



Digital Government Development Agency

HR Performance Review 2565

**รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2565
(1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)**

ส่วนบริหารทรัพยากร และกลยุทธ์บุคคล

Human Resource Management and Strategy Division

เป้าหมาย **DGA** เป็นองค์กรต้นแบบในการ
ขับเคลื่อนไปสู่ Digital Organization



วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก
External Factor Analysis



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน
Internal Factor Analysis

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สพร. ประจำปีงบประมาณ 2565 มี 5 กลยุทธ์หลัก 10 แผนงาน

HR Vision

เป็นส่วนสำคัญในการสร้าง สพร. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
มีสมรรถนะในการปรับตัว มุ่งสร้างนวัตกรรม และส่งมอบคุณค่า



ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มขีดความสามารถ การบริหารจัดการองค์กร



องค์การมหาชน

และหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ส่วนราชการ





แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

พ.ศ. 2563 - 2565

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และการกำกับดูแลการจัดตั้งหน่วยงาน

วิสัยทัศน์

นาคำสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มาตรา 8

พระราชบัญญัติการตั้งสำนักงานพัฒนา
รัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2561

เป็นหน่วยงานกลางของระบบรัฐบาลดิจิทัล ทำหน้าที่ให้บริการส่งเสริมและ สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับ การพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

ภารกิจ 1. ศึกษา วิเคราะห์ และให้คำปรึกษาหารือ กับหน่วยงานของรัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการ ในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และ ติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการ	2. ศึกษา วิเคราะห์ และให้คำปรึกษาหารือ กับหน่วยงานของรัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการ ในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และ ติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการ	3. ศึกษา วิเคราะห์ และให้คำปรึกษาหารือ กับหน่วยงานของรัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการ ในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และ ติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการ	4. ศึกษา วิเคราะห์ และให้คำปรึกษาหารือ กับหน่วยงานของรัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการ ในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และ ติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการ
5. ศึกษา วิเคราะห์ และให้คำปรึกษาหารือ กับหน่วยงานของรัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการ ในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และ ติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการ	6. ศึกษา วิเคราะห์ และให้คำปรึกษาหารือ กับหน่วยงานของรัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการ ในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และ ติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการ	7. ศึกษา วิเคราะห์ และให้คำปรึกษาหารือ กับหน่วยงานของรัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการ ในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และ ติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการ	8. ศึกษา วิเคราะห์ และให้คำปรึกษาหารือ กับหน่วยงานของรัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการ ในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และ ติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการ

แผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สพร. ปี 2562-2565 (4 ปี)

DGA

Digital Government Development Agency
สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

Digital transformation: ERP, Smart Office, CRM



- Organization Redesign
- Enterprise Leaders
- Flexible Workplace for Collaboration
- Employee Wellness Program
- Young Talent Internship Program
- Revisit DGA Values & Culture

ปี 2562

- Upskill & Reskill
- Succession Planning - Phase yr 1
- Enterprise Leaders
- Manpower Planning
- DGA New Values & Culture

ปี 2563

- Upskill & Reskill
- Employee Engagement
- Organization Restructuring & Manpower Planning
- DGA Values & Culture
- Succession Planning - Phase yr2

ปี 2564

- Digital Native Workforce
- Digital Leadership Skills
- Employee Engagement
- DGA Values & Culture
- Succession Planning - Phase yr3

ปี 2565

5 กลยุทธ์หลัก 11 แผนงาน		ผลการดำเนินงาน
1. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรกลุ่มดิจิทัล (Digital Native Workforce) - Hybrid Workforce - Flexible Benefit - HRIS : Smart Office* 2. สร้างวัฒนธรรมองค์กร “CHANGE” 3. ยกระดับความสามารถ บุคลากร เตรียมพร้อมปรับตัวยุค Digitization 4. ควบคุม และลดปัจจัยเสี่ยงจากการขาดบุคลากร ที่เป็น Core Functions จนการปฏิบัติงานหยุดชะงัก 5. จัดทำแผนงาน กระบวนการ แบบฟอร์ม ด้านการบริหารจัดการข้อมูลงานบริหารทรัพยากร และกลยุทธ์บุคคลของ สพร. ให้เป็นมาตรฐาน	- ประกาศคำสั่ง สพร. ที่ 47/2565 เรื่อง <u>การเข้าปฏิบัติงานแบบผสมผสานและการลาของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง</u> ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2565 - ประกาศระเบียบคณะกรรมการ สพร. ว่าด้วย<u>การจัดสรรสวัสดิการ ประโยชน์ที่ถือดูแลและผลประโยชน์อื่นๆ แก่เจ้าหน้าที่ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2565</u> ลงวันที่ 21 กันยายน 2565 - ประกาศระเบียบคณะกรรมการ สพร.ว่าด้วย<u>การรักษาพยาบาล และการตรวจสอบสุขภาพ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565</u> ลงวันที่ 21 กันยายน 2565 - ประกาศ สพร.ที่ 19/2565 เรื่อง<u>หลักเกณฑ์และวิธีการเบิกค่าใช้จ่ายกรณีสวัสดิการเลือกได้แบบอิสระ</u> ลงวันที่ 27 กันยายน 2565	ดำเนินการสำเร็จตามแผน 95%
	<u>ระดับคะแนนความผูกพัน</u>ของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร	เพิ่มขึ้น เป็น 49%
	<u>ความสำเร็จตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2565</u> <u>ความสำเร็จการเพิ่มทักษะใหม่</u>ที่จำเป็น (Reskill) และการเสริมทักษะใหม่ (Upskill)ตามงบประมาณการ	ดำเนินการสำเร็จตามแผน 100%
	<u>ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง Critical Position (4 คน) ลาออก</u> <u>วางกลยุทธ์ เรื่องการทำ Knowledge Management</u> . ลงในแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	ดำเนินการสำเร็จตามแผน 100%
	<u>ผ่านการตรวจประเมิน ISO 27001</u> ประเมินสถานะระบบการจัดการความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศ <u>ปฏิบัติตาม พรบ.ข้อมูลส่วนบุคคล PDPA</u> (ประกาศใช้ 1 มิถุนายน 2565)	ดำเนินการสำเร็จตามแผน 100%

ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

98%

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการ

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

49%

ระดับคะแนนความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร

ปี 2563 = 40%

ปี 2564 = 41%

4.50

ระดับคะแนนความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อการให้บริการในงาน HR

มีนาคม 2565 = 3.95

13.65%

อัตราการลาออกสะสม

ปี 2564 Turn Over Rate 14.05%

100%

ร้อยละความสำเร็จการเพิ่มทักษะใหม่

ที่จำเป็น (Reskill) และการเสริมทักษะใหม่ (Upskill)

ด้านดิจิทัลภาครัฐ ตามงบประมาณการ

30

จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

30 คน

10

จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการโอนย้ายภายใน

10 คน



พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรกลุ่มดิจิทัล (Digital Native Workforce) **HRIS : Smart Office**

- ประกาศคำสั่ง สพร. ที่ 47/2565 เรื่อง การเข้าปฏิบัติงานแบบผสมผสานและการลาของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2565 ดำเนินการตามแผน
- ประกาศระเบียบคณะกรรมการ สพร. ว่าด้วยการจัดสรรสวัสดิการ ประโยชน์ เกื้อกูล และผลประโยชน์อื่นๆ แก่เจ้าหน้าที่ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 21 กันยายน 2565
- ประกาศระเบียบคณะกรรมการ สพร.ว่าด้วยการรักษาพยาบาล และการตรวจสุขภาพ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 21 กันยายน 2565
- ประกาศ สพร.ที่ 19/2565 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเบิกค่าใช้จ่ายกรณีสวัสดิการเลือกได้แบบอิสระ ลงวันที่ 27 กันยายน 2565



สร้างวัฒนธรรมองค์กร “CHANGE” และ ยกระดับความสามารถบุคลากร เตรียมพร้อมปรับตัวยุค Digitization

โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังประจำปี 2565

ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง ณ วันที่ 22 มีนาคม 2565 (ครม. มีมติเห็นชอบทบทวน กรอบอัตรากำลัง)	อัตรากำลังบรรจุจริง ณ วันที่ 19 สิงหาคม 2565
ผู้อำนวยการ	1	1
รองผู้อำนวยการ	5	3
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	0	0
ผู้บริหารอื่น (ไม่รวมตำแหน่ง ผอ. /รอง ผอ. / ผู้ช่วย ผอ.)	16	12
ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ (เฉพาะที่เป็นเจ้าหน้าที่/พนักงานไม่นับรวมการ จ้างบุคคลภายนอก)	0	2
เจ้าหน้าที่/พนักงาน (สายงานหลัก)	210	178
เจ้าหน้าที่/พนักงาน (สายงานสนับสนุน)	69	51
ลูกจ้าง (ไม่นับรวมลูกจ้างโครงการ)	30	23
รวม	331	270

การพัฒนาและฝึกอบรมตามแผนงานประจำปี 2565



ผลการใช้จ่ายงบประมาณ

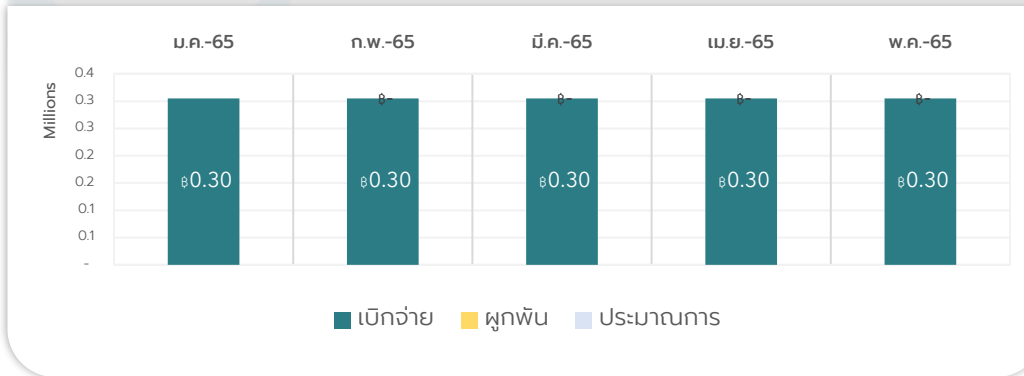
งบ พ.ร.บ. 0.5792 ล้านบาท



งบประมาณ	วงเงิน (ลบ.)	ร้อยละ
เบิกจ่าย	0.3050	52.65%
ผูกพัน	-	-
ประมาณการ	-	-
อยู่ระหว่างดำเนินการ	0.2743	47.35%



Monthly



สถานะการจัดซื้อจัดจ้าง

- ไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง

OUTCOME

แหล่งเป้าหมาย : แผน



1.	ปิด Competency Gap และสร้างวัฒนธรรมองค์กร ร้อยละ 70	ร้อยละ 78 (196 คน)
----	---	--------------------

OUTPUT

แหล่งเป้าหมาย : แผน



	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จ
1	เจ้าหน้าที่ สพร. ได้รับการพัฒนาตามแผน	75 คน	- หลักสูตร PDPA 129 คน - หลักสูตร DPO 110 คน - หลักสูตร Cyber Security 76 คน	100%

สรุปผลการดำเนินงานสำคัญ

- 1) จัดอบรมหลักสูตร "การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA" (Certified Data Privacy Solutions Engineer Preparation) รุ่นที่ 1 จำนวน 15 คน ระยะเวลา 4 วัน ระหว่างวันที่ 11-14 ม.ค.65
- 2) จัดอบรมหลักสูตร "การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA ไม่รู้ไม่ทำไม่เป็นไม่ได้แล้ว" รุ่นที่ 1 จำนวน 71 คน เมื่อวันที่ 21 มี.ค. 65
- 3) จัดอบรมหลักสูตร "การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA ไม่รู้ไม่ทำไม่เป็นไม่ได้แล้ว" รุ่นที่ 2 จำนวน 43 คน เมื่อวันที่ 24 มี.ค.65
- 4) จัดอบรมหลักสูตร "บทระหนักและเทคนิคการดูแลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อให้ข้อมูลให้เป็นนิรนาม (Data Anonymization) และ ปิดบังข้อมูลเท่าที่จำเป็น (Masking)" รุ่นที่ 1 จำนวน 63 คน เมื่อวันที่ 9 พ.ค.65
- 5) จัดอบรมหลักสูตร "บทระหนักและเทคนิคการดูแลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อให้ข้อมูลให้เป็นนิรนาม (Data Anonymization) และ ปิดบังข้อมูลเท่าที่จำเป็น (Masking)" รุ่นที่ 2 จำนวน 47 คน เมื่อวันที่ 11 พ.ค.65
- 6) จัดอบรมหลักสูตร "cyberSecurity Awareness จำนวน 76 คน เมื่อวันที่ 20 พ.ค.65

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ของการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2565

ที่มาและความสอดคล้องตามแผน 4 ปี	แผนงาน	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
<u>ดำเนินการต่อเนื่อง</u>:ตามแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สพร. ปี 2562-2565 Digital Native Workforce , Employee Engagement , Flexible Workplace for Collaboration 	1.Hybrid Workforce	ไม่มี
	2.Flexible Benefit	ไม่มี
	3. HRIS : Smart Office	• ปัญหา และอุปสรรค : ระบบไม่สมบูรณ์ ต้องใช้เวลาในการดำเนินการแก้ไข ไม่สามารถดำเนินการใช้งาน ตามแผนที่วางไว้ การเบิกค่ารักษาพยาบาล • ข้อเสนอแนะ ศึกษาข้อมูลและหา vendor มาดำเนินการใหม่ในปี 2566
<u>ดำเนินการต่อเนื่อง</u>:ตามแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สพร. ปี 2562-2565 DGA Values & Culture , Employee Engagement พบระดับคะแนนความผูกพันประจำปีงบประมาณ 2564 = 41% (ค่าเป้าหมาย 45%) <u>ดำเนินการต่อเนื่อง</u>:ตามแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สพร. ปี 2562-2565 Digital Leadership Skills , Enterprise Leaders	4.Town Hall/Spirit Talk by CEO	ไม่มี
	5.Leadership Role Model	
<u>ดำเนินการต่อเนื่อง</u>:ตามแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สพร. ปี 2562-2565 Digital Leadership Skills , Enterprise Leaders	6. Well being Activity	ไม่มี
<u>ดำเนินการต่อเนื่อง</u>: ตามแผนบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล ประจำปี 2564-2566 Reskill - Upskill	7.Digital Skill	ไม่มี
<u>ดำเนินการต่อเนื่อง</u>:ตามแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สพร. ปี 2562-2565 Succession Planning และพบเจ้าหน้าที่ลาออกสะสมตั้งแต่เดือนต.ค 2563 – ก.ย 2564 =38 คน/ 265 คน = 14.05% (ค่าเป้าหมาย <9%)	8.Succession Management	-
<u>ดำเนินการต่อเนื่อง</u>:ตามแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สพร. ปี 2562-2565 Digital Native Workforce , Young Talent Internship Program	9.DGA Young Talent	อัตราที่จะรองรับเพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ ของ สพร. และการ WFH ทำให้นักศึกษาไม่เห็นบรรยากาศการทำงานในสำนักงาน ติดตามผลการฝึกงาน
เพิ่มเติมใหม่ มาจากการประชุมคณะกรรมการ สพร. ครั้งที่1/65 วันที่ 19 มกราคม 2565	10.Knowledge Management	มีการเปลี่ยนแปลงระบบภายในพร้อมๆ กันทำให้ล่าช้า เนื่องจากต้องรอให้เรียบร้อยทีละระบบ

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ของการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2565

ที่มาและความสอดคล้องตามแผน 4 ปี	แผนงาน	ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<u>โครงการใหม่</u> :ตามกรอบธรรมาภิบาล ข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework)	10.Data Governance/Cyber Security	ไม่มี
<u>โครงการใหม่</u> : ตามการประเมินผลมาตรฐานสากลสำหรับระบบการจัดการความปลอดภัยของข้อมูล (Information Security Management Systems: ISMS/มาตรฐาน ISO 27001) และการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	11.PMQA 4.0 / ISO27001	ไม่มี





ส่วนบริหารทรัพยากร และกลยุทธ์บุคคล
Human Resource Management and Strategy Division
ตุลาคม 2565

change
for better