

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล



Website

<https://www.dga.or.th>

กลยุทธ์ที่ 1 : ปรับภาพลักษณ์องค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีอยู่และดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้ามาร่วมงานกับ สพร.

รายการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
อัตราทดแทนตำแหน่งงานว่าง	80%	- อัตราทดแทนตำแหน่งงานว่าง 82% - ณ 30 ก.ย.68 มีจำนวนเจ้าหน้าที่ 288 คน (จำนวนที่สรรหาได้ 55 คน) ตามเป้าหมายกรอบอัตรากำลัง 300 คน	ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อใช้ขับเคลื่อนให้ สพร. เป็นองค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเป็น Smart Connector

รายการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
ระดับคะแนนความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กร	64%	- ระดับคะแนนความผูกพัน 70% - ดำเนินการสำรวจความผูกพันองค์กรโดย ม.ธรรมศาสตร์ มีเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานตอบแบบสำรวจ 78% จากทั้งหมด 305 คน	มกราคม – กันยายน 2568

กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อรวบรวมความรู้ และความเชี่ยวชาญของสพร. อย่างเป็นระบบรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

รายการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
ถ่ายทอดบทเรียนองค์ความรู้ของโครงการ Flagship ปี 2567	1 โครงการ Flagship	- ถ่ายทอดบทเรียนองค์ความรู้ โครงการ Law Portal - วิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ความท้าทาย และบทเรียนที่ได้รับจากโครงการระบบกลางทางกฎหมาย (Law Portal) เพื่อเป็นคู่มือต้นแบบด้านการเรียนรู้ สำหรับเจ้าหน้าที่ สพร. และบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	พฤษภาคม – กันยายน 2568

Smart Leaders

ผู้นำของ สพร. มีความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน และสร้าง สพร. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
(Learning Organization) 3

กลยุทธ์ที่ 4 : เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Capabilities)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
จำนวนเจ้าหน้าที่ ระดับหัวหน้างานขึ้นไปเข้ารับการอบรม และสามารถถ่ายทอดได้	70%	เจ้าหน้าที่เข้าอบรม 70% และจัดทำรายงานการถ่ายทอดความรู้	ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

กลยุทธ์ที่ 5 : เพิ่มทักษะบุคลากร เรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต (IT Competency) ปรับ Mindset การพัฒนาตนเอง

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
เจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานหลักรับการอบรมเรื่องเทคโนโลยีสำหรับอนาคต และสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) 1 เรื่อง	เจ้าหน้าที่เข้าอบรม 70% และสร้างทุนทางปัญญา 1 เรื่อง	<ul style="list-style-type: none">- เจ้าหน้าที่เข้าอบรม 70%- พัฒนาระบบ AI Smart search ขึ้นมา เพื่อนำร่องใช้บน App ทางรัฐ โดยใช้ทักษะจากการเรียน หลักสูตร AI มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา- นำ AI มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำรายงานการประชุม	ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

กลยุทธ์ที่ 6 : การปรับโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลังที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
ประกาศโครงสร้างองค์กรใหม่	อนุมัติจาก คณะกรรมการฯ ที่เกี่ยวข้อง	โครงสร้างองค์กรใหม่ ได้รับการอนุมัติหลักการจาก กกก.สพร. เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2568 และประกาศใช้วันที่ 7 พฤษภาคม 2568	ตุลาคม 2567 – พฤษภาคม 2568
รายงานการวิเคราะห์อัตรากำลัง ตามโครงสร้างและยุทธศาสตร์	รายงานการวิเคราะห์ อัตรากำลัง ตามโครงสร้างและ ยุทธศาสตร์ 1 ฉบับ	อัตรากำลังสำหรับโครงสร้างองค์กรใหม่ ได้รับการอนุมัติหลักการจาก กกก. เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2568 และประกาศใช้วันที่ 7 พฤษภาคม 2568	ตุลาคม 2567 – พฤษภาคม 2568
ปรับกฎระเบียบด้านการบริหารงาน บุคคลให้เหมาะสม	ระเบียบข้อบังคับฯ ที่เกี่ยวข้อง (ฉบับปรับปรุง)	ได้รับการอนุมัติหลักการจาก กกก. สพร. เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2568 และประกาศใช้วันที่ 7 พฤษภาคม 2568	ตุลาคม 2567 – พฤษภาคม 2568

กลยุทธ์ที่ 7 : เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่ สำหรับตลาดแรงงานในอนาคต (Flexible Working System)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
รูปแบบการจ้างงานใหม่	1 รูปแบบ	ดำเนินการติดต่อประสานงาน กพ. เพื่อขอรับนักเรียนทุนร่วมงานกับ สพร. - ติดต่อ สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาลไทย เพื่อส่งตำแหน่งว่างให้กับนักเรียนทุน - ติดตามนักเรียนทุนผู้สนใจร่วมงานกับทาง สพร.	ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง (ตามงบประมาณ)
รองผู้อำนวยการ	5	5	4	1
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	0	0	0	0
ผู้อำนวยการฝ่าย	17	17	15	2
ที่ปรึกษาดิจิทัลอาวุโส	3	3	3	0
ผู้จัดการส่วน	25	25	17	8
ผู้เชี่ยวชาญ	45	45	45	0
เจ้าหน้าที่ระดับ 1 - อาวุโส 2	145	145	144	1
เจ้าหน้าที่ระดับ 1 - 2	60	60	60	0
ลูกจ้าง (ไม่รวมลูกจ้างโครงการ)	30	30	23	7
รวม	330	330	311	19