



แผนปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

จัดทำ วันที่ 25 มกราคม 2564

หลักการและเหตุผล

อ้างอิงแผนกลยุทธ์ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.) และแผนปฏิบัติการระยะ 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 ที่ได้รับความเห็นชอบในการประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2563 โดยมีกรอบแนวคิดหลักในการจัดทำ ประกอบด้วย พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2563 – 2565 และ แนวทางขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลตามพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ดังนั้น ตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2562 สพร. เป็นหน่วยงานกลางของระบบรัฐบาลดิจิทัล ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลมอบหมายเพื่อทำการขับเคลื่อนและพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในภาพรวมคือ ประชาชนได้รับบริการดิจิทัลจากภาครัฐที่สะดวก ถูกใจ ทำได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านช่องทางออนไลน์แบบเบ็ดเสร็จ ด้วยบัตรประชาชนหรือการยืนยันตัวตนทางดิจิทัล พร้อมติดตามสถานะการขอใช้บริการภาครัฐได้อย่างสะดวกและประชาชนสามารถติดตามการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาแบบเบ็ดเสร็จจบไว ด้วยการเชื่อมโยงข้อมูลและบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งนี้ สพร. จึงกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

“นำภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล”

ยุทธศาสตร์และเป้าหมายยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1: ขับเคลื่อนบริการดิจิทัลภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

เป้าหมาย: หน่วยงานรัฐมีกระบวนการทำงานที่เป็นรูปแบบดิจิทัล ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง สะดวก รวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา

ยุทธศาสตร์ที่ 2: ขับเคลื่อนนวัตกรรมดิจิทัลภาครัฐ

เป้าหมาย: เกิดนวัตกรรมบริการที่เพิ่มขีดความสามารถในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 3: อำนวยความสะดวกภาครัฐด้วยโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและสภาพแวดล้อมใหม่

เป้าหมาย: เกิดดิจิทัลแพลตฟอร์มภาครัฐสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกัน ได้อย่างคุ้มค่า (Sharing Economy)

ยุทธศาสตร์ที่ 4: เพิ่มทักษะความสามารถบุคลากรภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าหมาย: บุคลากรภาครัฐมีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล อย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 5: เพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการองค์กร

เป้าหมาย: สพร. เป็นองค์กรดิจิทัลต้นแบบ

อนึ่ง กลไกที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 5: เพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย:

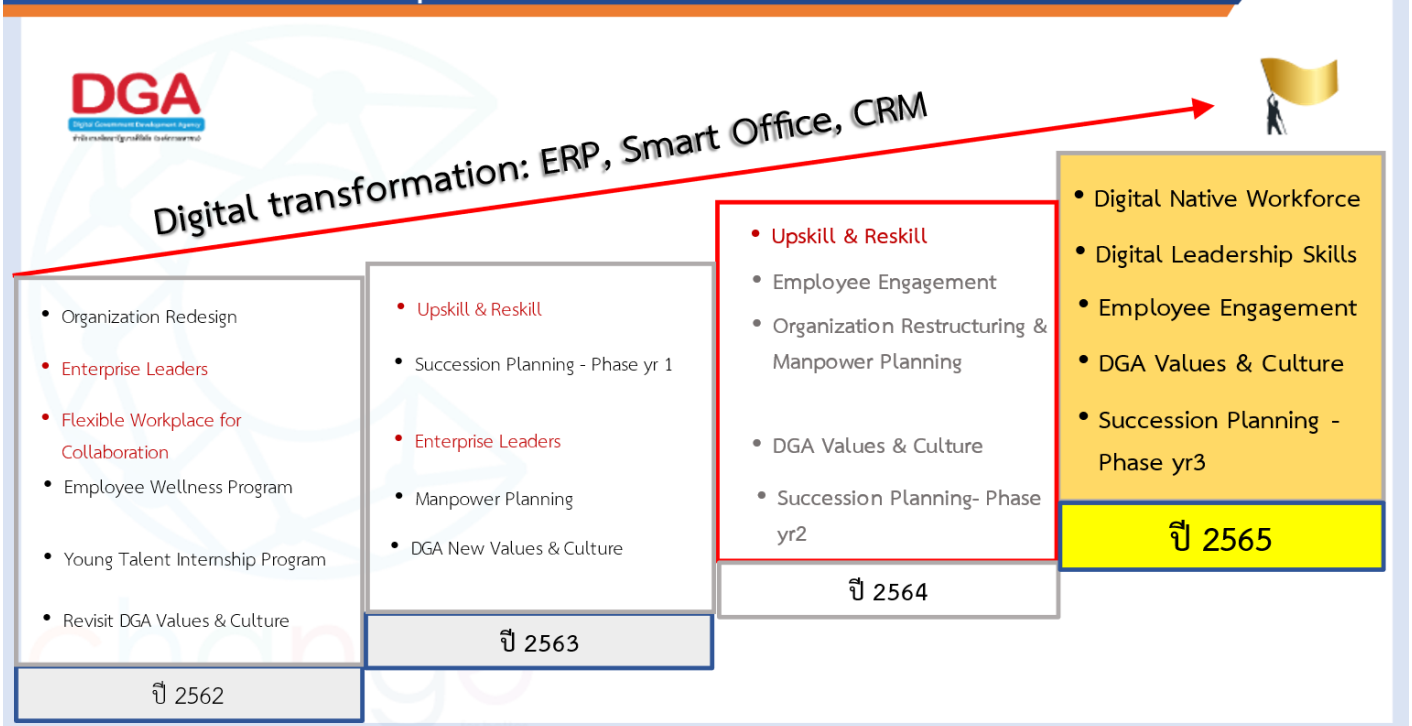
1. ลดขั้นตอน กระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว มีความถูกต้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างองค์กรให้สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจใหม่
3. สร้างสภาพแวดล้อมใหม่ เทคโนโลยีที่พร้อมใช้ และแรงจูงใจที่พร้อมต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล
4. สร้างค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่ ของบุคลากร สพร. ที่จะร่วมด้วยช่วยกันในการขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรดิจิทัล
5. เพิ่มทักษะด้านดิจิทัลให้บุคลากร สพร. มีความเชี่ยวชาญ รอบรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับศักยภาพองค์กรได้ รายละเอียดตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1: กลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการองค์กร

แผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สพรปี 2562-2565 (4 ปี)



DGA Digital Government Development Agency พัฒนาระบบราชการสู่สังคมดิจิทัล				
พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรกลุ่มดิจิทัล Digital Native Workforce				
OUTCOME				
	Hybrid Workforce	Flexible Benefit	HRIS : Smart Office	
	- ปรับระบบการบริหารงานบุคคล การใช้งานแบบผสมผสาน - ออกแนวปฏิบัติในการติดตามผลการปฏิบัติงานใหม่และมีรายงานผลการปฏิบัติงานทุกเดือน	- ปรับระบบสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ให้เป็นแบบสวัสดิการทางเลือก - เจ้าหน้าที่มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลแบบทางเลือก ในปีงบประมาณ 2566	เปิดให้บริการ HR Service on ERPและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ	
			1.การบันทึกเวลาเข้าออก/WFH 2.การพัฒนาและฝึกอบรม 3.การทดลองงาน 4.ข้อมูลส่วนบุคคล 5.การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 6.การประเมิน Competency	7. การขอรับคห 8. การเบิกสวัสดิการต่างๆ 9. การต่อสัญญาจ้าง 10. การขอเครื่องราช 11. การร้องทุกข์ 12. การขอโอนย้าย 13. ดินครุภัณฑ์สำนักงาน
ที่มาและความสอดคล้องตามแผน 4 ปี	แผนงาน	Output Q1	Next Q2	ปัญหาอุปสรรค
ดำเนินการต่อเนื่องตามแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สพร ปี 2562-2565 Digital Native Workforce, Employee Engagement Flexible Workplace for Collaboration	1.Hybrid Workforce	ศึกษาข้อมูลภายใน ภายนอก และจัดทำนำเสนอ และได้รับการอนุมัติแผนงานจากคณะกรรมการ สพร. ครั้งที่ 1/65 วันที่ 19 มกราคม 2565	- สำรวจแนวปฏิบัติในการติดตามผลการปฏิบัติงานของจนท. สพร. ช่วง WFH - ออกแนวปฏิบัติในการติดตามผลการปฏิบัติงานของจนท. สพร.	
	2.Flexible Benefit	ศึกษาข้อมูลภายใน ภายนอก และจัดทำนำเสนอ ได้รับการอนุมัติแผนงานจากคณะกรรมการ สพร. ครั้งที่ 1/65 วันที่ 19 มกราคม 2565	ศึกษารูปแบบสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลแบบทางเลือก	
	3. HRIS : Smart Office	1.การบันทึกเวลาเข้าออก/WFH 2.การพัฒนาและฝึกอบรม 3.การขอรับคห	- การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - การเบิกสวัสดิการต่างๆ	

OUTCOME



Town Hall/Spirit Talk by CEO

Leadership Role Model

- ผู้บริหารมีการสื่อสารทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กรให้ทราบอย่างชัดเจน ตามช่องทางในการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ทุกเดือน
- จัดอบรมผู้นำต้นแบบ ให้ระดับหัวหน้าทีมขึ้นไป 40 คน
- กิจกรรมสื่อสารค่านิยมต้นแบบโดย ผู้อำนวยการฝ่าย

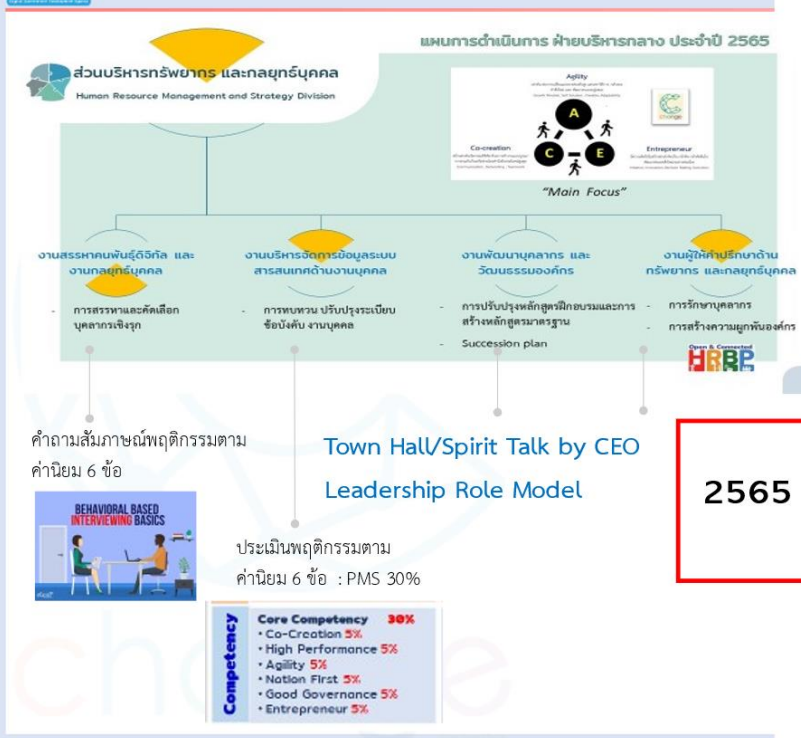
Digital Skill

- เจ้าหน้าที่เข้าอบรมโครงการเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ ให้พร้อมรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Skills) ตามแผนบูรณาการ รัฐบาลดิจิทัล หลักสูตรละอย่างน้อย 75 คน
- 1.การทำงานกับข้อมูลส่วนบุคคล ตามพรศคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 2562 PDPA
- 2.การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

Well being Activity*

- จัดกิจกรรมออกกำลังกาย ส่งเสริมการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ

ที่มาและความสอดคล้องตามแผน 4 ปี	แผนงาน	Output Q1	Next Q2
ดำเนินการต่อเนื่องตามแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สห. ปี 2562-2565 DGA Values & Culture , Employee Engagement พบระดับคะแนนความผูกพันประจำปีงบประมาณ 2564 = 41% (ค่าเป้าหมาย 45%)	4.Town Hall/Spirit Talk by CEO and Well being Activity	- Town Hall # (1/10/64) เข้า 249 คน Town Hall # (4/11/64) เข้า 223 คน - แจกเสื้อยืด Change 2 และของใส่บัตรพนักงานรุ่นใหม่ - กิจกรรมตลาดลอยกระทง 9/11/64 - จัดให้รับวัคซีนป้องกันโควิด-19 (เข็มที่ 3) 19/10/64 และตรวจ ATK ในวันแรกของการเข้าสำนักงาน - อบรมหลักสูตร เปิดแนววิสัยทัศน์ชีวิตและการทำงานอย่างมีความสุข ให้ TDGA 21-2/12/2565 คะแนนประเมิน 6%	- Town Hall # - แจก ATK ให้ตรวจด้วยตนเอง - กิจกรรม Big Cleaning Day - กิจกรรม Spirit Talk ก.พ.-มี.ค. - จัดอบรมการสัมภาษณ์ผู้สมัครที่สะท้อนพฤติกรรมตามค่านิยม ข้อ
ดำเนินการต่อเนื่อง ตามแผนบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล ประจำปี 2564-2566 Reskill - Upskill	6.Digital Skill	จัดอบรมการทำงานกับข้อมูลส่วนบุคคล ตามพ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 2562 PDPA เข้าอบรม 15 คน เป้าหมาย 75 คน	จัดอบรมต่อเนื่อง
ดำเนินการต่อเนื่อง-ตามแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สห. ปี 2562-2565 Digital Leadership Skills, Enterprise Leaders	7.Leadership Role Model	-	ทำแผนดำเนินงานนำเสนอ ส.ส.ร. และ Kick Off Day "Leadership Role Model" ในวันประชุมฝ่ายบริหาร

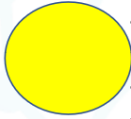


11 องค์ประกอบสร้าง Core Values ที่ทรงพลัง



ควบคุม และลดปัจจัยเสี่ยงจากการขาดบุคลากร ที่เป็More Functionsงานการปฏิบัติงานหยุดชะงัก

OUTCOME



Succession Management

- มีแผนดำเนินการบริหารผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Management) ตามโครงสร้างองค์กรใหม่ 1พ.ย. 2564
- กำหนดตำแหน่งที่เป็น Critical Position
- มีแนวทางในการสรรหาผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม
- รายการติดตามผล ทุกไตรมาส

DGA Young Talent

- มีแผนดำเนินการโครงการ DGA Young Talent Internship Program
- กำหนดคณะตามสถาบันกลุ่มเป้าหมาย คัดเลือกประเมิน
- รับสมัครนักศึกษา มาฝึกงานที่ สพรได้

Knowledge Mgt*

- มีแผนดำเนินการจัดเก็บองค์ความรู้ภายใน สพร. Share drive ทุกหน่วยงาน และติดตามผลรายไตรมาส

ที่มาและความสอดคล้องตามแผน 4 ปี	แผนงาน	Output Q1	Next Q2	
ดำเนินการต่อเนื่อง:ตามแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สพร ปี 2562-2565 Succession Planningและพบเจ้าหน้าที่ ล่าออกสะสมตั้งแต่เดือนค.ค 2563 – ก.ย 2564 =38 คน/ 265 คน = 14.05% (ค่าเป้าหมาย <9%)	8.Succession Management	ผู้สืบทอดตำแหน่งของผู้ถือครองตำแหน่ง critical position 1 คน ได้รับตำแหน่ง รักษาการผอฝ่าย (ตามโครงสร้างใหม่)	ระบุ Critical Position เพิ่มเติมตาม โครงสร้างใหม่	
ดำเนินการต่อเนื่อง:ตามแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สพร ปี 2562-2565 Digital Native Workforce , Young Talent Internship Program	9.DGA Young Talent	-	กำหนดคณะตามสถาบัน กลุ่มเป้าหมาย คัดเลือกประเมิน	
เพิ่มเติมใหม่ มาจากการประชุมคณะกรรมการ สพร . ครั้งที่ 1/65 วันที่ 19 มกราคม 2565	10.Knowledge Management	-	ศึกษาการจัดเก็บองค์ความรู้ภายใน สพร. Share drive ทุกหน่วยงาน	

จัดทำแผนงาน กระบวนการแบบฟอร์ม ด้านการบริหารจัดการข้อมูลงานบริหารทรัพยากร และกลยุทธ์บุคคลของ สพรเป็นมาตรฐาน

OUTCOME



Data Governance/Cyber Security

- จัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติ สำหรับชุด ข้อมูลงานบริหารทรัพยากรและกลยุทธ์ บุคคล ภายใต้กรอบธรรมาภิบาล ข้อมูล ภาครัฐ (Data Governance Framework)

PMQA 4.0 / ISO27001

- จัดทำแบบฟอร์มที่ใช้ในงานบริหารทรัพยากร และกลยุทธ์บุคคล ให้พร้อมต่อการตรวจ ประเมินผล ISO 27001, PMQA 4.0

ที่มาและความสอดคล้องตามแผน 4 ปี	แผนงาน	Output Q1	Next Q2	
โครงการใหม่ :ตามกรอบธรรมาภิบาล ข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework)	10.Data Governance/Cyber Security	ประชุมตั้งคณะทำงาน ชุดข้อมูลงาน บริหารทรัพยากรและกลยุทธ์บุคคล ภายใต้กรอบธรรมาภิบาล ข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework) กำหนดระดับของข้อมูล ขึ้นความลับ	ดำเนินการร่างนโยบาย	
โครงการใหม่ : ตามการประเมินผลมาตรฐานสากลสำหรับ ระบบการจัดการความปลอดภัยของข้อมูล (Information Security Management Systems: ISMS/ มาตรฐาน ISO 27001) และการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	11.PMQA 4.0 / ISO 27001	ประชุมตั้งคณะทำงาน การจัดการความ ปลอดภัยของข้อมูล ทบทวนแบบฟอร์มงานของ HR เพื่อ เตรียมการตรวจประเมินในเดือน ก.พ.	จัดอบรมบรมหลักสูตรImplementing ISO/IEC 27001:2013Information Security Management Systems และอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการเตรียม ความพร้อมสำหรับการตรวจประเมินตามเกณฑ์การ ประเมินPMQA4.0 ปีงบประมาณ2565	