


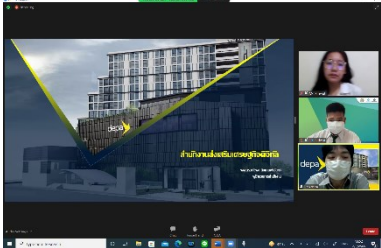
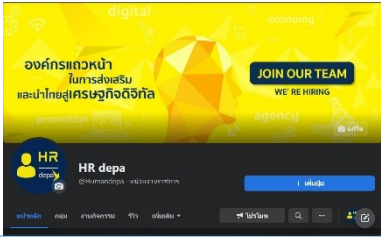


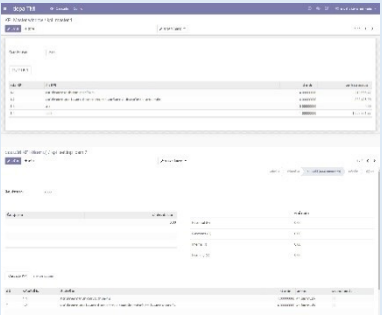

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล
(ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565)


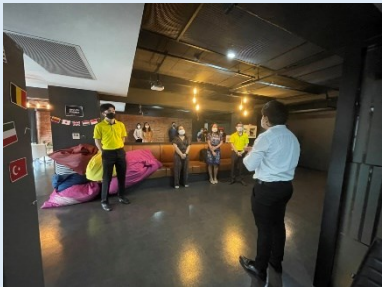

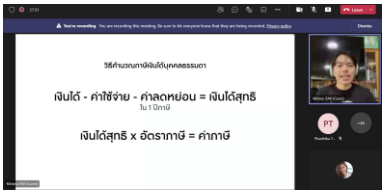
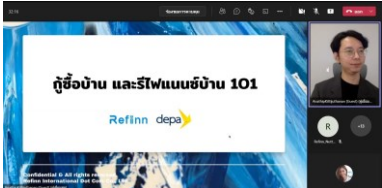
การดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2565

(ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565)

กลยุทธ์	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์กิจกรรม
กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล			
1.1	ยกระดับมาตรฐานการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์		
	โครงการพัฒนา Platform online (EdTech)	เปิดหลักสูตรให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน Line OA	พนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างเดือนตุลาคม 64 - มีนาคม 65 คิดเป็นร้อยละ 60 ของพนักงานทั้งหมด
	โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าอาชีพ Career path	พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะงานในตำแหน่งตามแนวทางความก้าวหน้าในสายงานของพนักงาน (พัฒนาต่อเนื่อง)	พนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างเดือนตุลาคม 64 - มีนาคม 65 คิดเป็นร้อยละ 60 ของพนักงานทั้งหมด
ตัวชี้วัด: พนักงานได้รับการพัฒนาอย่างเนื่อง โดยมีการอบรมไม่น้อยกว่า 8 Man days/ปี			
กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างความเข้มแข็งของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรการเป็นองค์กรคุณธรรม			
2.1	การบ่มทัศนคติของพนักงาน โดยเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางบนพื้นฐาน Core Value ของสำนักงานโดยใช้เครื่องมือ Corporate governance : CG และ Integrity and Transparency Assessment: ITA		
	กิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ด้านการโปร่งใสและมีคุณธรรม	ดำเนินกิจกรรม โดยผู้บริหาร ในการแสดงเจตจำนงต่อต้านการทุจริตร่วมกัน	พนักงานได้รับการปลูกฝังแนวคิดการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่ในการทำงานเพื่อประชาชน
	กิจกรรมการตรวจสอบและกำกับดูแล	จัดทำประกาศฯ เรื่องนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่(No Gift Policy) เพื่อตระหนักวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร	พนักงานรับทราบนโยบายและตระหนักในการทำงานด้วยความสุจริต

กลยุทธ์	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์กิจกรรม
	กิจกรรม “depa พันธุ์ดี ไม่มี โกง 2565”	อยู่ระหว่างดำเนินกิจกรรม	
ตัวชี้วัด: ได้รับรางวัล ITA และองค์กรคุณธรรม			
กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน			
3.1	หาสุดยอดบุคลากรเพื่อร่วมพัฒนาประเทศ		
	กิจกรรม Open House ของสำนักงานเพื่อสร้างภาพลักษณ์ HR	เผยแพร่พันธกิจขององค์กร และเชิญชวนนิสิต นักศึกษา จบใหม่ ที่มีคุณสมบัติตรงตามประกาศรับสมัครของสำนักงานฯ ได้รับทราบข้อมูลหน่วยงาน	เผยแพร่ข้อมูลหน่วยงานเพื่อสร้างภาพลักษณ์ เผยแพร่พันธกิจขององค์กร และเชิญชวนนิสิต นักศึกษาจบใหม่ ที่มีความสนใจ มาร่วมงานกับ depa  
	กิจกรรมพัฒนาทุนการศึกษา และการประชาสัมพันธ์	มีการจัดทำประกาศเปิดรับสมัครทุนพัฒนาให้กับพนักงานและประกาศให้ทุน	พนักงานได้รับทุนพัฒนาระหว่างเดือน ตุลาคม 64 - มีนาคม 65 จำนวน 4 คน
	กิจกรรมเพิ่มช่องทางในการสรรหาบุคลากร	ประกาศรับสมัครร่วมงานกับ depa ผ่านช่องทาง Facebook	บุคคลภายนอกที่สนใจร่วมงานกับ depa เข้าถึงข้อมูลการสมัครงานได้มากยิ่งขึ้น 
ตัวชี้วัด:			
3.2	ขับเคลื่อนองค์กรโดย Big Data		

กลยุทธ์	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์กิจกรรม
	TMI & KPI 2inOne	ดำเนินการพัฒนาระบบแล้วเสร็จ 40%	ปัจจุบันระบบอยู่ระหว่างพัฒนาตามแผนงาน 
	Track Record	ดำเนินการพัฒนาระบบแล้วเสร็จ 40%	ปัจจุบันระบบอยู่ระหว่างพัฒนาตามแผนงาน
ตัวชี้วัด: อยู่ระหว่างการพัฒนา Platform			
กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างความผูกพันและความสุข			
ตัวชี้วัด: สร้างความเข้าใจ ความแตกต่างของ Generation เพื่อเสริมความผูกพันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง			
4.1	Buddy and Mentoring	ยกระดับขีดความสามารถของระดับหัวหน้างาน และพนักงานใหม่ ให้สามารถเดินหน้ากับ depa	
	โครงการระบบพี่เลี้ยงพนักงานใหม่ (Mentor & Buddy System)	พัฒนาทักษะให้กับพี่เลี้ยงและมีการติดตามประเมินผล ทุกๆ 60 วัน ตลอดโครงการ	พนักงานใหม่มีความรู้เข้าใจในงาน ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ทั้งยังเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในองค์กร
ตัวชี้วัด: พนักงานมีพี่เลี้ยงในการทำงาน มีการจัดทำรายงานผลการสื่อสาร และการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร			
4.2	Health, Wealth and Generation management	ยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างความเข้าใจระหว่างช่วงวัย	
	Check up ตรวจสุขภาพประจำปี	ดำเนินการตรวจสุขภาพพนักงาน เสร็จสิ้น เพื่อเตรียมร่างกายให้พร้อมสำหรับการทำงาน และมีสุขภาพที่ดี	พนักงานมีสุขภาพกายที่ดีขึ้นในการทำงาน 

กลยุทธ์	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์กิจกรรม
	<p>โครงการสร้างเสริมสุขภาพให้กับพนักงาน</p>	<p>จัดกิจกรรมโดยผู้เชี่ยวชาญด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟูกายภาพให้กับพนักงาน</p>	<p>พนักงานทราบถึงการทำการบริหารขั้นต้นเพื่อลดอาการออฟฟิศซินโดรม</p>   
	<p>กิจกรรมโครงการ “วางแผนภาษีดี Happy มีเงินคืน” และบ้านคือวิมานสินเชื่อ & Refinance</p>	<p>จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้การวางแผนบริหารการใช้เงินและภาษี</p>	<p>มีความรู้ เข้าใจเรื่องการบริหารเงินและภาษี</p>  

ตัวชี้วัด: พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ การดูแลสุขภาพ และความมั่นคงด้านการเงิน