสิทธิภาพการให้บริการ	สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงและเปิดเผยข้อมูลภาครัฐเพื่อต่อยอดนวัตกรรมบริการ	ปรับเปลี่ยนการบริหารงานภาครัฐให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล	ยกระดับกำลังคนดิจิทัล	นำ aws. สู่อัจฉริยะดิจิทัล	
กลยุทธ์การขับเคลื่อน	<ul style="list-style-type: none"> ร่วมดำเนินงานกับภาคส่วน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและประชาชน พัฒนา One stop service ให้ผู้ใช้บริการที่ประชาชนและหน่วยงานภาครัฐ ขยายขอบเขตบริการที่มั่นคงและยั่งยืน ยกระดับระบบงานมาให้เป็นดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ 	<ul style="list-style-type: none"> ผลักดันให้เกิดระบบกับกลไกภาครัฐ สร้างนวัตกรรมจากข้อมูลเปิดที่เชื่อมโยงความเชื่อมโยงของภาคส่วน เชื่อมโยงระบบเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนาประเทศไทย 	<ul style="list-style-type: none"> ยกระดับการดำเนินงานด้านดิจิทัลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงและเปิดเผยข้อมูลภาครัฐเพื่อต่อยอดนวัตกรรมบริการ 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ DG Learning Portal (DGLP) ซึ่งจะ: สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อลดต้นทุน เป็นต้นแบบให้ภาครัฐ มีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของประชาชน ยกระดับขีดความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรภาครัฐสู่ระดับ ยกระดับเป็น SMART Office โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ 	<ul style="list-style-type: none"> ยกระดับระบบงานมาให้เป็นดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ DG Learning Portal (DGLP) ซึ่งจะ: สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อลดต้นทุน เป็นต้นแบบให้ภาครัฐ มีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของประชาชน ยกระดับขีดความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรภาครัฐสู่ระดับ ยกระดับเป็น SMART Office โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ 	
การขับเคลื่อนที่สำคัญ	Super App <ul style="list-style-type: none"> Single Sign-on Unified Queue Emergency Alert Gov Portal <ul style="list-style-type: none"> Specific Services Agents Based Common Platform <ul style="list-style-type: none"> Digital ID Payment Platform Facial Recognition System Single Protocol Accessibility Common Service <ul style="list-style-type: none"> Agents Based WorkID Sanban Common Web Platform 	Government Digital Exchange (GDX) <ul style="list-style-type: none"> Open Data Innovation Generative AI Smart Search 	Hard Infrastructure <ul style="list-style-type: none"> Cloud Platform (DGA Cloud, GIN, National) Soft Infrastructure (DG Development Plan, DG Standard, Web Standard) Cyber Security (DGA Service Catalog, Government CERT, 3rd Party, CII, Government CERT, 3rd Party, Non-CII) 	TDGA <ul style="list-style-type: none"> แพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้ด้านรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Learning Platform) หลักสูตรเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล อบรมบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล 	HRM IT : Information Technology HRM HR : Human Resources	
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปริมาณการใช้ประโยชน์จากบริการดิจิทัลเพิ่มขึ้น	ปริมาณการเชื่อมโยง/การเปิดเผยข้อมูล	ร้อยละของผู้ใช้บริการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลจากสถาน TDGA ที่ผ่านหรือพัฒนาความรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนด		ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน	
ผลผลิต OUTPUT	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนบริการดิจิทัลที่สามารถให้บริการผ่าน Super App จำนวนบริการที่ใช้หรือเข้าถึงกลางในการสนับสนุนการทำงานมาในวงกว้างภาครัฐ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของระบบโดย SLA ในด้านที่กำหนด 	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนข้อมูลเชื่อมโยงที่เข้าถึงระบบของหน่วยงาน (เฉพาะข้อมูลความเชื่อมโยงของประชาชน) จำนวนข้อมูลที่ถูกเปิดเผยตามเงื่อนไข หรือเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานอื่นในวงกว้าง จำนวนผู้ใช้งานที่ทราบและเข้าถึงบริการพัฒนาประเทศไทย 	<ol style="list-style-type: none"> มีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่มั่นคงอย่างชัดเจน (Cloud S.A. ในจังหวัดที่เสนอ) มีมาตรฐาน/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การสนับสนุนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล 		<ol style="list-style-type: none"> จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลจากสถาน TDGA มีหลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการพัฒนาภาครัฐ 	<ol style="list-style-type: none"> People (Competency, Engagement) Process (จากตัวต่อ) Technology (ระบบ/เครื่องมือสนับสนุนการดำเนินงาน)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 นำ สพร. สู่อัจฉริยะ

กลยุทธ์ขับเคลื่อน

- 1 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และคล่องตัว
- 2 พัฒนาศักยภาพการทำงานเพื่อลดต้นทุน เป็นต้นแบบให้ภาครัฐ
- 3 เน้นการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อประโยชน์ของประเทศ
- 4 ขับเคลื่อนการทำงานด้วยข้อมูล (Data Driven)
- 5 ยกระดับให้เป็น SMART Office โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้



อนึ่ง การที่สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) จะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ได้นั้น “บุคลากร” ที่มีคุณภาพ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อน สพร. ผ่าน **ค่านิยมหลักขององค์กร CHANGE** และ **OUR Personality “SMART CONNECTOR”** ซึ่งเป็นทิศทางการทำงาน โดยบุคลากรภายใน สพร. ต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้



- Co-Creation** ร่วมมือกับเครือข่าย สร้างสรรค์สิ่งใหม่สู่รัฐบาลดิจิทัล สร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลด้วยการทำงานแบบบูรณาการร่วมกัน กับเครือข่ายโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุด
- High Performance** สร้างผลงานคุณภาพ มุ่งสร้างผลงานคุณภาพ และผลลัพธ์เชิงประจักษ์ คิด และพัฒนาต่อยอดอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ด้วยแรงกายแรงใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- Agility** ปรับตัวให้เร็ว คล่องตัวสูง ว่องไวต่อการเปลี่ยนแปลง เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง แสวงหาวิธีการ กล้าลองทำสิ่งใหม่ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- Nation First** ประโยชน์ของประเทศสำคัญที่สุด เห็นแก่ส่วนรวม ยึดประโยชน์เป็นสำคัญ

Good Governance โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต

Entrepreneurship มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดเป็นกล้าคิด กล้าตัดสินใจ พัฒนา
ต่อยอดสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

Our personality: Smart Connector หรือ ผู้ประสานเชื่อมโยงทุกภาคส่วนที่ทำงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อมุ่งเป้าให้
รัฐบาลดิจิทัลเป็นจริง

OUR PERSONALITY

บทบาทของเราจึงสอดคล้อง
กับเป้าหมายหลัก นั่นคือการเป็น..

**SMART
CONNECTOR**

ผู้ประสานเชื่อมโยงทุกภาคส่วน
ที่ทำงานอย่างสร้างสรรค์
เพื่อมุ่งเป้าให้รัฐบาลดิจิทัลเป็นจริง

- CREATIVE
- COLLABORATIVE
- LOOK YOUNG
- LOOK MODERN

ทำงานอย่างสร้างสรรค์
หรือร่วมมือกับทุกคน
บุคลิกดูหนุ่ม สาวเสมอ
บุคลิกใจเมตตา ทันสมัย เราถึงง่าย

ดังนั้น แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน) จึงมุ่งการ **จัดทัพ สร้าง
แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้** ให้สอดคล้องกับโจทย์ของ สพร. ในอนาคต และได้กำหนด
วิสัยทัศน์ กลยุทธ์หลัก ตัวชี้วัด สำหรับปี 2568-2570 ดังนี้

วิสัยทัศน์ (HR Vision)

วิสัยทัศน์: “ยกระดับบุคลากร สพร. ให้พร้อมขับเคลื่อนภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัลอย่างยั่งยืน”
(Leveraging DGA Staff’s Capabilities for Sustainable Digital Government
Transformation)

กลยุทธ์บุคคล สพร. (DGA HR Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 Smart Workplace: สพร. เป็นองค์กรมหาชนที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Work Life)

บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งเสริมให้เกิดความคล่องตัวและสร้างความสุข มีการแลกเปลี่ยน และเข้าถึงข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญในเรื่ององค์รวมของความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) สุขภาพจิตดี (Mental Health) รวมทั้งต่อบริบทการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Work Life) สร้างแรงจูงใจให้คนภายในองค์กรและดึงดูดบุคลากรจากภายนอกองค์กร

กลยุทธ์ที่ 2 Smart Leaders: ผู้นำของ สพร. มีความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน และสร้าง สพร. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

เตรียมความพร้อมของบุคลากรรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพพร้อมเป็นผู้นำ ส่งเสริมบุคลากรให้เติบโต ให้มีผู้นำรุ่นใหม่พร้อมปฏิบัติงานในตำแหน่งสำคัญ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง การเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลให้บุคลากร ระดับบริหารและระดับเจ้าหน้าที่ การปรับ Mindset ต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อการเรียนรู้ก้าวกระโดด และการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น สพร. ต้องปรับตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

กลยุทธ์ที่ 3 Smart Workforce: บุคลากรของ สพร. ปรับตัวทันต่อการดำเนินงานตามภารกิจ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรสามารถหมุนเวียนตำแหน่งงานได้อย่างคล่องตัวและยืดหยุ่นสอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Learning Organization และมีความเติบโตก้าวหน้าตามความสามารถของแต่ละบุคคล นโยบายการบริหารงานบุคคล และการบริหารจัดการอัตรากำลังที่เพียงพอ สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและต้นทุนทางบุคลากร

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สพร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) (ฉบับทบทวน)

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สพร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) (ฉบับทบทวน)	
Smart Workplace : สพร. เป็นองค์กรมหาชนที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Work Life)	
เป้าประสงค์ : สร้างสภาพแวดล้อมที่มีเทคโนโลยีพร้อมใช้พร้อมต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล สร้างแรงจูงใจให้คนภายในองค์กรและดึงดูดบุคลากรจากภายนอกองค์กร	
1	ปรับภาพลักษณ์องค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีอยู่และดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้าร่วมงานกับ สพร.
2	สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อใช้ขับเคลื่อนให้ สพร. เป็นองค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเป็น Smart Connector
3	สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อรวบรวมความรู้ และความเชี่ยวชาญของสพร. อย่างเป็นระบบรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
Smart Leaders : ผู้นำของ สพร. มีความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน และสร้าง สพร. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	
เป้าประสงค์ : เพิ่มทักษะด้านดิจิทัลให้บุคลากร ระดับบริหารและระดับเจ้าหน้าที่ <u>ปรับมุมมอง (Mindset) การพัฒนาตนเองในการทำงานให้เติบโตแบบก้าวกระโดด</u>	
4	เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Capabilities)
5	เพิ่มทักษะบุคลากรในฝ่ายงานหลัก เรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต (IT Competency) ปรับ Mindset การพัฒนาตนเอง
Smart Workforce : บุคลากรของ สพร. ปรับตัวทันต่อการดำเนินงานตามภารกิจ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	
เป้าประสงค์ : นโยบายการบริหารงานบุคคล และ <u>การบริหารจัดการอัตรากำลังที่เพียงพอ</u> สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและต้นทุนทางบุคลากร	
6	ปรับโครงสร้างองค์กร ขยายอัตรากำลัง และกฎระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม
7	เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่ สำหรับตลาดแรงงานในอนาคต (Flexible Working System)

Roadmap แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สพร. ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2568-2570)

7 กลยุทธ์หลักด้านบุคคล (People Strategic Focus)	แผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ			
	2568	2569	2570	
Smart Workplace : สพร. เป็นองค์กรมหาชนที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Work Life)				
1	ปรับภาพลักษณ์องค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีอยู่และดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้าร่วมงานกับ สพร.	อัตราการทดแทนตำแหน่งว่าง (80%)	อัตราการทดแทนตำแหน่งว่าง (80%)	อัตราการทดแทนตำแหน่งว่าง (80%)
2	สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อใช้ขับเคลื่อนให้ สพร. เป็นองค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเป็น Smart Connector	ระดับคะแนนความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กร (เพิ่มขึ้น 2% จากปีที่ผ่านมา)	ระดับคะแนนความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กร (เพิ่มขึ้น 2% จากปีที่ผ่านมา)	ระดับคะแนนความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กร (เพิ่มขึ้น 2% จากปีที่ผ่านมา)
3	สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อรวบรวมความรู้ และความเชี่ยวชาญของสพร. อย่างเป็นระบบรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	ถ่ายทอดบทเรียนองค์ความรู้ของโครงการ Flagship ปี 2567 (1 โครงการ)	ถ่ายทอดบทเรียนองค์ความรู้ของโครงการ Flagship ปี 2568 (1 โครงการ)	ถ่ายทอดบทเรียนองค์ความรู้ของโครงการ Flagship ปี 2569 (1 โครงการ)
Smart Leaders : ผู้นำของ สพร. มีความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน และสร้าง สพร. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)				
4	เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Capabilities)	จำนวนเจ้าหน้าที่ ระดับหัวหน้างานขึ้นไป เข้าร่วมอบรม 70% และสามารถถ่ายทอดได้	จำนวนเจ้าหน้าที่ ระดับหัวหน้างานขึ้นไป เข้าร่วมอบรม 80% และสามารถถ่ายทอดได้	จำนวนเจ้าหน้าที่ ระดับหัวหน้างานขึ้นไป เข้าร่วมอบรม 100% และสามารถถ่ายทอดได้
5	เพิ่มทักษะบุคลากรในฝ่ายงานหลัก เรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต (IT Competency) ปรับ Mindset การพัฒนาตนเอง	จำนวนเจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานหลักที่รับการอบรมเรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต (70%) และสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) 1 เรื่อง	จำนวนเจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานหลักที่รับการอบรมเรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต (80%) และสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) 2 เรื่อง	จำนวนเจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานหลักที่รับการอบรมเรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต (100%) และสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) 3 เรื่อง
Smart Workforce : บุคลากรของ สพร. ปรับตัวทันต่อการดำเนินงานตามภารกิจ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ				
6	ปรับโครงสร้างองค์กร ขยายอัตรากำลัง และกฎระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม	ปรับโครงสร้างองค์กร สพร. อัตรากำลัง และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	ทบทวนอัตรากำลัง ตามโครงสร้างและยุทธศาสตร์	ทบทวนอัตรากำลัง ตามโครงสร้างและยุทธศาสตร์
7	เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่ สำหรับตลาดแรงงานในอนาคต (Flexible Working System)	รูปแบบการจ้างงานใหม่ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง (ภายในเดือนกันยายน 2568) 1 โครงการ	การนำรูปแบบการจ้างงานใหม่ (ที่ได้รับอนุมัติ) มาใช้จริง (ภายในเดือนกันยายน 2569) 1 โครงการ	

โดยกลยุทธ์กลยุทธ์บุคคล สพร. (DGA HR Strategy) มีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการของ สพร. ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน) ตามภาพที่ 3 แสดงถึงทิศทางและการเชื่อมโยงเป้าหมายต่างๆ ขององค์กรในแต่ละด้าน ให้บุคลากรทุกฝ่ายและทุกคนได้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน ยุทธศาสตร์ด้านบุคคล ไม่เพียงแต่ตอบรับยุทธศาสตร์องค์กรที่ 5 นำ สพร. สู่องค์กรดิจิทัลเท่านั้น แต่เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนให้ยุทธศาสตร์ สพร. ตัวที่ 1-4 ประสบความสำเร็จ



แผนปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล สพร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ดำเนินการตามเป้าหมาย 3 ปี (พ.ศ. 2568-2570) เพื่อให้การบริหารจัดการหน่วยงาน นำ สพร. สู่อัจฉริยะดิจิทัลเต็มรูปแบบ ได้ตามเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วย 7 กลยุทธ์หลัก มีรายละเอียดกิจกรรม ตัวชี้วัด งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ และแผนการดำเนินงาน แบ่งตามไตรมาส ดังนี้

แผนปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล สพร. (HR Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							ระยะเวลาการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568			
7 กลยุทธ์หลักด้านบริหารงานบุคคล (People Strategic Focus)	กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (Budget)	รับผิดชอบหลัก	Q1	Q2	Q3	Q4	
Smart Workplace : สพร. เป็นองค์กรมหาชนที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Work Life)										
1 ปรับภาพลักษณ์องค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีอยู่และดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้าร่วมงานกับ สพร.	1.1 เพิ่มช่องทางสื่อสาร Social Media เรื่องภาพลักษณ์องค์กร	อัตราการทดแทนตำแหน่งว่าง	80%	300,000	ส่วนการตลาดและการสื่อสาร/HR					
	1.2 ปรับกระบวนการและเพิ่มช่องทางการสรรหาที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว									
2 สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อใช้ขับเคลื่อนให้ สพร. เป็นองค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเป็น Smart Connector	2.1 ทำกิจกรรมส่งเสริมความผูกพัน การชมเชย สร้างความภูมิใจให้กับพนักงาน และบทบาท Smart Connector	ระดับคะแนนความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กร	(เพิ่มขึ้น 2% จากปีที่ผ่านมา)	500,000	คณะผู้บริหาร สพร./HR					
3 สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อรวบรวมความรู้ และความเชี่ยวชาญของสพร. อย่างเป็นระบบรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	3.1 กระบวนการถอดบทเรียนองค์ความรู้ และนำไปใช้ได้จริง	ถ่ายทอดบทเรียนองค์ความรู้ของโครงการ Flagship ปี 2567	1 โครงการ Flagship	500,000	คณะผู้บริหาร สพร./HR					
Smart Leaders : ผู้นำของ สพร. มีความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน และสร้าง สพร. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)										
4 เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Capabilities)	4.1 การพัฒนา สมรรถนะด้านบริหารงานทักษะการเป็นผู้นำยุคใหม่ผู้นำต้นแบบอย่างต่อเนื่องและติดตามผลการพัฒนา	จำนวนเจ้าหน้าที่ ระดับหัวหน้างานขึ้นไปเข้ารับการอบรม และสามารถถ่ายทอดได้	70%	1,000,000	เจ้าหน้าที่ สพร. สายงานบริหาร/HR					
5 เพิ่มทักษะบุคลากรในฝ่ายงานหลัก เรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต (IT Competency) ปรับ Mindset การพัฒนาตนเอง	5.1 ความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ของประเทศ ความรู้ด้านนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรและติดตามผลการพัฒนา	เจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานหลักรับการอบรมเรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต และสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) 1 เรื่อง	70% และสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) 1 เรื่อง	1,000,000	เจ้าหน้าที่ สพร. สายงานหลัก/HR					
Smart Workforce : บุคลากรของ สพร. ปรับตัวทันต่อการดำเนินงานตามภารกิจ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ										
6 การปรับโครงสร้างองค์กร และอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม	6.1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่เป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ	ประกาศโครงสร้างองค์กรใหม่	อนุมัติจากคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง	ไม่มีค่าใช้จ่าย	คณะผู้บริหาร สพร./HR					
	6.2 วิเคราะห์อัตราค่าจ้างและตำแหน่งงานที่จำเป็นในแต่ละหน่วยงานตามโครงสร้างองค์กร	รายงานการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างและยุทธศาสตร์	1 รายงาน							
	6.3 ปรับปรุงระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม	ระเบียบข้อบังคับฯ ที่เกี่ยวข้อง (ฉบับปรับปรุง)	อนุมัติจากคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง							
7 เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่ สำหรับตลาดแรงงานในอนาคต (Flexible Working System)	7.1 ดำเนินการจ้างงานตามระเบียบการบริหารงานบุคคล ตามประเภทของรูปแบบการจ้างในหน่วยงานให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	รูปแบบการจ้างงานใหม่ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง (ภายในเดือนกันยายน 2568)	1 รูปแบบการจ้างงานใหม่	ไม่มีค่าใช้จ่าย	คณะผู้บริหาร สพร./ส่วนกฎหมาย /HR					