



สำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สพร. (HRM 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. สู่องค์กรดิจิทัล 5 ข้อดังนี้

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

วิสัยทัศน์ : สพร. เป็นเอกโกล สนิบสนุน เชื้อจูงการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล (Enabling Agile Government)						
เป้าหมาย	มุ่งสร้างผลกระทบเชิงบวกและสังคม ในไม่ต่ำกว่า 1 เท่า ของงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปี		ความพร้อมขององค์กรในการให้บริการดิจิทัลภาครัฐ ร้อยละ 85		ผลการประเมินความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล (DG Readiness Survey) ของ สพร. อยู่ที่ระดับที่ 4 ทุกปี	
ยุทธศาสตร์	ขับเคลื่อนให้เกิดการรวมตัวกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ Super App, Common Platform, Common Service	สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในและเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐเพื่อประโยชน์ของระบบบริการ Open Data & Innovation, GDX	ปรับเปลี่ยนการบริหารงานภาครัฐให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล Hard Infrastructure, Soft Infrastructure, Cyber Security	ยกระดับกำลังคนดิจิทัล Thailand Digital Government Academy (TDGA)	นำ สพร. สู่องค์กรดิจิทัล High Performance Organization (HPO)	
กลยุทธ์การขับเคลื่อน	- ร่วมดำเนินงานกับภาคส่วน เชื่อมโยงและอำนวยความสะดวกของบริการและให้บริการ - พัฒนา One stop service สำหรับบริการที่ประชาชนและหน่วยงานภาครัฐ - ขยายฐานผู้ให้บริการทั้งในและนอกเขตบริการ - เพิ่มประสิทธิภาพของงานด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ	- ผลักดันให้เกิดระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐ - สร้างนวัตกรรมจากข้อมูลเปิดเพื่อประโยชน์สาธารณะ - เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ - เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ	- ยกระดับการให้บริการภาครัฐให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล - สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในและเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐเพื่อประโยชน์ของระบบบริการ - ผลักดันให้เกิดระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐ - เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ	- พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ DG Learning Portal (DGLP) ร้อยละ - สร้างระบบนิเวศการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลภาครัฐ - ยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรภาครัฐ - ยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรภาครัฐ	- ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เป็นดิจิทัล - พัฒนากระบวนการทำงานเพื่อลดต้นทุน - เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ - เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ	
การขับเคลื่อนที่สำคัญ	Super App - Single Sign-on - Unified Queue - Emergency Alert Common Platform - Digital ID - Payment Platform - Facial Recognition System - Single Protocol Common Service - Law - Work - Sanction - Common Web Platform	Government Digital Exchange (GDX) Open Data Innovation Generative AI Smart Search 	Hard Infrastructure - Cloud Platform - DGA Cloud - GIN - National Blockchain Soft Infrastructure - DG Development Plan - DG Standard - Web Standard Cyber Security - DGA Service Catalog - Government CERT (สำหรับ OII) - Government CERT (สำหรับ Non-OII)	TDGA แพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้ด้านรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Learning Platform) หลักสูตรเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล อบรมบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล 	แผน IT : Information Technology แผน HR : Human Resources 	
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปริมาณการให้บริการดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่าน Super App - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ	ปริมาณการเชื่อมโยง/การให้บริการดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ	ปริมาณการให้บริการดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ	ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาที่ผ่านเกณฑ์จากสถาบัน TDGA ที่ผ่านเกณฑ์ตามมาตรฐานที่กำหนด - จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาที่ผ่านเกณฑ์จากสถาบัน TDGA - จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาที่ผ่านเกณฑ์จากสถาบัน TDGA - จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาที่ผ่านเกณฑ์จากสถาบัน TDGA	ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน - People (Competency, Engagement) - Process (ความพึงพอใจ) - Technology (ระบบ/เครื่องมือสนับสนุนการดำเนินงาน)	
ผลผลิต OUTPUT	- จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่าน Super App - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ	- จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ	- จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ	- จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ	- จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่านช่องทางบริการ	



อนึ่ง การที่สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) จะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ได้นั้น “บุคลากร” ที่มีคุณภาพ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อน สพร. ผ่าน ค่านิยมหลักขององค์กร CHANGE และ OUR Personality “SMART CONNECTOR” ซึ่งเป็นทิศทางการดำเนินงาน 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 พัฒนาต่อยอดสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

OUR PERSONALITY

บทบาทของเราจึงสอดคล้อง
กับเป้าหมายหลัก นั่นคือการเป็น..

SMART CONNECTOR

ผู้ประสานเชื่อมโยงทุกภาคส่วน
ที่ทำงานอย่างสร้างสรรค์
เพื่อมุ่งเป้าให้รัฐบาลดิจิทัลเป็นจริง



Our personality: Smart Connector หรือ ผู้ประสานเชื่อมโยงทุกภาคส่วนที่ทำงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อมุ่งเป้าให้รัฐบาลดิจิทัลเป็นจริง

ดังนั้น แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน) จึงมุ่งการ **จัดทัพ สร้างแรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้** ให้สอดคล้องกับโจทย์ของ สพร. ในอนาคต และได้กำหนดวิสัยทัศน์ 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) รวมทั้งตอบรับวิถีการทำงานยุคดิจิทัล (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. ต้องปรับตัวเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (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)</u> การพัฒนาตนเองในการทำงานให้เติบโตแบบก้าวกระโดด	
4	เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Capabilities)
5	เพิ่มทักษะบุคลากรในฝ่ายงานหลัก เรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต (IT Competency) ปรับ Mindset การพัฒนาตนเอง
Smart Workforce : บุคลากรของ สพร. ปรับตัวทันต่อการดำเนินงานตามภารกิจ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	
เป้าประสงค์ : นโยบายการบริหารงานบุคคล และการบริหารจัดการอัตรากำลังที่เพียงพอ สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและต้นทุนทางบุคลากร	
6	ปรับโครงสร้างองค์กร ขยายอัตรากำลัง และกฎระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม
7	เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่ สำหรับตลาดแรงงานในอนาคต (Flexible Working System)

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

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



7 กลยุทธ์หลักด้านบุคคล (People Strategic Focus)		แผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ		
		2568	2569	2570
Smart Workplace : สพร. เป็นองค์กรมหาชนที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Work Life)				
1	ปรับภาพลักษณ์องค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีอยู่และดึงดูดคนรุ่นใหม่ เข้ามาร่วมงานกับ สพร.	อัตราการทดแทนตำแหน่งว่าง (80%)	อัตราการทดแทนตำแหน่งว่าง (80%)	อัตราการทดแทนตำแหน่งว่าง (80%)
2	สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อใช้ขับเคลื่อนให้ สพร. เป็นองค์กรดิจิทัลอย่าง ต่อเนื่อง และส่งเสริมการเป็น Smart Connector	ระดับคะแนนความผูกพันและความพึงพอใจ ต่อองค์กร (เพิ่มขึ้น 2% จากปีที่ผ่านมา)	ระดับคะแนนความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กร (เพิ่มขึ้น 2% จากปีที่ผ่านมา)	ระดับคะแนนความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กร (เพิ่มขึ้น 2% จากปีที่ผ่านมา)
3	สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อรวบรวมความรู้ และความเชี่ยวชาญของสพร. อย่างเป็นระบบรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	ถ่ายทอดบทเรียนองค์ความรู้ ของโครงการ Flagship ปี 2567 (1 โครงการ)	ถ่ายทอดบทเรียนองค์ความรู้ ของโครงการ Flagship ปี 2568 (1 โครงการ)	ถ่ายทอดบทเรียนองค์ความรู้ ของโครงการ Flagship ปี 2569 (1 โครงการ)
Smart Leaders : ผู้นำของ สพร. มีความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน และสร้าง สพร. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)				
4	เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Capabilities)	จำนวนเจ้าหน้าที่ ระดับหัวหน้างานขึ้นไป เข้ารับการอบรม 70% และสามารถถ่ายทอด ได้	จำนวนเจ้าหน้าที่ ระดับหัวหน้างานขึ้นไปเข้ารับการ อบรม 80%และสามารถถ่ายทอดได้	จำนวนเจ้าหน้าที่ ระดับหัวหน้างานขึ้นไป เข้ารับการอบรม 100%และสามารถ ถ่ายทอดได้
5	เพิ่มทักษะบุคลากรในฝ่ายงานหลัก เรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต (IT Competency) ปรับ Mindset การพัฒนาตนเอง	จำนวนเจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานหลักรับการ อบรมเรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต (70%) และสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) 1 เรื่อง	จำนวนเจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานหลักรับการอบรมเรื่อง เทคโนโลยีสำหรับอนาคต (80%) และสร้างทุนทาง ปัญญา (Intellectual Capital) 2 เรื่อง	จำนวนเจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานหลักรับการ อบรมเรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต (100%) และสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) 3 เรื่อง
Smart Workforce : บุคลากรของ สพร. ปรับตัวทันต่อการดำเนินงานตามภารกิจ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ				
6	ปรับโครงสร้างองค์กร ขยายอัตรากำลัง และกฎระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม	ปรับโครงสร้างองค์กร สพร. อัตรากำลัง และ ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	ทบทวนอัตรากำลัง ตามโครงสร้างและยุทธศาสตร์	ทบทวนอัตรากำลัง ตามโครงสร้างและ ยุทธศาสตร์
7	เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่ สำหรับตลาดแรงงานในอนาคต (Flexible Working System)	รูปแบบการจ้างงานใหม่ ได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการฯ ที่เกี่ยวข้อง (ภายในเดือนกันยายน 2568) 1 โครงการ	การนำรูปแบบการจ้างงานใหม่ (ที่ได้รับการอนุมัติ) มา ใช้จริง (ภายในเดือนกันยายน 2569) 1 โครงการ	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล 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

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สพร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							ระยะเวลาการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568			
	7 กลยุทธ์หลักด้านบริหารงานบุคคล (People Strategic Focus)	กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (Budget)	รับผิดชอบหลัก	ตค- ธ.ค. 67	ม.ค.- มี.ค. 68	เม.ย.- มิ.ย. 68	ก.ค.- ก.ย. 68
Smart Workplace : สพร. เป็นองค์กรมหาชนที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Work Life)										
1	ปรับปรุงแพลตฟอร์มองค์กร ใช้งานในและภายนอกองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีอยู่และดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้ามาร่วมงานกับ สพร.	1.1 เพิ่มช่องทางสื่อสาร Social Media เรื่องภาพลักษณ์องค์กร 1.2 ปรับกระบวนการและเพิ่มช่องทางสรรหาที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว	อัตราความขาดตำแหน่งว่าง	80%	300,000	ส่วนการตลาดและการสื่อสาร/HR				
2	สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อใช้ขับเคลื่อนให้ สพร. เป็นองค์กรดิจิทัลอย่างแท้จริง และส่งเสริมการเป็น Smart Connector	2.1 ทำกิจกรรมส่งเสริมความผูกพัน การชมเชย สร้างความภูมิใจให้กับพนักงาน และบทบาท Smart Connector	ระดับคะแนนความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กร	(เพิ่มขึ้น 2% จากปีที่ผ่านมา)	500,000	คณะผู้บริหาร สพร./HR				
3	สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อรวบรวมความรู้ และความรู้เชิงชาญของสพร. 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 สมรรถนะด้านบริหารงานทักษะการเป็นผู้นำยุคใหม่ผู้นำต้นแบบอย่างต้องเมืองและติดตามผลการพัฒนา	จำนวนเจ้าหน้าที่ ระดับหัวหน้างานขึ้นไปเข้ารับอบรม และสามารถถ่ายทอดได้	70%	1,000,000	เจ้าหน้าที่ สพร. สายงานบริหาร/HR				
5	เพิ่มทักษะบุคลากรในฝ่ายงานหลัก เรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต (IT Competency) ปรับ Mindset การพัฒนาตนเอง	5.1 ความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ของประเทศ ความรู้ด้านนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรและติดตามผลการพัฒนา	เจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานหลักรับอบรมเรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต 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	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะผู้บริหาร สพร./HR				
		6.2 วิเคราะห์อัตราค่าจ้างและตำแหน่งงานที่จำเป็นในแต่ละหน่วยงานตามโครงสร้างองค์กร	รายงานการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง ตามโครงสร้างและยุทธศาสตร์	1 รายงาน						
		6.3 ปรับกฎระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม	ระเบียบข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง (ฉบับปรับปรุง)	อนุมัติจากคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง						
7	เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่ สำหรับตลาดแรงงานในอนาคต (Flexible Working System))	7.1 ดำเนินการจ้างงานตามระเบียบการบริหารงานบุคคล ตามประเภทของรูปแบบการจ้าง ในหน่วยงานให้พื้นที่ต่อการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไป	รูปแบบการจ้างงานใหม่ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง (ภายในเดือนกันยายน 2568)	1 รูปแบบการจ้างงานใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะผู้บริหาร สพร./ส่วนกฎหมาย /HR				