

DGA

Digital Government Development Agency

แผนปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล สพร. (HR Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



คณะกรรมการ สพร.
ให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 9/2565
เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2565

หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล สพร.(HR Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล นั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของ สพร. ซึ่งคณะกรรมการบริหาร สพร. มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 7/2565 เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2565 และถ่ายทอดลงมาเป็นแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งคณะกรรมการบริหาร สพร. มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2565 ที่ผ่านมา

โดยที่แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของ สพร. มีเป้าหมายในการดำเนินงานสำคัญคือ 1.สร้างความคุ้มค่าในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการภาครัฐได้ไม่น้อยกว่า 1 เท่า ในแต่ละปี และคิดเป็น 5 เท่าใน 5 ปี และ 2. ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการใช้บริการดิจิทัลภาครัฐ ร้อยละ 85

ซึ่งตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2562 ที่มอบหมายภารกิจให้ สพร. เป็นหน่วยงานกลางของระบบรัฐบาลดิจิทัล ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลมอบหมาย เพื่อทำการขับเคลื่อนและพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในภาพรวม ทั้งนี้ สพร. จึงกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ของ สพร.

“สพร. เป็นกลไก สนับสนุนเชื่อมโยงการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล Enabling Agile Governments”

ยุทธศาสตร์และกลไกการดำเนินงาน สพร. ปี 2566-2570

ยุทธศาสตร์ที่	เรื่อง	กลไกการดำเนินงาน
1	ขับเคลื่อนให้เกิดบริการดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน	• ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือหน่วยงานในการพัฒนาบริการในรูปแบบ End to End Services โดยการ นำระบบดิจิทัลที่เหมาะสมมาใช้ • ร่วมกับหน่วยงานด้านนโยบาย (เช่น สำนักงาน ก.พ.ร.) กำหนดบริการสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดบริการ ดิจิทัล และกำหนดเป็นตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงาน • เพิ่มประสิทธิภาพการบริการสำหรับประชาชน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้าถึงได้ง่าย สะดวก ด้วยการ เชื่อมโยง ส่งต่อและบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่	เรื่อง	กลไกการดำเนินงาน
		มุ่งเน้นการทำงานเชิงรุก เพื่อนำพาให้เกิดการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อเพิ่ม สมรรถนะ ชีตความสามารถ หน่วยงานรัฐ
2	ขับเคลื่อนนวัตกรรมดิจิทัลและ ธรรมาภิบาลข้อมูลเพื่อพัฒนา ประเทศ	- ผลักดันและกำหนดกลไกหรือมาตรการสนับสนุนให้เกิดการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ เพื่อ ส่งเสริมให้เกิดการใช้ประโยชน์จากข้อมูลสู่ การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล - จัดให้มีนโยบาย มาตรฐานด้านข้อมูล และให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน รัฐเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ - วิเคราะห์ กำหนดชุดข้อมูลที่มีความสำคัญและผลกระทบสูงเพื่อให้เกิดการเปิดเผยและใช้ประโยชน์ โดยกำหนดเป้าหมายกลุ่มข้อมูลใน Agenda Base ที่สำคัญ ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ได้แก่ ด้าน สวัสดิการ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเกษตร ด้าน SME งบประมาณภาครัฐ การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น - ให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษาหน่วยงาน (Data Management Team) ในการจัดทำ ธรรมาภิบาลข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ - ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและแนวทางการดำเนินงาน ที่สามารถ ผลักดันให้หน่วยงานภาครัฐต่อยอด และใช้เป็นแนวทางในดำเนินการ เองได้อย่างยั่งยืน
3	ปรับเปลี่ยนการบริหารงาน ภาครัฐให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล	- ส่งเสริมให้หน่วยงานรัฐ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน (Transformation) ลดขั้นตอน เลือกลงใช้ เครื่องมือทางดิจิทัล เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารงานและการทำงาน (Digitalization) - ส่งเสริมให้หน่วยงานรัฐนำเครื่องมือกลางมาประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานภาครัฐ - จัดให้มีมาตรการหรือระบบรักษาความมั่นคงปลอดภัยในการเข้าสู่ บริการดิจิทัลของหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้มีความพร้อมใช้ น่าเชื่อถือ และสามารถตรวจสอบได้ - สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องเพื่อผลักดันให้ หน่วยงานที่มีบริการสาธารณะสำคัญนำ แพลตฟอร์มกลางไปใช้ในการ บริหารงานและการทำงาน
4	ยกระดับกำลังคนดิจิทัลและ พัฒนามาตรฐาน	ยกระดับทักษะด้านดิจิทัล ให้กับเจ้าหน้าที่รัฐในทุกภาคส่วน ตาม ระดับความจำเป็นและความสำคัญ ในการประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่	เรื่อง	กลไกการดำเนินงาน
		• จัดให้มีนโยบาย มาตรฐาน และแนวปฏิบัติด้านดิจิทัลพร้อมผลักดันและให้คำปรึกษา เพื่อให้หน่วยงาน รัฐดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน • พัฒนารอบความคิดด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ (Growth Mindset) ให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความ เข้าใจ จนสามารถนำไปพัฒนาและต่อยอดได้ • สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล • สร้างกลไกการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกรอบการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล
5	นำ สพร. สู่องค์กรดิจิทัล	• ปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกระบวนการงาน ลดขั้นตอน เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว บริหารทรัพยากรให้คุ้มค่า ทันท่วงทีเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร • เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานรวมถึงสร้าง นวัตกรรมการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อรองรับการทำงานในวิถีชีวิตแบบใหม่ และยกระดับ การให้บริการภายใน (Internal Management) ในลักษณะของ End-to-End Process • สร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยคำนึงถึงคุณภาพ ความถูกต้อง ความมั่นคงปลอดภัย ความเชื่อถือได้ มุ่งเน้นประโยชน์ของชาติเป็นหลัก • มีบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญ และรอบความคิดที่พัฒนาได้ (Growth Mindset) ที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

อนึ่ง การที่สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) จะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ได้นั้น “บุคลากร” ที่มีคุณภาพ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อน สพร. จึงกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการบุคลากร เป็นกลยุทธ์หลักตามยุทธศาสตร์ที่ 5 “นำ สพร. สู่องค์กรดิจิทัล” ภารกิจที่มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาบุคลากร และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ให้สพร. ขับเคลื่อนการดำเนินงาน และการให้บริการประชาชน ผ่านค่านิยมหลักขององค์กร CHANGE ซึ่งเป็นทิศทางการดำเนินงาน โดยบุคลากรภายใน สพร. ต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ประกอบด้วย

ค่านิยมองค์กร

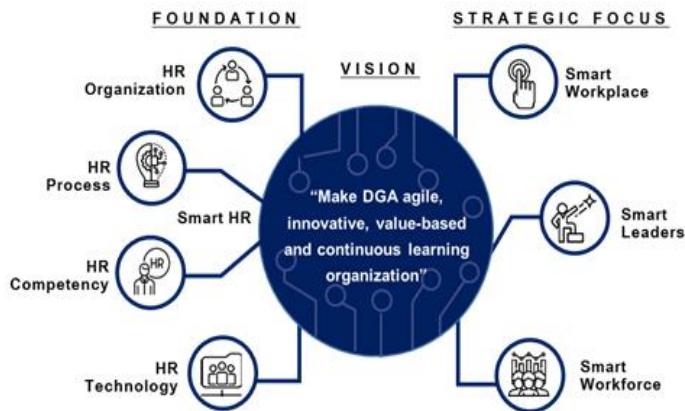


Co-Creation	ร่วมมือกับเครือข่าย สร้างสรรค์สิ่งใหม่สู่รัฐบาลดิจิทัล สร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลด้วยการทำงานแบบบูรณาการ ร่วมกัน กับเครือข่ายโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุด
High Performance	สร้างผลงานคุณภาพ มุ่งสร้างผลงานคุณภาพ และผลลัพธ์เชิง ประจักษ์ คิด และพัฒนาต่อยอดอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ด้วยร่างกายแรงใจอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
Agility	ปรับตัวให้เร็ว คล่องตัวสูง ว่องไวต่อการเปลี่ยนแปลง เฝ้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง แสวงหาวิธีการ กล้าลองทำสิ่งใหม่ และพัฒนานตนเองอยู่เสมอ
Nation First	ประโยชน์ของประเทศสำคัญที่สุด เห็นแก่ส่วนรวม ยึดประโยชน์เป็นสำคัญ
Good Governance	โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต
Entrepreneurship	มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดเป็นกล้าคิด กล้าตัดสินใจ พัฒนา ต่อยอดสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

<u>เป้าหมาย</u>	สพร.เป็นองค์กรดิจิทัลที่มีสมรรถนะสูง (Digital Capability)
<u>แผนงานที่ 8</u>	แผนงานการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการองค์กรด้านดิจิทัล (DGA High Performance Organization)
<u>โครงการที่ 22</u>	โครงการการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการองค์กรด้านดิจิทัล (High Performance Organization)

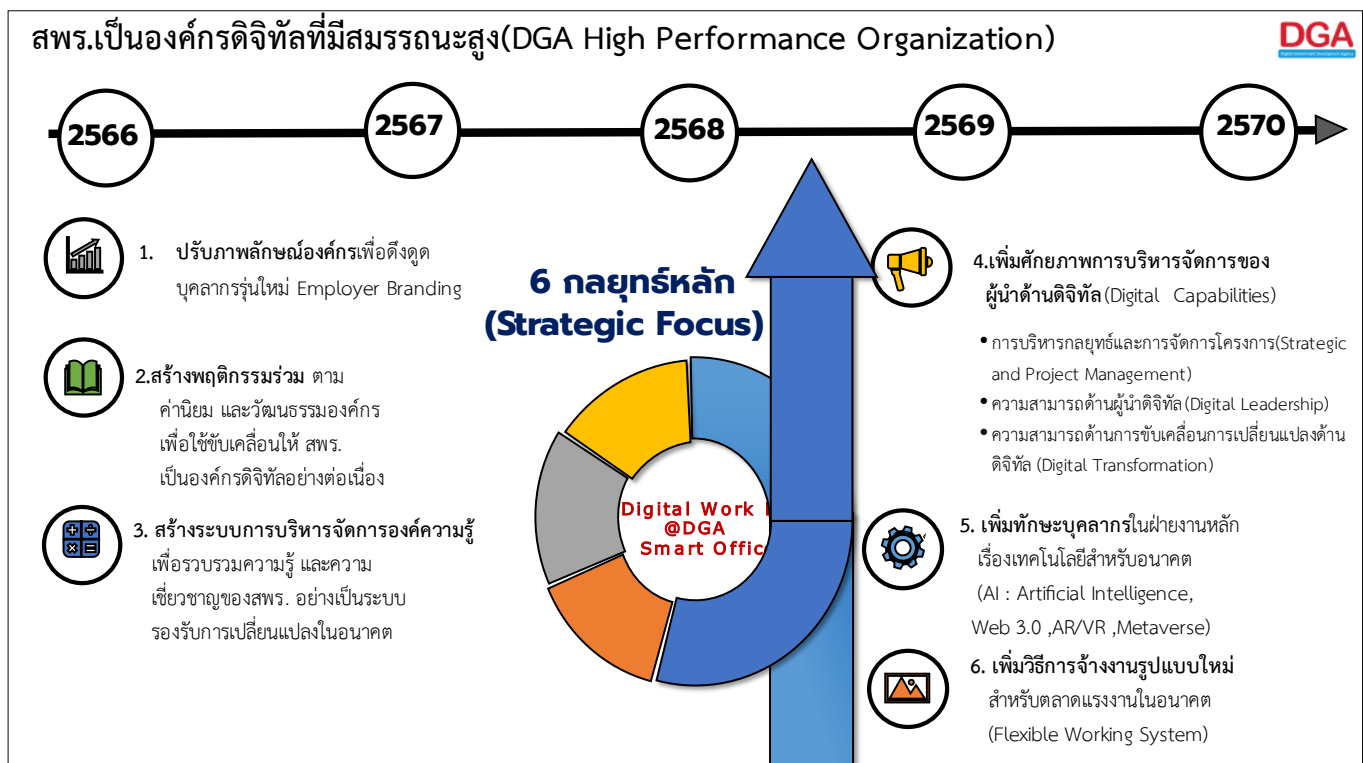
กลยุทธ์หลัก (Strategic Focus) 3 ด้าน ได้แก่



ภาพยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร และกลยุทธ์บุคคล สพร. (DGA HR Strategy)

- 1 สพร. เป็นองค์กรมหาชนที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Work Life)
- 2 บุคลากรของ สพร. มีความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน
- 3 บุคลากรของ สพร. ปรับตัวทันต่อการดำเนินงานตามภารกิจ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

แผนฉบับนี้ ประกอบไปด้วย 6 กลยุทธ์หลัก ดังนี้



หมายเหตุ แผนนี้ผ่านความเห็นชอบมาแล้วที่ประชุมคณะกรรมการ สพร. ครั้งที่ 8/2565 วันที่ 17 สิงหาคม 2565

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พศ. 2566 (1/2)

Strategic Focus	Target KPIs 2566		Activity	Support by	Outcome	Q1	Q2	Q3	Q4
 1. ปรับภาพลักษณ์องค์กร	% อัตราการทดแทนตำแหน่งว่าง (2565 = 59%)	ไม่น้อยกว่า 80%	1. จัด Workshop กำหนดพฤติกรรมและระดับพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะตามแบรนด์ใหม่ของ สพร.	ส่วนการตลาด	เจ้าหน้าที่เข้าร่วมอย่างน้อย 30% (75 คน)				
			2. ทำคอนเทนต์ที่ตอบโจทย์สิ่งที่ผู้สมัครอยากรู้ ทางช่องทางโซเชียลมีเดีย	ส่วนการตลาด	1 ครั้ง/ไตรมาส				
			3. พัฒนา Young Talent Internship Program	คณะผู้บริหาร	อย่างน้อย 5 คน				
			4. กิจกรรมภายใน ส่งเสริมความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ สพร.	คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่	2 ครั้ง/ปี				
 2. สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	% คะแนนความผูกพันองค์กร (2564 = 41%) (2565 =สำรวจ กลางเดือน ก.ย.)	44%	1. กิจกรรมสื่อสารค่านิยมองค์กร เน้นสร้างการมีส่วนร่วม ; 1.1 การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ โดยคณะผู้บริหาร Management Town Hall	คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่	อย่างน้อย 1 ครั้ง/ไตรมาส				
			1.2 โครงการ CHANGE Agent & CHANGE Champion		ประชุมทุกไตรมาส				
			1.3 คำถามประจำเดือน Monthly Quiz		1 ครั้ง/เดือน				
			1.4 ให้อบรมรางวัลพฤติกรรมตามค่านิยม Role model		2 ครั้ง/ปี				
			2. ติดตามผล โดยวัดระดับการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สพร. รายไตรมาส		1 ครั้ง/ไตรมาส				
 3. สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	จำนวนโครงการเข้าระบบ DGA KM (2566 = ชื่อโครงการ xx)	ไม่น้อยกว่า 1 โครงการ	1. กำหนดขอบเขตขององค์ความรู้ (KM Focus Area)	ฝ่ายกลยุทธ์	Q1				
			2. จัด Workshop กับฝ่ายต่างๆ ในโครงการ รวบรวมองค์ความรู้	ฝ่ายกลยุทธ์	Q2				
			3. กิจกรรม KM Sharing : สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์ความรู้ ภายใน สพร. Success and Failure Story Telling	คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่	2 ครั้ง/ปี ภายใน Q3-4				
			4. กิจกรรม CSR ไปถ่ายทอดองค์ความรู้กับหน่วยงานภายนอก						

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พศ. 2566 (2/2)

Strategic Focus	Target KPIs 2566		Activity	Support by	Outcome	Q1	Q2	Q3	Q4
 4. เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล	จำนวนผู้เข้าอบรมตามแผนการพัฒนาผู้นำ	ไม่น้อยกว่า 50% (125 คน)	1. ออกแบบ Leadership competency	คณะผู้บริหาร	Q1-2				
			2. ประเมิน Competency Gap ทำ Individual Development Plan	คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่	Q2				
			3. จัดอบรม และติดตามผล ตาม Competency Gap		Q3-4				
			4. สื่อสารภายในองค์กร Career Development & Career Path		1 ครั้ง/ไตรมาส เริ่ม Q2				
 5. เพิ่มทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีอนาคต	จำนวนผู้เข้าอบรมตามแผนพัฒนาทักษะ	ไม่น้อยกว่า 10% (25 คน)	1. ออกแบบชุดสมรรถนะหลักของ สพร เทคโนโลยีสำหรับอนาคต	ฝ่ายวิจัยและพัฒนานวัตกรรม	Q2-3				
			2. จัดอบรม และติดตามผล ตาม Functional competency	คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่	Q3-4				
			3. พัฒนาโปรแกรม เพื่อสร้างผู้ถ่ายทอด (Train the trainer)	คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่	Q3-4				
			4. โครงการพัฒนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญพิเศษ IT Pools of Rising Star	คณะผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญ	Q3-4				
 6. เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่	จำนวนการจ้างงานรูปแบบใหม่	ไม่น้อยกว่า 1 วิธี	1. ศึกษารูปแบบการทำงานในอนาคต จากภาคเอกชน องค์กรมหาชน	คณะผู้บริหาร	Q1				
			2. ออกแบบการจ้างงาน ตามลักษณะงานในองค์กร		Q2				
			3. ทำระเบียบการจ้างงานใหม่เสนอคณะกรรมการ สพร. อนุมัติ		Q2-3				
			4. ติดตามผล การจ้างงานวิธีใหม่		Q4				

หมายเหตุ แผนนี้ ผ่านความเห็นชอบมาแล้วในที่ประชุมคณะกรรมการ สพร. ครั้งที่ 9/2565 วันที่ 21 กันยายน 2565

ภาคผนวก



6 กลยุทธ์หลัก (Strategic Focus)

1. ปรับภาพลักษณ์องค์กร เพื่อดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่



: อัตราการทดแทน ตำแหน่งว่าง (ร้อยละ)

ที่มา

Q4/2565 สำนักงานฯ มีการปรับกลยุทธ์การสื่อสารสร้างการรับรู้ต่อแบรนด์ใหม่

Task 01

ถอดคุณลักษณะของแบรนด์ออกมาเป็นพฤติกรรมสะท้อนค่านิยมองค์กร

Task 02

จัดอบรมและแผนกิจกรรมความรู้ ส่งเสริมพฤติกรรมตามค่านิยม ให้เจ้าหน้าที่ทั้งสพร. อย่างต่อเนื่อง

Task 03

ทำคอนเทนต์ที่ตอบโจทย์สิ่งที่ผู้สมัครอยากรู้ ทางช่องทางโซเชียลมีเดีย จัดroadshow ไปสื่อสาร ตามสถาบันการศึกษา

Task 04

ทำโปรแกรม Young Talent Internship Program นำคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงาน

2. สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร



: ระดับคะแนนความผูกพันและความพึงพอใจ ต่อองค์กร (ร้อยละ)

ที่มา

Pain point เรื่องความพึงพอใจ และความผูกพันของเจ้าหน้าที่ ต่อองค์กร ต่ำกว่าเกณฑ์

Task 01

ทำความเข้าใจความท้าทายที่เผชิญ การคัดเลือกคนที่ใช่ให้กับองค์กร การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมองค์กร

Task 02

ดำเนินกิจกรรมสื่อสารค่านิยมองค์กร เน้นสร้างการมีส่วนร่วมและการสื่อสารโดยตรงจากคณะผู้บริหารระดับสูงอย่างต่อเนื่อง

Task 03

ทบทวนโครงสร้างองค์กร ระบบการประเมินผลงาน ระบบการสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้คุณค่า ให้รางวัล ให้คำชม

Task 04

ติดตามผลการดำเนินการจากการวัดระดับการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สพร. เป็นระยะๆ

6 กลยุทธ์หลัก (Strategic Focus)

3. สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้



: จำนวนองค์ความรู้ ที่ใช้ระบบ (โครงการ)

ที่มา

Pain point เรื่องเจ้าหน้าที่ลาออก และองค์ความรู้ ติดตัวบุคคลไป

Task 01

กำหนดขอบเขตขององค์ความรู้ (KM Focus Area) พิจารณาจาก วิสัยทัศน์/พันธกิจ / ประเด็นยุทธศาสตร์

Task 02

การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างองค์ความรู้ การเก็บความรู้ในอนาคต

Task 03

การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน

Task 04

ติดตามประเมินผล พัฒนาระบบการเรียนรู้ให้เป็น Learning Organization

4. พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล



: จำนวนผู้เข้าอบรมตามแผนการ พัฒนาผู้นำสพร. (ร้อยละ)

ที่มา

Pain point เรื่องความพร้อมของ ผู้นำ ยังไม่เพียงพอกับความต้องการ

Task 01

พัฒนาโปรแกรมการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัลของสพร. ที่ให้สอดคล้องกับหลักสูตรกลางของ ก.พ.และหลักสูตรผู้นำยุคใหม่

Task 02

ดำเนินการพัฒนา LPD (Leadership Development Program) Hard Skill และ Soft Skill
— First Line Manager
— Second Line Manager

Task 03

วางแผน และพัฒนาโปรแกรม สำหรับผู้มีศักยภาพสูง Talent และผู้สืบทอดตำแหน่ง Successor

Task 04

ติดตามผลการพัฒนา
— ความพร้อมในการขึ้นตำแหน่งเส้นทางความก้าวหน้าในสายบริหาร
— และความพร้อมในการบริหารโครงการ ในสายผู้เชี่ยวชาญ

6 กลยุทธ์หลัก (Strategic Focus)

5. เพิ่มทักษะบุคลากรด้าน เทคโนโลยีอนาคต



จำนวนผู้เข้าอบรมตามแผนพัฒนา (ร้อยละ)

ที่มา

Pain point
เรื่องการเตรียมความพร้อมด้านศักยภาพของคนไม่เพียงพอกับความต้องการ

Task 01

ออกแบบชุดสมรรถนะหลักของ สพร.DGA Functional Competency กลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่สพร. ในฝ่ายงานหลัก (200คน)

Task 02

ดำเนินการพัฒนา และวัดผลอย่างต่อเนื่อง

Task 03

ติดตามผลการพัฒนา และเติมเต็มจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีองค์ความรู้ให้อยู่ในสัดส่วน 70% ของจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด

Task 04

พัฒนาโปรแกรม เพื่อสร้างผู้ถ่ายทอด(Train the trainer) ถ่ายทอดในองค์กร และนอกองค์กร

6. เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่



จำนวนการจ้างงานรูปแบบใหม่ (วิธี)

ที่มา

Pain point
เรื่องการแข่งขันดึงดูดคนที่มีศักยภาพ Working Talent มาร่วมงานกับองค์กร

Task 01

ศึกษารูปแบบการทำงานในอนาคต จากภาคเอกชน องค์กรมหาชน ข้อดี และข้อเสีย

Task 02

รวบรวมสาเหตุของปัญหาในองค์กรเกี่ยวกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบการมอบหมายงาน การติดตามงาน

Task 03

ออกแบบการประเมินลักษณะงานในองค์กร ค่างาน ตำแหน่งงาน ผลตอบแทน รวมไปถึงสวัสดิการ เพื่อวางโครงสร้างงานที่เหมาะสมปรับเปลี่ยนเงื่อนไขไปตามการจ้างงานของแต่ละตำแหน่ง

Task 04

ตัวอย่างรูปแบบการจ้างงาน

- การจ้างงานแบบสัญญาจ้างระยะสั้น
- การจ้างงานแบบโปรเจกต์
- การจ้างงานแบบงานรายชิ้นหรือรายวันหรือรายครึ่ง
- การทำงานแบบสตาร์ทอัพและการลงทุนในสตาร์ทอัพ

