

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570
(ฉบับปรับปรุง)

บทนำ

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หรือ สนช. จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2552 เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2552 มีสถานะภาพ เป็นนิติบุคคลและมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอย่าง ชัดเจน

สนช. มีเป้าหมายในการส่งเสริมและสนับสนุน ให้เกิดการสร้าง “ระบบนวัตกรรมแห่งชาติ (National Innovation System; NIS)” ผ่านการขับเคลื่อน การพัฒนาธุรกิจนวัตกรรมจากผู้ประกอบการไทย และการพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา และองค์กรวิจัยต่าง ๆ เพื่อผลักดันให้การพัฒนา นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ และเพื่อตอบสนองต่อ บริบทการเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรมในอนาคต ของโลกที่มีผลกระทบโดยตรงต่อประเทศไทย และยกระดับความสามารถด้านนวัตกรรมเพื่อการแข่งขัน ในเวทีโลก และนวัตกรรมสังคมเพื่อลดความ เหลื่อมล้ำ รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจทางนวัตกรรม ในระดับเยาวชน อาชีวศึกษา อุดมศึกษา ผู้ประกอบการ วิสาหกิจเริ่มต้น และภูมิภาคต่าง ๆ

กลยุทธ์การดำเนินงานของ สนช. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้กำหนดบทบาทเป็น “ผู้อำนวยการความ สะดวกทางนวัตกรรม” (Focal Facilitator) คนกลางที่เชื่อมโยงความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้าง ผู้ประกอบการธุรกิจเทคโนโลยีให้เป็นนักรบทางเศรษฐกิจใหม่สนับสนุนและเร่งพัฒนาประเทศไปสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรมและสังคมฐานความรู้ โดยวางกลยุทธ์ไว้ 4 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ทำให้ระบบนวัตกรรมไทยเป็นระบบที่เปิดกว้าง กลยุทธ์ที่ 2 พลิกโฉมระบบการเงินนวัตกรรมไทย กลยุทธ์ที่ 3 สร้างระบบข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม และกลยุทธ์ที่ 4 เป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

ในการดำเนินงานด้านบุคคลและพัฒนาองค์กรมีความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การดำเนินงานของ สนช. (พ.ศ. 2566-2570) ในกลยุทธ์ที่ 4 “เป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง” งานบุคคลและพัฒนาองค์กรจึงจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อรองรับการขับเคลื่อนเป้าประสงค์สู่องค์กรสมรรถนะสูง และสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนของกลยุทธ์นี้ให้บรรลุเป้าหมายและใช้แผนดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงานด้านบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปหลังยุควิถีใหม่ (Next Normal) รวมถึงการปรับปรุง พัฒนา การบริหาร และพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน ภายใต้แนวทาง ESG (Environment, Social, Governance) และแนวคิด Green HR ตลอดจนการบริหารจัดการด้านพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเสริมสร้างค่านิยมและปรับกระบวนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อการก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และเพื่อให้การบริหารสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและทิศทาง การปรับตัวขององค์กรในอนาคต สำนักงานจึงได้มีการทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ดังกล่าว

1. แผนกลยุทธ์การดำเนินงาน สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ฉบับปรับปรุง (สิงหาคม 2568)

วิสัยทัศน์	องค์กรหลักในการเสริมสร้างระบบนวัตกรรมแห่งชาติ เพื่อเพิ่มคุณค่าที่ยั่งยืน		
พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการสร้างระบบนวัตกรรมแห่งชาติ สร้างโอกาสในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานทางนวัตกรรม ยกระดับทักษะและความสามารถทางนวัตกรรมของกลุ่มเป้าหมาย 		
บทบาท	Focal Conductor – ผู้กำหนดทิศทางนวัตกรรม		
ประเด็นเชิงกลยุทธ์	<ul style="list-style-type: none"> สร้างระบบนวัตกรรมที่เปิดกว้างในการเข้าถึงโอกาสและความร่วมมือ พัฒนาระบบการเงินนวัตกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาและการเติบโตของนวัตกรรม ส่งเสริมการใช้ข้อมูลนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรที่พร้อมต่อความเปลี่ยนแปลงและเติบโตอย่างยั่งยืน 		
กลยุทธ์ที่ 1 ทำให้ระบบนวัตกรรมไทยเป็นระบบที่เปิดกว้าง (Open System)	กลยุทธ์ที่ 2 พลิกโฉมระบบการเงินนวัตกรรมไทย (Investment Friendly Platform)	กลยุทธ์ที่ 3 สร้างระบบข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม (Intelligent Innovation System)	กลยุทธ์ที่ 4 เป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่พร้อมต่อความเปลี่ยนแปลง (Agency for Change)
เป้าประสงค์ 1-1 ความเข้มแข็งระบบนวัตกรรมในระดับพื้นที่	เป้าประสงค์ 2-1 การบริหารทุนพัฒนานวัตกรรม	เป้าประสงค์ 3-1 การสร้างนวัตกรรมด้วยข้อมูล	เป้าประสงค์ที่ 4-1 มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง
เป้าประสงค์ 1-2 การยอมรับในระดับสากล	เป้าประสงค์ 2-2 การส่งเสริมการลงทุนและการเติบโต	เป้าประสงค์ 3-2 การสร้างนวัตกรรมเชิงนโยบาย	เป้าประสงค์ที่ 4-2 สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 4 เป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่พร้อมต่อความเปลี่ยนแปลง (Agency for Change) ยกระดับสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) สู่องค์กรสมรรถนะสูงที่ตอบสนองต่อระบบนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง และสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล ปรับใช้มาตรฐานการบริหารจัดการ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

เป้าประสงค์

- มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง (Competent Organization) โดยมีแนวทางดังนี้
 - ปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลเต็มรูปแบบ
 - ยกระดับสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน (ESG)
 - ยกระดับคุณภาพบริการโดยการปรับใช้มาตรการบริหารจัดการที่เหมาะสม
 - แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการปรับใช้มาตรการด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมกับการบริหารงาน

การบริหารงาน

ตัวชี้วัด (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)

- ระดับความสำเร็จของการยกระดับสมรรถนะบุคลากร ร้อยละ 60
- ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการตามแนวทาง ESG ร้อยละ 60

ตัวชี้วัด (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570)

- ระดับความสำเร็จของการยกระดับสมรรถนะบุคลากร ร้อยละ 80
- ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการตามแนวทาง ESG ร้อยละ 80

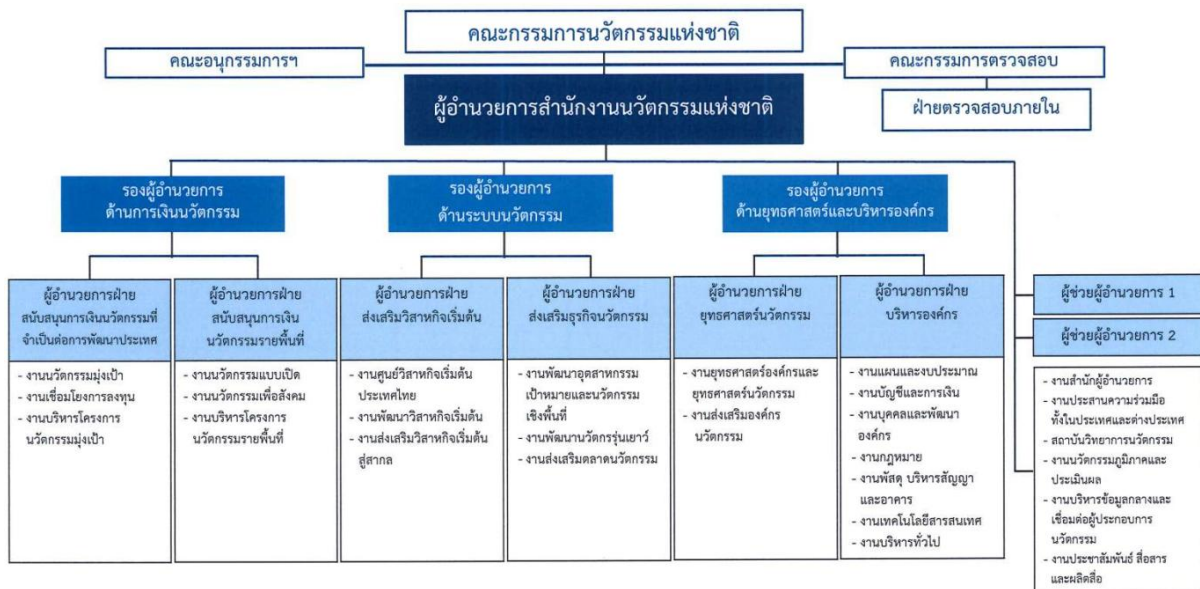
2. ค่านิยม

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) กำหนดค่านิยมองค์กร “5I” ได้แก่ Inspiration Imagination Ideation Integration และ Implementation เพื่อเป็นแนวทางการถ่ายทอดและปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ทุกคน ทุกระดับได้ยึดถือและปฏิบัติรวมไปจนถึงเป็นจุดตั้งต้นในการสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างเพื่อให้สอดคล้องกับจุดหมายของสำนักงาน และก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีของสำนักงาน



3. โครงสร้างองค์กร

คณะกรรมการนวัตกรรมแห่งชาติ ได้ออกข้อบังคับคณะกรรมการนวัตกรรมแห่งชาติ ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2568 ประกาศ ณ วันที่ 6 มกราคม พ.ศ. 2568



โครงสร้างองค์กรแบ่งส่วนงานเป็น 5 ส่วนงาน ได้แก่ ส่วนงานด้านการเงินนวัตกรรม ด้านระบบนวัตกรรม ด้านยุทธศาสตร์และบริหารองค์กร ส่วนงานขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ และ ฝ่ายตรวจสอบภายใน ดังมีภารกิจดังนี้

(1) ส่วนงานด้านการเงินนวัตกรรม (Innovation Finance) ประกอบด้วย ฝ่ายจำนวน 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายสนับสนุนการเงินนวัตกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ และ ฝ่ายสนับสนุนการเงินนวัตกรรมรายพื้นที่

ภารกิจ

- ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านการเงินนวัตกรรม ในลักษณะกลไกการให้ทุนแบบทุนให้เปล่า (Grant) ทุนสนับสนุนสมทบบางส่วน (Matching Grant) ทุนแบบมีเงื่อนไขการใช้เงินคืน (Recoverable Grant) และการร่วมลงทุน (Venture Capital) ในโครงการนวัตกรรมมุ่งเป้าที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศและโครงการนวัตกรรมรายพื้นที่ที่สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจและตอบสนองความต้องการของสังคม สิ่งแวดล้อม และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

- ดำเนินกิจกรรมเพื่อการสร้างผลิตภัณฑ์นวัตกรรม (Product Innovation) กระบวนการนวัตกรรม (Process Innovation) บริการนวัตกรรม (Service Innovation) และรูปแบบธุรกิจนวัตกรรม (Business Model Innovation) ของผู้ประกอบการธุรกิจนวัตกรรม ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

- ดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ และประเมินความพร้อมของผลงานวิจัย เทคโนโลยี อนุสิทธิบัตร และสิทธิบัตร เพื่อจัดทำเป็นศูนย์กลางข้อมูลผลงานวิจัย เทคโนโลยี อนุสิทธิบัตร และสิทธิบัตรพร้อมใช้ สำหรับการนำไปพัฒนาเป็นธุรกิจนวัตกรรมเชิงเศรษฐกิจและสังคมต่อไป

- ดำเนินการด้านการเชื่อมโยงการลงทุน (Investment Link) กับพันธมิตรด้านการเงินนวัตกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งเชื่อมโยงตลาดนวัตกรรมเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการธุรกิจนวัตกรรม

- ดำเนินการด้านบริหารและจัดการโครงการนวัตกรรมที่ได้รับทุนสนับสนุนในลักษณะกลไกการให้ทุนแบบทุนให้เปล่า (Grant) ทุนสนับสนุนสมทบบางส่วน (Matching Grant) ทุนแบบมีเงื่อนไขการใช้เงินคืน (Recoverable Grant) และการร่วมลงทุน (Venture Capital) ในโครงการนวัตกรรมมุ่งเป้าที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศและนวัตกรรมรายพื้นที่

- ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการเงินนวัตกรรมในนวัตกรรมมุ่งเป้าที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศและนวัตกรรมรายพื้นที่ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(2) ส่วนงานด้านระบบนวัตกรรม (Innovation System) ประกอบด้วย ฝ่ายจำนวน 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมวิสาหกิจเริ่มต้น และ ฝ่ายส่งเสริมธุรกิจนวัตกรรม

ภารกิจ

- ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวิสาหกิจเริ่มต้น
- ดำเนินการศูนย์วิสาหกิจเริ่มต้นประเทศไทย
- ดำเนินการด้านพัฒนาวิสาหกิจเริ่มต้น
- ดำเนินการด้านการส่งเสริมวิสาหกิจเริ่มต้นสู่สากล
- ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา นวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา นวัตกรรมในเชิงพื้นที่

- ดำเนินงานด้านการพัฒนานวัตกรรมรุ่นใหม่
- ดำเนินงานด้านการส่งเสริมการตลาดนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา
- ดำเนินงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมวิสาหกิจเริ่มต้น และการส่งเสริมธุรกิจนวัตกรรมให้เติบโตอย่างยั่งยืน

(3) ส่วนงานด้านยุทธศาสตร์และบริหารองค์กร (Innovation Strategy and Organization Management) ประกอบด้วย ฝ่ายจำนวน 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายยุทธศาสตร์นวัตกรรม และฝ่ายบริหารองค์กร

ภารกิจ

- ดำเนินการเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน กำกับดูแลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน และการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน
- ดำเนินการเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์นวัตกรรมของประเทศไทย กำกับดูแลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นวัตกรรมของประเทศไทย รวมถึงติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์นวัตกรรมของประเทศไทย
- ดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และประสานงาน เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นวัตกรรมให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ประเทศไทยในเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ
- ดำเนินงานด้านการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคส่วนอื่น ๆ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม
- ดำเนินการ กำกับดูแล และบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานงบประมาณและการติดตามประเมินผล การประเมินองค์การมหาชน การจัดการการเงินและการจัดทำบัญชี การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาองค์กร การบริหารงานกฎหมาย การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ การบริหารอาคารและสถานที่ และการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารงานทั่วไป
- ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำงานของสำนักงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
- ดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับงานยุทธศาสตร์และบริหารองค์กร

(4) ส่วนงานขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ ประกอบด้วย งานจำนวน 6 งาน ได้แก่ งานสำนักผู้อำนวยการ งานประสานความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ สถาบันวิทยาการนวัตกรรม งานนวัตกรรมภูมิภาคและประเมินผล งานบริหารข้อมูลกลางและเชื่อมต่อผู้ประกอบการนวัตกรรม และ งานประชาสัมพันธ์ สื่อสารและผลิตสื่อ

ภารกิจ

- ดำเนินการด้านการอำนวยความสะดวก จัดประชุม และประสานงานคณะกรรมการ ที่ปรึกษา คณะอนุกรรมการ ผู้อำนวยการ และอื่น ๆ
- ดำเนินการด้านงานประสานความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ดำเนินการสถาบันวิทยาการนวัตกรรม (NIA ACADEMY)
- ดำเนินการด้านนวัตกรรมภูมิภาค และประเมินผล
- ดำเนินการด้านการบริหารข้อมูลกลางและเชื่อมต่อผู้ประกอบการนวัตกรรม

- ดำเนินการด้านการประชาสัมพันธ์ สื่อสาร และผลิตสื่อ
- ดำเนินงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

(5) ฝ่ายตรวจสอบภายใน

4. กลยุทธ์และแนวทางการขับเคลื่อนองค์กร

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนไทยสู่ชาตินวัตกรรม ภายใต้แนวคิด Groom - Grant - Growth - Global เพื่อมุ่งต่อยอดการส่งเสริมผู้ประกอบการนวัตกรรมให้สามารถเติบโตได้อย่างก้าวกระโดดทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการสร้างเครือข่ายนวัตกรรมประเทศไทยให้เข้มแข็งและพร้อมร่วมขับเคลื่อนนวัตกรรมไปกับ สนช. โดยตั้งเป้าหมายในการผลักดันประเทศไทยสู่การเป็นชาตินวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับในเวทีโลก

(1) Groom – การสนับสนุนด้านองค์ความรู้นวัตกรรม โดยร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อขยายกลุ่ม IBE เป้าหมายให้มากขึ้น ผลักดันพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเริ่มต้น

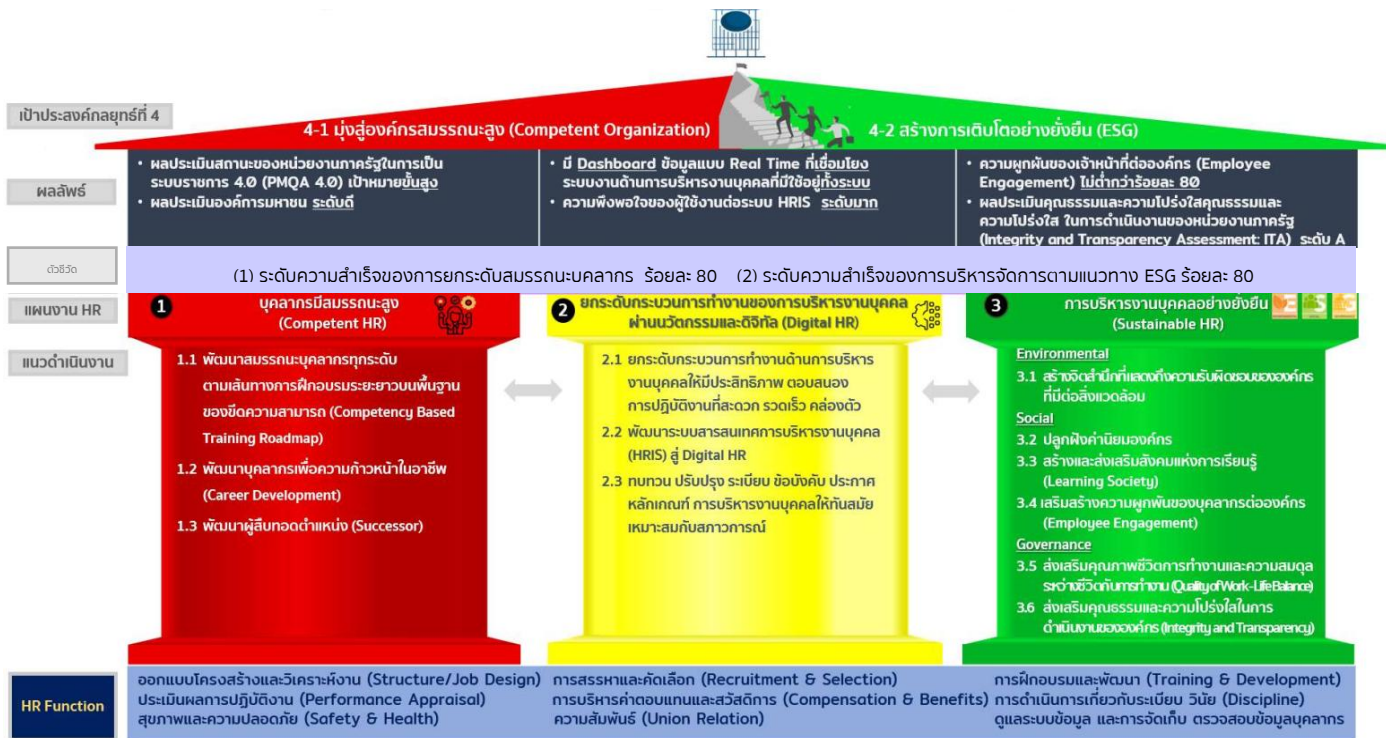
(2) Grant – การสนับสนุนด้านการเงินนวัตกรรม โดยเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับผู้ประกอบการที่ต้องการพัฒนาและต่อยอดนวัตกรรมออกสู่ตลาดผ่านกลไกการสนับสนุนที่หลากหลายและเชื่อมโยง

(3) Growth – การสร้างการเติบโตให้กับธุรกิจนวัตกรรมไทย โดยการสนับสนุนโปรแกรมการบ่มเพาะและเร่งสร้างการเติบโตทางธุรกิจสำหรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมรายสาขา

(4) Global – ต่อยอดธุรกิจนวัตกรรมไทยสู่ตลาดสากล โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับสากล และสนับสนุนโปรแกรมการเข้าสู่ตลาด



กรอบแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570



กรอบแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สนช. ปี พ.ศ. 2566-2570 จึงกำหนดแผนงานหลักได้ 3 แผนงาน และมีแนวดำเนินภายใต้แผนงานที่ทุกกระบวนการต่างมีการสอดประสานและบูรณาการกันดังต่อไปนี้

แผนงานที่ 1 บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competent HR)

มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะที่สำนักงานพึงประสงค์ มีศักยภาพหลากหลายที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงาน มีแนวดำเนินงานต่อไปนี้

- 1.1 พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent)
- 1.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล
- 1.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- 1.4 พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)
- 1.5 พัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment)

แผนงานที่ 2 ยกระดับกระบวนการทำงานของการบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล (Digital HR)

มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา ปรับปรุงงานการบริหารงานบุคคลให้รองรับรูปแบบการทำงาน ที่เปลี่ยนแปลง มีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรที่สามารถเชื่อมโยงกันทั้งระบบ ให้บุคลากรเข้าถึงได้ สะดวกและคล่องตัว มีแนวดำเนินงานต่อไปนี้

- 2.1 บริหารจัดการโครงสร้างและอัตรากำลังให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ในการบูรณาการการทำงาน/ข้ามสายงาน (Cross Functional)
- 2.2 พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล (HRIS) ให้ทันสมัย รองรับความต้องการของ บุคลากร
- 2.3 ปรับปรุงการบริหารจัดการด้าน HR ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองการปฏิบัติงานที่ สะดวก รวดเร็ว คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล
- 2.4 พัฒนาสู่ Digital Workforce และการทำงานทุกที่อย่างมีประสิทธิภาพ (Work from Anywhere)

แผนงานที่ 3 การบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน (Sustainable HR)

ได้นำเรื่อง ESG (Environment, Social, Governance) มาเป็นแนวทางดำเนินการ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ และปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และคุณธรรม จริยธรรม ปลูกฝังค่านิยม ด้วยองค์กรจะมีความหลากหลายของคนมากขึ้น สร้างเสริม สังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวทางให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีพื้นที่ให้แสดงความสามารถ มีการถ่ายทอด ความรู้และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน บุคลากรมีส่วนร่วมผลักดันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการ สร้างความสุขในการทำงาน เนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จ มีความยั่งยืนในการบริหารจัดการเรื่องของ ระดับความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตการทำงาน มีแนว ดำเนินงานโดยจำแนกในแต่ละ ด้านดังต่อไปนี้



ENVIRONMENTAL



SOCIAL



GOVERNANCE

3.1 สร้างจิตสำนึกที่แสดงถึง ความรับผิดชอบต่อองค์กร ที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

3.2 ปลูกฝังค่านิยมองค์กร (SI)
3.3 สร้างและส่งเสริมสังคมแห่ง การเรียนรู้ (Learning Society)
3.4 เสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement)

3.5 คุณภาพชีวิตการทำงานและ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน (Quality of Work - Life Balance)
3.6 ส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์กร (Integrity and Transparency)

กรอบแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง) ยังคงดำเนินการภายใต้แผนงานหลัก 3 แผนงานเดิม แต่มีการปรับปรุงในส่วนของกิจกรรมภายใต้แผนงานหลักทั้ง 3 แผนงาน และกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานในปัจจุบัน สำหรับสาระสำคัญโดยสังเขปของกรอบแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งกำหนดแผนงานหลักจำนวน 3 แผนงาน ดังนี้

แผนงานที่ 1 บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competent HR)

มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะที่สำนักงานพึงประสงค์ มีศักยภาพหลากหลายที่จะ ปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างเสริมแรงจูงใจ ในการทำงาน

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2570 ได้มีปรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่เน้นทักษะทางด้านดิจิทัลที่เพิ่มมากขึ้น และการพัฒนาทักษะบุคลากรตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ภาวะเศรษฐกิจ และการแข่งขันในปัจจุบัน และได้นำโครงการส่งเสริมความสามารถบุคลากร (โปรแกรม Successor โปรแกรม Talent โปรแกรม Job Rotation และ โปรแกรม Secondment) ซึ่งได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แต่ยังไม่แล้วเสร็จ เนื่องจากมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานจึงได้นำมาบริหารต่อเนื่อง เพื่อการสร้างการเติบโตในสายอาชีพ (Career Path)

แผนงานที่ 2 ยกระดับกระบวนการทำงานของการบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล (Digital HR)

มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา ปรับปรุงงานการบริหารงานบุคคลให้รองรับรูปแบบการทำงาน ที่เปลี่ยนแปลง มีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรที่สามารถเชื่อมโยงกันทั้งระบบ ให้บุคลากรเข้าถึงได้ สะดวกและคล่องตัว

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2570 ได้มีปรับแนวทางการยกระดับกระบวนการทำงานของการบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล (Digital HR) โดยการนำเครื่องมือทางดิจิทัลมาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบุคลากรเพิ่มขึ้นที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ได้แก่ AI Chatbot และเน้นการนำข้อมูลด้านบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กรและการกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านบุคลากรในอนาคตด้วยการพัฒนาการรายงานข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ Dashboard รวมถึง การปรับปรุงหลักเกณฑ์เพื่อยกระดับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

แผนงานที่ 3 การบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน (Sustainable HR)

มีการนำแนวทาง ESG (Environment, Social, Governance) มาเป็นแนวทางดำเนินการ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ และปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม สังคม และคุณธรรม จริยธรรม ปลูกฝังค่านิยม ด้วยองค์กรจะมีความหลากหลายของคนมากขึ้น สร้างเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวทางให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีพื้นที่ให้แสดงความสามารถ มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน บุคลากรมีส่วนร่วมผลักดันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

รวมถึงการสร้างความสุขในการทำงาน เนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จ มีความยั่งยืนในการบริหารจัดการเรื่องระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตการทำงาน

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2570 ได้มีการดำเนินการตามแนวทางการบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน (Sustainable HR) โดยการผสมผสานหลักการ ESG (สิ่งแวดล้อม สังคม ธรรมาภิบาล) เข้ากับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากร สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการใช้แนวคิด Green HR ซึ่งเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้กับบุคลากรในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนมีจิตสำนึกในเรื่องสิ่งแวดล้อม (Green Culture) ดังนี้

- สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการจัดการการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Reduce / Reuse / Recycle / Refuse)
- การสร้างความตระหนักและเสริมสร้างค่านิยมองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสำนักงาน
- การสร้างสุขภาวะในการทำงาน (Well-being)
- การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการสร้างความตระหนักในการทำงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ให้กับบุคลากรในระดับบริหารและระดับเจ้าหน้าที่

Roadmap แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570

		2566	2567	2568	2569	2570
		Milestone 1				
		<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะทุกระดับและมีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้สำเร็จ ระบบประเมินระดับสมรรถนะของบุคลากร ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย PBM 				
		Milestone 2				
		<ul style="list-style-type: none"> ระบบสืบทอดตำแหน่งและทดแทนงาน โครงสร้างองค์กรและรูปแบบการทำงาน ปรับปรุงให้ทันสมัยตามบริบท ระบบ Digital บนฐาน HRM และ HRD ค่านิยมองค์กร (SI) ได้รับการปลูกฝังในบุคลากรทุกระดับ 				
		Milestone 3				
		<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรที่ได้รับการยกระดับสมรรถนะตามเป้าหมายร้อยละ 60 / Career Path Data Driven HRM / Digital Service ดำเนินการกรรมการบริหารบุคคลอย่างยั่งยืนตามเป้าหมาย 				
		Milestone 4				
		<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรที่ได้รับการยกระดับสมรรถนะตามเป้าหมายร้อยละ 80 Digital Service ดำเนินการกรรมการบริหารบุคคลอย่างยั่งยืนตามเป้าหมาย 				
แผนงานที่ 1 บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competent HR)	พัฒนาสมรรถนะบุคลากร					
	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาสมรรถนะตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี 				<ul style="list-style-type: none"> การยกระดับทักษะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) 	
					<ul style="list-style-type: none"> การยกระดับทักษะทางด้านดิจิทัล (Digital Literacy) 	
	ส่งเสริมความสามารถบุคลากร					
	<ul style="list-style-type: none"> สื่อสารสร้างความเข้าใจหลักการแนวปฏิบัติ CDP 		<ul style="list-style-type: none"> การทบทวนแนวทาง/แผนการพัฒนา Talent 		<ul style="list-style-type: none"> โปรแกรม Successor 	
	<ul style="list-style-type: none"> การคัดเลือกและพัฒนา Successor 		<ul style="list-style-type: none"> สร้างระบบ Executive Pool 		<ul style="list-style-type: none"> โปรแกรม Job Rotation 	
	<ul style="list-style-type: none"> แนวทางการหมุนเวียนงาน 				<ul style="list-style-type: none"> โปรแกรม Talent โปรแกรม Secondment 	
แผนงานที่ 2 ยกระดับกระบวนการทำงานของการบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล (Digital HR)	ยกระดับกระบวนการทำงานด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ					
	<ul style="list-style-type: none"> แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย PBM 			<ul style="list-style-type: none"> แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย PBM 		
	พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล (HRIS) สู่ Digital HR					
	<ul style="list-style-type: none"> ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย PBM 		<ul style="list-style-type: none"> บริการ (e-Service) 		<ul style="list-style-type: none"> ระบบฐานข้อมูลด้าน HR 	
			<ul style="list-style-type: none"> ระบบอัตโนมัติ 		<ul style="list-style-type: none"> HR Dashboard 	
			<ul style="list-style-type: none"> ระบบสรรหาบุคลากร 		<ul style="list-style-type: none"> เชื่อมโยงระบบ e-HR กับ ระบบ ERP 	
					<ul style="list-style-type: none"> AI Chatbot 	
แผนงานที่ 3 การบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน (Sustainable HR)	ทบทวน/ปรับปรุง กฎระเบียบการบริหารงานบุคคล					
	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำเรื่องมือประเมินระดับสมรรถนะของบุคลากร 					
	<ul style="list-style-type: none"> ทบทวนเพื่อปรับปรุงระเบียบ/ข้อบังคับ/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล 					
	สร้างจิตสำนึกที่แสดงถึงความรับผิดชอบขององค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อม					
	<ul style="list-style-type: none"> ปลูกฝังค่านิยมองค์กร (SI) 			<ul style="list-style-type: none"> การดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 		
	<ul style="list-style-type: none"> สร้างและส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) 					
	<ul style="list-style-type: none"> เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) 					
<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 			<ul style="list-style-type: none"> การสร้างสุขภาวะในการทำงาน (Well-being) 			
<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร (Integrity and Transparency) 						

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับเดิม)

แผนงานที่ 1 บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competent HR)								
	แนวดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
1.1	พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ							
1.1.1	โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามเส้นทางการฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐานของขีดความสามารถ (Competency Based Training Roadmap)	ร้อยละของบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการฝึกอบรมตามเส้นทางการฝึกอบรม ฯ	/	/	/	/	/	งานบุคคลและพัฒนาองค์กร
1.2	พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent)							
1.2.1	โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	1) จำนวนชั่วโมงของผู้บริหารต่อคนต่อปีที่สอนงาน (Coach) ให้กับเจ้าหน้าที่ 2) จำนวนโครงการเพื่อพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง 3) ระดับความสำเร็จในการทบทวนแนวทาง/แผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง <u>ปี 2567</u> - ได้แนวทาง/แผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง - ดำเนินการตามแนวทาง/แผนการพัฒนา <u>ปี 2569</u> - ได้แนวทาง/แผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	-	/	/	/	/	- ผู้บริหาร - งานบุคคลและพัฒนาองค์กร

	แนวดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
1.3	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ด้านดิจิทัล							
1.3.1	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะ ด้านดิจิทัล	1) ร้อยละของบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับ การฝึกอบรมด้าน Digital	/	/	/	/	/	- งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
		2) ร้อยละของบุคลากรที่ฝึกอบรม Digital Literacy ผ่านการประเมินทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ	/	/	/	/	/	งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร
1.4	พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)							
1.4.1	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ <u>ปี 2566</u> - จำนวนครั้งในการสื่อสารสร้างความเข้าใจใน หลักการแนวปฏิบัติของ CDP - ร้อยละบุคลากรที่มีแผน IDP และได้พัฒนา ตามแผน <u>ปี 2567 - 2570</u> - ร้อยละบุคลากรที่มีแผน IDP และได้พัฒนา ตามแผน	/	/	/	/	/	งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร
1.5	พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)							
1.5.1	โครงการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	/	/	/	/	/	- ผู้บริหาร - งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร

	แนวดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
		<u>ปี 2566</u> - เตรียมความพร้อมให้ Successor สำหรับขึ้น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่าย (E1), รองผู้อำนวยการ (E2) <u>ปี 2567</u> - สร้างระบบ Executive Pool <u>ปี 2568 - 2570</u> - สร้างและพัฒนาผู้บริหารในอนาคต						
1.6	ประเมินบุคลากรที่ได้รับการยกระดับสมรรถนะตามระดับเป้าหมาย							
1.6.1	ประเมินบุคลากรที่ได้รับการยกระดับสมรรถนะหลัก EISC ตามระดับเป้าหมาย	บุคลากรที่ได้รับการยกระดับสมรรถนะตามระดับ เป้าหมาย ร้อยละ 60 <u>ปี 2567 - 2570</u> - ประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร	-	/	/	/	/	- ผู้บริหาร - งานบุคคลและพัฒนาองค์กร
1.7	พัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment)							
1.7.1	โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไป ปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment)	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรโดยการให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น <u>ปี 2567</u> - หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ โดยการให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น	-	/	/	/	/	- ผู้บริหาร - งานบุคคลและพัฒนาองค์กร

	แนวดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
		<u>ปี 2568</u> - หน่วยงาน/เครือข่ายพันธมิตรที่มีเป้าประสงค์เดียวกับสำนักงาน - ตำแหน่งสำรองเพื่อทดลองดำเนินการ <u>ปี 2569 -2570</u> - ตำแหน่งที่มีการขยายผลการพัฒนารูปแบบ Secondment						

แผนงานที่ 2 ยุทธศาสตร์กระบวนการทำงานของการบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล (Digital HR)

	แนวดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
2.1	ยกระดับกระบวนการทำงานด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองการปฏิบัติงานที่สะดวก รวดเร็ว คล่องตัว							
2.1.1	แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย Project Based Management (PBM)	<u>ปี 2566 (งานต่อเนื่องจากปี 2565)</u> - แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย Project Based Management; PBM	/	-	-	-	-	งานบุคคลและพัฒนาองค์กร
2.1.2	จัดทำแนวทางการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	<u>ปี 2566</u> - แนวทางการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	/	-	-	-	-	งานบุคคลและพัฒนาองค์กร
2.1.3	โครงการทบทวนเพื่อปรับปรุงโครงสร้างการบริหารองค์กร	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารองค์กร <u>ปี 2567</u> - ผลการทบทวน เพื่อปรับปรุงโครงสร้างการบริหารองค์กร	-	/	-	-	-	งานบุคคลและพัฒนาองค์กร

	แนวดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
2.1.4	โครงการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลัง	ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลัง <u>ปี 2567</u> - ผลการศึกษาวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน	-	/	-	-	-	งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร
2.1.5	โครงการทบทวนเพื่อปรับปรุง Job Description และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง Job Description และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง <u>ปี 2567</u> - ผลการทบทวน เพื่อปรับปรุง Job Description และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-	/	-	-	-	งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร
2.1.6	โครงการจัดทำแผนอัตรากำลัง	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง <u>ปี 2567</u> - ได้แผนอัตรากำลัง	-	/	-	-	-	งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร
2.2	พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล (HRIS) สู่อุปกรณ์ Digital HR							
2.2.1	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล (HRIS)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล (HRIS) <u>ปี 2566 (งานต่อเนื่องจากปี 2565)</u> - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย PBM ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	/	/	/	/		งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร

	แนวดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
		<u>ปี 2567</u> - จำนวนบริการ (e-Service) ที่ให้บุคลากรใช้งานและบริการตนเอง เช่น ออกหนังสือรับรองเงินเดือน, หนังสือรับรองการทำงาน - ใช้งานระบบบริหารอัตรากำลัง (Manpower Mgmt.) - ใช้งานระบบการสรรหาบุคลากร (Recruitment) <u>ปี 2568 - 2569</u> - ใช้งานระบบงานพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร - จำนวนบุคลากรที่ใช้ระบบงานพัฒนา ฯ ในการวางแผนการพัฒนา <u>ปี 2569</u> - มี Dashboard ข้อมูลสถิติด้าน HR						
2.2.2	ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ HRIS	<u>ปี 2569 - 2570</u> - ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบ HRIS	-	-	-	/	/	งานบุคคลและพัฒนาองค์กร
2.2.3	โครงการพัฒนาสู่ Digital Workforce เพื่อการทำงานได้ทุกที่อย่างสะดวก คล่องตัว	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาสู่ Digital Workforce <u>ปี 2568</u> - ผลวิเคราะห์ระบบ HRIS ที่คุ้มค่าและเหมาะสมในการพัฒนาสู่ Digital Workforce - เตรียมพร้อมข้อมูลและระบบที่ทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา	-	-	/	/	/	- งานบุคคลและพัฒนาองค์กร - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

	แนวดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
		<u>ปี 2569</u> - จำนวนระบบ HRIS พัฒนาสู่ Digital Workforce และติดตามผลการใช้งาน <u>ปี 2570</u> - ติดตามประเมินผลการใช้งาน						
2.3	ทบทวน ปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์ การบริหารงานบุคคลให้ทันสมัย เหมาะสมกับสภาวะการณ์							
2.3.1	โครงการจัดทำเครื่องมือประเมินระดับสมรรถนะของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการประเมินระดับสมรรถนะของบุคลากร <u>ปี 2566</u> - ได้ตัวบ่งชี้พฤติกรรมสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำตำแหน่ง สมรรถนะการบริหารของเจ้าหน้าที่ - ได้เครื่องมือประเมินพฤติกรรม	/	-	-	-	-	งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร
2.3.2	โครงการทบทวน เพื่อปรับปรุงระเบียบ/ข้อบังคับ/หลักเกณฑ์ การบริหารงานบุคคล	จำนวนระเบียบ/ข้อบังคับ/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล <u>ปี 2568</u> - จำนวนระเบียบ/ข้อบังคับ/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่ได้ทบทวน เพื่อปรับปรุง <u>ปี 2570</u> - จำนวนระเบียบ/ข้อบังคับ/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่ได้ทบทวน เพื่อปรับปรุง	-	-	/	-	/	งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร

	แนวดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
2.3.3	โครงการพัฒนาระบบสรรหาเชิงรุก (Proactive Recruitment)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบสรรหาเชิงรุก ปี 2567 - นโยบาย/แนวทางกำหนดตำแหน่งที่จะสรรหา เชิงรุก เช่น ตำแหน่งทั่วไปที่มีอัตราว่าง หรือ ตำแหน่งกำลังคนที่มีศักยภาพ (Talent) กำหนดตำแหน่งนำร่อง เพื่อทดลองดำเนินการ - รายงานผลประเมินการดำเนินงาน เพื่อพิจารณา การขยายผล ปี 2568-2570 - จำนวนช่องทางการประกาศรับสมัคร - ร้อยละของจำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกใน ตำแหน่งที่รับสมัครต่อจำนวนผู้สมัคร - ระยะเวลาสรรหา คัดเลือก และบรรจุเข้า ปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อคน รวดเร็วขึ้น	-	/	/	/	/	งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร
2.3.4	โครงการทบทวน เพื่อปรับปรุงเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap)	ระดับความสำเร็จในการทบทวน เพื่อปรับปรุง เส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ปี 2569 - ผลการทบทวน เพื่อปรับปรุงเส้นทาง การฝึกอบรม (Training Roadmap)	-	-	-	/	-	งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร

แผนงานที่ 3 การบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน (Sustainable HR)

	แนวดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
3.1	สร้างจิตสำนึกที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อองค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อม							
3.1.1	กิจกรรมสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	1) จำนวน/ครั้ง กิจกรรมสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	-	/	/	/	/	งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร
		2) ผลประเมินพฤติกรรมของบุคลากรในความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	-	/	/	/	/	
3.2	ปลูกฝังค่านิยมองค์กร (5I)							
3.2.1	กิจกรรมปลูกฝังค่านิยมองค์กร (5I)	1) กิจกรรมปลูกฝังค่านิยมองค์กร (5I)	/	/	/	/	/	- ผู้บริหาร - คณะทำงาน Culture - งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร
		2) ประเมินการรับรู้/พฤติกรรมของบุคลากรตามค่านิยมองค์กร	/	/	/	/	/	
3.3	สร้างและส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society)							
3.3.1	กิจกรรมสร้างและส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้	จำนวน/ครั้ง กิจกรรมสร้างและส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้	/	/	/	/	/	- คณะทำงาน Culture - งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร
3.4	เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement)							
3.4.1	กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	1) จำนวน/ครั้ง กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	/	/	/	/	/	- ผู้บริหาร - คณะทำงาน Culture - งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร
		2) ผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)	/	/	/	/	/	

	แนวดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
3.5	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work - Life Balance)							
3.51	กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work - Life Balance)	จำนวน/ครั้ง กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work - Life Balance)	-	/	/	/	/	- ผู้บริหาร - คณะทำงาน Culture - งานบุคคลและพัฒนาองค์กร
3.6	ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร (Integrity and Transparency)							
3.6.1	ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร	ผลประเมิน ITA (Integrity and Transparency Assessment) ไม่ต่ำกว่าระดับ A (ร้อยละ 85 – 94.99)	/	/	/	/	/	- งานบริหารความต่อเนื่อง - งานบุคคลและพัฒนาองค์กร

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2570 (ฉบับปรับปรุง)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
		2569	2570	
แผนงานที่ 1 บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competent HR)				
1.1 โครงการยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ				
1.1.1 กิจกรรมการพัฒนาทักษะบุคลากรตามหลักสมรรถนะและการจัดการองค์ความรู้ที่เหมาะสม สู่องค์กรความเป็นเลิศและรองรับการเปลี่ยนแปลง				
(1) การพัฒนาทักษะบุคลากรตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) (1.1) การเงินและการลงทุน (1.2) Practical AI Tools for Work & Productivity (1.3) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งธุรกิจ (1.4) Finance for Non-Finance (1.5) การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) (1.6) การออกแบบนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม Science Technology and Innovation Policy Design : STIP (1.7) การสื่อสารและการนำเสนอ (Communication & Presentation) (1.8) การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดองค์กร (1.9) Leadership	(1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ด้านทักษะบุคลากรตามตำแหน่งงาน (Functional Competency)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	• งานบุคคลและพัฒนาองค์กร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
		2569	2570	
<p>(2) การพัฒนาทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)</p> <p>(2.1) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน</p> <p>(2.2) กฎหมายดิจิทัลมาตรฐานและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ</p> <p>(2.3) ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์พื้นฐาน</p> <p>(2.4) การจัดการข้อมูลเปิดภาครัฐและการเชื่อมโยงข้อมูลข้ามหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>(2.5) การออกแบบบริการดิจิทัลภาครัฐ</p> <p>(2.6) การปรับเปลี่ยนองค์กรภาครัฐสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Government Digital Transformation)</p> <p>(2.7) ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ</p> <p>(2.8) การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล</p>	(2) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	<ul style="list-style-type: none"> งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร (หลัก) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ (สนับสนุน)
1.2 โครงการส่งเสริมความสามารถบุคลากร				
<p>1.2.1 กิจกรรมการทบทวนหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการส่งเสริมความสามารถบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - โปรแกรม Successor - โปรแกรม Talent - โปรแกรม Job Rotation - โปรแกรม Secondment 	<p>(1) ระดับความสำเร็จในการทบทวนหรือจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการดำเนินงานในการส่งเสริมความสามารถบุคลากร</p> <p>(2) การส่งเสริมบุคลากรในโปรแกรมการส่งเสริมความสามารถบุคลากร</p>	ร้อยละ 75	ร้อยละ 100	<ul style="list-style-type: none"> งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
		2569	2570	
แผนงานที่ 2 ยุทธศาสตร์กระบวนการทำงานของการบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล (Digital HR)				
2.1 โครงการพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล				
2.1.1 กิจกรรมการจัดการระบบให้บริการข้อมูลด้วยระบบอัตโนมัติ (AI Chatbot) สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	(1) มีระบบการให้ข้อมูลผ่านระบบอัตโนมัติ จำนวน	1 ระบบ	-	<ul style="list-style-type: none"> งานเทคโนโลยีสารสนเทศ (หลัก) งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร (สนับสนุน)
2.1.2 กิจกรรมการพัฒนาการรายงานข้อมูลด้านบุคลากรในรูปแบบ Dashboard - ข้อมูลสถิติด้านบุคลากร - ข้อมูลสถิติค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	(1) มีระบบการรายงานข้อมูลบุคลากรในรูปแบบ Dashboard	1 ระบบ	-	<ul style="list-style-type: none"> งานเทคโนโลยีสารสนเทศ (หลัก) งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร (สนับสนุน) งานบัญชีและการเงิน (สนับสนุน) งานแผนและงบประมาณ (สนับสนุน)
2.2 โครงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล				
2.2.1 กิจกรรมทบทวนระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ/หลักเกณฑ์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน (1) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (2) หลักเกณฑ์และวิธีที่เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาความผิดของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง	(1) ระดับความสำเร็จของการทบทวนระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ/หลักเกณฑ์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันเพื่อสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2 เรื่อง	-	<ul style="list-style-type: none"> งานกฎหมาย (หลัก) งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร (สนับสนุน)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
		2569	2570	
แผนงานที่ 3 การบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน (Sustainable HR)				
3.1 โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและมีศักยภาพสอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร				
3.1.1 กิจสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (1) การจัดการการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Reduce / Reuse / Recycle / Refuse) (2) การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของสำนักงาน	(1) ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าเทียบกับปีก่อน (2) ระดับความสำเร็จของการคัดแยกขยะถูกต้องตามประเภทและวิธีการทิ้ง	ร้อยละ 3 ร้อยละ 100	ร้อยละ 3 ร้อยละ 100	<ul style="list-style-type: none"> งานอาคาร (หลัก) คณะทำงานด้านพลังงาน (สนับสนุน) งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร (สนับสนุน)
3.1.2 กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะและความผูกพันองค์กร (1) จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันองค์กร (2) จัดกิจกรรมจิตอาสาและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม (3) จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร (4) การสร้างสุขภาวะองค์กร (Well-being)	(1) ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม (2) ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (3) แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพของ สนช. (4) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแนวทางทางการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพของ สนช.	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 1 เรื่อง -	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 - ร้อยละ 80	<ul style="list-style-type: none"> งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร
3.1.3 กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมภายในองค์กร (1) จัดทำคู่มือธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร (2) จัดทำคู่มือธรรมาภิบาลสำหรับเจ้าหน้าที่ (3) สื่อสารและเผยแพร่คู่มือธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความตระหนักในการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	(1) ผลการประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) (2) ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ร้อยละ 80 90 คะแนน	ร้อยละ 80 95 คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร สนช. งานสำนักอำนวยการ

	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
แผนงานที่ 1 บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competent HR)							

