



## สำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

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

และ

แผนปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล สพร.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

<ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการ สพร. ครั้งที่ 12/2568 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2568>

## หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล สพร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล นั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวนครั้งที่ 3) และแผนปฏิบัติการประจำปี 2569 ของ สพร. ซึ่งคณะกรรมการ สพร. มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 8/2568 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2568 และถ่ายทอดลงมาเป็นแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล สพร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ สพร. ในการประชุมครั้งที่ 12/2568 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2568

จากการศึกษาแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวนครั้งที่ 3) ที่ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการขับเคลื่อน สพร. ปี 2568 - 2570 โดยมียุทธศาสตร์ที่ 5 นำ สพร. สู่อัจฉริยะดิจิทัล 5 ข้อดังนี้

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

<b>แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับทบทวน ครั้งที่ 3</b> วิสัยทัศน์ : สพร. เป็นภาคี สนับสนุน เชื่อมโยงการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล (Enabling Agile Government)					
<b>เป้าหมาย</b>	<b>มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม ไม่ต่ำกว่า 1 เท่า</b> ของงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปี	<b>ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการดิจิทัลภาครัฐ ร้อยละ 85</b>	<b>สัดส่วนหน่วยงานในระดับกรมที่มีความพร้อม รัฐบาลดิจิทัลอยู่ในระดับ 4 ขึ้นไป</b> ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 26		
<b>ยุทธศาสตร์</b>	<b>ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานเพื่อประสิทธิภาพการให้บริการ</b>	<b>สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อต่อยอดนวัตกรรมบริการ</b>	<b>ปรับเปลี่ยนการบริหารงานภาครัฐ ให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล</b>	<b>ยกระดับกำลังคนดิจิทัล</b>	<b>นำ สพร. สู่อัจฉริยะดิจิทัล</b>
<b>กลยุทธ์การขับเคลื่อน</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร่วมพัฒนากฎเกณฑ์ เพื่อรองรับของงานของทางองค์กรและหน่วยงานราชการ</li> <li>พัฒนา One stop service สานฝัน</li> <li>พัฒนาระบบงานและแพลตฟอร์มภาครัฐ</li> <li>ขยายวงสู่บริการที่นอกเหนือจากเว็บไซต์</li> <li>มุ่งเน้นการบริการที่เข้าถึงประชาชน</li> <li>มุ่งเน้นการบริการที่เข้าถึงประชาชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลักดันให้กระบวนการของภาครัฐ สร้างนวัตกรรมจากข้อมูลเชิงลึก</li> <li>เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับภาคี</li> <li>ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานราชการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ยกระดับการบริการภาครัฐให้ทันสมัย</li> <li>สนับสนุนการบริการภาครัฐให้มีความปลอดภัย</li> <li>สนับสนุนการบริการภาครัฐให้มีความปลอดภัย</li> <li>สนับสนุนการบริการภาครัฐให้มีความปลอดภัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ DG Learning Portal (DGLP) ซึ่งจะ:</li> <li>สร้างระบบวัดผลตามคุณลักษณะการเรียนรู้ ขององค์กร</li> <li>ยกระดับขีดความสามารถ ทัศนคติและทัศนคติ</li> <li>สนับสนุนการเรียนรู้แบบเฉพาะเจาะจง (Data Driven)</li> <li>ยกระดับให้เป็น SMART Office โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีความมีประสิทธิภาพ และลดต้นทุน</li> <li>พัฒนากระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับแนวโน้มเทคโนโลยีการบริการ</li> <li>เน้นการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อประโยชน์ของประเทศ</li> <li>ยกระดับการบริการภาครัฐด้วยข้อมูล (Data Driven)</li> <li>ยกระดับให้เป็น SMART Office โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้</li> </ul>
<b>การขับเคลื่อนที่สำคัญ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Super App</li> <li>Common Platform</li> <li>Foreigner Portal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Government Digital Exchange (GDX)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DGA Cloud</li> <li>GIN</li> <li>DG Standard</li> <li>Soft Infrastructure</li> <li>DG Development Plan</li> <li>DG Standard</li> <li>Digital Policy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>TDGA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>UAMU IT : Information Technology</li> <li>UAMU HR : Human Resources</li> </ul>
<b>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความสำเร็จในการพัฒนาบริการดิจิทัลแบบพหุบริการกลางให้ใช้ระบบการดำเนินงานมากกว่า 1 ล้านครั้งต่อปีต่อบริการ (บริการ)</li> <li>ความสำเร็จในการนำร่องการใช้งาน Foreigner Portal (บริการ)</li> <li>จำนวนบริการที่หน่วยงานรัฐบาลใช้ระบบหรือแพลตฟอร์มกลางไปใช้สนับสนุนการให้บริการ (บริการ)</li> <li>จำนวนการเข้าใช้บริการหรือแพลตฟอร์มพหุบริการ (ล้านครั้ง)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความสำเร็จในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนและใช้ประโยชน์ข้อมูลภาครัฐ มากกว่า 1 ล้านครั้งต่อปี (ชุดข้อมูล)</li> <li>จำนวนชุดข้อมูลบนศูนย์กลางข้อมูลภาครัฐ มีการใช้ประโยชน์มากกว่า 10,000 ครั้งต่อปี (ชุดข้อมูล)</li> <li>จำนวนนวัตกรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบริการดิจิทัล (นวัตกรรม/แผนบริการ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จการบริหารจัดการเหตุการณ์ภัยคุกคามทางไซเบอร์ให้กับบริการดิจิทัลของ สพร. (ร้อยละ)</li> <li>ความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายและมาตรฐานที่นำไปสู่การเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (DG Transformation) (นโยบาย/มาตรฐาน)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ (GDPO) (คน)</li> <li>จำนวนผู้ได้รับการยกระดับทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) ผ่านการอบรมแบบ Onsite และ Online (คน-หลักสูตร)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความสำเร็จในการปรับปรุงกระบวนการภายในสำนักงานเพื่อลดระยะเวลาดำเนินการ (กระบวนการ)</li> <li>ความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผ่าน Training Roadmap (ร้อยละ)</li> </ul>

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 ด้วยร่างกายแรงใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- 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: Smart Connector** หรือ ผู้ประสานเชื่อมโยงทุกภาคส่วนที่ทำงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อมุ่งเป้าให้รัฐบาลดิจิทัลเป็นจริง

OUR PERSONALITY

บทบาทของเราจึงสอดคล้องกับเป้าหมายหลัก นั่นคือการเป็น..

## SMART CONNECTOR

ผู้ประสานเชื่อมโยงทุกภาคส่วนที่ทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งเป้าให้รัฐบาลดิจิทัลเป็นจริง



- CREATIVE
- COLLABORATIVE
- LOOK YOUNG
- LOOK MODERN

ทำงานอย่างสร้างสรรค์  
พร้อมร่วมมือกับทุกคน  
บุคลิกดูหนุ่ม สาวเสมอ  
บุคลิกใจเมตตา ทันสมัย เข้าใจง่าย

ดังนั้น แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติงาน ทรัพยากรบุคคล สพร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จึงมุ่งการปรับภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่ สร้างความร่วมมือผู้บริหาร พัฒนาศักยภาพบุคลากร การถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อ ประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไปในอนาคต ให้สอดคล้องกับโจทย์ของ สพร. ในอนาคต และได้กำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์หลัก ตัวชี้วัด สำหรับปี 2569 - 2570 ดังนี้

### วิสัยทัศน์ด้านบุคคล (HR Vision)

**“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 และเข้าถึงข้อมูล อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญในเรื่ององค์รวมของความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) สุขภาพจิตดี (Mental Health) รวมทั้งต่อบริบทการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Work Life) สร้างแรงจูงใจให้คนภายในองค์กรและดึงดูดบุคลากรจาก ภายนอกองค์กร

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

เตรียมความพร้อมของบุคลากรรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพพร้อมเป็นผู้นำ ส่งเสริมบุคลากรให้เติบโต ให้มีผู้นำรุ่นใหม่พร้อม ปฏิบัติงานในตำแหน่งสำคัญ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง การเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลให้บุคลากร ระดับบริหารและระดับเจ้าหน้าที่ การปรับ Mindset ต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อการเรียนรู้ก้าวกระโดด และการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันมีความ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น สพร. ต้องปรับตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

**กลยุทธ์ที่ 3 Smart Workforce: บุคลากรของ สพร. ปรับตัวทันต่อการดำเนินงานตามภารกิจ พร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ**

การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรสามารถหมุนเวียนตำแหน่งงานได้อย่างคล่องตัวและยืดหยุ่นสอดคล้องกับการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Learning Organization และมีความเติบโตก้าวหน้าตามความสามารถของแต่ละบุคคล นโยบายการบริหารงานบุคคล และการบริหารจัดการอัตรากำลังที่เพียงพอ สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและต้นทุน ทางบุคลากร

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

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน)	
<b>Smart Workplace : สพร. เป็นองค์กรมหาชนที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Work Life)</b>	
1	ปรับภาพลักษณ์องค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีอยู่และดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้ามาร่วมงานกับ สพร.
2	สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อใช้ขับเคลื่อนให้ สพร. เป็นองค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเป็น Smart Connector
3	สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อรวบรวมความรู้ และความเชี่ยวชาญของสพร. อย่างเป็นระบบรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
<b>Smart Leaders : ผู้นำของ สพร. มีความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน และสร้าง สพร. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)</b>	
4	เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Capabilities)
5	เพิ่มทักษะบุคลากรในฝ่ายงานหลัก เรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต (IT Competency)
<b>Smart Workforce : บุคลากรของ สพร. ปรับตัวทันต่อการดำเนินงานตามภารกิจ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ</b>	
6	ปรับปรุงระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม
7	เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่ สำหรับตลาดแรงงานในอนาคต (Flexible Working System)

### แผนปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล สพร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล สพร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์หลักด้านบริหารงานบุคคล โดยมีกิจกรรมหลัก ตัวชี้วัดผลงาน เป้าหมาย และระยะเวลาการดำเนินงาน แบ่งตามไตรมาส ดังนี้

แผนปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล สพร. (HR Action Plan) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569					ระยะเวลาการดำเนินงาน			
7 กลยุทธ์หลักด้านบริหารงานบุคคล	กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดผลงาน (KPIs)	เป้าหมาย (Target)	Q1	Q2	Q3	Q4	
<b>Smart Workplace : สพร. เป็นองค์กรมหาชนที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Work Life)</b>								
1 ปรับภาพลักษณ์องค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีอยู่และดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้ามาร่วมงานกับ สพร.	1.1 สื่อสารและจัดอบรมเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้กับเจ้าหน้าที่	อัตราการลาออกของบุคลากร ที่มีบทบาทสำคัญขององค์กร	≤ 1 %					
	1.2 ทบทวนนโยบายการทำงาน Hybrid Workplace & Flexible time ต่อเนื่อง (สำหรับงานใหม่)							
2 สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อใช้ขับเคลื่อนให้ สพร. เป็นองค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเป็น Smart Connector	2.1 กิจกรรมส่งเสริมค่านิยม องค์กร ความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) และบทบาท Smart Connector	ระดับคะแนนความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร	เพิ่มขึ้น 2% (จากปีที่ผ่านมา)					
3 สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อรวบรวมความรู้ และความเชี่ยวชาญของสพร. อย่างเป็นระบบรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	3.1 จัดทำข้อมูลเพื่อถอดองค์ความรู้เป็นกรณีศึกษา และเผยแพร่ภายในองค์กร	ถ่ายทอดบทเรียนองค์ความรู้ของโครงการสำคัญ ปี 2568	1 โครงการ					
<b>Smart Leaders : ผู้นำของ สพร. มีความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน และสร้าง สพร. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)</b>								
4 เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Capabilities)	4.1 เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างาน เข้าอบรมตาม DGA Training Roadmap เน้นเรื่อง Mentoring/Coaching Program	จำนวนเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างานเข้ารับการอบรม 80% และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	เข้าอบรม 80% (และ 1 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ)					
5 เพิ่มทักษะบุคลากรในฝ่ายงานหลัก เรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต (IT Competency)	5.1 เจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานหลักรับการอบรมผ่านทรนระดับทักษะบุคลากร (IT Competency)	จำนวนเจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานหลักรับการอบรมและสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital)	เข้าอบรม 80% และทุนทางปัญญา 2 เรื่อง					
	5.2 สร้างเสริมนวัตกรรมให้กับบุคลากรและองค์กร เช่น จัดทำ HR Dashboard จัดกิจกรรม และสนับสนุนรางวัลส่งเสริมนวัตกรรม รวมถึงร่วมมือกับพันธมิตรเพื่อพัฒนาหลักสูตร	โครงการ Tech for Gov Partners	1 โครงการ					
<b>Smart Workforce : บุคลากรของ สพร. ปรับตัวทันต่อการดำเนินงานตามภารกิจ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ</b>								
6 ปรับปรุงระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม	6.1 ดำเนินการปรับปรุงระเบียบด้านการบริหารงานบุคคล	จำนวนระเบียบด้านการบริหารงานบุคคล	≥ 2 ระเบียบ 1 ระเบียบ คกก. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการฯ 2 ระเบียบ คกก. ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
7 เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่ สำหรับตลาดแรงงานในอนาคต (Flexible Working System)	7.1 การนำรูปแบบการจ้างงานใหม่ (ที่ได้รับการอนุมัติ) มาใช้จริง (ภายในเดือนกันยายน 2569)	รูปแบบการจ้างงานใหม่	1 รูปแบบ					