



**NIA**  
สำนักงานนิวตกรรมแห่งชาติ

# แผนปฏิบัติการ บริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานนิวตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ประจำปีงบประมาณ  
**พ.ศ. 2569**

งานบุคคลและพัฒนาองค์กร ฝ่ายบริหารองค์กร  
ส่วนงานยุทธศาสตร์และบริหารองค์กร  
พฤศจิกายน 2568

**แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากร  
ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569**

\*\*\*\*\*

**หลักการและเหตุผล**

ด้วยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดกรอบการประเมินองค์การมหาชนประจำปี ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการดำเนินงาน (Performance Perspective)

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินศักยภาพการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Potential Perspective) ซึ่งเป็นการวัดศักยภาพการปฏิบัติงานจากระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรขององค์การมหาชน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัด 2.1 การประเมินระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล (DG Readiness Survey)

ตัวชี้วัด 2.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

ตัวชี้วัด 2.3 การประเมินการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน พิจารณาจากความสำเร็จของการควบคุมดูแลกิจการองค์การมหาชนของคณะกรรมการองค์การมหาชนใน 4 ประเด็น โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

(1) การกำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางการขับเคลื่อนองค์การมหาชน

(2) การบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงาน โดยอย่างน้อยต้องมีการกำกับ ติดตามการบริหารระบบงานที่สำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารการเงิน 2) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ด้านการบริหารทั่วไป 4) ด้านการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/การตอบสนองต่อประชาชน และ 5) ด้านการบริหารการประชุม รวมทั้งกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติตามภารกิจ

(3) การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยง

(4) การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

และการควบคุมดูแลกิจการองค์การมหาชนของคณะกรรมการองค์การมหาชนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้คณะกรรมการกำกับให้้องค์การมหาชน **จัดทำ/ทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี** ดังนั้น สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติจึงได้จัด **แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569** เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

## กรอบแนวคิดการจัดทำแผน

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

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

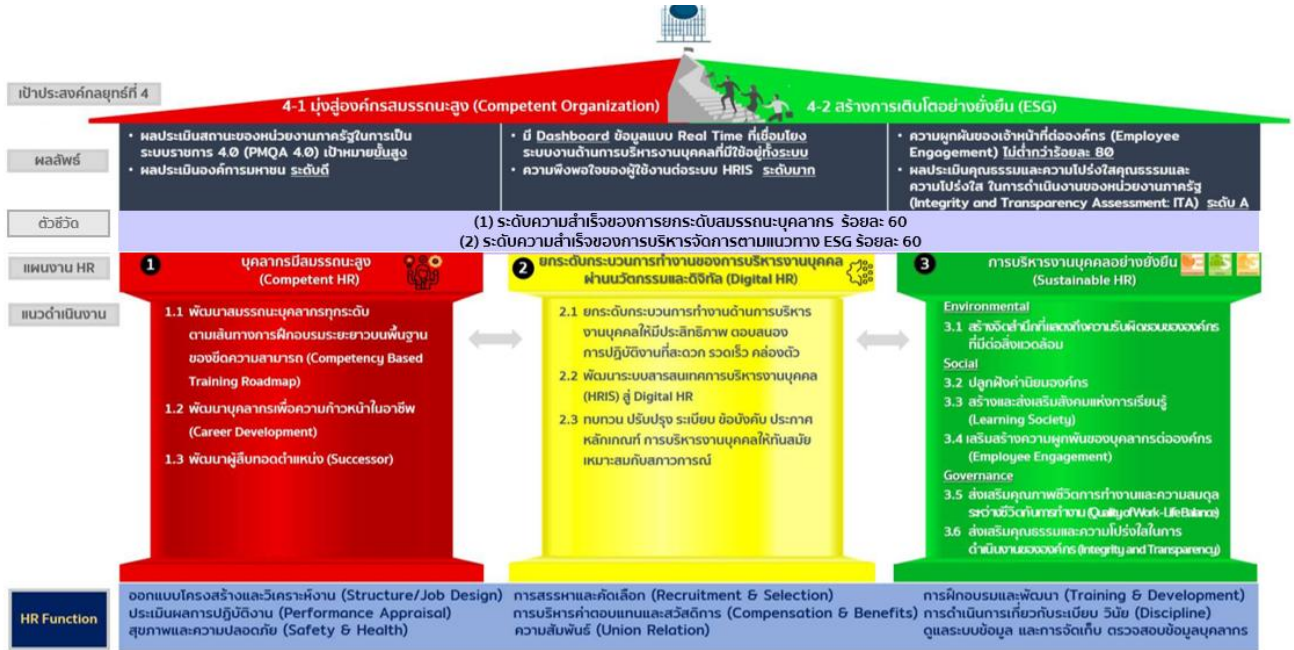
การบริหารงาน

ตัวชี้วัด (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)

- ระดับความสำเร็จของการยกระดับสมรรถนะบุคลากร ร้อยละ 60
- ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการตามแนวทาง ESG ร้อยละ 60

## 2. แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง)

โดยมีกรอบแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ในระยะ 5 ปี ดังนี้



สาระสำคัญโดยสังเขปของกรอบแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 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 แต่ยังไม่แล้วเสร็จเนื่องจากมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานจึงได้นำมาบริหารต่อเนื่อง เพื่อการสร้างการเติบโตในสายอาชีพ (Career Path)

**แผนงานที่ 2** ยกระดับกระบวนการทำงานของการบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล (Digital HR)

มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา ปรับปรุงงานการบริหารงานบุคคลให้รองรับรูปแบบการทำงาน ที่เปลี่ยนแปลง มีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรที่สามารถเชื่อมโยงกันทั้งระบบ ให้บุคลากรเข้าถึง ได้ สะดวกและคล่องตัว

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2570 ได้มีปรับแนวทางการยกระดับกระบวนการทำงาน ของการบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล (Digital HR) โดยการนำเครื่องมือทางดิจิทัลมาช่วย สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบุคลากรเพิ่มขึ้นที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ได้แก่ AI Chatbot และเน้น การนำข้อมูลด้านบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กรและการกำหนดทิศทางการบริหารงาน ด้านบุคลากรในอนาคตด้วยการพัฒนาการรายงานข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรใน รูปแบบ Dashboard รวมถึง การปรับปรุงหลักเกณฑ์เพื่อยกระดับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ เหมาะสม

### **แผนงานที่ 3** การบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน (Sustainable HR)

มีการนำแนวทาง ESG (Environment, Social, Governance) มาเป็นแนวทางดำเนินการ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ และปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรต่อ สิ่งแวดล้อม สังคม และคุณธรรม จริยธรรม ปลูกฝังค่านิยม ด้วยองค์กรจะมีความหลากหลายของคนมากขึ้น สร้างเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวทางให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีพื้นที่ให้แสดงความสามารถ มีการ ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน บุคลากรมีส่วนร่วมผลักดันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างความสุขในการทำงาน เนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จ มีความยั่งยืนในการ บริหาร จัดการเรื่องของระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิต การทำงาน

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2570 ได้มีการดำเนินการตามแนวทางการบริหารงานบุคคล อย่างยั่งยืน (Sustainable HR) โดยการผสมผสานหลักการ ESG (สิ่งแวดล้อม สังคม ธรรมาภิบาล) เข้ากับการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อ บุคลากร สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการใช้แนวคิด Green HR ซึ่งเป็นการบริหารทรัพยากร บุคคลโดยการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้กับบุคลากรในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรม องค์กรที่ทุกคนมีจิตสำนึกในเรื่องสิ่งแวดล้อม (Green Culture) ดังนี้

- สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการ จัดการการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Reduce / Reuse / Recycle / Refuse)

- การสร้างความตระหนักและเสริมสร้างค่านิยมองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมในการ ทำงานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร รวมถึงการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสำนักงาน

- การสร้างสุขภาวะในการทำงาน (Well-being)

- การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการสร้างความตระหนักในการทำงานด้วย ความโปร่งใส เป็นธรรม ให้กับบุคลากรในระดับบริหารและระดับเจ้าหน้าที่

## Roadmap แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570

<p style="text-align: center;"><b>Milestone 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะทุกระดับและมีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้สำเร็จ</li> <li>• ระบบประเมินระดับสมรรถนะของบุคลากร</li> <li>• ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย PBM</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Milestone 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบบสืบทอดตำแหน่งและทดแทนงาน</li> <li>• โครงสร้างองค์กรและรูปแบบการทำงาน ปรับปรุงให้ทันสมัยตามบริบท</li> <li>• ระบบ Digital บนฐาน HRM และ HRD</li> <li>• ค่านิยมองค์กร (5I) ได้รับการปลูกฝังในบุคลากรทุกระดับ</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Milestone 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• บุคลากรที่ได้รับการยกระดับสมรรถนะตามเป้าหมายร้อยละ 60 / Career Path</li> <li>• Data Driven HRM / Digital Service</li> <li>• ดำเนินกิจกรรมการบริหารบุคคลอย่างยั่งยืนตามเป้าหมาย</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Milestone 4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• บุคลากรที่ได้รับการยกระดับสมรรถนะตามเป้าหมายร้อยละ 80</li> <li>• Digital Service</li> <li>• ดำเนินกิจกรรมการบริหารบุคคลอย่างยั่งยืนตามเป้าหมาย</li> </ul>
--	---	--	--

	2566	2567	2568	2569	2570
<b>แผนงานที่ 1 บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competent HR)</b>	<b>พัฒนาสมรรถนะบุคลากร</b>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การพัฒนาสมรรถนะตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• การยกระดับทักษะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency)</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การพัฒนารายบุคคล (IDP) ตำแหน่ง M, O</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• การยกระดับทักษะทางด้านดิจิทัล (Digital Literacy)</li> </ul>	
	<b>ส่งเสริมความสามารถบุคลากร</b>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สื่อสารสร้างความเข้าใจหลักการแนวปฏิบัติ CDP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การทบทวนแนวทาง/แผนการพัฒนา Talent</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• โปรแกรม Successor</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การคัดเลือกและพัฒนา Successor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สร้างระบบ Executive Pool</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• โปรแกรม Job Rotation</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• แนวทางการหมุนเวียนงาน</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• โปรแกรม Talent</li> </ul>		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• โปรแกรม Secondment</li> </ul>	
<b>แผนงานที่ 2 ยุกระดับกระบวนการทำงานของการบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล (Digital HR)</b>	<b>ยกระดับกระบวนการทำงานด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</b>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย PBM</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย PBM</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทบทวนโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลัง</li> </ul>				
	<b>พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล (HRIS) สู่ Digital HR</b>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย PBM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• บริการ (e-Service)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบบฐานข้อมูลด้าน HR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HR Dashboard</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เชื่อมโยงระบบ e-HR กับ ระบบ ERP</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบบอัตรากำลัง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบบบันทึกเวลาการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AI Chatbot</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบบสรรหาบุคลากร</li> </ul>				
<b>แผนงานที่ 3 การบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน (Sustainable HR)</b>	<b>ทบทวน/ปรับปรุง กฎระเบียบการบริหารงานบุคคล</b>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จัดทำเครื่องมือประเมินระดับสมรรถนะของบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทบทวนเพื่อปรับปรุงระเบียบ/ข้อบังคับ/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สร้างจิตสำนึกที่แสดงถึงความรับผิดชอบขององค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อม</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ปลูกฝังค่านิยมองค์กร (5I)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• การดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สร้างและส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement)</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร (Integrity and Transparency)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• การสร้างสุขภาวะในการทำงาน (Well-being)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร (Integrity and Transparency)</li> </ul>					

## แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ประกอบด้วยแผนงานหลักจำนวน 3 แผนงาน และมีรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

### แผนงานที่ 1 บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competent HR)

#### 1.1 โครงการยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ

1.1.1 กิจกรรมการพัฒนาทักษะบุคลากรตามหลักสมรรถนะและการจัดการองค์ความรู้ที่เหมาะสม สู่องค์กรความเป็นเลิศและรองรับการเปลี่ยนแปลง

#### 1.2 โครงการส่งเสริมความสามารถบุคลากร

1.2.1 กิจกรรมการทบทวนหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการส่งเสริมความสามารถบุคลากร (โปรแกรม Successor โปรแกรม Talent โปรแกรม Job Rotation และโปรแกรม Secondment)

### แผนงานที่ 2 ยกระดับกระบวนการทำงานของการบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล

(Digital HR)

#### 2.1 โครงการพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

2.1.1 กิจกรรมการจัดหาระบบให้บริการข้อมูลด้วยระบบอัตโนมัติ (AI Chatbot)

2.1.2 กิจกรรมการพัฒนาการรายงานข้อมูลในรูปแบบ Dashboard

#### 2.2 โครงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

2.2.1 กิจกรรมทบทวนระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ/หลักเกณฑ์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน

### แผนงานที่ 3 การบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน (Sustainable HR)

3.1 โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและมีศักยภาพสอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

สิ่งแวดล้อม

3.1.1 กิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและ

3.1.2 กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะและความผูกพันองค์กร

3.1.3 กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมภายในองค์กร

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	แผนการดำเนินงาน				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
<b>แผนงานที่ 1 บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competent HR)</b>						
<b>1.1 โครงการยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ</b>						
<b>1.1.1 กิจกรรมการพัฒนาทักษะบุคลากรตามหลักสมรรถนะและการจัดการองค์ความรู้ที่เหมาะสม สู่องค์กรความเป็นเลิศและรองรับการเปลี่ยนแปลง</b>						
(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 เทคโนโลยีและนวัตกรรม Science Technology and Innovation Policy Design : STIP (1.7) การสื่อสารและการนำเสนอ (Communication & Presentation)	(1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ทักษะบุคลากรตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)	บุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด (ร้อยละ 20)	บุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด (สะสมร้อยละ 40)	บุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด (สะสมร้อยละ 60)	บุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด (สะสมร้อยละ 80)	<ul style="list-style-type: none"> <li>งานบุคคลและพัฒนาองค์กร</li> </ul>

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	แผนการดำเนินงาน				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
(1.8) การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดองค์กร (1.9) Leadership						
(2) การพัฒนาทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) (2.1) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน (2.2) กฎหมายดิจิทัลมาตรฐานและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ (2.3) ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์พื้นฐาน (2.4) การจัดการข้อมูลเปิดภาครัฐและการเชื่อมโยงข้อมูลข้ามหน่วยงานภาครัฐ (2.5) การออกแบบบริการดิจิทัลภาครัฐ (2.6) การปรับเปลี่ยนองค์กรภาครัฐสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Government Digital Transformation) (2.7) ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ (2.8) การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล	(2) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)	บุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด (ร้อยละ 20)	บุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด (สะสมร้อยละ 40)	บุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด (สะสมร้อยละ 60)	บุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด (สะสมร้อยละ 80)	<ul style="list-style-type: none"> <li>งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร (หลัก)</li> <li>งานเทคโนโลยีสารสนเทศ (สนับสนุน)</li> </ul>

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	แผนการดำเนินงาน				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
<b>1.2 โครงการส่งเสริมความสามารถบุคลากร</b>						
<b>1.2.1 กิจกรรมการทบทวนหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการส่งเสริมความสามารถบุคลากร</b> - โปรแกรม Successor - โปรแกรม Talent - โปรแกรม Job Rotation - โปรแกรม Secondment	(1) ระดับความสำเร็จในการทบทวนหรือจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการดำเนินงานในการส่งเสริมความสามารถบุคลากร ร้อยละ 75	สรุปประเด็นปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโปรแกรมการส่งเสริมความสามารถบุคลากรและกรอบแนวทางการทำงาน	จัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการดำเนินงานในการส่งเสริมความสามารถบุคลากรร่วมกับบุคลากรในองค์กร (2 โปรแกรม)	จัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการดำเนินงานในการส่งเสริมความสามารถบุคลากรร่วมกับบุคลากรในองค์กร (1 โปรแกรม)	จัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการดำเนินงานในการส่งเสริมความสามารถบุคลากรร่วมกับบุคลากรในองค์กร (1 โปรแกรม)	<ul style="list-style-type: none"> <li>งานบุคคลและพัฒนาองค์กร</li> </ul>
<b>แผนงานที่ 2 ยกระดับกระบวนการทำงานของการบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล (Digital HR)</b>						
<b>2.1 โครงการพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล</b>						
<b>2.1.1 กิจกรรมการจัดการระบบให้บริการข้อมูลด้วยระบบอัตโนมัติ (AI Chatbot) สำหรับผู้ปฏิบัติงาน</b>	(1) มีระบบการให้ข้อมูลผ่านระบบอัตโนมัติ จำนวน 1 ระบบ	กำหนดขอบเขตการให้บริการของระบบ AI Chatbot (คำถามพบบ่อย, ระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ/หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง)	- ศึกษาและเลือกแพลตฟอร์ม AI Chatbot ที่เหมาะสม - จัดทำฐานข้อมูลและเนื้อหาสำหรับ Chatbot	- พัฒนา AI Chatbot - ทดสอบระบบ	- เริ่มใช้งานระบบ AI Chatbot - ประชาสัมพันธ์การใช้งาน - ติดตามผลเพื่อปรับปรุง/พัฒนาเพิ่มเติม	<ul style="list-style-type: none"> <li>งานเทคโนโลยีสารสนเทศ (หลัก)</li> <li>งานบุคคลและพัฒนาองค์กร (สนับสนุน)</li> </ul>
<b>2.1.2 กิจกรรมการพัฒนาการรายงานข้อมูลด้านบุคลากรในรูปแบบ Dashboard</b> - ข้อมูลสถิติด้านบุคลากร - ข้อมูลสถิติค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	(1) มีระบบการรายงานข้อมูลบุคลากรในรูปแบบ Dashboard จำนวน 1 ระบบ	สำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดแผนการจัดทำข้อมูลและรูปแบบการรายงานข้อมูล	- รวบรวมและจัดทำชุดข้อมูล - ออกแบบและจัดทำระบบ Dashboard - ทดสอบระบบ	- เริ่มการใช้งานระบบ Dashboard - ติดตามผลเพื่อปรับปรุง/พัฒนาเพิ่มเติม	<ul style="list-style-type: none"> <li>งานเทคโนโลยีสารสนเทศ (หลัก)</li> <li>งานบุคคลและพัฒนาองค์กร (สนับสนุน)</li> </ul>	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	แผนการดำเนินงาน				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
						<ul style="list-style-type: none"> <li>งานบัญชีและการเงิน (สนับสนุน)</li> <li>งานแผนและงบประมาณ (สนับสนุน)</li> </ul>
<b>2.2 โครงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล</b>						
<b>2.2.1 กิจกรรมทบทวนระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ/หลักเกณฑ์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน</b> (1) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (2) หลักเกณฑ์และวิธีที่เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาความผิดของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง	(1) ระดับความสำเร็จของการทบทวนระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ/หลักเกณฑ์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันเพื่อสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง	- ศึกษาและกำหนดเรื่องที่จะทบทวน/จัดทำตามความจำเป็น/เร่งด่วน	- ทบทวน/จัดทำระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ/หลักเกณฑ์	- เสนอร่างฯ ต่อคณะอนุกรรมการบริหารบุคคลและพัฒนางานองค์กร และคณะกรรมการนวัตกรรมแห่งชาติ พิจารณาให้ความเห็นชอบ	- ประกาศใช้	<ul style="list-style-type: none"> <li>งานกฎหมาย (หลัก)</li> <li>งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร (สนับสนุน)</li> </ul>
<b>แผนงานที่ 3 การบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน (Sustainable HR)</b>						
<b>3.1 โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและมีศักยภาพสอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร</b>						
<b>3.1.1 กิจสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม</b> (1) การจัดการการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Reduce / Reuse / Recycle / Refuse)	(1) ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าเทียบกับปีก่อน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3	จัดทำประกาศ สนช. เรื่อง นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม/มาตรการประหยัดพลังงาน	ปฏิบัติตามแนวทางการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า	ปฏิบัติตามแนวทางการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า และลดการใช้พลังงานไฟฟ้าเทียบกับปีก่อน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3		<ul style="list-style-type: none"> <li>งานอาคาร (หลัก)</li> <li>คณะทำงานด้านพลังงาน (สนับสนุน)</li> </ul>

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	แผนการดำเนินงาน				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
(2) การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของสำนักงาน	(2) ระดับความสำเร็จของการคัดแยกขยะถูกต้องตามประเภทและวิธีการทิ้ง ร้อยละ 100	- ประเมินผลการคัดแยกขยะปีที่ผ่านมา- ประชาสัมพันธ์และรณรงค์การคัดแยกขยะ	ดำเนินการตามแนวทางการคัดแยกขยะและมีผลการประเมินการคัดแยกขยะถูกต้องตามประเภทและวิธีการทิ้ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	ดำเนินการตามแนวทางการคัดแยกขยะและมีผลการประเมินการคัดแยกขยะถูกต้องตามประเภทและวิธีการทิ้ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ดำเนินการตามแนวทางการคัดแยกขยะและมีผลการประเมินการคัดแยกขยะถูกต้องตามประเภทและวิธีการทิ้ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100	• งานบุคคลและพัฒนาองค์กร (สนับสนุน)
<b>3.1.2 กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะและความผูกพันองค์กร</b>	(1) ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ดำเนินกิจกรรมตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และประเมินผลรายไตรมาส	ดำเนินกิจกรรมตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 และประเมินผลรายไตรมาส	ดำเนินกิจกรรมตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และประเมินผลรายไตรมาส	ดำเนินกิจกรรมตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และประเมินผลรายไตรมาส	• งานบุคคลและพัฒนาองค์กร
(1) จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันองค์กร (2) จัดกิจกรรมจิตอาสาและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม (3) จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร (4) การสำรวจและวิเคราะห์สุขภาวะองค์กร (Well-being)	(2) ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ดำเนินการตามข้อเสนอแนะจากผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และ/หรือ การสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากร	-	-	สำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	• งานบุคคลและพัฒนาองค์กร
	(3) แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาวะของ สนช. 1 เรื่อง	สำรวจและวิเคราะห์สุขภาวะองค์กร (Well-being)	จัดทำแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาวะของ สนช.	-	-	• งานบุคคลและพัฒนาองค์กร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	แผนการดำเนินงาน				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
<b>3.1.3 กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมภายในองค์กร</b> (1) จัดทำคู่มือธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร (2) จัดทำคู่มือธรรมาภิบาลสำหรับเจ้าหน้าที่ (3) สื่อสารและเผยแพร่คู่มือธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความตระหนักในการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	(1) ผลการประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	วางกรอบคู่มือธรรมาภิบาลของ สนช.	จัดทำคู่มือธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร และจัดทำคู่มือธรรมาภิบาลสำหรับเจ้าหน้าที่	- สื่อสาร เผยแพร่ และประกาศใช้คู่มือธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความตระหนักในการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	ผลการประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	<ul style="list-style-type: none"> <li>งานบุคคลและพัฒนางานองค์กร</li> </ul>
	(2) ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่ต่ำกว่า 90 คะแนน	วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ปี 2568 เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง	จัดทำข้อมูลตามเกณฑ์การประเมิน ITA	จัดส่งข้อมูลของหน่วยเพื่อเข้ารับการประเมิน ITA	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>สนช.</li> <li>งานสำนักอำนาจการ</li> </ul>

รายละเอียดการพัฒนาการพัฒนาทักษะบุคลากรตามตำแหน่งงาน (Functional Competency)

หัวข้อ/หลักสูตรการพัฒนา	หน่วยงาน
(1) การเงินและการลงทุน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ฝ่ายสนับสนุนการเงินนวัตกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ</li> <li>ฝ่ายสนับสนุนการเงินนวัตกรรมรายพื้นที่</li> </ul>
(2) Practical AI Tools for Work & Productivity	<ul style="list-style-type: none"> <li>ฝ่ายสนับสนุนการเงินนวัตกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ</li> <li>ฝ่ายสนับสนุนการเงินนวัตกรรมรายพื้นที่</li> <li>ฝ่ายส่งเสริมวิสาหกิจเริ่มต้น</li> </ul>
(3) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ฝ่ายส่งเสริมวิสาหกิจเริ่มต้น</li> </ul>
(4) Finance for Non-Finance	<ul style="list-style-type: none"> <li>ฝ่ายส่งเสริมธุรกิจนวัตกรรม</li> </ul>
(5) การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ฝ่ายยุทธศาสตร์นวัตกรรม</li> </ul>
(6) การออกแบบนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม Science Technology and Innovation Policy Design : STIP	<ul style="list-style-type: none"> <li>ฝ่ายยุทธศาสตร์นวัตกรรม</li> </ul>
(7) การสื่อสารและการนำเสนอ (Communication & Presentation)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ฝ่ายบริหารองค์กร</li> </ul>
(8) การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>ฝ่ายบริหารองค์กร</li> <li>ฝ่ายส่งเสริมธุรกิจนวัตกรรม</li> <li>ทุกตำแหน่ง</li> </ul>
(9) Leadership	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่วนงานขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ</li> <li>ตำแหน่งระดับหัวหน้างานขึ้นไป</li> </ul>

รายละเอียดการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

หัวข้อ/หลักสูตรการพัฒนา	จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา (คน)
(1) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	20
(2) กฎหมายดิจิทัลมาตรฐานและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ	14
(3) ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์พื้นฐาน	20
(4) การจัดการข้อมูลเปิดภาครัฐและการเชื่อมโยงข้อมูลข้ามหน่วยงานภาครัฐ	5
(5) การออกแบบบริการดิจิทัลภาครัฐ	10
(6) การปรับเปลี่ยนองค์กรภาครัฐสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Government Digital Transformation)	4
(7) ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ	4
(8) การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล	14

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<b>แผนงานที่ 1 บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competent HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b>				
<b>1.1 โครงการยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b>				
<b>1.1.1 กิจกรรมการพัฒนาทักษะบุคลากรตามหลักสมรรถนะและการจัดการองค์ความรู้ที่เหมาะสม สู่องค์กรความเป็นเลิศและรองรับการเปลี่ยนแปลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b>				
<b>(1) การพัฒนาทักษะบุคลากรตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b> (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 เทคโนโลยีและนวัตกรรม Science Technology and Innovation Policy Design: STIP (1.7) การสื่อสารและการนำเสนอ (Communication & Presentation) (1.8) การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด องค์กร (1.9) Leadership	(1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ทักษะบุคลากรตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	1,000,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>งานบุคคลและพัฒนาองค์กร (หลัก)</li> </ul>
<b>(2) การพัฒนาทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b> (2.1) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน (2.2) กฎหมายดิจิทัลมาตรฐานและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ (2.3) ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์พื้นฐาน	(2) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	500,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>งานบุคคลและพัฒนาองค์กร (หลัก)</li> <li>งานเทคโนโลยีสารสนเทศ (สนับสนุน)</li> </ul>

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
(2.4) การจัดการข้อมูลเปิดภาครัฐและการเชื่อมโยงข้อมูลข้ามหน่วยงานภาครัฐ (2.5) การออกแบบบริการดิจิทัลภาครัฐ (2.6) การปรับเปลี่ยนองค์กรภาครัฐสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Government Digital Transformation) (2.7) ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ (2.8) การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล				
<b>1.2 โครงการส่งเสริมความสามารถบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b>				
<b>1.2.1 กิจกรรมการทบทวนหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการส่งเสริมความสามารถบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b>				
- โปรแกรม Successor - โปรแกรม Talent - โปรแกรม Job Rotation - โปรแกรม Secondment	ระดับความสำเร็จในการทบทวนหรือจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการดำเนินงานในการส่งเสริมความสามารถบุคลากรร้อยละ 75	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> <li>งานบุคคลและพัฒนาองค์กร (หลัก)</li> </ul>
<b>แผนงานที่ 2 ยกระดับกระบวนการทำงานของการบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล (Digital HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b>				
<b>2.1 โครงการพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b>				
2.1.1 กิจกรรมการจัดหาระบบให้บริการข้อมูลด้วยระบบอัตโนมัติ (AI Chatbot) สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	(1) มีระบบการให้ข้อมูลผ่านระบบอัตโนมัติจำนวน 1 ระบบ	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	500,000.00	<ul style="list-style-type: none"> <li>งานเทคโนโลยีสารสนเทศ (หลัก)</li> <li>งานบุคคลและพัฒนาองค์กร (สนับสนุน)</li> </ul>
2.1.2 กิจกรรมการพัฒนาการรายงานข้อมูลด้านบุคลากรในรูปแบบ Dashboard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - ข้อมูลสถิติด้านบุคลากร - ข้อมูลสถิติค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	(1) มีระบบการรายงานข้อมูลบุคลากรในรูปแบบ Dashboard จำนวน 1 ระบบ	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> <li>งานเทคโนโลยีสารสนเทศ (หลัก)</li> <li>งานบุคคลและพัฒนาองค์กร (สนับสนุน)</li> </ul>

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• งานบัญชีและการเงิน (สนับสนุน)</li> <li>• งานแผนและงบประมาณ (สนับสนุน)</li> </ul>
<b>2.2 โครงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b>				
<b>2.2.1 กิจกรรมทบทวนระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ/หลักเกณฑ์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b> (1) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (2) หลักเกณฑ์และวิธีที่เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาความผิดของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง	(1) ระดับความสำเร็จของการทบทวนระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ/หลักเกณฑ์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันเพื่อสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• งานกฎหมาย(หลัก)</li> <li>• งานบุคคลและพัฒนาองค์กร (สนับสนุน)</li> </ul>
<b>แผนงานที่ 3 การบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน (Sustainable HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b>				
<b>3.1 โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและมีศักยภาพสอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b>				
<b>3.1.1 กิจสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b> (1) การจัดการการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Reduce / Reuse / Recycle /Refuse) (2) การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของสำนักงาน	(1) ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าเทียบกับปีก่อน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 (2) ระดับความสำเร็จของการคัดแยกขยะถูกต้องตามประเภทและวิธีการทิ้ง ร้อยละ 100	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	70,000.00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• งานอาคาร (หลัก)</li> <li>• คณะทำงานด้านพลังงาน (สนับสนุน)</li> <li>• งานบุคคลและพัฒนาองค์กร (สนับสนุน)</li> </ul>
<b>3.1.2 กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะและความผูกพันองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b> (1) จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันองค์กร (2) จัดกิจกรรมจิตอาสาและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม (3) จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร	(1) ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	930,000.00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• งานบุคคลและพัฒนาองค์กร</li> </ul>

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
(4) การสำรวจและวิเคราะห์สภาวะองค์กร (Well-being)	(2) ผลการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ไม่น้อย กว่า ร้อยละ 80 (3) แนวทางการพัฒนาและ ส่งเสริม สภาวะของ สนช. 1 เรื่อง			
<b>3.1.3 กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมภายในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b> (1) จัดทำคู่มือธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร (2) จัดทำคู่มือธรรมาภิบาลสำหรับเจ้าหน้าที่ (3) สื่อสารและเผยแพร่คู่มือธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความตระหนักในการ ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่าง เคร่งครัด	(1) ผลการประเมินการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (2) ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่ต่ำกว่า 90 คะแนน	1 ต.ค. 2568 – 30 มิ.ย. 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• งานบุคคลและพัฒนาองค์กร</li> <li>• งานสำนักอำนวยการ</li> </ul>

**แผนปฏิบัติการ  
บริหารและพัฒนาบุคลากร**

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

