

แผนการพัฒนางค์กรนวัตกรรมและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ระยะ 5 ปี
(พ.ศ.2561 - 2565) ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

บทนำ

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (สนช.) มีพันธกิจในการส่งเสริมและสร้างระบบนวัตกรรมของประเทศ สร้างโอกาสการเข้าถึงและใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานทางนวัตกรรม และยกระดับทักษะความสามารถด้านนวัตกรรมให้กับผู้ประกอบการกลุ่มเป้าหมาย

จากพันธกิจข้างต้น จึงกำหนดให้ สนช. ต้องมีตัวตนของความเป็น “องค์การนวัตกรรม (Innovative Organization)” และบุคลากรที่เป็น “นวัตกรรม (Innovator)” ซึ่งทั้งหมดที่เป็นอยู่นั้น ต้องส่งมอบคุณค่าต่อประเทศและประชาชนด้วยพร้อมกันตั้งนั้นฐานสำคัญของการนำ สนช. พัฒนาไปสู่องค์การนวัตกรรมคือ สนช. ต้องมีการเชื่อมโยงระหว่างบุคลากร องค์ความรู้ต่างๆทั้งภายในและภายนอกองค์การเข้าด้วยกัน มีเป้าหมาย วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ มีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในแต่ละส่วนงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานของตนให้สอดคล้องและประสานกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสร้างคุณค่าแก่ตนเองและต่อสำนักงาน รวมถึงต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่คอยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการวางโครงสร้าง ระบบ และมีการวางแผนกลยุทธ์ที่ดี

สำนักงานตระหนักว่าคุณภาพของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กร บุคลากรเป็นกุญแจสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพ สร้างความสำเร็จ และสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ ส่งมอบคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสีย สนช. จึงจัดทำแผนการบริหารบุคลากรและการบริหารการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) เพื่อพัฒนาสมรรถนะความสามารถของบุคลากรให้เป็นนวัตกรรม หรือบุคลากรนวัตกรรมที่ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพมีประสิทธิภาพมีคุณค่า เพื่อนำมาผลักดันให้ สนช. พัฒนาสู่องค์การนวัตกรรมได้อย่างยั่งยืน และมีจุดมุ่งหมายคือ “พลังขับเคลื่อนระบบนวัตกรรมแห่งชาติ”

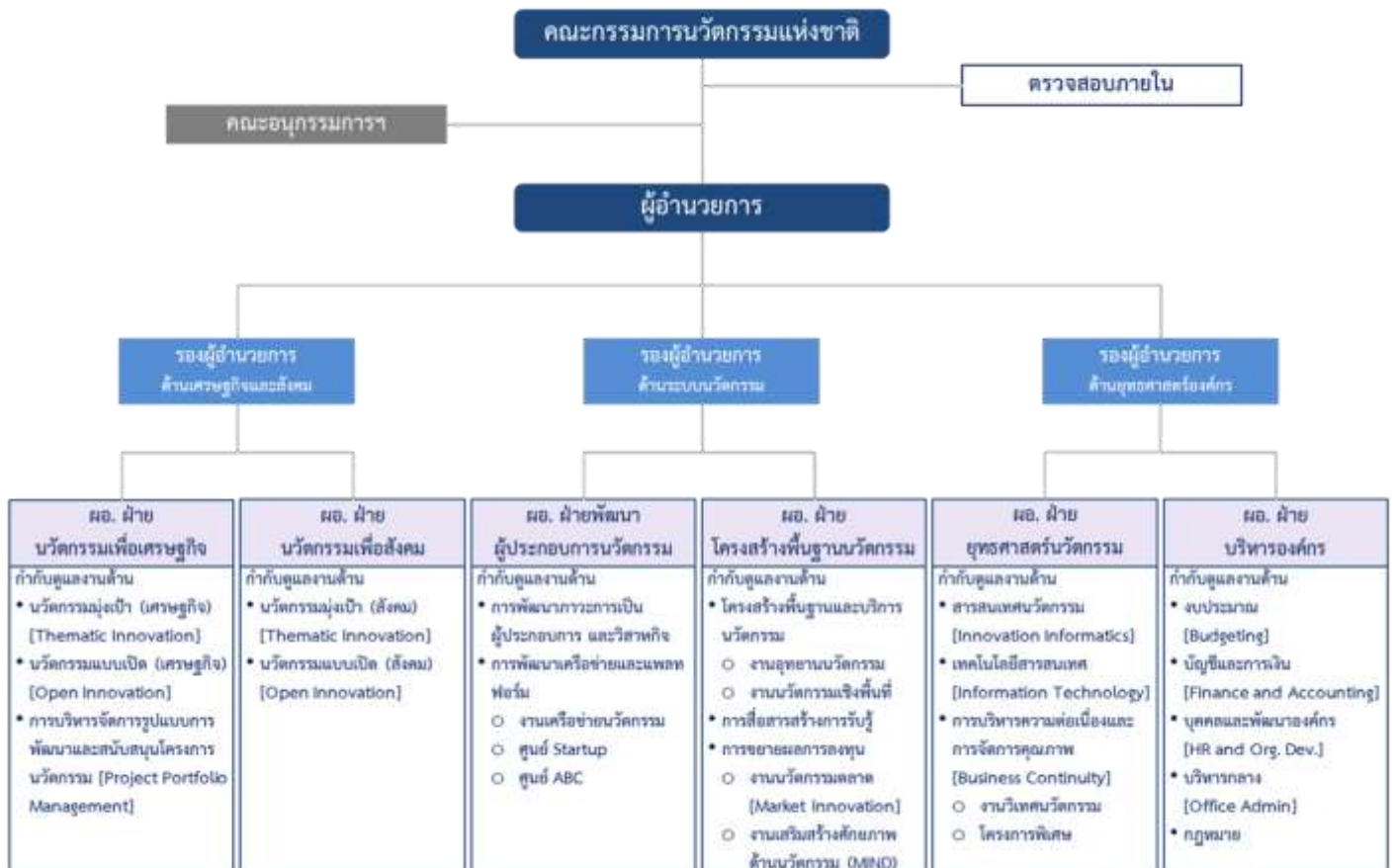
แผนการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2561 - 2565) ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)ยังจัดทำให้มีความสอดคล้องกับการประเมินองค์การมหาชนของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)ในองค์ประกอบการประเมินที่ 5:ศักยภาพในการเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศตามแผนหรือนโยบายระดับชาตินโยบายของรัฐบาล ประกอบกับผลการประเมินโดยองค์กรภายในและภายนอกประเทศ (Area Base) ซึ่งกำหนดตัวชี้วัดบังคับคือ “การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดดระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565)” มีเป้าหมายปี พ.ศ. 2561 คือองค์มหาชนจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคคลแบบก้าวกระโดดโดยสู่ Thailand 4.0 และรายงานผลการดำเนินการตามแผน โดยแผนฯ ก้าวกระโดด ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2561 - 2565) นี้ ก.พ.ร. ระบุประเด็นการปรับปรุงใน 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง กระบวนการกฎหมาย บุคลากร ธรรมาภิบาล และประสิทธิภาพ การใช้งบประมาณ ทั้งนี้ ไม่จำเป็นต้องมีครบทุกด้าน ขึ้นกับบริบทของแต่ละองค์การมหาชน โดยประเด็นการปรับปรุงใน 6 ด้าน นั้นต้องมีรายละเอียดแทรกไว้อย่างน้อย 5 เรื่อง ได้แก่ 1) การพัฒนาระบบการให้บริการขององค์การมหาชนเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูงสุด (Beyond Customer Expectation) 2) การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547 3) การลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐ อาทิ เพิ่มรายได้ขององค์การมหาชน เป็นต้น 4) การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์การมหาชน และ 5) การพัฒนาบุคลากรขององค์การมหาชนเพื่อพร้อมรับการเป็นองค์การมหาชน 4.0 และการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

โครงสร้างการบริหาร

ในปี 2560 สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (สนช.) ปรับโครงสร้างการบริหารโดยคณะกรรมการนวัตกรรมแห่งชาติ มีมติเห็นชอบและอนุมัติในการประชุมครั้งที่ 10/2559 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2559 และมีการปรับปรุงโครงสร้างบริหารอีกครั้ง ซึ่งเป็นการปรับโยกย้ายกลุ่มงานบางกลุ่มจากฝ่ายหนึ่งไปสังกัดในฝ่ายที่มีบทบาทหน้าที่ และมีผลผลิตเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เอื้อต่อการบริหารจัดการและตอบสนองต่อพันธกิจ โดยความเห็นชอบและอนุมัติจากคณะกรรมการนวัตกรรมแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ 10/2560 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2560

โครงสร้างการบริหาร ของ สนช. ออกแบบให้มีสายการบังคับบัญชาให้มีช่วงชั้นไม่มาก ซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติงานให้รวดเร็วขึ้น และส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการลักษณะข้ามสายงาน(cross function) ทำให้ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

โครงสร้างสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)



ค่านิยมองค์กรและสมรรถนะองค์กร

ค่านิยมองค์กรของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ค่านิยมองค์กรของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หมายถึง ลักษณะเด่น หรือเอกลักษณ์ (Identity) ที่ สนช. ส่งผ่านให้บุคคลทั่วไปรับรู้ และเป็นพฤติกรรมที่ต้องการปลูกฝังให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยบุคลากรทุกคนยึดถือปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมและคาดหวังให้บุคลากรถือเป็นค่านิยมร่วม (Share Value)

สมรรถนะหลัก (Core Competency) สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

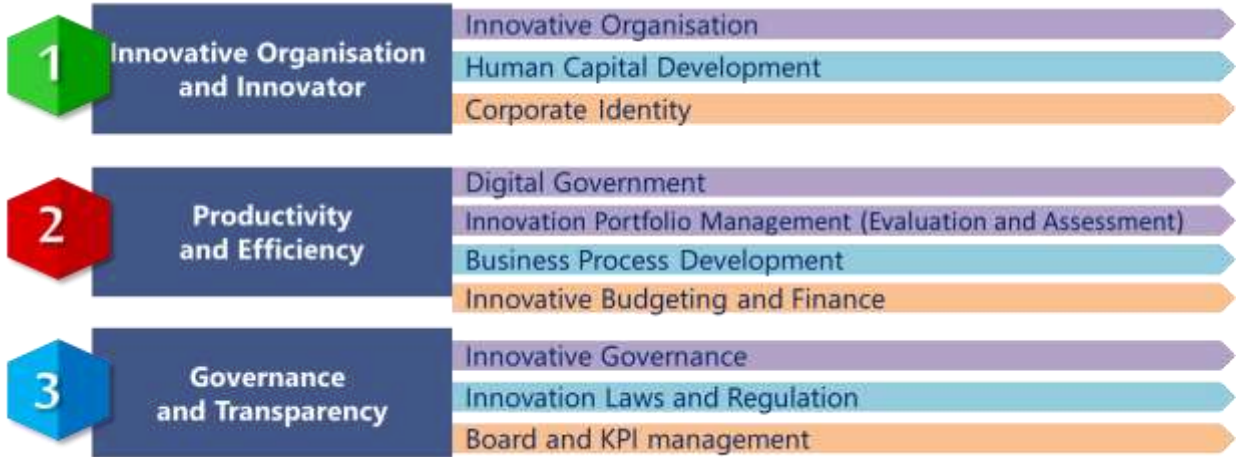
สมรรถนะหลัก (Core Competency) สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หมายถึง ทักษะ และคุณลักษณะที่ทุกคนในสำนักงานจำเป็นต้องมีเป็นพื้นฐาน

สำนักงานกำหนดคำว่า “NIA” ย่อมาจาก National Innovation Agency ให้เป็นทั้งค่านิยมและสมรรถนะหลัก ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) โดยกำหนดความหมายไว้ดังนี้

ค่านิยมองค์กร		สมรรถนะหลัก
รังสรรค์สิ่งใหม่ที่ให้คุณค่า	 Novelty	สร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ จากสิ่งแวดล้อม และการสังเกตทั้งต่อตนเองและผู้ร่วมงาน หรือผู้อื่นเสมอมีความคิดริเริ่ม และพัฒนาระบบเข้ากับการบริหารจัดการงานที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กรเป็นผู้แสวงหา ฝ่าฝืนหาความรู้ในสิ่งใหม่ๆ
ซื่อสัตย์	 Integrity	สามารถผสมผสาน เชื่อมโยงความรู้ ทั้งคน เทคโนโลยี ทรัพยากรความเชี่ยวชาญ ที่ส่งให้ได้กระบวนงาน และผลผลิตที่ดี ถูกต้อง รวมถึงมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
มุ่งผลสัมฤทธิ์	 Authenticity	มองอนาคตกว้างไกล ค้นหาเส้นทางไปให้ถึง มีความสามารถในการเข้าถึงองค์ความรู้ สิ่งต่างๆ อย่างลึกซึ้ง และสามารถทำหรือให้นำไปปฏิบัติได้จริงได้สำเร็จลุล่วง

ยุทธศาสตร์การบริหารองค์กรของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ยุทธศาสตร์การบริหารองค์กรของสำนักงาน กำหนดเป้าหมายไว้ 3 เป้าหมาย ได้แก่ 1) เป็นองค์กร นวัตกรรมและนวัตกรรม (Innovative Organisation and Innovator) 2) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ บริหารจัดการ 3) การบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ดำเนินงานด้วยกลยุทธ์ต่างๆ ดังนี้



จากแผนข้างต้น สำนักงานต้องดำเนินงานโครงการผ่านฝ่ายงานต่างๆ ตามโครงสร้างบริหารองค์กร ซึ่งต้องอาศัย การประสานเชื่อมโยง และการทำงานร่วมกันในแต่ละฝ่าย แต่ละงาน ที่จะส่งเสริมกันในลักษณะของการทำงาน ข้ามฝ่าย (cross function) ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

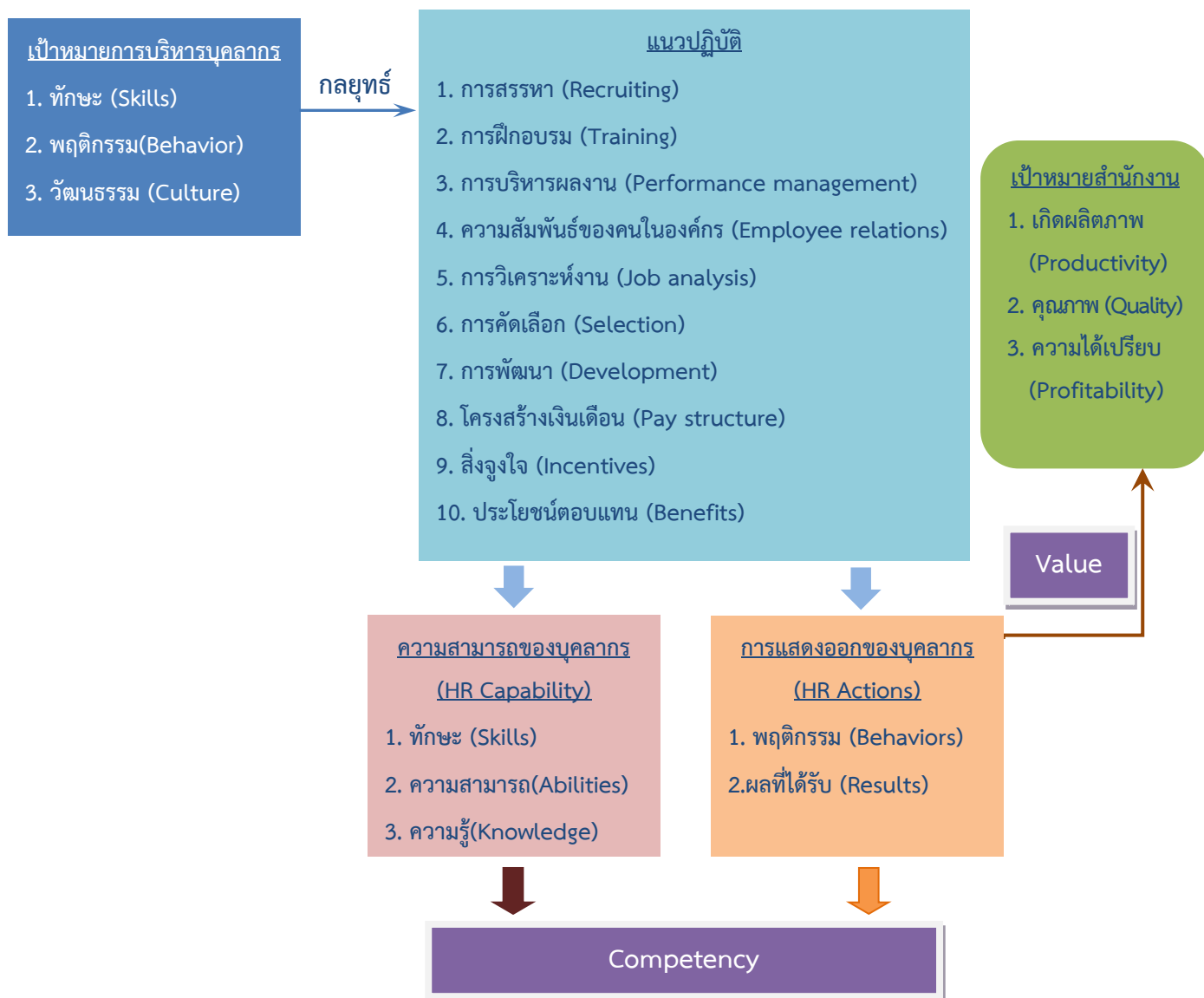
การดำเนินยุทธศาสตร์การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สำนักงานจึงจัดทำแผนการพัฒนานวัตกรรมและ บุคลากรแบบก้าวกระโดดระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) โดยแผนดังกล่าว กำหนดให้มีแนวทางการบริหาร บุคลากรและการบริหารการพัฒนานวัตกรรมสอดคล้องกับประเด็นปรับปรุงการประเมินของ ก.พ.ร. ที่กำหนดให้องค์การ มหาชนจัดทำแผนพัฒนานวัตกรรมและบุคคลแบบก้าวกระโดดสู่ Thailand 4.0 ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) รวมไว้ด้วย

แผนการบริหารบุคลากรและการบริหารการพัฒนา องค์กรนวัตกรรม

แผนการบริหารบุคลากร

สนช. มีเป้าหมายการบริหารบุคลากรบนพื้นฐานที่สำคัญที่เป็นกระบวนการดำเนินงานต่อเนื่องคือ “สรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้งานประโยชน์” ซึ่งหมายถึงความถึงสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานหรือตำแหน่ง สามารถปรับตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ และเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันพร้อมที่จะรับผิดชอบงานตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อให้องค์กรสัมฤทธิ์ผลพยายามที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยบรรยากาศที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ตลอดจนการดูแลความเป็นอยู่ส่งเสริมทางก้าวหน้าในอาชีพ จูงใจและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดโดยการบริหารบุคลากรของสำนักงานมีเป้าหมายแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานในการบริหารจัดการ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ต่อบุคลากรและสร้างคุณค่าต่อสำนักงาน ดังแสดงในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กรอบการดำเนินงานการบริหารบุคคล



นอกจากการบริหารบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถแล้ว การบริหารบุคลากรของสำนักงานยังให้ความสำคัญต่อภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Identity) ส่งผ่านโดยจากบุคลากรของสำนักงานเพื่อสะท้อนภาพลักษณ์ ตัวตนของสำนักงานบุคคลทั่วไปโดยรอบ สำนักงานจึงมีแผนสร้างภาพลักษณ์องค์กร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) ที่ตระหนักถึงการสร้าง ปมเพาะวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมให้กับบุคลากรทุกคน เพื่อให้สำนักงานมีบุคลากรที่พึงประสงค์

เพื่อดำเนินการตามกระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ภายใต้ “ประเทศไทย 4.0” สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จึงกำหนดตัวชี้วัดบังคับให้องค์กรมหาชนจัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรแบบก้าวกระโดดระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) ซึ่ง สนช. มีแผนการบริหารบุคคลในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) ที่กำหนดดำเนินงาน ดังนี้

ภาพที่ 2 แนวทางการบริหารงานบุคคล ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565)



แผนการบริหารบุคลากร ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) ดำเนินการใน 3 ด้าน ได้แก่

1. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

- เป้าประสงค์
1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้นมีประสิทธิภาพที่จะผลักดันกับภารกิจ และนโยบายของสำนักงานให้ลุล่วง
 2. มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับโครงสร้าง
 3. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพตามกรอบที่กำหนด
 4. บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง

5. พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
6. เตรียมบุคลากรที่มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับบริหาร
7. พัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถสนับสนุนกระบวนการบริหารบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

- เป้าประสงค์
1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงาน และมีความผูกพันองค์กร
 2. ปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 3. ปรับปรุงระบบการบริหารค่าตอบแทน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 4. ปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล
 5. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง

3. เสริมสร้าง ปลูกฝังค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร

- เป้าประสงค์
1. สร้าง ปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้าง Innovator's DNA
 2. ส่งเสริมและสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านเรื่องการทุจริต ประพฤติมิชอบ
 3. นำค่านิยมร่วมมาใช้ในการสรรหาบุคลากร
 4. สร้าง Employee Branding

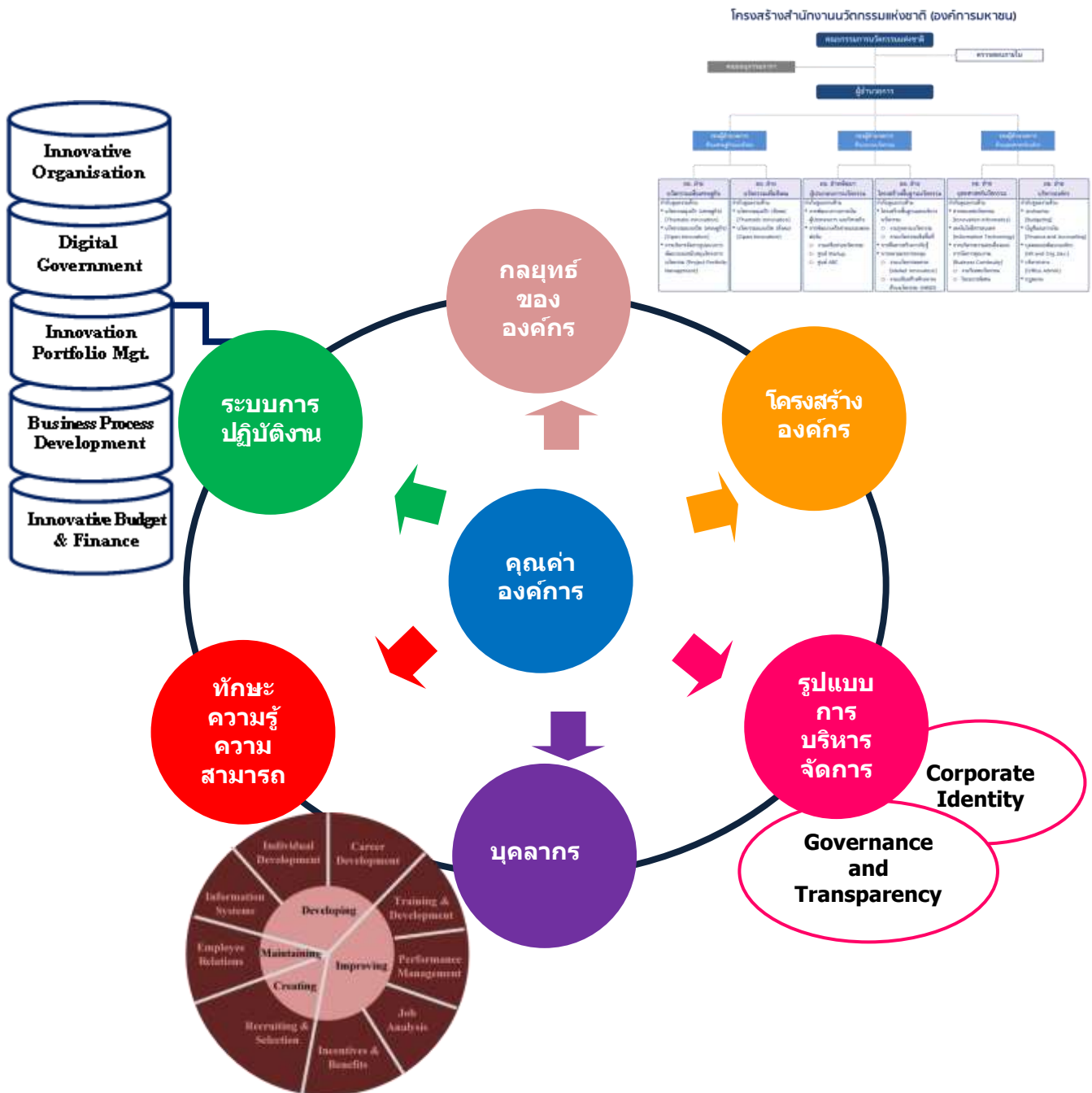
แผนการบริหารการพัฒนาองค์กรนวัตกรรม

แผนการบริหารการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมของสำนักงาน ดำเนินการตามมาตรฐานใน 7 ด้าน ได้แก่ “กลยุทธ์องค์กร” ซึ่งสำนักงานวางกลยุทธ์ผ่าน “โครงสร้างบริหารองค์กร” ให้สนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์การจัดตั้งสำนักงาน และให้รองรับแผน ยุทธศาสตร์ของประเทศ โดยให้มี “รูปแบบการบริหารจัดการ” ที่ให้ความสำคัญเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างคุณลักษณะเฉพาะของการแสดงตัวตนของเจ้าหน้าที่และองค์กร มีการบริหาร “บุคลากร” ตามแนวทางมาตรฐาน โดยจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรม ส่งเสริมแนวดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน การเปลี่ยนแปลง และสภาพแวดล้อม ให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ส่งเสริม “ทักษะ ความรู้ ความสามารถ” ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำนักงานให้ความสำคัญยิ่งและให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยสำนักงานมี “ระบบปฏิบัติงาน” เพื่อผลักดันองค์กรสู่องค์กรนวัตกรรม ใน 5 เรื่อง ได้แก่ 1)ระบบนวัตกรรมการเงินและงบประมาณ (Innovative Budgeting and Finance) 2)กระบวนการจัดการงาน (Business Process Development) 3) ระบบนวัตกรรมการบริหารจัดการผลงาน (Innovation Portfolio Management) 4) Digital Government และ 5) องค์กรนวัตกรรม (Innovative Organisation) และมุ่งมั่นให้สำนักงานมี “ค่านิยมร่วม” เพื่อให้องค์กรมีความเป็นเลิศ และมีค่านิยมที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสำเร็จของบุคลากรและองค์กรให้เป็นในทิศทางเดียวกัน และเป็นที่ยอมรับ ได้รับความเชื่อถือของสาธารณชนทั่วไป

สนช. มีแผนการบริหารพัฒนาองค์กรนวัตกรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) เพื่อขับเคลื่อนสำนักงานสู่การเป็น “องค์กรนวัตกรรม (Innovative Organisation)” อันเป็นองค์กรที่เพิ่มคุณค่า และตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของประชาชน และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย และความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กร

ด้วยการถึงพร้อมและชัดเจนในภารกิจขององค์กรที่ออกแบบโครงสร้างการบริหารที่รองรับภารกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายของสำนักงาน การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร มีการปรับปรุง พัฒนา และสร้างกระบวนการทำงาน ที่ตอบสนองการเข้าถึงบริการ ดังแสดงแนวทางการบริหารการพัฒนาองค์กรนวัตกรรม ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) ตามภาพที่ 3

ภาพที่ 3 แนวทางการบริหารการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565)

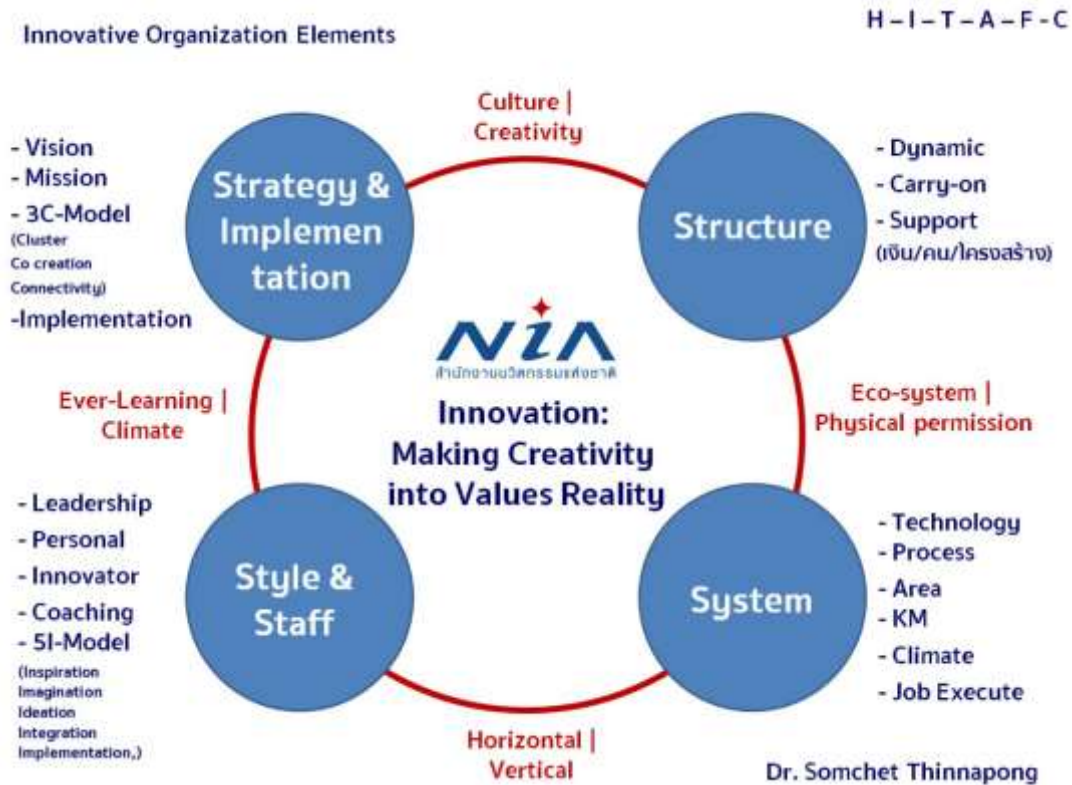


การนำองค์การสู่ความเป็น “องค์กรนวัตกรรม” เป็นเป้าหมายความสำเร็จของหน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนเป้าหมายของ สนช. ที่กำหนดไว้ในแผนฯ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) ได้วางแนวทางการขับเคลื่อน สำนักงานสู่การเป็น “องค์กรนวัตกรรม (Innovative Organisation)” ด้วยเช่นกัน หากด้วยชื่อและภารกิจ ของสำนักงานที่ให้การส่งเสริม พัฒนา สนับสนุนนวัตกรรมของประเทศ สนช. จึงริเริ่มกำหนดเครื่องมือที่นำมาใช้

ประเมินความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสำนักงานเอง ทั้งเพื่อนำร่องการประเมินความเป็นองค์กรนวัตกรรมในองค์กรมหาชนอื่น

สำนักงานได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเครื่องมือประเมินองค์กรนวัตกรรมจากหน่วยงานชั้นนำต่างๆ และมาประยุกต์และปรับให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรมหาชน โดยกำหนดองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมและปัจจัยการประเมินของแต่ละมิติดังภาพที่ 4

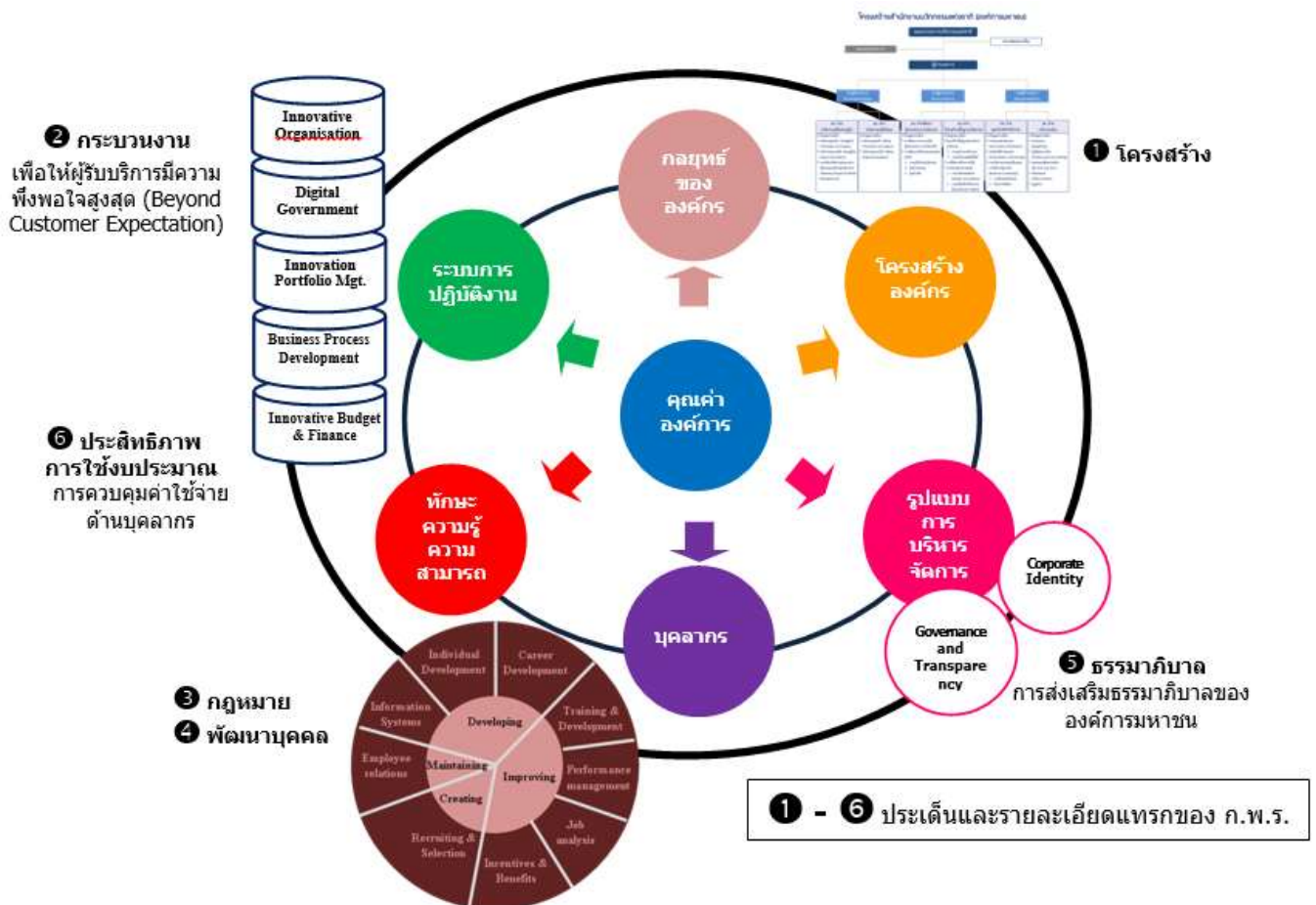
ภาพที่ 4 องค์ประกอบและปัจจัยการประเมินองค์กรนวัตกรรม (Innovative Organisation)



แผนการพัฒนางองค์กรนวัตกรรมและบุคลากร แบบก้าวกระโดด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565)

แผนการพัฒนางองค์กรนวัตกรรมและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) วางเป้าหมายการก้าวกระโดดคือ ให้สำนักงานเป็น “องค์กรนวัตกรรม ระดับ 4 Integrated” หมายถึง องค์กรมีการกำหนดรูปแบบกิจกรรมทางนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และมีรูปแบบชัดเจนสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร ทั้งนี้ยังมีการดำเนินงานเชิงบูรณาการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์องค์กร แต่ยังคงจำกัดการใช้งานในหน่วยงาน” โดยแผนงาน โครงการ กิจกรรม ที่จะนำมาดำเนินงานระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2565 นั้น ได้จากการวิเคราะห์หา paint point จากผลการประเมินความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสำนักงาน ได้แก่ 1) knowledge sharing 2) job rotation 3) rewards 4) encouragement 5) risk management ซึ่งแผนงาน โครงการ กิจกรรม ที่ดำเนินการนั้น จะสอดคล้อง เชื่อมโยงกับแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ นั้น มีของแผนงานอื่นด้วย อีกทั้งแผน โครงการ กิจกรรม ในหลายเรื่องของแผนฯ 5 ปี ยังได้เป็นการทำงานเพื่อวางพื้นฐานไว้ และทำการต่อยอดการพัฒนาเห็นผลสำเร็จในปีต่อไป ตลอดจนแผนงานที่ดำเนินงานยังสอดคล้องกับประเด็นปรับปรุง 6 ด้าน และรายละเอียดแทรก ของ ก.พ.ร. ที่ระบุม่า ตามภาพที่ 5

ภาพที่ 5 ความเชื่อมโยงของแผนการพัฒนางองค์กรนวัตกรรมและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) ของ สนช. กับประเด็นการปรับปรุงใน 6 ด้าน และรายละเอียดแทรก ของสำนักงาน ก.พ.ร.



แผนการพัฒนารององค์กรนวัตกรรมและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) ของ สนช. มีเป้าหมายดำเนินงาน 5 ด้าน และการดำเนินงาน ต่อไปนี้

เป้าหมายที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการให้บริการ

การดำเนินงาน: 1. พัฒนาระบบงาน เพื่อให้มีระบบการให้บริการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

1.1 ระบบงาน ได้แก่ Innovative Budgeting and Finance, Business Process Development, Innovation Portfolio Management, Digital Government, Intelligent Services, Seamless Integration

1.2 Innovative Organisation

2. สร้างอัตลักษณ์องค์กรเพื่อให้บุคคลทั่วไปและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับรู้ถึงค่านิยมองค์กร และอัตลักษณ์ที่พึงประสงค์แก่บุคลากร

เป้าหมายที่ 2 ปรับปรุงด้านกฎหมาย

การดำเนินงาน: พัฒนาด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์ ของสำนักงานให้รองรับการทำงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ 3 พัฒนาบุคลากรและการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

การดำเนินงาน: พัฒนาบุคลากรด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเสริมสร้าง ปู่ปลูกฝังค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร

เป้าหมายที่ 4 ส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การดำเนินงาน: 1. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบระยะเวลา 5 ปี
2. ดำเนินโครงการ กิจกรรม เพื่อส่งเสริมความตระหนักด้านจริยธรรม และการต่อต้านทุจริต
3. รวมทั้งยกระดับความโปร่งใสและคุณธรรมขององค์กร

เป้าหมายที่ 5 ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ

การดำเนินงาน: ควบคุมค่าใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากร ระยะ 5 ปี ไม่เกินร้อยละ 30 ของเงินอุดหนุน

แผนการพัฒนางานองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดดระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565)

เป้าหมาย การดำเนินงาน	แผนฯ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2561 - 2565) ของ สนช.				
1. เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการให้บริการ 1.1 ด้านกระบวนการ พัฒนาระบบการให้บริการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ	2561	2562	2563	2564	2565
	1. Innovative Budgeting and Finance	2. Business Process Development	3. Innovation Portfolio Management	Intelligent Services	Seamless Integration
	4. Digital Platform				
	4.1 ระบบสื่อสารนวัตกรรม (Innovation Communication)				
	การพัฒนาและปรับปรุงช่องทางและวิธีการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกให้เกิดประสิทธิภาพ # ระบบสารสนเทศนวัตกรรมเชิงพื้นที่ในโครงการ Innovation Districts # การพัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์ innovationTH.com ซึ่งเป็นช่องทางหลักของ Innovation Thailand Campaign # การพัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์ www.nia.or.th ซึ่งเป็นช่องทางหลักการสื่อสารของสำนักงาน				
	4.2 ระบบบริการลูกค้า (Customer Service)				
	การพัฒนาและบูรณาการระบบงานบริการลูกค้า เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงบริการและใช้ประโยชน์ข้อมูลในการให้บริการ # การพัฒนาระบบ Membership System ระบบฐานข้อมูลลูกค้าเพื่อเป็นช่องทางในการใช้บริการแบบศูนย์รวม # การพัฒนาระบบ Portfolio System ระบบบริหารจัดการโครงการเพื่อประสิทธิภาพการจัดการและการติดตามประเมินผล # การบูรณาการข้อมูลลูกค้าเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ข้อมูลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริการ # การพัฒนาและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลในการบริการลูกค้า				
	4.3 ระบบบริหารจัดการดิจิทัล (Digital Management)				
	# การยกระดับกระบวนการการดิจิทัล (Digitalization) ในการดำเนินงาน # การพัฒนาและปรับปรุงระบบ NIA Intranet เพื่อการบริหารจัดการดิจิทัล # การบูรณาการข้อมูลลูกค้าและระบบบริหารจัดการดิจิทัลเพื่อการใช้ประโยชน์ข้อมูลในการตัดสินใจและบริหารจัดการ				

เป้าหมาย การดำเนินงาน	แผนฯ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) ของ สนช.				
	5. Innovative Organisation				
	สร้างองค์ความรู้ มิติการประเมิน ความสามารถทางนวัตกรรม เพื่อมุ่งสู่องค์กร	ถ่ายทอดองค์ความรู้ พื้นฐานในการประเมิน ความสามารถทาง นวัตกรรม	ระดับผลการประเมิน ศักยภาพความเป็นองค์กร นวัตกรรม ในระดับที่ 1-2 Initial - Define	ระดับผลการประเมิน ศักยภาพความเป็น องค์กรนวัตกรรม ในระดับ ที่ 2-3 Define- Aligned	ระดับผลการประเมิน ศักยภาพความเป็น องค์กรนวัตกรรม ในระดับ ที่ 3-4 Aligned – Integrated
1.2 อัตลักษณ์องค์กร (Corporate Identity)	2561	2562	2563	2564	2565
	จัดกิจกรรมพัฒนาตามค่านิยมองค์กรและอัตลักษณ์ที่พึงประสงค์				
	สร้างการรับรู้อัตลักษณ์ที่พึงประสงค์ ของ สนช. ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้รับบริการ				
	- กำหนดค่านิยมองค์กร และอัตลักษณ์ที่พึงประสงค์ - คู่มือการพัฒนาอัตลักษณ์ องค์กรแบบมีส่วนร่วม - กำหนดแนวทางการ ประชาสัมพันธ์ และสร้าง การรับรู้ถึงค่านิยมองค์กร และอัตลักษณ์ที่พึงประสงค์ แก่บุคลากร				
2. ด้านกฎหมาย 2.1 พัฒนาด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์	2561	2562	2563	2564	2565
	ทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เสริมศักยภาพในการแข่งขัน และเพิ่มประสิทธิภาพ มีการจัดการที่ดียิ่งขึ้น ปีละ 2 เรื่อง				
3. พัฒนาบุคลากรและการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร 3.1 พัฒนาบุคลากร (Human Capital Development)	2561	2562	2563	2564	2565
	เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร				
	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี				
	เสริมสร้าง ปลูกฝังค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร				

เป้าหมาย การดำเนินงาน	แผนฯ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) ของ สนช.				
4. ด้านการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	2561	2562	2563	2564	2565
	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบระยะเวลา 5 ปี				
	ระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของสำนักงาน				
	กิจกรรมที่รองรับนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของ สนช.				
5. ด้านประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ 5.1 ควบคุมค่าใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากร ระยะ 5 ปี ไม่เกินร้อยละ 30 ของเงินอุดหนุน	2561	2562	2563	2564	2565
	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ระยะ 5 ปี ไม่เกินร้อยละ 30 ในแต่ละปี				
	รายงานทางการเงินทุกไตรมาส				

1. แผนดำเนินงาน Innovative Budgeting and Finance

เป้าประสงค์เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเงิน

เป้าหมาย ปี 2561 ระบบสารสนเทศทางด้านการเงิน1 ระบบ

แผนดำเนินงานปี 2561												
ประเด็น	ต.ค. 60	พ.ย. 60	ธ.ค. 60	ม.ค. 61	ก.พ. 61	มี.ค. 61	เม.ย. 61	พ.ค. 61	มิ.ย. 61	ก.ค. 61	ส.ค. 61	ก.ย. 61
ระบบสารสนเทศทางด้านการเงิน	ศึกษาข้อมูล		วิเคราะห์ข้อมูล			พัฒนาระบบ			ทดสอบระบบสารสนเทศ			ประเมินผล

2. แผนดำเนินงาน Business Process Development

เป้าประสงค์ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน ให้ดีขึ้น

เป้าหมาย ปี 2562 กิจกรรมดำเนินงานเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความพึงพอใจผู้รับบริการ จำนวน1 งาน

แผนดำเนินงานปี 2562												
ประเด็น	ต.ค. 61	พ.ย. 61	ธ.ค. 61	ม.ค. 62	ก.พ. 62	มี.ค. 62	เม.ย. 62	พ.ค. 62	มิ.ย. 62	ก.ค. 62	ส.ค. 62	ก.ย. 62
กิจกรรมจัดระเบียบของงานWorkflow ฝ่ายบริหารองค์กร	เลือกกลุ่มงานเพื่อดำเนินงานนำร่อง	ศึกษากระบวนการงานของแต่ละกลุ่มงานที่เลือกมาดำเนินการ		สร้างแบบจำลองการเชื่อมโยงงาน			ดำเนินงานและตรวจสอบกระบวนการ			วิเคราะห์ผล	สำรวจความพึงพอใจการให้บริการ และสรุปผลการสำรวจ	

3. แผนดำเนินงาน Innovation Portfolio Management

เป้าประสงค์ 1. การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานโครงการ

2. เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการบริหารงานโครงการ ประเมินและติดตามผล

เป้าหมาย ปี 2563 ระบบ Portfolio Management

แผนดำเนินงานปี 2563												
ประเด็น	ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	มี.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63	ส.ค. 63	ก.ย. 63
จัดทำข้อมูล	รวบรวมข้อมูลโครงการ ย้อนหลัง		จัดทำฐานข้อมูล						วิเคราะห์ข้อมูล			ทดลองใช้ งานระบบ
นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและ ติดตามโครงการ	จัดจ้าง		พัฒนาระบบ และเริ่มนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโครงการ						ทดลองใช้งานระบบ			ประเมินผล

4. แผนดำเนินงาน Digital Government

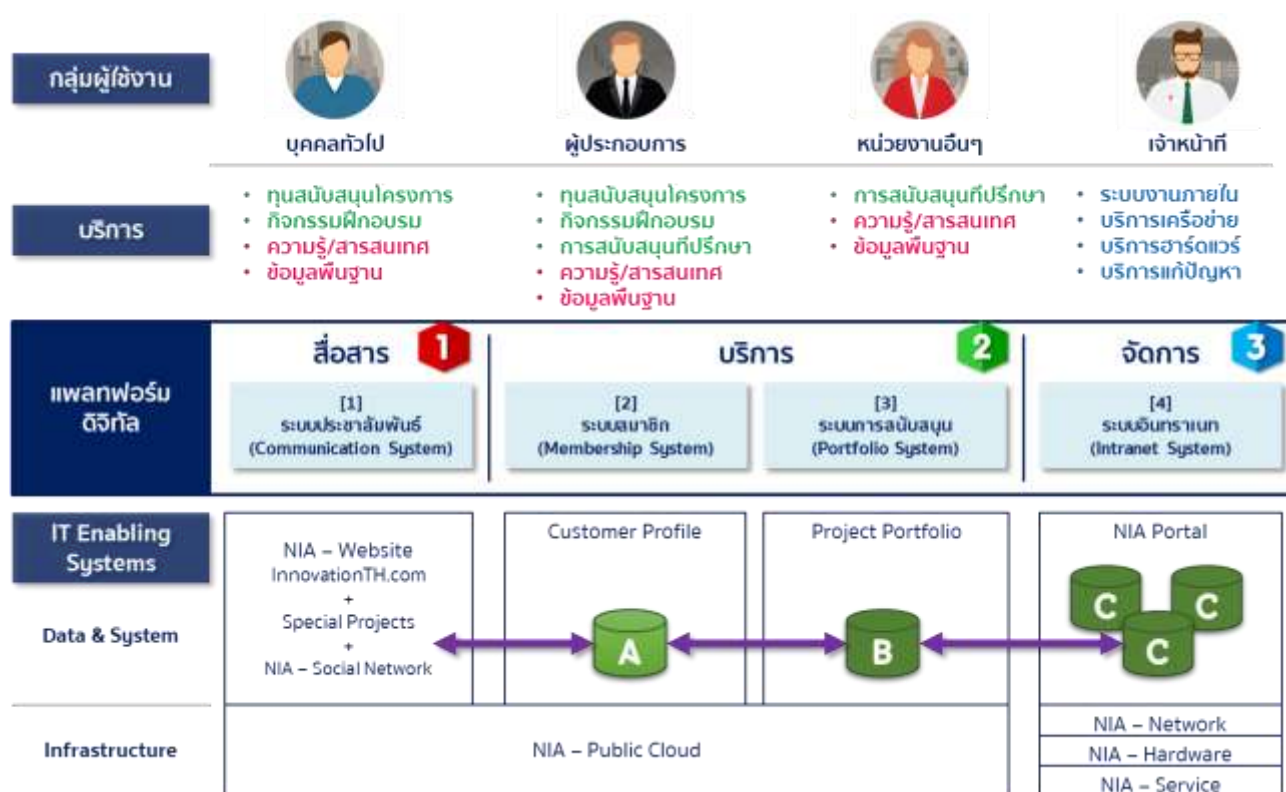
กลุ่มเป้าหมาย บุคคลทั่วไป ผู้ประกอบการ หน่วยงานอื่นๆ เจ้าหน้าที่ สนช.

เป้าประสงค์ พัฒนาการเพื่อมุ่งสู่ Digital Government เพื่อ

1. อำนวยความสะดวกและเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการ
2. ยกระดับความพึงพอใจในการรับบริการ
3. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่
4. บูรณาการด้านสารสนเทศเพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย ระยะ 5 ปี(พ.ศ. 2561-2565)

2561	2562	2563	2564	2565
แพลตฟอร์มองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Platform) 1. ระบบสื่อสารนวัตกรรม (Innovation Communication) 2. ระบบบริการลูกค้า (Customer Service) 3. ระบบบริหารจัดการดิจิทัล (Digital Management)				



แผนดำเนินงานปี 2561-2565

ประเด็น	2561	2562	2563	2564	2565
ระบบสื่อสารนวัตกรรม (Innovation Communication)					
# ระบบสารสนเทศนวัตกรรมเชิงพื้นที่ในโครงการ Innovation Districts	พัฒนาระบบสารสนเทศนวัตกรรมเชิงพื้นที่ในโครงการ Innovation Districts เพื่อเป็นช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลเชิงพื้นที่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรม				
# เว็บไซต์ innovationTH.com	พัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์ช่องทางหลักของ Innovation Thailand Campaign				
# เว็บไซต์ www.nia.or.th	พัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์ช่องทางหลักในการสื่อสารของสำนักงาน				
ระบบบริการลูกค้า (Customer Service)					
# ระบบ Membership System	พัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกค้าเพื่อเป็นช่องทางในการใช้บริการแบบศูนย์รวม และช่วยให้สามารถติดตามข้อมูลการใช้บริการของลูกค้า				
# ระบบ Portfolio System	พัฒนาระบบบริหารจัดการโครงการเพื่อให้การบริหารจัดการโครงการเกิดประสิทธิภาพ และสามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้				
# บูรณาการข้อมูลลูกค้า (Horizontal Integration)	การบูรณาการข้อมูลเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ข้อมูลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริการ				
# โครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลในการบริการลูกค้า	NIA – Cloud การรวมศูนย์ระบบเครื่องแม่ข่ายที่ให้บริการผู้ใช้งานภายนอกที่กระจาย เพื่อให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพ				
ระบบบริหารจัดการดิจิทัล (Digital Management)					
# ยกระดับกระบวนการการดิจิทัล (Digitalization) ในการดำเนินงาน	การพัฒนาและปรับปรุงการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน				
# ระบบ NIA Intranet เพื่อการบริหารจัดการดิจิทัล	พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
# บูรณาการข้อมูลลูกค้าและระบบบริหารจัดการดิจิทัล	การบูรณาการข้อมูลเพื่อการใช้ประโยชน์ข้อมูลในการตัดสินใจและบริหารจัดการ				

5. แผนดำเนินงาน Innovative Organisation

เป้าประสงค์ พัฒนาให้สำนักงานเป็นองค์กรนวัตกรรม

เป้าหมาย ระยะ 5 ปี(พ.ศ. 2561-2565)

2561	2562	2563	2564	2565
สร้างองค์ความรู้มิติการประเมินความสามารถทางนวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่องค์กร	ถ่ายทอดองค์ความรู้พื้นฐานในการประเมินความสามารถทางนวัตกรรม	ระดับผลการประเมินศักยภาพความเป็นองค์กรนวัตกรรม ในระดับที่ 1-2 Initial - Define	ระดับผลการประเมินศักยภาพความเป็นองค์กรนวัตกรรม ในระดับ ที่ 2-3 Define- Aligned	ระดับผลการประเมินศักยภาพความเป็นองค์กรนวัตกรรม ในระดับ ที่ 3-4 Aligned – Integrated

ระดับผลการประเมินศักยภาพความเป็นองค์กรนวัตกรรม

ระดับที่ 1 Initial	องค์กรที่เริ่มกิจกรรมทางนวัตกรรม แต่กระบวนการยังไม่เป็นระบบชัดเจน
ระดับที่ 2 Defined	องค์กรมีการกำหนดรูปแบบกิจกรรมทางนวัตกรรมค่อนข้างเป็นระบบ แต่การใช้งานหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นค่อนข้างจำกัด
ระดับที่ 3 Aligned	องค์กรมีการกำหนดรูปแบบกิจกรรมทางนวัตกรรมอย่างเป็นระบบและมีรูปแบบที่ชัดเจน โดยสามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กรได้เป็นอย่างดี แต่การใช้งานหรือกิจกรรมเกิดขึ้นเฉพาะทีมงาน
ระดับที่ 4 Integrated	องค์กรมีการกำหนดรูปแบบกิจกรรมทางนวัตกรรมอย่างเป็นระบบและมีรูปแบบชัดเจนสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร ทั้งนี้ยังมีการดำเนินเชิงบูรณาการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์องค์กร แต่ยังคงจำกัดการใช้งานในหน่วยงาน
ระดับที่ 5 Mature	องค์กรมีการกำหนดรูปแบบกิจกรรมทางนวัตกรรมอย่างเป็นระบบและมีรูปแบบชัดเจน กิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นการบูรณาการอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพสามารถแสดงถึงผลลัพธ์ที่ชัดเจน บุคลากรทุกระดับเกี่ยวข้องจนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม

แผนดำเนินงาน Innovative Organisation ปี 2561												
ประเด็น	ต.ค. 60	พ.ย. 60	ธ.ค. 60	ม.ค. 61	ก.พ. 61	มี.ค. 61	เม.ย. 61	พ.ค. 61	มิ.ย. 61	ก.ค. 61	ส.ค. 61	ก.ย. 61
การประเมินความสามารถทางนวัตกรรม Innovation Audit	1. ผลการประเมินความสามารถทางนวัตกรรม ครั้งที่ 1 2. ถ่ายทอดความรู้สร้างความตระหนักในมิติของความสามารถทางนวัตกรรม											
การวิเคราะห์ประเด็นปัญหา Expert Analysis				แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรในด้าน Strategy – Structure – Support – Climate - Culture								
การอบรมและพัฒนาความสามารถองค์กร Coaching and training							การอบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่อง Strategy		อบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่อง Climate			
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือรวมทั้งภายในและภายนอก Networking & Monitoring							ติดตามผลการพัฒนาความสามารถองค์กร ครั้งที่ 1/2561			ติดตามผลการพัฒนาความสามารถองค์กร ครั้งที่ 2/2561		สรุปผลการประเมินและการพัฒนาองค์กร

แผนดำเนินงาน Innovative Organisation ปี 2562												
ประเด็น	ต.ค. 61	พ.ย. 61	ธ.ค. 61	ม.ค. 62	ก.พ. 62	มี.ค. 62	เม.ย. 62	พ.ค. 62	มิ.ย. 62	ก.ค. 62	ส.ค. 62	ก.ย. 62
การประเมินความสามารถทางนวัตกรรม Innovation Audit	ถ่ายทอดความรู้สร้างความตระหนักในมิติของความสามารถทางนวัตกรรม											
การวิเคราะห์ประเด็นปัญหา Expert Analysis				ทราบถึงแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร ในด้าน Strategy – Structure – Support – Climate - Culture								
การอบรมและพัฒนาความสามารถองค์กร Coaching and training								อบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่อง Structure		อบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่อง Culture		
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือรวมทั้งภายในและภาคคนอก Networking & Monitoring							ติดตามผลการพัฒนาความสามารถองค์กร ครั้งที่ 1/2562			ติดตามผลการพัฒนาความสามารถองค์กร ครั้งที่ 2/2562		สรุปผลการประเมินและการพัฒนาองค์กร

แผนดำเนินงาน Innovative Organisation ปี 2563												
ประเด็น	ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	มี.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63	ส.ค. 63	ก.ย. 63
การประเมินความสามารถทางนวัตกรรม Innovation Audit	1. ผลการประเมินความสามารถทางนวัตกรรม ครั้งที่ 2 2. ถ่ายทอดความรู้สร้างความตระหนักในมิติของความสามารถทางนวัตกรรม											
การวิเคราะห์ประเด็นปัญหา Expert Analysis				แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรในด้าน Strategy – Structure – Support – Climate - Culture								
การอบรมและพัฒนาความสามารถองค์กร Coaching and training							การอบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่อง Support		อบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่อง Strategy			
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือรวมทั้งภายในและภาคนอก Networking & Monitoring							ติดตามผลการพัฒนาความสามารถองค์กร ครั้งที่ 1/2563			ติดตามผลการพัฒนาความสามารถองค์กร ครั้งที่ 2/2563		สรุปผลการประเมินและการพัฒนาองค์กร

แผนดำเนินงาน Innovative Organisation ปี 2564												
ประเด็น	ต.ค. 63	พ.ย. 63	ธ.ค. 63	ม.ค. 64	ก.พ. 64	มี.ค. 64	เม.ย. 64	พ.ค. 64	มิ.ย. 64	ก.ค. 64	ส.ค. 64	ก.ย. 64
การประเมินความสามารถทางนวัตกรรม Innovation Audit	ถ่ายทอดความรู้สร้างความตระหนักในมิติของความสามารถทางนวัตกรรม											
การวิเคราะห์ประเด็นปัญหา Expert Analysis				ทราบถึงแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร ในด้าน Strategy – Structure – Support – Climate - Culture								
การอบรมและพัฒนาความสามารถองค์กร Coaching and training							อบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่อง Strategy	อบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่อง Structure	การอบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่อง Support	อบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่อง Climate	อบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่อง Culture	
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือรวมทั้งภายในและภาคคนอก Networking & Monitoring							ติดตามผลการพัฒนาความสามารถองค์กร ครั้งที่ 1/2564			ติดตามผลการพัฒนาความสามารถองค์กร ครั้งที่ 2/2564		สรุปผลการประเมินและการพัฒนาองค์กร

แผนดำเนินงาน Innovative Organisation ปี 2565												
ประเด็น	ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65	ก.ย. 65
การประเมินความสามารถทางนวัตกรรม Innovation Audit	1. ผลการประเมินความสามารถทางนวัตกรรม ครั้งที่ 3 2. ถ่ายทอดความรู้สร้างความตระหนักในมิติของความสามารถทางนวัตกรรม											
การวิเคราะห์ประเด็นปัญหา Expert Analysis				ทราบถึงแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร ในด้าน Strategy – Structure – Support – Climate – Culture								
การอบรมและพัฒนาความสามารถองค์กร Coaching and training							อบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่อง Strategy	อบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่อง Structure	การอบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่อง Support	อบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่อง Climate	อบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่อง Culture	
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือรวมทั้งภายในและภายนอก Networking & Monitoring							ติดตามผลการพัฒนาความสามารถองค์กร ครั้งที่ 1/2565			ติดตามผลการพัฒนาความสามารถองค์กร ครั้งที่ 2/2565		สรุปผลการประเมินและการพัฒนาองค์กร

1. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

- เป้าประสงค์
1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้นมีประสิทธิภาพที่จะผลักดันกับภารกิจ และนโยบายของสำนักงานให้ลุล่วง
 2. มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับโครงสร้าง
 3. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพตามกรอบที่กำหนด
 4. บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง
 5. ปรับระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
 6. เตรียมบุคลากรที่มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับบริหาร

2. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

- เป้าประสงค์
1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงาน และมีความผูกพันองค์กร
 2. ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้เกิดการพัฒนา
 3. ปรับปรุงระบบการบริหารค่าตอบแทน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
 4. ปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล
 5. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง
 6. พัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถสนับสนุนกระบวนการบริหารบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เสริมสร้าง ปลูกฝังค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร

- เป้าประสงค์
1. สร้าง ปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้าง Innovator's DNA
 2. ส่งเสริมและสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านเรื่องการทุจริต ประพฤติมิชอบ
 3. นำค่านิยมร่วมมาใช้ในการสรรหาบุคลากร
 4. สร้าง Employee Branding

เป้าหมาย ระยะ 5 ปี(พ.ศ. 2561-2565)

ประเด็น	แผนดำเนินงาน ปี 2561-2565					
	2561	2562	2563	2564	2565	งบประมาณ
เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	ทบทวนแผนอัตรากำลัง					250,000
	ปรับระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น นำค่านิยมร่วมมาใช้ในการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรจากนิสิตนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการที่สำนักงานจัดขึ้น					-
	การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่					250,000
	อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					1 ลบ.
	ส่งเสริมการนำเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศมาช่วยพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของบุคลากร					250,000
	แสวงหาทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ให้กับบุคลากร					50,000
	กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ					500,000
	กำหนดให้ฝ่ายงานทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรในฝ่าย					-
	จัดทำหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะหลัก					-
	จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามระดับตำแหน่ง					-
	สร้างระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan) หรือพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่เพื่อรับช่วงงานด้านบริหาร หรือก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร					500,000
			การจัดการความรู้เป็นฐานการพัฒนาบุคลากร: ถอดบทเรียน และองค์ความรู้จากผู้มีความเชี่ยวชาญ และผู้เกษียณอายุที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน			-
บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน					-
	ปรับปรุงระบบการบริหารค่าตอบแทน					-
	ปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล					-

แผนดำเนินงาน ปี 2561-2565						
ประเด็น	2561	2562	2563	2564	2565	งบประมาณ
		พัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถสนับสนุนกระบวนการบริหารบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ				-
	ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านบุคลากรให้มีความถูกต้อง ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้					-
	ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง					750,000
	เชิดชูเกียรติบุคลากร					-
	สร้างเสริมและดูแลสุขภาพของบุคลากร					2 ลบ.
เสริมสร้าง ปลูกฝังค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร	สร้าง ปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้าง Innovator'sDNA					250,000
	ส่งเสริมและสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านเรื่องการทุจริต ประพฤติมิชอบ					-
	สำรวจความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร					-
					สร้างให้มีการพัฒนางาน พัฒนาคน: หนึ่งหน่วยงาน หนึ่งนวัตกรรม	400,000
					สร้าง Employee Branding	1 ลบ.

7. แผนดำเนินงาน Corporate Identity

- เป้าประสงค์
1. สำนักงานมีค่านิยมที่ทุกคนยึดถือปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร
 2. เพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรและองค์กร
 3. บุคลากรและองค์กรเป็นที่ยอมรับ
 4. ทำให้ประชาคมเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

เป้าหมาย ระยะ 5 ปี(พ.ศ. 2561-2565)

2561	2562	2563	2564	2565
สนช. กำหนดค่านิยมองค์กรและ อัตลักษณ์ที่พึงประสงค์	บุคลากรในองค์กรดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติ			
จัดทำคู่มือการพัฒนาอัตลักษณ์องค์กร แบบมีส่วนร่วม จำนวน 2 คู่มือ				
บุคลากรในองค์กร ทราบแนวทางการ ปฏิบัติ และเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างอัต ลักษณ์ที่พึงประสงค์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้รับบริการ รับรู้อัตลักษณ์ที่พึงประสงค์ไม่น้อย กว่าร้อยละ 50	กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้รับบริการรับรู้ อัตลักษณ์ที่พึงประสงค์ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 52	กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้รับบริการรับรู้ อัตลักษณ์ที่พึงประสงค์ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 54	กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้รับบริการรับรู้ อัตลักษณ์ที่พึงประสงค์ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 56

8. แผนดำเนินงาน Governance and Transparency

- เป้าประสงค์
1. เพื่อให้การทำงานของบุคลากรและองค์กรเป็นที่น่าเชื่อถือ
 2. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
 3. สร้างค่านิยมด้านจริยธรรมและการต่อต้านทุจริต

เป้าหมาย ระยะ 5 ปี(พ.ศ. 2561-2565)

2561	2562	2563	2564	2565
เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของ สนช. มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน				
ผลคะแนนระดับคุณธรรมและความ โปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของ สนช. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 82	ผลคะแนนระดับคุณธรรมและความ โปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของ สนช. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 83	ผลคะแนนระดับคุณธรรมและความ โปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของ สนช. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 84	ผลคะแนนระดับคุณธรรมและความ โปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของ สนช. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	ผลคะแนนระดับคุณธรรมและความ โปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของ สนช. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 86

แผนปฏิบัติการ ปี พ.ศ. 2561

แผนดำเนินงาน Innovative Budgeting and Finance										
แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการเงิน	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาข้อมูลระบบทางการเงินที่มีอยู่ - นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ร่วมกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ - ดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการเงิน - ทดสอบระบบ - ประเมินผลสรุปปัญหาและอุปสรรคของการใช้ระบบและแนวทางการแก้ไข 	ระบบสารสนเทศ ทางด้านการเงิน1 ระบบ	ระบบ	ศึกษา ข้อมูล	-	พัฒนาและ ทดสอบ ระบบ	-	ระบบ สารสนเทศ ทางด้าน การเงิน 1 ระบบ	-	<ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
แผนดำเนินงาน Digital Government										
แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
การพัฒนาบริการสารสนเทศ โครงการ Innovation Districts	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดความต้องการ 2. จัดทำข้อมูลและสารสนเทศ 3. กำหนดรายละเอียด และ 	ระดับความสำเร็จ	โครงการ	สำรวจและ กำหนด requirement	จัดหา/ จัดทำ ข้อมูลและ	การกำหนด รายละเอียด และ	ทดสอบ และทดลอง ใช้งาน	ดำเนินการ พัฒนาแล้ว เสร็จตาม	2 ลบ.	<ul style="list-style-type: none"> - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
	<ol style="list-style-type: none"> 4. ทดสอบระบบ 				สารสนเทศ ที่จำเป็น	ดำเนินการ จัดซื้อจัด จ้างตาม กรอบเวลา		กรอบเวลา		

แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
การพัฒนาระบบ Innovator Profile (ระยะที่ 1)	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดความต้องการ จัดทำข้อมูลและสารสนเทศ กำหนดรายละเอียด และดำเนินการจัดจ้าง ทดสอบระบบ 	ระดับความสำเร็จ	งาน	กำหนด requirement และ ออกแบบ รูปแบบการใช้งาน ระบบ	แผนงาน และกรอบ ดำเนินการ	การกำหนด รายละเอียด การจัดซื้อ จัดจ้าง	ดำเนินการ จัดซื้อจัด จ้างตาม กรอบเวลา	ดำเนินการ พัฒนาแล้ว เสร็จตาม กรอบเวลา	2 ลบ.	
การพัฒนา NIA - Private Cloud	<ol style="list-style-type: none"> สำรวจความต้องการเพื่อวางแผนเชิงเทคนิค ติดตามและปรับปรุงให้ข้อมูลตรงตามความต้องการ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามกรอบเวลา จัดทำให้แล้วเสร็จปี 62 	ระดับความสำเร็จ	ระบบ	สำรวจ ความ ต้องการ เพื่อ วางแผนเชิง เทคนิค สำหรับการ จัดหา	ทำการ ติดตาม และ ปรับปรุง ความ ต้องการเชิง เทคนิคให้ เหมาะสม	การกำหนด คุณสมบัติ และ รายละเอียด สำหรับการ จัดซื้อ จัดจ้าง	ดำเนินการ จัดซื้อจัด จ้างตาม กรอบเวลา	จัดหาตาม ความ ต้องการ สำหรับปี 62 แล้ว เสร็จ	2 ลบ.	
จัดหาฮาร์ดแวร์ฯ และบริการด้านเครือข่าย	<ol style="list-style-type: none"> วางแผนความต้องการด้านฮาร์ดแวร์และบริการเครือข่าย สำรวจความต้องการ กำหนดคุณสมบัติและรายละเอียด สำหรับการจัดซื้อจัดจ้างจัดซื้อ จัดจ้างตามกรอบเวลา จัดทำให้แล้วเสร็จปี 62 	ระดับความสำเร็จ	โครงการ	มีการ วางแผน ความ ต้องการ ด้าน ฮาร์ดแวร์ และบริการ เครือข่าย	สำรวจ ความ ต้องการ เพื่อปรับ แผนการ จัดหาให้ เหมาะสม	การกำหนด คุณสมบัติ และ รายละเอียด สำหรับการ จัดซื้อจัด จ้าง	ดำเนินการ จัดซื้อจัด จ้างตาม กรอบเวลา	จัดหาตาม ความ ต้องการ สำหรับปี 62 แล้ว เสร็จ	2 ลบ.	

แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
ปรับปรุงห้อง Server	1. วางแผนการปรับปรุง 2. ติดตามและปรับปรุงให้ข้อมูลตรงตามความต้องการ 3. กำหนดคุณสมบัติและรายละเอียดสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างจัดซื้อจัดจ้างตามกรอบเวลา 4. จัดหาให้แล้วเสร็จปี 62	ระดับความสำเร็จ	งาน	มีการวางแผนการปรับปรุง	ทำการติดตามและปรับปรุงความต้องการเชิงเทคนิคให้เหมาะสม	การกำหนดคุณสมบัติและรายละเอียดสำหรับการจัดซื้อจัดจ้าง	ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามกรอบเวลา	ดำเนินการปรับปรุงห้อง Server ตามกรอบเวลา	2 ลบ.	

แผนดำเนินงาน Innovative Organisation

แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
การประเมินความสามารถทางนวัตกรรม Innovation Audit	ตรวจประเมินและสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงานในองค์กร	รายงานผลการประเมิน 1 รายงาน	รายงาน	-	-	-	-	1	100,000.-	ฝ่ายพัฒนาผู้ประกอบการ
การวิเคราะห์ประเด็นปัญหา Expert Analysis	ผู้เชี่ยวชาญรายงานผลการประเมินและนำเสนอผลลัพธ์จากการประเมิน	รายงานข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ 1 รายงาน	รายงาน	-	-	-	-	1	200,000.-	ฝ่ายพัฒนาผู้ประกอบการ
การอบรมและพัฒนาความสามารถองค์กร Coaching and training	จัดทำแผนการอบรมและพัฒนาความสามารถให้กับพนักงานในด้าน Strategy – Structure – Support – Climate - Culture	จัดอบรมจำนวน 2 ครั้ง	ครั้ง			1		2	400.000.-	ฝ่ายพัฒนาผู้ประกอบการ
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือรวมทั้งภายในและภาคคนอก Networking & Monitoring	- การติดตามและประเมินผลหลังการพัฒนาองค์กร - การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการประเมิน	รายงาน					1	100,000.-	ฝ่ายพัฒนาผู้ประกอบการ

แผนดำเนินงาน Human Capital Development										
แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
แผนงานทบทวนแผนอัตรากำลัง	ทบทวนการมีอยู่ของอัตรากำลังปัจจุบัน และอัตราที่ต้องสรรหาในแต่ละปี ให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานเจ้าของอัตรา	ระดับความสำเร็จ	งาน	ทบทวนการมีอยู่ของอัตรากำลังปัจจุบัน		สรุปอัตราที่ต้องสรรหา		ดำเนินการสรรหา	50,000	งานบุคคลและพัฒนาองค์กร
โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ประชุมเตรียมการและหาหัวข้อที่เหมาะสมในการปฐมนิเทศ	ระดับความสำเร็จ	งาน	ประชุมเตรียมการ	ครั้งที่ 1	ประชุมเตรียมการ	ครั้งที่ 2	สรุปผลที่ได้จากการทำโครงการต่อผู้บริหาร	50,000	- งานบุคคลและพัฒนาองค์กร - งานบริหารความต่อเนื่องและการจัดการคุณภาพ - งานเครือข่ายนวัตกรรม
อบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน	ร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมดได้รับการอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	200,000	- งานบุคคลและพัฒนาองค์กร

แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
โครงการแสวงหาทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูกาน ให้กับบุคลากร	ศึกษา หาข้อมูลแหล่งให้ทุน เช่น สำนักงาน ก.พ. องค์กรระหว่างประเทศ	ระดับความสำเร็จ	งาน	ศึกษาหาข้อมูลแหล่งให้ทุน	-	-	-	สรุปข้อมูลเสนอผู้บริหาร	10,000	- งานบุคคลและพัฒนาองค์กร - งานบริหารความต่อเนื่องและการจัดการคุณภาพ
โครงการจัดทำหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะหลัก	1. หาหัวข้อฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรจุเป็นหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลักในแต่ละด้าน 2. หากกลุ่มตัวอย่างเพื่อทดลองเรียนหลักสูตร 3. เสนอหลักสูตรต่อผู้บริหาร 4. ทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างและประเมินผลหลักสูตร	ระดับความสำเร็จ	โครงการ	หาหัวข้อฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง	-	เสนอหลักสูตรต่อผู้บริหาร	-	ทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างและประเมินหลักสูตร	-	- งานบุคคลและพัฒนาองค์กร
โครงการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามระดับตำแหน่ง	1. รวบรวมหัวข้ออบรมของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นในแต่ละส่วนงานที่แจ้งความต้องการให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่ในส่วนงาน 2. จัดกลุ่มหัวข้อเรื่อง กลุ่มงาน และระดับตำแหน่ง 3. หากกลุ่มตัวอย่างเพื่อทดลองเรียนหลักสูตร 4. เสนอหลักสูตรต่อผู้บริหาร 5. ทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างและประเมินผลหลักสูตร	ระดับความสำเร็จ	โครงการ	รวบรวมหัวข้ออบรม	จัดหัวข้อเรื่อง	จัดกลุ่มกลุ่มงานและระดับตำแหน่งตามหัวข้อเรื่องที่จะอบรม	เสนอหลักสูตรต่อผู้บริหาร	ทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างและประเมินหลักสูตร	-	- งานบุคคลและพัฒนาองค์กร

แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
โครงการทบทวน กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เื้อื่อต่อการ บริหารงานบุคคล	1. ประชุมคณะทำงานยุทธศาสตร์ การบริหารองค์ เพื่อหารือเลือกกฎ ระเบียบข้อบังคับ ประกาศ ที่จะ นำมาทบทวน 2. หาข้อมูลเปรียบเทียบกับองค์การ มหาชนภายใต้ วมท. และองค์การ มหาชนอื่น 3. สรุปรายงานประชุมคณะทำงาน ยุทธศาสตร์ฯ และผู้บริหารทราบ	ทบทวน กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศจำนวน 2 เรื่อง	จำนวน	-	-	1 เรื่อง	-	2 เรื่อง	-	- งานบุคคล และพัฒนา องค์กร - งานกฎหมาย
กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกัน	มีกิจกรรม เช่น ส่งเสริมการออก กำลังกายเพื่อสุขภาพ หรือประชุม พบปะระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกัน หรือ แข่งขันกีฬาระหว่างบุคลากร หรือ หน่วยงานอื่น	มีกิจกรรมส่งเสริม ความสัมพันธ์ จำนวน 4 กิจกรรม	กิจกรรม	เตรียมการ จัดกิจกรรม	1 กิจกรรม	2 กิจกรรม	3 กิจกรรม	4 กิจกรรม	150,000	ทุกส่วนงาน
โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากร	ร่วมกับกระทรวงวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี หรือหน่วยงานอื่น เพื่อ เสนอชื่อบุคลากรเพื่อรับการ เชิดชูเกียรติ	โครงการเชิดชู เกียรติบุคลากร จำนวน 1 โครงการ	โครงการ	-	-	-	-	1	-	- งานบุคคล และพัฒนา องค์กร
โครงการสร้างเสริมและดูแล สุขภาพของบุคลากร	จัดหาสถานพยาบาลเพื่อให้บุคลากร เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	โครงการตรวจ สุขภาพประจำปี 1 โครงการ	โครงการ	-	-	-	-	1	400,000	- งานบุคคล และพัฒนา องค์กร
โครงการสร้าง ปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้าง Innovator's DNA	สร้างการมีส่วนร่วมให้บุคลากรภายใน ร่วมกันกำหนดกิจกรรมเพื่อสื่อสาร ค่านิยมองค์กรและอัตลักษณ์ ที่พึงประสงค์	โครงการพัฒนา ตามค่านิยม องค์กรและ อัตลักษณ์ที่ พึงประสงค์ จำนวน 2 โครงการ	โครงการ	-	-	-	1	2	50,000	- งานบุคคล และพัฒนา องค์กร - ฝ่ายโครงสร้าง พื้นฐาน นวัตกรรม

แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
กิจกรรมส่งเสริมและสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านเรื่องการทุจริต ประพฤติมิชอบ	การจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริต โดยมุ่งเน้นการปลูกจิตสำนึกภายในบุคคล ปรับฐานความคิดให้สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม และสร้างค่านิยมร่วมด้านการทุจริต	ร้อยละ 70 ของบุคลากรที่ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม มีทัศนคติและค่านิยมที่ดี ไม่ยอมรับการทุจริต	ร้อยละ	ร้อยละ50	ร้อยละ55	ร้อยละ 60	ร้อยละ65	ร้อยละ 70	-	- งานบุคคล และพัฒนาองค์กร - ฝ่ายยุทธศาสตร์ นวัตกรรม - ฝ่ายตรวจสอบภายใน
โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร	1. จัดทำแบบสำรวจ 2. ส่งแบบสำรวจ 3. ประเมินผล 4. แจ้งรายงานผล 5. นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์และหาแนวทางเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันให้มีระดับสูงขึ้น	ร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมดมีความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร	ร้อยละ	ร้อยละ 40	-	ร้อยละ 50	-	ร้อยละ 60	-	งานบุคคลและพัฒนาองค์กร
แผนดำเนินงาน Corporate Identity										
แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
โครงการศึกษาและจัดทำคู่มือการพัฒนาอัตลักษณ์องค์กรแบบมีส่วนร่วม	จัดทำคู่มือการพัฒนาอัตลักษณ์องค์กรแบบมีส่วนร่วม	คู่มือจำนวน 2 คู่มือ	คู่มือ	-	-	-	1	2		ฝ่ายโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม

แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
โครงการสร้างอัตลักษณ์องค์กรที่ พึงประสงค์แบบมีส่วนร่วม	สร้างการมีส่วนร่วมให้บุคลากรภายใน ร่วมกันกำหนดกิจกรรมเพื่อสื่อสาร ค่านิยมองค์กรและอัตลักษณ์ ที่พึงประสงค์	โครงการพัฒนา ตามค่านิยม องค์กรและ อัตลักษณ์ที่ พึงประสงค์ จำนวน 2 โครงการ	โครงการ	-	-	-	1	2		
	สำรวจการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสื่อสาร ค่านิยมองค์กรและอัตลักษณ์ที่ พึงประสงค์	ร้อยละ 80 ของ บุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรม	ร้อยละ	-	-	60	70	80		

แผนดำเนินงาน Governance and Transparency										
แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
การปรับฐานคิดการแยกแยะ ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ ผลประโยชน์ส่วนรวม และไม่ทน ต่อการทุจริตของบุคลากร สนช.	การจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านการป้องกันและต่อต้าน การทุจริต โดยมุ่งเน้นการปลูกจิตสำนึก ภายในบุคคล ปรับฐานความคิดให้ สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วน ตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และ สร้างค่านิยมร่วมด้านการทุจริต	ร้อยละ 70 ของ บุคลากรที่ผ่าน การเข้าร่วม กิจกรรม มีทัศนคติและ ค่านิยมที่ดี ไม่ ยอมรับการทุจริต	ร้อยละ	ร้อยละ50	ร้อยละ55	ร้อยละ 60	ร้อยละ65	ร้อยละ 70	65,000.-	- ฝ่าย ยุทธศาสตร์ นวัตกรรม - ฝ่าย ตรวจสอบ ภายใน

แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
การส่งบุคลากรที่เข้าใหม่ของ สนช. เข้าร่วมกิจกรรมการสร้างข้าราชการและเจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ของ วท.” ตามหลักสูตรการเสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง ของ สำนักงาน กพ. และการป้องกันและต่อต้านการทุจริต	การต่อยอดหลักสูตรการเสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง ของ สำนักงาน กพ. และการป้องกันและต่อต้านการทุจริต	ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้าใหม่ของ สนช. ที่เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ	ร้อยละ60	ร้อยละ65	ร้อยละ70	ร้อยละ75	ร้อยละ 80	-	- ฝ่ายยุทธศาสตร์นวัตกรรม - ฝ่ายตรวจสอบภายใน
การส่งบุคลากรของ สนช. เข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัคร วท. ป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตภายใต้หัวข้อ “กระทรวงวิทย์ฯ มือสะอาดร่วมใจต้านทุจริต”	การจัดฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้และพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัคร วท. ป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตและจัดตั้งชมรมเครือข่ายอาสาสมัคร วท.	บุคลากรจำนวน5 คนของ สนช. ที่ส่งเข้าร่วมกิจกรรม	จำนวนบุคลากร	1 คน	2 คน	3 คน	4 คน	5 คน	-	- ฝ่ายยุทธศาสตร์นวัตกรรม - ฝ่ายตรวจสอบภายใน
การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมต่อสังคม และส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	การมีส่วนร่วมของ หน่วยงานในสังกัด วท. โดยบูรณาการร่วมกับภาคสังคมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต และปลูกฝังจิตสำนึกความซื่อสัตย์/การเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง(การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ระบบเรียนรู้แบบออนไลน์และสื่อ social)	ร้อยละ70 ของบุคลากร สนช. ที่เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละบุคลากรของ สนช. ที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ50	ร้อยละ55	ร้อยละ 60	ร้อยละ65	ร้อยละ 70	-	- ฝ่ายยุทธศาสตร์นวัตกรรม - ฝ่ายตรวจสอบภายใน
การรณรงค์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 2 ช่องทาง)	ช่องทางการเผยแพร่	-	-	1 ช่องทาง	-	2ช่องทาง	-	- ฝ่ายยุทธศาสตร์นวัตกรรม - ฝ่ายตรวจสอบภายใน

แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
การดำเนินงานตามนโยบายการ กำกับดูแลองค์กรที่ดี และการ บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การกำหนดนโยบายมาตรการ แนวทางแผนงาน หรือโครงการ/ กิจกรรมบนฐานธรรมาภิบาล เพื่อ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ระดับความสำเร็จ	มาตรการ/ โครงการ/ กิจกรรม	ศึกษาและ วิเคราะห์ ข้อมูล	ร่างแผน ป้องกันการ ทุจริตและ ประพฤติมิ ชอบ	นำเสนอ ร่างแผนฯ ต่อผู้จัดการ ฝ่าย	ปรับปรุง แก้ไขแผนฯ	นำเสนอ แผนฯ ต่อ ผู้อำนวยการ	-	- ฝ่าย ยุทธศาสตร์ นวัตกรรม - ฝ่าย ตรวจสอบ ภายใน
		ความสำเร็จ ร้อยละ 80 ของ การดำเนินการจัด โครงการ/ กิจกรรมที่รองรับ นโยบายการ กำกับดูแล องค์กรที่ดีของ สนช.	ร้อยละ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	-	- ฝ่าย ยุทธศาสตร์ นวัตกรรม - ฝ่าย ตรวจสอบ ภายใน
การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริตประพฤติมิชอบ และ ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ของ สนช.	ศึกษา วิเคราะห์/สังเคราะห์ และ รวบรวมข้อมูลเพื่อทบทวนและ ปรับปรุงแผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริตฯ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ชาติว่าด้วยการป้องกันการทุจริตฯ และนโยบาย กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จ	แผนปฏิบัติ การป้องกัน การทุจริต และ ประพฤต มิชอบ 1 แผน	ศึกษาและ วิเคราะห์ ข้อมูล	ร่างแผน ป้องกันการ ทุจริตและ ประพฤติมิ ชอบ	นำเสนอ ร่างแผนฯ ต่อผู้จัดการ ฝ่าย	ปรับปรุง แก้ไขแผนฯ	นำเสนอ แผนฯ ต่อ ผู้อำนวยการ	20,000	- ฝ่าย ยุทธศาสตร์ นวัตกรรม - ฝ่าย ตรวจสอบ ภายใน
การรายงานผลการดำเนินงาน และ ข้อเสนอแนะ	การกำกับ/ติดตาม/ประเมินผล และ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ และนำเสนอแนะมาปรับปรุง/ พัฒนาการดำเนินงาน	ความสำเร็จ ร้อยละ 80 ของ การดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติ การป้องกันการ ทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ของ สนช.	ร้อยละ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	-	- ฝ่าย ยุทธศาสตร์ นวัตกรรม - ฝ่าย ตรวจสอบ ภายใน

แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
การประกาศเจตจำนงการต่อต้านการทุจริตของ สนช. และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แสดงเจตจำนงการต่อต้านการทุจริต	ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมแสดงเจตจำนงในการต่อต้านการทุจริตต่อสาธารณชน และมีการกำหนดนโยบายมาตรการ/แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม/เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส	ระดับความสำเร็จ	มีประกาศเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	ร่างประกาศเจตจำนงในการต่อต้านการทุจริต	-	เสนอเจตจำนงในการต่อต้านการทุจริตต่อผู้อำนวยการ	-	ผู้อำนวยการลงนามประกาศฯ	10,000	- ฝ่ายยุทธศาสตร์ นวัตกรรม - ฝ่ายตรวจสอบภายใน
การยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในการดำเนินงานของ สนช.	การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้/นำข้อเสนอแนะ/ผลการดำเนินงาน มาปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส	ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของ สนช. ได้ 82 คะแนน	คะแนน	78 คะแนน	79 คะแนน	80 คะแนน	81 คะแนน	82 คะแนน	30,000	- ฝ่ายยุทธศาสตร์ นวัตกรรม - ฝ่ายตรวจสอบภายใน
<p>แผนดำเนินงาน ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากร</p> <p>เป้าประสงค์ ควบคุมค่าใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ 30 ของเงินอุดหนุน</p>										
แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
รายงานทางการเงิน	รายงานทางการเงินต่อคณะกรรมการนวัตกรรมแห่งชาติทุกไตรมาส	รายงานทางการเงินครบทุกไตรมาส	ครั้ง	รายงานทางการเงินไตรมาสที่ 1	รายงานทางการเงินไตรมาสที่ 2	รายงานทางการเงินไตรมาสที่ 3	รายงานทางการเงินไตรมาสที่ 4	รายงานทางการเงินครบทุกไตรมาส	-	ฝ่ายบริหาร องค์กร



N = Novelty

I = Integrity

A = Authenticity