



สำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สพร. (HRD 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. เป็นเอกิ สนับสนุน เชื้อไขการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล (Enabling Agile Government)					
เป้าหมาย	มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุน ไม่ต่ำกว่า 1 เท่า ของงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปี		ความพร้อมของผู้นับบริการในการให้บริการ ภาครัฐ ร้อยละ 85		ผลการประเมินความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล (DG Readiness Survey) ของ สพร. อยู่ในระดับที่ 4 ทุกปี
ยุทธศาสตร์	ขับเคลื่อนให้เกิดบริการดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ	สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงและเปิดเผยข้อมูลภาครัฐเพื่อต่อยอดนวัตกรรมบริการ	ปรับระบบการบริหารงานภาครัฐให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล	ยกระดับกำลังคนดิจิทัล	นำ สพร. สู่องค์กรดิจิทัล
กลยุทธ์การขับเคลื่อน	- ร่วมคิดร่วมทำทุกส่วน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้นับบริการและนโยบายรัฐบาล - พัฒนา One stop service สำหรับบริการที่ประชาชนและหน่วยงานภาครัฐ - ขยายขอบเขตการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน - ปรับเปลี่ยนกระบวนการให้บริการให้เป็นดิจิทัล - ปรับเปลี่ยนกระบวนการให้บริการให้เป็นดิจิทัล	- ผลักดันให้เกิดระบบนำทางข้อมูลภาครัฐ - สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลภาครัฐ - เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐกับภาคเอกชน - เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐกับภาคเอกชน - เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐกับภาคเอกชน	- ยกระดับการให้บริการภาครัฐสู่ระดับสากล - พัฒนาระบบการให้บริการภาครัฐสู่ระดับสากล - พัฒนาระบบการให้บริการภาครัฐสู่ระดับสากล - พัฒนาระบบการให้บริการภาครัฐสู่ระดับสากล - พัฒนาระบบการให้บริการภาครัฐสู่ระดับสากล	- พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ DG Learning Portal (DGLP) ร้อยละ - สร้างระบบนิเวศการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลภาครัฐอย่างยั่งยืน - ยกระดับขีดความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ - ยกระดับขีดความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ - ยกระดับขีดความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ	- ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เป็นดิจิทัล - พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเพื่อลดต้นทุน - พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเพื่อลดต้นทุน - พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเพื่อลดต้นทุน - พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเพื่อลดต้นทุน
การขับเคลื่อนที่สำคัญ					
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปริมาณการให้บริการดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น	ปริมาณการเชื่อมโยง/การเชื่อมโยงข้อมูล	จำนวนหน่วยงานภาครัฐที่ให้บริการผ่านช่องทางดิจิทัล	ร้อยละของผู้นับบริการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลจากสถาบัน TDGA ที่ผ่านการวัดผลความรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน
ผลลัพธ์ OUTPUT	- จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่าน Super App - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่าน Common Platform - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่าน Common Service	- จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่าน Open Data & Innovation - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่าน GDX - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่าน GDX	- จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่าน Hard Infrastructure - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่าน Soft Infrastructure - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่าน Cyber Security	- จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่าน TDGA - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่าน TDGA - จำนวนบริการดิจิทัลที่ให้บริการผ่าน TDGA	- People (Competency, Engagement) - Process (ความพึงพอใจ) - Technology (ระบบ/เครื่องมือสนับสนุนการทำงาน)



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 เฝ้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง 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

แผนการพัฒนาศูนย์บริการบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 5 นำ สพร. สู่องค์กรดิจิทัล

[illegible]

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 นวัตกรรม สพร. สู่องค์กรดิจิทัล

ประเภทการพัฒนา			ลำดับ	หลักสูตร/หัวข้อ	วัตถุประสงค์	ผู้ร้องขอ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	ปี 2567			ปี 2568											
ID	ความจำเป็นพื้นฐาน	วิธีงบประมาณ								P.R.	พ.ร.	อ.ร.	ม.ร.	ก.พ.	ม.ร.	อ.ร.	พ.ร.	ม.ร.	ก.พ.	อ.ร.	ก.ร.			
	/		7	ทพ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และกฎหมายลำดับรอง ที่เกี่ยวข้อง สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานภาครัฐ (วิทยากรภายนอกองค์กร)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และสามารถดำเนินงานภายใต้ ทพ. การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐได้อย่างถูกต้อง	CMP	เจ้าหน้าที่ สพร. ทุกระดับ 40 คน Online	3 ชม./1 วัน	6,000	P														
	/		8	การกำหนดขอบเขตของงาน (TOR: TERM OF REFERENCE)และการบริหารสัญญา (วิทยากรภายนอกองค์กร)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการสำคัญและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดขอบเขตของงานภายใต้ ทพ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารสัญญาภายใต้ ทพ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และกฎกระทรวง ระเบียบ หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง	CMP	เจ้าหน้าที่ สพร. ทุกระดับ 40 คน Online	3 ชม./1 วัน	6,000	P														
	/		9	ปัญหาและแนวทางแก้ไขในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และเทคนิคการตรวจรับพัสดุรวมถึงแนวทางภายหลังการบอกเลิกสัญญาและกรณีศึกษาการอุทธรณ์ และข้อร้องเรียนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงข้อวินิจฉัยปัญหาต่างๆ ภายใต้ พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ 2560 (วิทยากรภายนอกองค์กร)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการบริหารสัญญา การรับ การรับพัสดุภายใน การพัสดุและพัสดุ การขาย ระยะเวลา การบอกเลิกสัญญา การดำเนินการที่พึงระวังและข้อควรระวัง การตรวจรับพัสดุ 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติและจากการตรวจสอบจากหน่วยงานนอก	CMP	เจ้าหน้าที่ สพร. ทุกระดับ 40 คน Online	3 ชม./1 วัน	6,000	P														
/			10	การสร้างวัฒนธรรมทัศนคติด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยระบบคอมพิวเตอร์ และความปลอดภัย (วิทยากรภายในองค์กร)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นและความตระหนักในความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์	CB	เจ้าหน้าที่ สพร. ทุกระดับ 30 คน onsite / Online/ (Hybrid)	4 ชั่วโมง/1 วัน	20,000	P														

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 นวัตกรรม, ส่องครดิจิทัล

ประเภทการพัฒนา			ลำดับ	หลักสูตร/หัวข้อ	วัตถุประสงค์	ผู้เรียน	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ		ปี 2567			ปี 2568									
											ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
/			11	การจัดการด้านเทคนิคสำหรับหน่วยงานโครงสร้างพื้นฐานสำคัญทางสารสนเทศของสทท. (วิทยากรภายในองค์กร)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจและ ส่งเสริมการดำเนินการตามแผนการป้องกันและรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์สำหรับหน่วยงานโครงสร้างพื้นฐานสำคัญทางสารสนเทศของ สทท. ที่กำกับดูแล	CB	เจ้าหน้าที่ สทท. บุคลากร (ผู้ดูแลระบบ) 25 คน Online	3 ชั่วโมง/1 วัน	ไม่ใช้งบประมาณ	P													
/			12	การทดสอบแผนการรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์สำหรับหน่วยงานโครงสร้างพื้นฐานสำคัญทางสารสนเทศของสทท. (วิทยากรภายในองค์กร)	1. เพื่อสร้างความเข้าใจและ ส่งเสริมการดำเนินการตามแผนการป้องกันและรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์สำหรับหน่วยงานโครงสร้างพื้นฐานสำคัญทางสารสนเทศของ สทท. ที่กำกับดูแล	CB	เจ้าหน้าที่ สทท. 5 คน Workshop/onsite	4 ชั่วโมง/1 วัน	20,000	P													
/			13	การทดสอบแผนการรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์ในระดับประธานข้าม Sector (วิทยากรภายนอกองค์กร)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจและ ส่งเสริมการดำเนินการตามแผนการป้องกันและรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์สำหรับภาคธุรกิจอื่น บริการอื่น เช่น ภาครัฐราชการ, ภาครัฐ เป็นต้น	CB	หน่วยงาน Regulator / 1 หน่วยงาน (20 คน) Workshop/onsite	4 ชม./1 วัน	20,000	P													
/			14	การสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศทางไซเบอร์ (Information and cyber Security Policy Awareness) (วิทยากรภายในองค์กร)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักด้านภัยคุกคามอันซับซ้อนของระบบคอมพิวเตอร์ สำหรับหน่วยงานโครงสร้างพื้นฐานสำคัญทางสารสนเทศของสทท. (GDPR, Digital ID) 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักด้านภัยคุกคามอันซับซ้อนของระบบคอมพิวเตอร์ สำหรับเจ้าหน้าที่สทท. ลูกค้า รวมถึงเจ้าหน้าที่ outsource	CSD	เจ้าหน้าที่ สทท. บุคลากร 30 คน Online/onsite	3 ชม./1 วัน	ไม่ใช้งบประมาณ	P													
	/		15	หลักสูตรผู้ตรวจประเมินภายใน Internal Auditor ของมาตรฐาน ISO/IEC 27001 : 2022 Information Security Management Systems Internal Auditor (วิทยากรภายนอกองค์กร)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเป็นผู้อuditตามภายใน ตามระบบการบริหารความ ISO/IEC 27001:2022 ได้อย่างเหมาะสม 2. ควรพัฒนาระบบจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ ISO/IEC 27001:2022 3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมผู้ตรวจติดตามภายใน สามารถทำการตรวจติดตามได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง สามารถดำเนินงานในการออก CAR หรือ PAR ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	CSD	เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการเป็น Internal Auditor จำนวน 12 คน Online	2 ชม./1 วัน	50,000	P													
	/		16	อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผู้ประสานงานด้านความเสี่ยงภัยใหม่ (New Risk Agent) ของแต่ละฝ่าย/ส่วนงานที่เป็นตัวแทนในการประสานงานและติดตามผล การดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน (วิทยากรภายในองค์กร)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม เข้าใจและ ส่งเสริมการดำเนินการตามแผนการป้องกันและรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์สำหรับหน่วยงานโครงสร้างพื้นฐานสำคัญทางสารสนเทศของ สทท. ที่กำกับดูแล 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตามและประเมินผลการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ที่ระดับองค์กร และระดับฝ่าย/ส่วนงาน 3. เพื่อเป็นกรอบรองรับศักยภาพการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ของ สทท.	CSR	เจ้าหน้าที่ สทท. บุคลากร 40 คน onsite	3 ชม./1 วัน	8,000	P													

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 นวัตกรรม สพร. สู่องค์กรดิจิทัล

ประเภทการพัฒนา			ลำดับ	หลักสูตร/หัวข้อ	วัตถุประสงค์	ผู้ร้องขอ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	ปี 2567				ปี 2568																										
no.	ความจำเป็นพื้นฐาน	วิธีดำเนินการ								ค.พ.	พ.ย.	ธ.พ.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.																			
	/		21	Update ระบบข้อบังคับด้านการเงิน และระบบการเบิกจ่าย ERP (วิทยากรภายในองค์กร)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการให้ทราบถึงเจ้าหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริง มาประยุกต์ใช้กับระบบงาน 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจขั้นตอนระบบการเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	AF	เจ้าหน้าที่ สพร. ทุกระดับ 30 คน Online	3 ชม./1 วัน	ไม่ใช้งบประมาณ	P																														
	/		22	โครงการให้ความรู้ใน Office365 ที่ทาง สพร. ใช้งานอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เป็นวิทยากรจากภายนอก)	1. ให้ทราบในการใช้งาน Office365 ที่ สพร. ใช้งานให้ เจ้าหน้าที่ได้เข้าใจและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่ทราบถึง application ของ Office365 ที่ สพร. ใช้งานให้มีความรู้และเข้าใจในการใช้งาน 3. เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถประยุกต์ใช้งานของ application ต่างๆ ของ Office365 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้งาน ms team , ms onedrive , ms sharepoint , ms form , ms office online หรือ ms booking	ITO	เจ้าหน้าที่ สพร. ทุกระดับ 50 คน Online/on-site	6 ชม./2 วัน	40,000	P																														
	/		23	ทักษะการตัดสินใจ Decision Making Skills (เป็นวิทยากรจากภายนอก)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเข้าใจในการตัดสินใจเพื่อทำให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	DCP	เจ้าหน้าที่ สพร. ทุกระดับใน สพร. โครงการ 40 HR credits	1 วัน/1 วัน	40,000	P																														
	/		24	Chat GPT ในการทำงาน (เป็นวิทยากรจากภายนอก)	1. เพื่อรู้จัก และเรียนรู้การใช้ ChatGPT ในการทำงานต่างๆ 2. เพื่อเรียนรู้ การใช้ ChatGPT และเครื่องมืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในอนาคต 3. เพื่อช่วยยกระดับ การทำงานให้มีประสิทธิภาพ ในหลายด้าน เช่น การคิด เขียน วิเคราะห์ การสื่อสารตอบโต้ เป็นต้น	CMH	เจ้าหน้าที่ สพร. ทุกระดับ 30 HR credits	1 วัน/1 วัน	40,000	P																														
	/		25	วิธีการเขียนบันทึกข้อความเพื่อขออนุมัติ (เป็นวิทยากรจากภายนอก)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ทราบถึงลำดับวิธีการเขียนบันทึกข้อความที่ถูกต้อง 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	CMH	เจ้าหน้าที่ สพร. ทุกระดับ 30 คน on-site	1 วัน/1 วัน	40,000	P																														

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 นำ สพร. สู่อัจฉริยะดิจิทัล

[illegible]

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 นวัตกรรม, ส่องครดิจิทัล

ประเภทการพัฒนา			ลำดับ	หลักสูตร/หัวข้อ	วัตถุประสงค์	ผู้ร้องขอ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ		ปี 2567			ปี 2568																				
นร.	ความถี่พื้นฐาน	วิธีเรียน									ค.ค.	พ.ย.	อ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.												
		/	a1	DGA 103 หลักสูตรการจัดการข้อมูลเปิดภาครัฐ และการเชื่อมโยงข้อมูลข้ามหน่วยงานภาครัฐ (Open Government Data and Data Exchange Management)	1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในหลักการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ 2. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในหลักการที่เกี่ยวข้องกับใช้ประโยชน์เพื่อการบริการสาธารณะ 3. เพื่อให้สามารถออกแบบ และพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ	CMH	เจ้าหน้าที่ สพร. ข้าราชการ 3 คน	4 วัน	25,800	P																								
		/	a2	DGA205 หลักสูตรกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐสำหรับผู้บริหาร (Data Governance Framework for Executive)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดตามมาตรฐานคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถดำเนินการปรับปรุงและจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับกฎหมาย 4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้และผลจากการฝึกปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองส่วนบุคคลในหน่วยงานได้	CMH	เจ้าหน้าที่ สพร. ข้าราชการ 2 คน	2 วัน	23,100	P																								
		/	a3	DGA303 หลักสูตรการจัดการข้อมูลธรรมาภิบาลข้อมูลภายในหน่วยงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (Government Data Governance In Practice)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการสำคัญของธรรมาภิบาลข้อมูลในองค์กร 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการข้อมูล เพื่อให้การดำเนินงานและการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ถูกต้อง มีความปลอดภัย และมีคุณภาพ 3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework) และกระบวนการในการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ 4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาบุคลากรให้สามารถนำกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐไปประยุกต์ใช้ ยื่นนำไปสู่การดำเนินการภายในหน่วยงาน ติดตามการปฏิบัติตามข้อมูลให้มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้	CMH	เจ้าหน้าที่ สพร. ข้าราชการ 2 คน	2 วัน	18,600	P																								
		/	a4	DGA403 หลักสูตรการออกแบบกระบวนการงานเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล (Business Process Design for Digital Transformation)	1. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจแนวคิดในการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่ดิจิทัล 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถในการวิเคราะห์กระบวนการและองค์กรในปัจจุบันและสามารถ ออกแบบกระบวนการทางธุรกิจสำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัล 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้วิธีการออกแบบกระบวนการแบบอัตโนมัติด้วยเครื่องมือต่างๆที่เป็นไปได้นั้น ต่อการพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัล 4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถจัดทำพิมพ์เขียวบริการ (Service Blueprint) เพื่อพัฒนาองค์กรดิจิทัล 5. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถจัดทำแผนการดำเนินงาน (Roadmap) เพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กร ดิจิทัลได้ 6. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมความรู้จากการอบรมและฝึกปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างเหมาะสม	CMH	เจ้าหน้าที่ สพร. ข้าราชการ 3 คน	11 วัน	94,500	P																								

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 นวัตกรรม, ส่งเสริมดิจิทัล

ประเภทการพัฒนา			ลำดับ	หลักสูตร/หัวข้อ	วัตถุประสงค์	ผู้ร้องขอ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	ปี 2567												ปี 2568											
สว.	ความจำเป็น	วิธีงบประมาณ								ค.ร.	ท.ย.	อ.ร.	ม.ร.	ก.พ.	ม.ค.	ธ.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ค.ร.	ท.ย.	อ.ร.	ม.ร.	ก.พ.	ม.ค.	ธ.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		/	85	DGA308 การพัฒนาซอฟต์แวร์สำหรับการบริการด้านดิจิทัลภาครัฐ (Software Development for Digital Government Services)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการออกแบบและพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการในการออกแบบสถาปัตยกรรมซอฟต์แวร์ 3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถกำหนดคุณสมบัติและรูปแบบการวิเคราะห์ความต้องการ และสรุปความต้องการในการจัดและกระบวนการให้บริการแบบเชื่อมโยงได้ 4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถระบุองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการแบบบริการดิจิทัลได้ 5. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถสร้างต้นแบบบริการ (Service Blueprint) ที่ถูกพัฒนามาใช้ความบริการได้	CMH	เจ้าหน้าที่ สพร. ทุกระดับ 7 คน	4 วัน	64,000	P																							
		/	86	DGA402 หลักสูตรการออกแบบบริการดิจิทัลภาครัฐ (Government Digital Service Design)	1. เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีความรู้ความเข้าใจ ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัลโดยเน้นด้านเรื่องของสถานการณ์ปัญหาและกระบวนการคิดเชิงการออกแบบ (Design Thinking Process) มีผู้กำกับศูนย์กลาง (Citizen Centricity) 2. เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถออกแบบการให้บริการในรูปแบบใหม่ (Service Blueprint Design) รวมไปถึงการออกแบบ User Experience Design และ User Interface Design 3. เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถการบริการดิจิทัลภาครัฐ จากกรณีศึกษาของหน่วยงาน	CMH	เจ้าหน้าที่ สพร. ทุกระดับ 6 คน	3 วัน	215,000	P																							
		/	87	DGA301 หลักสูตรการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (Enterprise Architecture for Digital Government Transformation)	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลโดยเน้นด้านวิสัยทัศน์สูงสุด 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำแบบทางการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลไปประยุกต์ใช้สอดคล้องกับหน่วยงาน 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล 4. เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจของหน่วยงานสู่รัฐบาลดิจิทัล และพัฒนาทักษะการนำงานที่สอดคล้องมาใช้ในการสนับสนุนนโยบายของรัฐ	CMH	เจ้าหน้าที่ สพร. ทุกระดับ 5 คน	5 วัน	49,800	P																							
		/	88	DGA701 หลักสูตรการปรับเปลี่ยนองค์กรภาครัฐสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Government Digital Transformation by Design Thinking)	1. เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพัฒนาการบนพื้นฐานขององค์ความรู้ด้านการออกแบบภาครัฐให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัลโดยเน้นด้านเรื่องของสถานการณ์ปัญหาและกระบวนการคิดเชิงการออกแบบ และการเชื่อมโยงระบบบริการดิจิทัลได้ 2. เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีความรู้ความเข้าใจ ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัลโดยเน้นด้านเรื่องของสถานการณ์ปัญหาและกระบวนการคิดเชิงการออกแบบ การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน ปรับปรุงกระบวนการ และพัฒนาการให้บริการใหม่ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดที่ส่งผลต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการและบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับงานราชการ ดัง ๑	CMH	เจ้าหน้าที่ สพร. ทุกระดับ 5 คน 2 รุ่น 15 คน 1 รุ่น รวม 3 รุ่น	2 วัน	267,900	P																							

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 นำ สพร. สู่องค์กรดิจิทัล

ประเภทการพัฒนา			ลำดับ	หลักสูตร/หัวข้อ	วัตถุประสงค์	ผู้ร้องขอ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	ปี 2567					ปี 2568								
๑๑ Leadership	ความรู้พื้นฐาน	ใช้จบบุคลากร								ค.ร.	พ.ย.	อ.ร.	ม.ร.	ก.พ.	ม.ค.	ธ.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ธ.ค.	ก.ย.		
		/	๑๑	DGA 601 หลักสูตรผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ (Digital Leadership)	1.เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลงสมัยของเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมมีแนวทางการจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ตามยุคสมัย 2.เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ในการพัฒนาตัวเอง พัฒนางานและองค์กรให้เข้าสู่องค์กรยุคดิจิทัลได้ สามารถดำเนิน การกิจในรูปแบบใหม่ต่อไปได้ 3.เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ (Leadership) ภายในตัวและใน รูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และทิศทางขององค์กรด้วยความคิดสร้างสรรค์ 4.เพื่อให้ผู้เรียนปรับเปลี่ยนตัวเองและสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ทีมงานให้รู้จักเข้าใจในการก้าวข้ามสถานการณ์	CMH	เจ้าหน้าที่ สพร. ทุกระดับ 5 คน	3 วัน	47,500	P													
										A													