

# HR Performance Review 2566

รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566  
(1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566)



จัดทำโดย  
ส่วนบริหารทรัพยากร และกลยุทธ์บุคคล  
Human Resource Management and Strategy Division

## ยุทธศาสตร์ที่ 5

### นำ สพร. สู่องค์กรดิจิทัล

เป้าหมาย

สพร.เป็นองค์กรดิจิทัลที่มีสมรรถนะสูง (Digital Capability)

แผนงานที่ 8

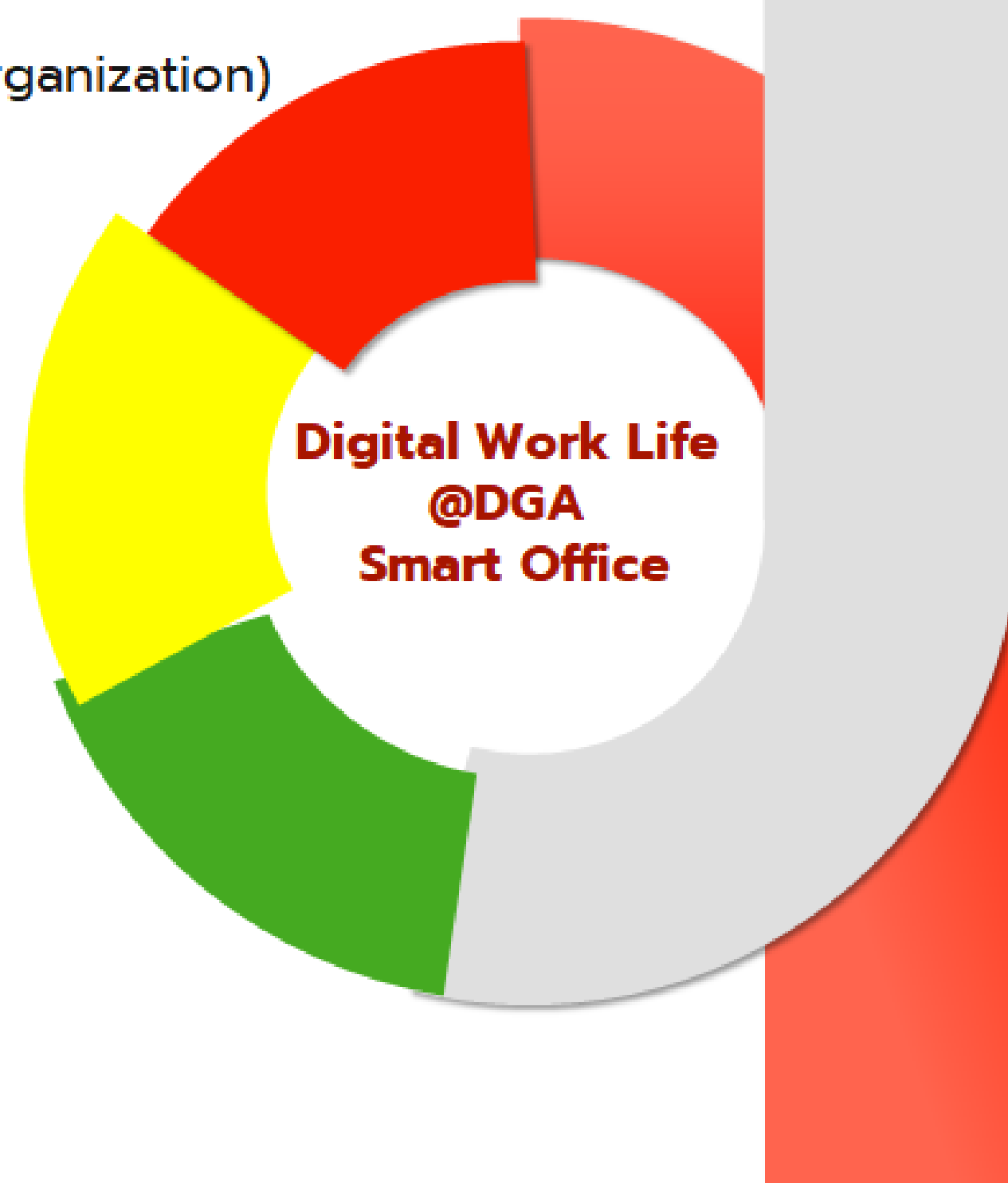
แผนงานการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการองค์กรด้านดิจิทัล (DGA High Performance Organization)

โครงการที่ 22

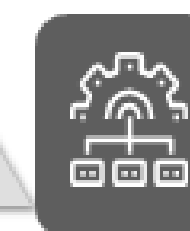
โครงการการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการองค์กรด้านดิจิทัล (High Performance Organization)

### วิสัยทัศน์ (HR Vision)

“เป็นส่วนสำคัญในการสร้าง สพร. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะในการปรับตัว มุ่งสร้างนวัตกรรม และส่งมอบคุณค่า”



## 6 กลยุทธ์หลัก (Strategic Focus)



ปรับภาพลักษณ์องค์กร เพื่อดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่



สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร



สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้



เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล



เพิ่มทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีอนาคต



เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่

2566

2567

2568

2569

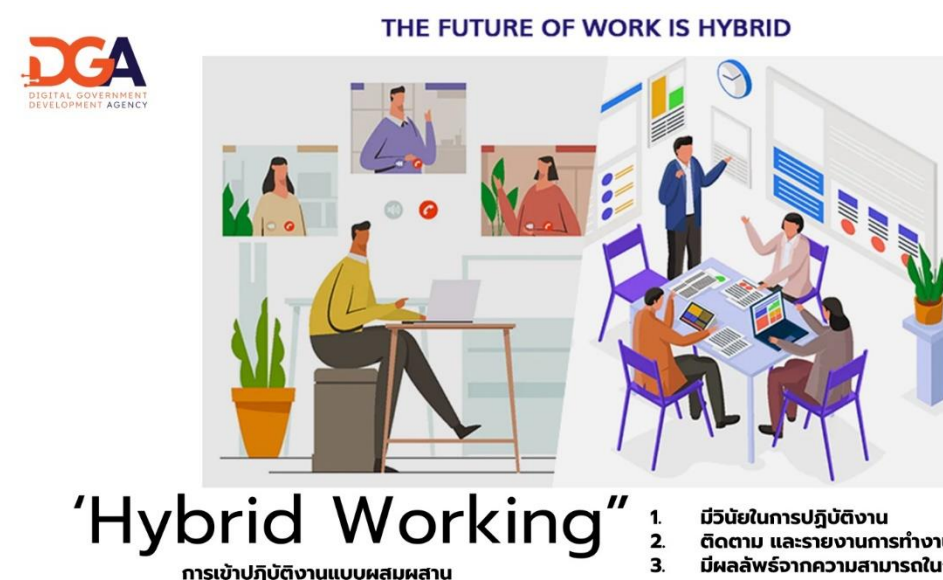
2570

# ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

|       |  |
|-------|--|
| 98.6% | ร้อยละการรับรู้ต่อ DGA New Branding ของเจ้าหน้าที่   |
| 66.7% | ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล  |
| 52%   | ระดับคะแนนความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร<br>ปี 2564 = 41% ปี 2565 = 49%   |
| 4.18  | ระดับคะแนนความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อการให้บริการงาน HR (เต็ม 5)  |
| 100%  | ร้อยละความสำเร็จของการเพิ่มทักษะใหม่ (Reskill) ที่จำเป็น และการเสริมทักษะใหม่ (Upskill) ด้านดิจิทัลภาครัฐ ตามแผนบูรณาการ |
| 30    | จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (คน)   |
| 65%   | ร้อยละการใช้งบประมาณ เพื่อการพัฒนาทักษะ และสร้างวัฒนธรรมองค์กร เทียบกับแผนที่ตั้งไว้ งบประมาณที่ใช้ประมาณ 6 ล้านบาท      |
| 14%   | อัตราการลาออกสะสม<br>ปี 2564 = 14.05% ปี 2565 = 13.59%   |

## พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรกลุ่มดิจิทัล (Digital Native Workforce) HRIS : SMART Office

- ประกาศคำสั่ง สพร.ที่ 47/2565 เรื่องการเข้าปฏิบัติงานแบบผสมผสาน และการลาของเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2565 เป็นแนวปฏิบัติงานต่อเนื่องตลอดปี 2566



- ปรับบัตรเข้าออกสำนักงาน และนามบัตรรวมกันในรูปแบบ DGA Smart Card





# โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง ประจำปี 2566)

| ตำแหน่ง  | กรอบอัตรากำลัง<br>ณ วันที่ 22 มีนาคม 2565<br>(ครม. มีมติเห็นชอบทบทวน<br>กรอบอัตรากำลัง) | อัตรากำลังบรรจุจริง<br>ณ วันที่ 28 ธันวาคม 2566 |
|--|---|---|
| ผู้อำนวยการ  | 1   | 1   |
| รองผู้อำนวยการ   | 5   | 3   |
| ผู้ช่วยผู้อำนวยการ   | 0   | 1   |
| ผู้บริหารอื่น (ไม่รวมตำแหน่ง ผอ. /รอง ผอ. /ผู้ช่วย ผอ.)                                    | 16  | 15  |
| ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ<br>(เฉพาะที่เป็นเจ้าหน้าที่/พนักงานไม่นับรวมการจ้าง<br>บุคคลภายนอก) | 0   | 3   |
| เจ้าหน้าที่/พนักงาน (สายงานหลัก)   | 210   | 179   |
| เจ้าหน้าที่/พนักงาน (สายงานสนับสนุน)   | 69  | 60  |
| ลูกจ้าง (ไม่นับรวมลูกจ้างโครงการ)  | 30  | 26  |
| <b>รวม</b>   | <b>331</b>  | <b>266</b>                                      |

# รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

## 6 กลยุทธ์หลัก (People Strategic Focus)

บุคลากร (People) กระบวนการ (Process) และเทคโนโลยี (Technology)

| Strategic Focus                                 | KPIs                       | Target | งบประมาณ Budget | โครงการหรือกิจกรรม Activity  | ระยะเวลาในการดำเนินการ (เริ่ม-สิ้นสุด) | ผลการดำเนินการ Outcome   | ผลการใช้จ่าย Cost | ผลงานตามเป้าหมาย Output (จำนวนผู้เข้าร่วม/ผลประเมินกิจกรรม)   |
|---|----------------------------|--------|-----------------|--|--|--|-------------------|---|
| 1.ปรับภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่ | % อัตราการทดแทนตำแหน่งว่าง | >=80%  | 300,000         | สื่อสารบทบาทหน้าที่ และวิสัยทัศน์ของ DGA อย่างต่อเนื่อง<br>1.จัดประชุมสื่อสารภายในร่วมกับส่วนการตลาด เพื่อให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจแนวทางการพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร<br>2.Management Town Hall online วันที่ 11 ตุลาคม 2565 (ผลประเมินการเข้าร่วมกิจกรรม 95%)<br>2.จัด Workshop กำหนดพฤติกรรมและระดับพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะตามแบรนด์ใหม่ของสพร.<br>3.ปรับรูปแบบ คู่มือเจ้าหน้าที่ คู่มือการประเมินพฤติกรรมตาม core competency เสือโปโล เสือแจ๊คเกต บัตรพนักงาน บัตรเจ้าหน้าที่ นามบัตร ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะตามแบรนด์ใหม่ของสพร. (Q1-Q3) | ตุลาคม 2565-กันยายน 2566               | ผลลัพธ์ของปี 2566 จากผลการสำรวจการรับรู้ต่อแบรนด์ DGA โดยบริษัท Jenosize Consulting จากบุคลากร DGA 224 คน และFocus Group 8 คน ระยะเวลาการสำรวจข้อมูลระหว่างวันที่ 21 มิถุนายน - 17 กรกฎาคม 2566 98.6% สามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลง แบนด์ได้อย่างถูกต้อง ,91.5% ของบุคลากรภายใน DGA สามารถระบุบทบาทหน้าที่ และวิสัยทัศน์ของ DGA ได้ และการวางตำแหน่งของแบรนด์ มองว่า DGA โดดเด่นในแง่ความกระตือรือร้นในการบริการ เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น จึงมีความพึงพอใจต่อแบรนด์ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลจากการทำ Focus Group 8 คน ก็พบว่า บุคลากรภายใน DGA มีความเข้าใจ ตำแหน่งแบรนด์ของ DGA อย่าง ชัดเจน โลโก้ใหม่ดูทันสมัย เข้ากับหน่วยงาน ดูคล่องตัวและไม่เหมือนภาครัฐ การเปลี่ยนโลโก้แบรนด์นั้น ทำให้ บุคลากรภายในอยากปรับตัวให้ทันสมัย ตามมากขึ้น "DGA" เป็นชื่อที่จำได้ง่ายและดูทันสมัย มากกว่า ควรมีการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึง ผู้ใช้บริการมากยิ่งขึ้น เนื่องจาก ยังมี ผู้ใช้บริการบางท่านสับสน บทบาทหน้าที่ของ DGA กับ หน่วยงานใกล้เคียง | 188,747           | ผลงานของปี 2566 % อัตราการทดแทนตำแหน่งว่าง = 78.78% (เดือนตุลาคม 2565-กันยายน 2566 จำนวนคนลาออก 33 คน จำนวนรับทดแทน 26 คน) ซึ่งทำผลงานได้ดีต่ำกว่าเป้าหมายที่วางไว้ ต้องไม่น้อยกว่า 80% |

# รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

## 6 กลยุทธ์หลัก (People Strategic Focus)

บุคลากร (People) กระบวนการ (Process) และเทคโนโลยี (Technology)

| Strategic Focus   | KPIs              | Target | งบประมาณ Budget | โครงการหรือกิจกรรม Activity   | ระยะเวลาในการดำเนินการ (เริ่ม-สิ้นสุด) | ผลการดำเนินการ Outcome  | ผลการใช้จ่าย Cost | ผลงานตามเป้าหมาย Output (จำนวนผู้เข้าร่วม/ผลประเมินกิจกรรม)   |
|---|-------------------|--------|-----------------|---|--|---|-------------------|---|
| 2. สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (CHANGE Culture) | %ความผูกพันองค์กร | >=47%  | 1,000,000       | 1. กิจกรรมส่งเสริมระดับความผูกพัน<br>1.1 Team building for Department (ผลประเมินการเข้าร่วมกิจกรรม 90%)<br>1.2 DGA ไฟแรงเฟอส์ पार्टีชาร์จ้อย ของคนพันธุ์ ดีงานปีใหม่ วันที่ 7 ธันวาคม 2565 (ผลประเมินการเข้าร่วมกิจกรรม 95%)<br>2. ด้านชื่อเสียงองค์กร<br>2.1 สพร. ร่วมกับ สภาอากาศไทย ตั้งจุดรับบริจาคโลหิตให้ประชาชนที่อยู่บริเวณสำนักงานเข้ามามีส่วนร่วม วันที่ 20 ธันวาคม 2565 (ผลประเมินการเข้าร่วมกิจกรรม 85%)<br>2.2 สพร. ร่วมจัดนิทรรศการ วันดินโลก วันที่ 9 ธันวาคม 2565 (ผลประเมินการเข้าร่วมกิจกรรม 80%)<br>3. ด้านรางวัลและการยกย่องชมเชย<br>3.1 จัดบริการนวดแผนไทยให้กับเจ้าหน้าที่ ทุกวันอังคารที่ 2 และ 4 ของเดือน เริ่มจัดเดือน พ.ย. 2565 เพื่อเป็นการลดความเครียดและโรคต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน (ผลประเมินการเข้าร่วมกิจกรรม 100%) | ธันวาคม 2565-กันยายน 2566              | ผลลัพธ์ของปี 2566 จากการดำเนินการของส่วนบริหารทรัพยากร และกลยุทธ์บุคคล มาตลอดปี จึงได้ทำการติดตามผลการดำเนินการ เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยทำการสำรวจการรับรู้ข่าวสาร และการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อการปลูกฝังพฤติกรรมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร CHANGE ของบุคลากร สพร. พบว่ามีความพึงพอใจ = 82.6% รวมทั้ง จัดให้มีการทำ Workshop ระดมสมองจากตัวแทน 16 ฝ่ายงาน โดย Kincentric Consulting เพื่อยกระดับความผูกพันองค์กรในปี 2567 ต่อไป | 992,704           | ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร จากการสำรวจของ Kincentric Consulting = 52% ซึ่งทำผลงานได้สูงกว่าเป้าหมายที่วางไว้ ต้องไม่น้อยกว่า 47% |

# รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

## 6 กลยุทธ์หลัก (People Strategic Focus)

บุคลากร (People) กระบวนการ (Process) และเทคโนโลยี (Technology)

| Strategic Focus                                    | KPIs                  | Target           | งบประมาณ Budget | โครงการหรือกิจกรรม Activity   | ระยะเวลาในการดำเนินการ (เริ่ม-สิ้นสุด) | ผลการดำเนินการ Outcome  | ผลการใช้จ่าย Cost | ผลงานตามเป้าหมาย Output (จำนวนผู้เข้าร่วม/ผลประเมินกิจกรรม)                                    |
|--|-----------------------|------------------|-----------------|---|--|---|-------------------|--|
| <b>3. สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM)</b> | จำนวนโครงการในระบบ KM | >= 1 องค์ความรู้ | 200,000         | ส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการบริหารองค์ความรู้ในองค์กร<br>1. กำหนดขอบเขตขององค์ความรู้ (KM Focus Area) เพื่อถอดบทเรียนองค์ความรู้ “โครงการท้องถิ่นดิจิทัล”<br>2. สัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน ระดับผอ.ฝ่าย และหัวหน้าโครงการท้องถิ่นดิจิทัล<br>Content Analysis + ถอดองค์ความรู้ Key Success/Lesson Learned<br>Recheck ผลการวิเคราะห์และถอดองค์ความรู้กับผู้ปฏิบัติงานโครงการท้องถิ่นดิจิทัลออกแบบรูปแบบการสื่อสาร<br>ขึ้นข้อมูล และประชาสัมพันธ์ระบบ Intranet<br>3. กิจกรรม KM Sharing “Department Talk” : สร้างการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ภายใน สพร. จัดไปแล้ว 4 ฝ่าย<br>2.1 สถาบันนวัตกรรมและสรรมาภิบาลข้อมูล 10 พ.ย. 65 (ผลประเมินการเข้าร่วมกิจกรรม 87%)<br>2.2 ฝ่ายความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ 25 พ.ย 65 (ผลประเมินการเข้าร่วมกิจกรรม 90%)<br>2.3 ฝ่ายขับเคลื่อนนโยบายดิจิทัล 9 ธ.ค 65 (ผลประเมินการเข้าร่วมกิจกรรม 89%)<br>2.4 ฝ่ายกลยุทธ์องค์กร 19 ธ.ค 65 (ผลประเมินการเข้าร่วมกิจกรรม 87%) | ธันวาคม 2565-กุมภาพันธ์ 2566           | ผลลัพธ์ของปี 2566 กิจกรรมหลักได้ดำเนินการ “เรื่องเล่าจากท้องถิ่นดิจิทัล” เพื่อถอดบทเรียนกับโครงการสำคัญหมาย ปัจจัยความสำเร็จ และคำถามเพื่อสัมภาษณ์ถอดองค์ความรู้ ประเด็น สัมภาษณ์ จะเน้นเทคนิคการขับเคลื่อนโครงการโจทย์แรกที่ได้รับเกี่ยวกับบริการท้องถิ่นดิจิทัล คืออะไร รู้สึกอย่างไรบ้าง+ทำไมต้องเป็นท้องถิ่น ทำไมต้องเป็น อปท. /ก้าวแรก เริ่มยังไง+เจออุปสรรค อปท. ไม่เอาด้วยไหม แล้วดึง อปท ให้มาเข้าร่วมอย่างไร บริการท้องถิ่นดิจิทัลมีดียังไง Key success ของการผลักดันให้เกิดบริการนี้คืออะไร และบทเรียนรู้ Lesson learned ที่ผ่านมาจากทีมงาน | ไม่มีค่าใช้จ่าย   | จำนวนโครงการในระบบ KM = 1 โครงการ “เรื่องเล่าจากท้องถิ่นดิจิทัล” ซึ่งทำผลงานได้เท่ากับเป้าหมาย |



# รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

## 6 กลยุทธ์หลัก (People Strategic Focus)

บุคลากร (People) กระบวนการ (Process) และเทคโนโลยี (Technology)

| Strategic Focus                                   | KPIs                   | Target | งบประมาณ Budget | โครงการหรือกิจกรรม Activity  | ระยะเวลาในการดำเนินการ (เริ่ม-สิ้นสุด) | ผลการดำเนินการ Outcome  | ผลการใช้จ่าย Cost | ผลงานตามเป้าหมาย Output (จำนวนผู้เข้าร่วม/ผลประเมินกิจกรรม)   |
|---|------------------------|--------|-----------------|--|--|---|-------------------|---|
| 4. เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล | จำนวนผู้เข้าอบรมตามแผน | >=50%  | 307,600         | การพัฒนาสมรรถนะด้านบริหารงานทักษะการเป็นผู้นำยุคใหม่-ผู้นำต้นแบบอย่างต่อเนื่อง และติดตามผลการพัฒนา<br>1. จัด Workshop Strengths Based Team Development เพื่อให้หัวหน้างานนำพรสวรรค์ไปส่งเสริมเป้าหมายของทีมได้ จัด 9 รุ่น ๓๓-๓๔ 65 (16 ฝ่าย) ฝ่ายได้ร่วมกันเลือกเรื่องที่น่าสนใจเพื่อแก้ไขหรือพัฒนา ส่วนใหญ่ คือ Communication skill (ผลประเมินการเข้าร่วมกิจกรรม 95%)<br>2. ออกแบบ Leadership competency เป็นเกณฑ์การประเมินผลงานประจำปี ของระดับหัวหน้างาน สื่อสารผู้เกี่ยวข้อง (Q1-Q2) และหลังจากประเมินผลงานประจำปี จะนำผลมาใช้ในการจัดทำ Individual Development Plan เพื่อวางแผนเส้นทางการเติบโตในระดับบริหารในปี 2567<br>3.จัดอบรม AI และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการองค์กรดิจิทัล โดยมารู้จักเทคโนโลยี AI ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ รวมถึงการวางแผนออกแบบนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ | ตุลาคม 2565- มิถุนายน 2566             | ผลลัพธ์ของปี 2566 สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามแผน ตั้งแต่การออกแบบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบของผู้นำ/หัวหน้างาน Leadership competency โดยได้นำไปเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2566 สำหรับระดับหัวหน้างานขึ้นไป (สัดส่วน 6%) และจัดซื้อจัดจ้างสถาบันฝึกอบรมมาอบรมพัฒนา Soft Skill : Strength Based Development และ Powering Inspired Leader ,หลักสูตรพัฒนาผู้นำระดับต้น จากสถาบัน SEAC : SLII Experience Powering Inspired Leader รวมทั้ง AI และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กร Digital Transformation เรียบร้อยตามแผน  | 291,400           | จำนวนผู้นำที่เข้าอบรมตามแผน = 98% ซึ่งทำผลงานได้สูงกว่าเป้าหมายไม่น้อยกว่า 50%<br><br>= 48 คน จากจำนวน 50 คน  |
| 5. เพิ่มทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีใหม่             | จำนวนผู้เข้าอบรมตามแผน | >=10%  |                 | ความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ของประเทศ ,ความรู้ด้านนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กร และติดตามผลการพัฒนา<br>1. ศึกษาและออกแบบชุดสมรรถนะหลักของ สพร.เกี่ยวกับเทคโนโลยีสำหรับอนาคต ร่วมกับผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญ<br>2 จัด.อบรม AI ให้กับกลุ่มนักเทคโนโลยีดิจิทัล<br>3. อบรมตามแผนบูรณาการ (Digital Reskill-Upskill) พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (Digital Capabilities)<br>3.1 ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์พื้นฐาน วันที่ 14-15 ส.ค. 2565 (ผลประเมินการเข้าร่วมกิจกรรม 95%)<br>3.2 การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีวันที่ 19-24 ส.ค. 2565 (ผลประเมินการเข้าร่วมกิจกรรม 90%)  | กรกฎาคม- กันยายน 2566                  | ผลลัพธ์ของปี 2566 สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามแผน ตั้งแต่ ออกแบบชุดสมรรถนะหลักของ สพร.เกี่ยวกับเทคโนโลยีสำหรับอนาคต ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในตลาดเทคโนโลยี และ คณะผู้บริหาร สพร. ทักษะด้านดิจิทัลเป็นทักษะทั่วไป (Generic Skills) เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ,สื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทำแบบประเมินตนเอง ใช้ระบบของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ TPQI , อบรม AI และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กร + Chat GPT , หลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลอบรม แผนงบบูรณาการ โครงการ Reskill & Upskill เช่น ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ หลักการกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล มีผู้เข้าอบรมจำนวน 231 คน เป็นต้น |                   | จำนวนผู้เข้าอบรม AI ให้กับกลุ่มนักเทคโนโลยีดิจิทัล (core function) ตามแผน = 12% ซึ่งทำผลงานได้สูงกว่าเป้าหมายไม่น้อยกว่า 10%<br><br>= 12 คน จากจำนวน 200 คน |



# รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

## 6 กลยุทธ์หลัก (People Strategic Focus)

บุคลากร (People) กระบวนการ (Process) และเทคโนโลยี (Technology)

| Strategic Focus                  | KPIs                   | Target    | งบประมาณ Budget | โครงการหรือกิจกรรม Activity  | ระยะเวลาในการดำเนินการ (เริ่ม-สิ้นสุด) | ผลการดำเนินการ Outcome   | ผลการใช้จ่าย Cost | ผลงานตามเป้าหมาย Output (จำนวนผู้เข้าร่วม/ผลประเมินกิจกรรม)                         |
|----------------------------------|------------------------|-----------|-----------------|--|--|--|-------------------|---|
| 6. เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่ | จำนวนการจ้างงานแบบใหม่ | >= 1 วิธี | ไม่มีค่าใช้จ่าย | 1. ศึกษารูปแบบการจ้างงานจากหน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์กรมหาชน หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชนที่ดำเนินการในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัลหรือที่เกี่ยวข้อง<br>2. ออกแบบการจ้างงาน ตามลักษณะงานในองค์กร ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน ผลตอบแทน รวมไปถึงสวัสดิการ เพื่อวางโครงสร้างงานที่เหมาะสม ปรับเปลี่ยนเงื่อนไขไปตามการจ้างงานของแต่ละตำแหน่ง - โครงการท้องถิ่นดิจิทัล | มกราคม-กันยายน 2566                    | ผลลัพธ์ของปี 2566 ได้ศึกษารูปแบบการทำงานในโครงการท้องถิ่นดิจิทัล เจ้าหน้าที่ที่ต้องเดินทางไปทำงานร่วมกับ อบต อบจ. ท้องถิ่นทั่วประเทศไทย และได้เสนอพิจารณาร่างการแก้ไขระเบียบการบริหารงานบุคคล สำหรับการจ้างงานรูปแบบใหม่ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่โครงการพิเศษ เข้าร่วมประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 1,2/2566 เพื่อพิจารณากลับกรอง และล่าสุดครั้งที่ 3/2566 (สิงหาคม) ได้มีมติให้กลับมาทบทวนปรับแก้ไขใหม่ | ไม่มีค่าใช้จ่าย   | อยู่ในระหว่างดำเนินการปรับแก้ไข เพื่อนำเสนอใหม่ใน ปีงบประมาณต่อไป มีความคืบหน้า 40% |

# ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2565

| แผนกลยุทธ์  | ผลงานของปี 2566  | ปัญหา/อุปสรรค /ข้อเสนอแนะ  |
|---|--|--|
| 1. ปรับภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่ (Employer Branding)      | % อัตราการทดแทนตำแหน่งว่าง = 78.78% (เดือน ตุลาคม 2565-กันยายน 2566 จำนวนคนลาออก 33 คน จำนวนรับทดแทน 26 คน) ซึ่งทำผลงานได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่วางไว้ ต้องไม่น้อยกว่า 80% | ตำแหน่งงานหากทดแทน เป็นตำแหน่งที่หายาก และตลาดแรงงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ยังไม่จูงใจ<br>ข้อเสนอแนะ ปรับแนวทางการทำสรรหา ผ่านช่องทาง social media  |
| 2. สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Core Value & Culture)    | ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร จากการสำรวจของ Kincentric Consulting = 52% ซึ่งทำผลงานได้สูงกว่าเป้าหมายที่วางไว้ ต้องไม่น้อยกว่า 47%                                    | ปัญหา/อุปสรรค ไม่มี<br>มีข้อเสนอแนะ ช่วงเวลาการจัดกิจกรรมจะเพิ่มให้ตรงกับสถานการณ์ และวางแผนการจัดกิจกรรมสลับกับช่วงที่มีภารกิจมาก เพื่อเพิ่มการเข้ามามีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่   |
| 3. สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)             | จำนวนโครงการเข้าระบบ KM = 1 โครงการ “เรื่องเล่าจากท้องถิ่นดิจิทัล” ซึ่งทำผลงานได้เท่ากับเป้าหมาย   | เนื่องจากเป็นโครงการที่เกิดขึ้นใหม่ในปี นี้ ทีมงานผู้รับผิดชอบโครงการ ได้พบปัญหาอุปสรรคใหม่ ที่ต้องหากทางแก้ไข และดำเนินการไปตามแผนพร้อมกัน ดังนั้นการนำเนื้อหาหมวดอบรมเรียนจึงต้องใช้เวลาและปรับบริบทให้ตรงกับสถานการณ์ |
| 4. เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล (Leadership Competency) | จำนวนผู้นำที่เข้าอบรมตามแผน = 98% ซึ่งทำผลงานได้สูงกว่าเป้าหมายไม่น้อยกว่า 50%   | มีการชะลอการใช้งบประมาณแผนงานบุคลากร จึงทำให้แผนการจัดซื้อจัดจ้างช้ากว่ากำหนด<br>ข้อเสนอแนะ วางแผนการใช้งบประมาณให้ดีขึ้น  |
| 5. เพิ่มทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีอนาคต (IT Competency)                    | จำนวนผู้เข้าอบรม (core function) ตามแผน = 12% ซึ่งทำผลงานได้สูงกว่าเป้าหมายไม่น้อยกว่า 10%   | ปัญหา/อุปสรรค<br>มีข้อเสนอแนะ ติดตาม Technology Trend ของโลก และปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง   |
| 6. เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่  | อยู่ในระหว่างดำเนินการปรับแก้ไข เพื่อนำเสนอใหม่ มีความคืบหน้า 40%  | การศึกษาวិเคราะห์รูปแบบการจ้างใหม่ที่ต้องให้ครอบคลุมระเบียบต่างๆหลายฉบับต้องใช้เวลา<br>ข้อเสนอแนะ เสนอขอปรับกลยุทธ์ข้อนี้ใหม่กลางปี  |