O15 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2567

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

กลยุทธ์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัดของกลยุทธ์	ผลสำเร็จ
1. ปรับภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่	% อัตราการทดแทนตำแหน่งว่าง >=80%	อัตราการทดแทนตำแหน่งว่าง = 61.76%

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย (บาท)
1.1 โครงการรับสมัครงานตามนโยบายฯ เร่งด่วน	• รับเจ้าหน้าที่เข้ามาใหม่ 21 อัตรา - สรรหาเจ้าหน้าที่ จากบุคคลภายใน 4 คน - สรรหาเจ้าหน้าที่ จากบุคคลภายนอก 17 คน • เปิดรับสมัครงานผ่าน DGA Website, Job Topgun และโครงการเพื่อนแนะนำเพื่อน หรือ การอ้างอิงของพนักงาน (Employee Referrals)	เม.ย. – ก.ย. 67	99,999.99 (ค่าสมัคร Job Topgun)
1.2 กิจกรรมพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือก ลดการใช้กระดาษ 100% ทุกขั้นตอนการรับสมัครงาน	• การขอรับอัตรากำลังผ่านระบบ ERP การนัดสัมภาษณ์ผู้สมัคร ทั้งแบบ Online& Onsite และปรับใช้การประเมินผลสัมภาษณ์งาน ผ่านระบบ https://forms.office.com ในการประเมินผล รวมผลคะแนน ทำให้การทราบผลผ่านสัมภาษณ์ และแจ้งผลได้เร็วขึ้น รวมไปถึง งานระบบข้อมูลบุคลากร การเก็บข้อมูลเจ้าหน้าที่ที่ผ่านคัดเลือก จัดเก็บแบบไฟล์ในระบบคลาวด์ทั้งหมดไม่มีกระดาษ	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่มีค่าใช้จ่าย
1.3 กิจกรรมพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากร จัดทำบันทึกรายการข้อมูลส่วนบุคคลที่มีการเก็บหรือใช้ (ROPA) HR-ROPA	• จัดทำ ROPA ตามมาตรฐานตามการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) โดยกำหนดชุดข้อมูลตามวงจรการไหลของข้อมูลภายในองค์กร และขึ้นทะเบียน E-Document Center • จัดทำข้อตกลงการเป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลร่วม (Joint Controller Agreement) กับผู้ให้บริการประกันชีวิต ประกันสุขภาพกลุ่ม ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สพร	ต.ค. 66 - ก.พ. 67	ไม่มีค่าใช้จ่าย
1.4 โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์ เพื่อเตรียมพร้อมให้เจ้าหน้าที่ สพร.ย้ายจากอาคารไทยทาวเวอร์ ซอยรางน้ำ มาทำงานสำนักงานชั่วคราว ณ สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย	• จัดทำประกาศ์แนวทางปฏิบัติการเข้าปฏิบัติงานและการลาของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในระหว่างการย้ายสถานที่ตั้งไปยังศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ อาคารซี ถนนแจ้งวัฒนะ • จัดกิจกรรมรับฟังแนวทางปฏิบัติงานระหว่างการย้ายฯ	31 ม.ค. 67	ไม่มีค่าใช้จ่าย
1.5 โครงการนักศึกษาฝึกงาน Young Talent	• เปิดรับจำนวน 2 คน จาก สถาบันเทคโนโลยีนานาชาติสิริธร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสาขาสารสนเทศศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	ต.ค. 66 - ก.พ. 67	66,000 (ค่าเบี้ยเลี้ยง)

กลยุทธ์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัดของกลยุทธ์	ผลสำเร็จ
2. สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	%ความผูกพันองค์กร >=47%	ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร จากการสำรวจของ Kincentric Consulting = 62%

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย (บาท)
2.1 โครงการสร้างความสัมพันธ์ตามแผนยกระดับความผูกพันองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมค่านิยมองค์กร โครงการ DGA Co-creation	• กิจกรรมขายของตลาดนัด จัดพื้นที่ให้เจ้าหน้าที่ นำสินค้ามาขายที่ชั้น 14 ของสำนักงาน ทุกวันเงินเดือนออก • กิจกรรมทำบุญถวายสังฆทาน นิมนต์พระสงฆ์ มารับสังฆทาน ณ สำนักงาน เดือนละ 1 ครั้ง • กิจกรรมเชิญชวนเจ้าหน้าที่ ร่วมบริจาคถุงผ้า ณ โรงพยาบาลศิริราช ให้คนป่วยนำยากลับบ้าน • กิจกรรม "คนพันธ์ดี" แข่งขันทำอาหารDGA Master Chef ผู้แข่งขันมาจากฝ่ายต่างๆ • กิจกรรมเจ้าหน้าที่ร่วม ฟังเทศน์มหาชาติ ณ วัดบางแวก คูหาสวรรค์ ภาษีเจริญ • กิจกรรมบริจาคโลหิต [บริจาคโลหิต รถเคลื่อนที่ สภากาชาดไทย] • กิจกรรมบริจาคสิ่งของเพื่อมอบให้มูลนิธิปันกัน, มูลนิธิวัดสวนแก้ว และมูลนิธิกระจกเงา บริจาคสิ่งของที่ไม่ใช้งานและอยู่ในสภาพพร้อมใช้ เพื่อทำ 5ส และสร้างบุญร่วมกันผ่านการแบ่งปันให้เพื่อนร่วมงาน • กิจกรรมทำบุญ" ยามเช้า เสวนายามเย็น" ไปไหว้พระ และถวายสังฆทาน ณ วัดอรุณ และวัดกัลยาณมิตร ผู้เข้าร่วมกิจกรรม 30 คน • เข้าร่วมกิจกรรมฟุตซอลกับสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทยและได้รับรางวัลชนะเลิศ (จาก 4 หน่วยงานในกระทรวงยุติธรรม) เกิดการเชื่อมสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานภาครัฐ งานฟุตซอล "ยุติธรรม จตุรมิตรคัพ" ครั้งที่ 2 • กิจกรรมไปรับต้นไม้ ในวันต้นไม้แห่งชาติ (วันวิสาขบูชา) และแจกกล้าไม้ให้กับเจ้าหน้าที่ และบุคคลภายนอกเพื่อถวายความจงรักภักดีปลูกต้นไม้ 72 ล้านต้น ณ ตึก TIJ	ต.ค. 66- มี.ค. 67 ต.ค. 66- มี.ค. 67 13 ต.ค. 66 29 พ.ย. 66 19 ธ.ค 66 20 ธ.ค. 66 ธ.ค. 66- ม.ค. 67 28 มิ.ย. 67 30 ก.ค. 67 14 ส.ค. 67	71,788
2.2 โครงการสำรวจความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่ (Employee Engagement Survey)	ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ผลความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่ สพร. ประจำปีงบประมาณ 2567 ที่ได้มาตรฐาน ถูกต้อง และเชื่อถือได้ ได้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย และโอกาสในการพัฒนาองค์กร และนำผลสำรวจที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนสนับสนุนและแก้ไขปัญหาเพื่อการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สพร. ในปี 2568	19-24 ก.ย. 67	410,000

กลยุทธ์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัดของกลยุทธ์	ผลสำเร็จ
2. สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	%ความผูกพันองค์กร >=47%	ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร จากการสำรวจของ Kincentric Consulting = 62%

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย (บาท)
2.3 การพัฒนาระบบเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการเลือกได้แบบอิสระ และเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ใน Intranet	ปรับเปลี่ยนแนวทางให้สอดคล้องตามพรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA โดยให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ 2 ระบบ คือ ระบบเบิกสวัสดิการ E-benefit และ ระบบเบิกเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร E-Tuition	25 มี.ค. 67	ไม่มีค่าใช้จ่าย
2.4 การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล	จัดทำ และประกาศใช้ระเบียบคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลว่าด้วยการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล หรือผลประโยชน์อื่นๆ แก่ลูกจ้าง พ.ศ. 2566 โดยทำประกันกลุ่มลูกจ้างกับบริษัท ไทยสมุทร ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) เริ่มความคุ้มครองตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 30 กันยายน 2567 (ค่าใช้จ่ายเป็นไปตามระเบียบฯ)	21 ธ.ค. 66	267,046
2.5 การส่งเสริมให้ความรู้ด้านสุขภาพกาย และการเงิน Health-Wealth	• กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมสุขภาพ " ภาวะลองโควิด Check List สุขภาพจิต และขยับสักนิดพิชิตออฟฟิศซินโดรม” • กิจกรรมฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ ให้กับเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และครอบครัว • กิจกรรมให้ความรู้สิทธิประโยชน์และความคุ้มครองประกันกลุ่มเจ้าหน้าที่ สพร. ปีงบประมาณ 2567 • กิจกรรมให้ความรู้เรื่องการออมและการลงทุน โดยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ MFC • กิจกรรมให้ความรู้เรื่องการลงทุน และการวางแผนภาษี โดยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ MFC • กิจกรรมให้ความรู้ด้านสุขภาพ “DGA Happy Wellness” โดยบริษัท ไทยสมุทร ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) • กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี 2567 ณ โรงพยาบาลพญาไท 2 (สนามเป้า) เพื่อเป็นมาตรการในการส่งเสริมสุขภาพให้กับเจ้าหน้าที่ และครอบครัว (ค่าใช้จ่ายเป็นไปตามระเบียบฯ)	23 มิ.ย. 66 18 ก.ค. 66 11 ต.ค. 66 26 ต.ค. 66 12 ธ.ค. 66 19 ธ.ค. 66 ก.ค. – ต.ค 67	666,565 (ค่าตรวจสุขภาพประจำปี)
2.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	• สื่อสารชี้แจงกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567 และติดตามการทำบันทึกข้อตกลงของ ผอ.ฝ่ายลงมา ตามประเภท และ น้ำหนักลงถึงระดับปฏิบัติการ รายบุคคล	ก.พ. 67	ไม่มีค่าใช้จ่าย
2.7 การส่งเสริมงานด้านวินัยมาตรฐานจริยธรรม	• รายงานผลการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ • ประกาศใช้ข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2567	12 ธ.ค. 67 30 พ.ค. 67	ไม่มีค่าใช้จ่าย

กลยุทธ์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัดของกลยุทธ์	ผลสำเร็จ
6. เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่	จำนวนการจ้างงานแบบใหม่ >= 1	คณะกรรมการ สพร. ให้นำกลยุทธ์ข้อ 6 เรื่องการเพิ่มวิธีการจ้างรูปแบบใหม่ มาดำเนินการต่อในปี 2568

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย (บาท)
6.1 การจ้างงานรูปแบบใหม่	ศึกษารูปแบบการทำงานในโครงการท้องถิ่นดิจิทัล เจ้าหน้าที่ต้องเดินทางไปทำงานร่วมกับ อบต อบจ. ท้องถิ่นทั่วประเทศไทย และได้เสนอพิจารณาร่างการแก้ไขระเบียบการบริหารงานบุคคล สำหรับการจ้างงานรูปแบบใหม่ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่โครงการพิเศษ เข้าวาระประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล โดยที่ประชุมมีมติให้กลับมาทบทวนและปรับแก้ไขใหม่ เนื่องจาก ระหว่างปี 2566-2568 สพร. ได้รับการจัดสรรงบบุคลากร มีอัตรากำลังคนเพิ่มขึ้น จากสำนักงบประมาณ ประกอบกับ สพร. มีการจ้างงานในรูปแบบโครงการ ตามระเบียบจัดซื้อจัดจ้างฯ และมีการจ้างที่ปรึกษาสำนักงานซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญแบบรายครั้ง และแบบรายเดือนแล้ว	ส.ค. 66	ไม่มีค่าใช้จ่าย

Back up

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

ยุทธศาสตร์ที่ 5 นำ สพร. สู่องค์กรดิจิทัล

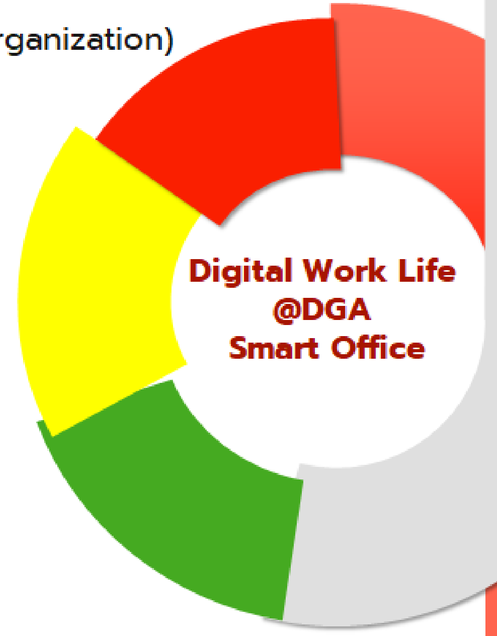
เป้าหมาย สพร.เป็นองค์กรดิจิทัลที่มีสมรรถนะสูง (Digital Capability)

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)

1. ปรับภาพลักษณ์องค์กร เพื่อดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่
2. สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร
3. สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้
4. เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล
5. เพิ่มทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีอนาคต
6. เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่

2566 — 2567 — 2568 — 2569 — 2570

DIGITAL GOVERNMENT DEVELOPMENT AGENCY

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

6 กลยุทธ์หลัก (People Strategic Focus)

บุคลากร (People) กระบวนงาน (Process) และเทคโนโลยี (Technology)

1. ปรับภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่
ผลลัพธ์ % อัตราการทดแทนตำแหน่งว่าง >=80%

2. สร้างพฤติกรรมร่วมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร
ผลลัพธ์ %ความผูกพันองค์กร >=47%

3. สร้างระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM)
ผลลัพธ์ จำนวนโครงการเข้าระบบ KM >= 16 องค์ความรู้

4. เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำด้านดิจิทัล
ผลลัพธ์ จำนวนผู้เข้าอบรมตามแผน >=60%

5. เพิ่มทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีใหม่
ผลลัพธ์ จำนวนผู้เข้าอบรมตามแผน >=50%

6. เพิ่มวิธีการจ้างงานรูปแบบใหม่
ผลลัพธ์ จำนวนการจ้างงานแบบใหม่ >= 1