

DGA Smart Nation
DIGITAL GOVERNMENT
DEVELOPMENT AGENCY
Smart Life

“ประเทศทันสมัย
ชีวิตคนไทยก็ง่ายขึ้น”

แผนปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล สพร. (HR Action Plan) ประจำปี 2567



คณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ให้ความเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ 10/2566 วันที่ 10 ตุลาคม 2566

หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล สพร.(HR Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล นั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของ สพร. ซึ่งคณะกรรมการบริหาร สพร. มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 7/2565 เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2565 และถ่ายทอดลงมาเป็นแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งคณะกรรมการบริหาร สพร. มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2565 ที่ผ่านมา

โดยที่แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของ สพร. มีเป้าหมายในการดำเนินงานสำคัญคือ 1.สร้างความคุ้มค่าในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการภาครัฐได้ไม่น้อยกว่า 1 เท่า ในแต่ละปี และคิดเป็น 5 เท่าใน 5 ปี และ 2. ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการใช้บริการดิจิทัลภาครัฐ ร้อยละ 85

ซึ่งตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2562 ที่มอบหมายภารกิจให้ สพร. เป็นหน่วยงานกลางของระบบรัฐบาลดิจิทัล ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลมอบหมาย เพื่อทำการขับเคลื่อนและพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในภาพรวม ทั้งนี้ สพร. จึงกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ของ สพร.

“สพร. เป็นกลไก สนับสนุนเชื่อมโยงการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล Enabling Agile Governments”

ยุทธศาสตร์และกลไกการดำเนินงาน สพร. ปี 2566-2570

ยุทธศาสตร์ที่	เรื่อง	กลไกการดำเนินงาน
1	ขับเคลื่อนให้เกิดบริการดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน	<ul style="list-style-type: none">• ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือหน่วยงานในการพัฒนาบริการในรูปแบบ End to End Services โดยการ นำระบบดิจิทัลที่เหมาะสมมาใช้• ร่วมกับหน่วยงานด้านนโยบาย (เช่น สำนักงาน ก.พ.ร.) กำหนดบริการสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดบริการ ดิจิทัล และกำหนดเป็นตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงาน• เพิ่มประสิทธิภาพการบริการสำหรับประชาชน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้าถึงได้ง่าย สะดวก ด้วยการ เชื่อมโยง ส่งต่อและบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่	เรื่อง	กลไกการดำเนินงาน
		<ul style="list-style-type: none"> มุ่งเน้นการทำงานเชิงรุก เพื่อนำพาให้เกิดการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อเพิ่ม สมรรถนะ ชีตความสามารถ หน่วยงานรัฐ
2	ขับเคลื่อนนวัตกรรมดิจิทัลและธรรมาภิบาลข้อมูลเพื่อพัฒนาประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> ผลักดันและกำหนดกลไกหรือมาตรการสนับสนุนให้เกิดการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ เพื่อ ส่งเสริมให้เกิดการใช้ประโยชน์จากข้อมูลสู่การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จัดให้มีนโยบาย มาตรฐานด้านข้อมูล และให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานรัฐเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ วิเคราะห์ กำหนดชุดข้อมูลที่มีความสำคัญและผลกระทบสูงเพื่อให้เกิดการเปิดเผยและใช้ประโยชน์ โดยกำหนดเป้าหมายกลุ่มข้อมูลใน Agenda Base ที่สำคัญ ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเกษตร ด้าน SME งบประมาณภาครัฐ การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น ให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษาหน่วยงาน (Data Management Team) ในการจัดทำ ธรรมาภิบาลข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและแนวทางการดำเนินงาน ที่สามารถผลักดันให้หน่วยงานภาครัฐต่อยอด และใช้เป็นแนวทางในดำเนินการเองได้อย่างยั่งยืน
3	ปรับเปลี่ยนการบริหารงานภาครัฐให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้หน่วยงานรัฐ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน (Transformation) ลดขั้นตอน เลือกลงใช้ เครื่องมือทางดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและการทำงาน (Digitalization) ส่งเสริมให้หน่วยงานรัฐนำเครื่องมือกลางมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานภาครัฐ จัดให้มีมาตรการหรือระบบรักษาความมั่นคงปลอดภัยในการเข้าสู่บริการดิจิทัลของหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้มีความพร้อมใช้ นำเชื่อถือ และสามารถตรวจสอบได้ สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องเพื่อผลักดันให้หน่วยงานที่มีบริการสาธารณะสำคัญนำ แพลตฟอร์มกลางไปใช้ในการบริหารงานและการทำงาน
4	ยกระดับกำลังคนดิจิทัลและพัฒนามาตรฐาน	<ul style="list-style-type: none"> ยกระดับทักษะด้านดิจิทัล ให้กับเจ้าหน้าที่รัฐในทุกภาคส่วน ตามระดับความจำเป็นและความสำคัญ ในการประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่	เรื่อง	กลไกการดำเนินงาน
		<ul style="list-style-type: none"> • จัดให้มีนโยบาย มาตรฐาน และแนวปฏิบัติด้านดิจิทัลพร้อมผลักดันและให้คำปรึกษา เพื่อให้หน่วยงาน รัฐดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน • พัฒนารอบความคิดด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ (Growth Mindset) ให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความ เข้าใจ จนสามารถนำไปพัฒนาและต่อยอดได้ • สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล • สร้างกลไกการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกรอบการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล
5	นำ สพร. สู่องค์กรดิจิทัล	<ul style="list-style-type: none"> • ปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกระบวนการงาน ลดขั้นตอนเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว บริหารทรัพยากรให้คุ้มค่า ทันท่วงทีเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร • เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานรวมถึงสร้าง นวัตกรรมการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อรองรับการทำงานในวิถีชีวิตแบบใหม่ และยกระดับ การให้บริการภายใน (Internal Management) ในลักษณะของ End-to-End Process • สร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยคำนึงถึงคุณภาพ ความถูกต้อง ความมั่นคงปลอดภัย ความเชื่อถือได้ มุ่งเน้นประโยชน์ของชาติเป็นหลัก • มีบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญ และรอบความคิดที่พัฒนาได้ (Growth Mindset) ที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

อนึ่ง การที่สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) จะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ได้นั้น “บุคลากร” ที่มีคุณภาพ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อน สพร. จึงกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการบุคลากร เป็นกลยุทธ์หลักตามยุทธศาสตร์ที่ 5 “นำ สพร. สู่องค์กรดิจิทัล” ภารกิจที่มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาบุคลากร และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ให้สพร. ขับเคลื่อนการดำเนินงาน และการให้บริการประชาชน ผ่านค่านิยมหลักขององค์กร CHANGE ซึ่งเป็นทิศทางการดำเนินงาน โดยบุคลากรภายใน สพร. ต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ประกอบด้วย

ค่านิยมองค์กร



Co-Creation	ร่วมมือกับเครือข่าย สร้างสรรค์สิ่งใหม่สู่รัฐบาลดิจิทัล สร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลด้วยการทำงานแบบบูรณาการ ร่วมกัน กับเครือข่ายโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุด
High Performance	สร้างผลงานคุณภาพ มุ่งสร้างผลงานคุณภาพ และผลลัพธ์เชิง ประจักษ์ คิด และพัฒนาต่อยอดอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ด้วยแรงกายแรงใจอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
Agility	ปรับตัวให้เร็ว คล่องตัวสูง ว่องไวต่อการเปลี่ยนแปลง เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง แสวงหาวิธีการ กล้าลองทำสิ่งใหม่ และพัฒนาดตนเองอยู่เสมอ
Nation First	ประโยชน์ของประเทศสำคัญที่สุด เห็นแก่ส่วนรวม ยึดประโยชน์เป็นสำคัญ
Good Governance	โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต
Entrepreneurship	มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดเป็นกล้าคิด กล้าตัดสินใจ พัฒนา ต่อยอดสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

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

<u>เป้าหมาย</u>	สพร.เป็นองค์กรดิจิทัลที่มีสมรรถนะสูง (Digital Capability)
<u>แผนงานที่ 8</u>	แผนงานการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการองค์กรด้านดิจิทัล (DGA High Performance Organization)
<u>โครงการที่ 22</u>	โครงการการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการองค์กรด้านดิจิทัล (High Performance Organization)

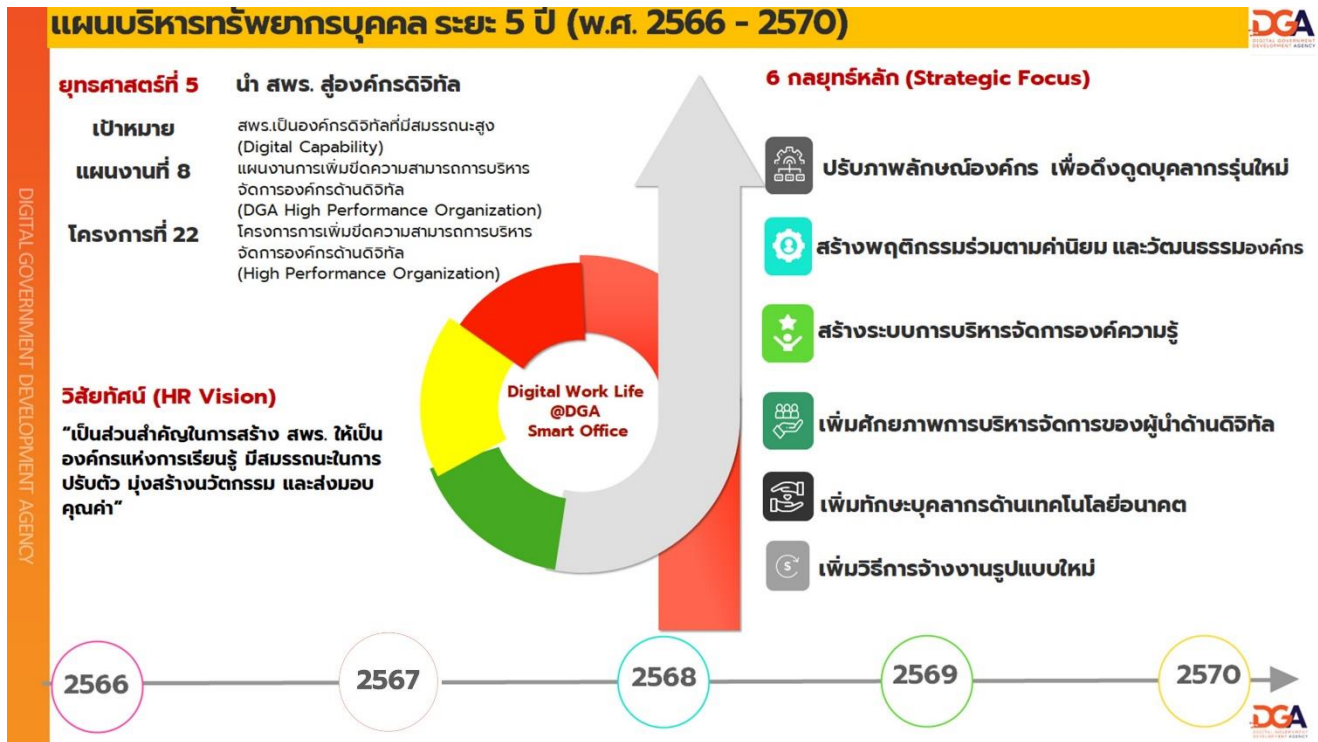
กลยุทธ์หลัก (Strategic Focus) 3 ด้าน ได้แก่



ภาพยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร และกลยุทธ์บุคคล สพร. (DGA HR Strategy)

- 1 สพร. เป็นองค์กรมหาชนที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Work Life)
- 2 บุคลากรของ สพร. มีความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน
- 3 บุคลากรของ สพร. ปรับตัวทันต่อการดำเนินงานตามภารกิจ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

แผนปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ประจำปี 2567 นั้น ดำเนินการตามเป้าหมาย 5 ปี เพื่อให้การบริหารจัดการหน่วยงาน ให้เป็นองค์กรดิจิทัลที่มีสมรรถนะสูง ได้ตามเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วย 6 กลยุทธ์หลัก ดังนี้



หมายเหตุ แผนนี้ผ่านความเห็นชอบมาแล้วในที่ประชุมคณะกรรมการ สพร. ครั้งที่ 8/2565 วันที่ 17 สิงหาคม 2565

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

6 กลยุทธ์หลัก (People Strategic Focus)

บุคลากร (People) กระบวนการ (Process) เทคโนโลยี (Technology)

1. ปรับภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่

ผลลัพธ์ % อัตราการทดแทนตำแหน่งว่าง $\geq 80\%$

สิ่งที่ดำเนินการ ปี 2567

- Task 02: สื่อสารบทบาทหน้าที่ และวิสัยทัศน์ของ DGA อย่างต่อเนื่อง
- Task 03: แผนสร้างการรับรู้ต่อแบรนด์ โดยเน้นความรู้ ด้านผลิตภัณฑ์ และบริการของ DGA ให้เจ้าหน้าที่ได้ทำกิจกรรมพัฒนาให้เป็น Influencer
- Task 04: ทำคอนเทนต์ภาพเวดล้อมการทำงานแบบยืดหยุ่น สวัสดิการ และผลประโยชน์ ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดีย FB , Line OA : DGA Thailand
- Task 05: จัด roadshow ไปตามสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ ให้เป็นที่รู้จักของคณาจารย์
- Task 06: ทำโปรแกรม Young Talent Internship ต่อเนื่อง

2. สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (CHANGE Culture)

ผลลัพธ์ % ความผูกพันขององค์กร $\geq 44\%$

สิ่งที่ดำเนินการ ปี 2567

- Task 02: ทำกิจกรรมตามแผนยกระดับความผูกพัน ที่มาจากการระดมความคิดเห็นของตัวแทนเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดปี
- Task 03: ทบทวนระเบียบบริหารงานบุคคล ปรับแบบฟอร์มต่างๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความสะดวกและง่ายในการใช้ บริการ ส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน โดยเน้นการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่รับรู้ เข้าใจสิทธิ สวัสดิการ ผลประโยชน์ที่ได้รับ เพื่อให้ DGA เป็นองค์กรแห่งความสุข Happy 8
- Task 04: กระทำดีพนักงาน ด้วย Application บนมือถือ

3. สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM)

ผลลัพธ์ จำนวนโครงการเข้าระบบ KM ≥ 16 องค์ความรู้

สิ่งที่ดำเนินการ ในปี 2567

- Task 01: จากเหตุการณ์ความเสี่ยง เรื่องการย้ายสำนักงานไปศูนย์ราชการ ในเดือน ตุลาคม 2567 อาจส่งผลให้เจ้าหน้าที่ลาออกสูงขึ้น
- Task 02: ออกกระบวนการด้านการบริหารความเสี่ยง พิจารณาให้ DGA จัดทำแผนจัดการความเสี่ยงเพื่อลดผลกระทบ เรื่อง "การจัดทำแผนจัดเก็บองค์ความรู้ของฝ่าย/ส่วนงาน"
- Task 03: ระยะเวลาดำเนินการ มกราคม - มิถุนายน 2566
- Task 04: ผู้รับผิดชอบ ผู้อำนวยการฝ่าย และส่วนบริหารทรัพยากร และกลยุทธ์บุคคล
- Task 05: ผลงาน จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นทักษะสำคัญอย่างน้อย 16 องค์ความรู้

4. เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล

ผลลัพธ์ จำนวนผู้เข้าอบรมตามแผน $\geq 50\%$

สิ่งที่ดำเนินการ ในปี 2567

- Task 01: พัฒนาโปรแกรมการบริหารจัดการในปี 2567 เรื่อง Blockchain & NFC Technology และจัดอบรมต่อเนื่อง
- Task 02: พัฒนาโปรแกรมบริหารโครงการในสายผู้เชี่ยวชาญ (เริ่มปีแรก 2567)
- Task 03: วางแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง ให้ผู้บริหารคนเกษียณอายุ 2 ตำแหน่งภายใน 2 ปี
- Task 04: ผู้ช่วยราชการฝ่ายอำนวยการเงิน / ผู้ช่วยราชการฝ่ายบริหารกลาง
- Task 05: ติดตามผลการพัฒนาทักษะที่เข้าอบรม SLII Experience: Powering Inspired Leader

5. เพิ่มทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีใหม่

ผลลัพธ์ จำนวนผู้เข้าอบรมตามแผน $\geq 10\%$

สิ่งที่ดำเนินการ ในปี 2567

- Task 02: พัฒนาโปรแกรมด้านเทคโนโลยีอนาคตในปี 2567 เรื่อง Blockchain & NFC Technology
- Task 03: จัดอบรมต่อเนื่องให้กับเจ้าหน้าที่ที่ยังไม่ได้เข้าอบรมโปรแกรมด้านเทคโนโลยีอนาคต ของปี 2566 เรื่อง AI และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กร / Chat GPT
- Task 04: จัดอบรม Train the trainer เพื่อเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ และสอนได้

6. เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่

ผลลัพธ์ จำนวนการจ้างงานแบบใหม่ ≥ 1

สิ่งที่ดำเนินการ ในปี 2567

- Task 02: ดำเนินการนำร่างแก้ไขระเบียบบริหารงานบุคคล เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เดือน ตุลาคม 2566 ต่อไป
- Task 03: จัดทำ
- Task 04:
 - เชื่อมกับคณะกรรมการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
 - ระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยการจัดสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูล และผลประโยชน์อื่นๆ
 - ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เรื่องมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 - สืบค้นว่าเจ้าพนักงานที่โครงการพิเศษ
- Task 05: ดำเนินการจ้างงาน และวัดติดตามผล

หมายเหตุ แผนนี้ ผ่านความเห็นชอบมาแล้วในที่ประชุมคณะกรรมการ สพร. ครั้งที่ 10/2566 วันที่ 10 ตุลาคม 2566

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

Strategic Focus	KPIs	Target	Budget	Activity	Support by	Q1	Q2	Q3	Q4
1. ปรับภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่	% อัตราการทดแทนตำแหน่งว่าง	$\geq 80\%$	300,000	สื่อสารบทบาทหน้าที่ และวิสัยทัศน์ของ DGA อย่างต่อเนื่อง	คณะผู้บริหาร ส่วนการตลาด และเจ้าหน้าที่				
				ทำคอนเทนต์ภาพเวดล้อมการทำงานแบบยืดหยุ่น สวัสดิการ และผลประโยชน์ ผ่านช่องทางสื่อสาร Social Media	คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่				
				ทำโปรแกรม Young Talent Internship	คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่				
2. สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (CHANGE Culture)	% ความผูกพันขององค์กร	$\geq 47\%$	150,000	ทำกิจกรรมส่งเสริมยกระดับความผูกพัน โดยมาจากตัวแทนหน่วยงานนำกิจกรรม ทำให้สามารถเพิ่มจำนวนผู้มีส่วนร่วมมากขึ้น ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย	คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่				
				ทบทวนระเบียบบริหารงานบุคคล ปรับแบบฟอร์มเป็นออนไลน์ เพื่อให้ง่ายต่อการรับบริการ	เจ้าหน้าที่				
3. สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM)	จำนวนโครงการเข้าระบบ KM	≥ 16 องค์ความรู้	150,000	ส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการบริหารองค์ความรู้ในองค์กร	คณะผู้บริหาร ส่วนบริหารความเสี่ยง และเจ้าหน้าที่				
4. เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล	จำนวนผู้เข้าอบรมตามแผน	$\geq 60\%$	680,000	การพัฒนาสมรรถนะด้านบริหารงานทักษะการเป็นผู้นำยุคใหม่-ผู้นำต้นแบบอย่างต่อเนื่อง และติดตามผลการพัฒนา	คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่				
				ความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ของประเทศ , ความรู้ด้านนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กร และติดตามผลการพัฒนา	คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่				
5. เพิ่มทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีใหม่	จำนวนผู้เข้าอบรมตามแผน	$\geq 50\%$		ดำเนินการจ้างงานตามระเบียบบริหารงานบุคคล ตามประเภทของรูปแบบการจ้างงานในหน่วยงาน ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	คณะผู้บริหาร				
6. เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่	จำนวนการจ้างงานแบบใหม่	≥ 1 5	ไม่มีค่าใช้จ่าย						

แผนการดำเนินงาน และงบประมาณการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567 ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 นำ สพร. สู่องค์กรดิจิทัล

ประเภท	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)
หมวด 1 การพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567 ตามกลยุทธ์หลัก (People Strategic Focus) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี เช่น การพัฒนาสมรรถนะด้านบริหารงานทักษะการเป็นผู้นำยุคใหม่-ผู้นำต้นแบบ ,ความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ของประเทศไทย ,ความรู้ด้านนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กร เป็นต้น	680,000
หมวด 2 การอบรม/สัมมนาความรู้พื้นฐาน เช่น ปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ ,ความรู้เรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ, พรบ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ , การสร้างความตระหนักด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ,พัฒนาผู้ประสานงานด้านความเสี่ยง . แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และการส่งเสริมองค์กรคุณธรรม รวมถึงการส่งอบรมสถาบันพัฒนาภายนอกตามสายวิชาชีพ เป็นต้น	1,394,150
หมวด 3 การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ตามนโยบายทักษะดิจิทัลตามแผนบูรณาการภาครัฐ เข้าอบรมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล	965,700

