

**2568**

ปีงบประมาณ พ.ศ.

# รายงานผล การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก



# 1. ข้อมูลทั่วไป

การนำเสนอข้อมูลส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักบริหารทุนมนุษย์ โครงสร้างการบริหาร ข้อมูลเกี่ยวกับอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

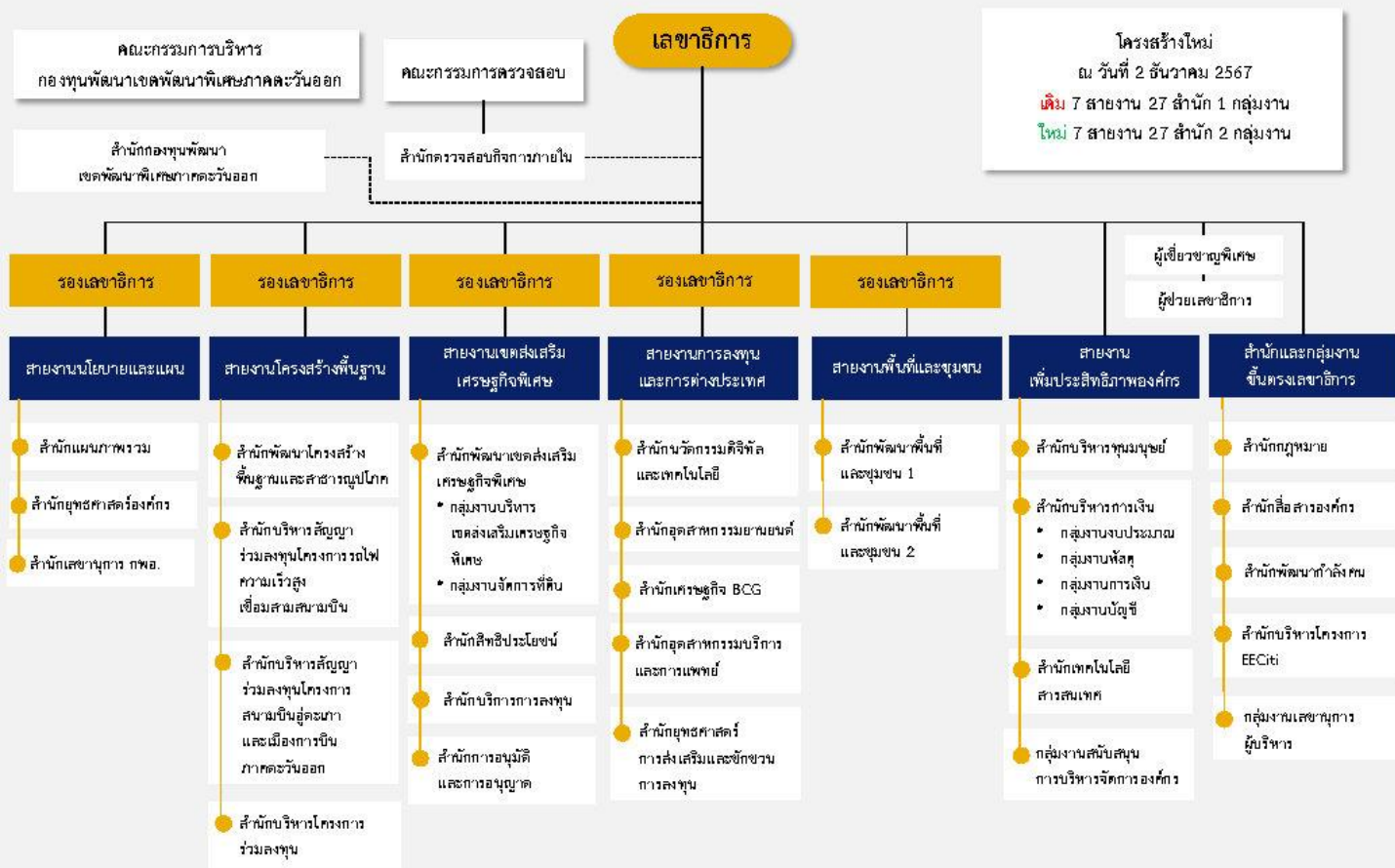
## หน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักบริหารทุนมนุษย์

- (1) กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของสำนักงาน วางแผนโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ และจัดทำรายงานเสนอเลขาธิการ
- (2) กำหนดแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการ การฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานในทุกๆระดับได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างเหมาะสม มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์เพื่อสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- (3) บริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ ได้แก่ ระบบฐานข้อมูล ระบบสวัสดิการ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน ส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรและภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทุนมนุษย์
- (4) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กร
- (5) กำกับดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ ประกาศ และการรักษาวินัยตามที่กำหนด
- (6) ปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับสำนักหรือกลุ่มงานต่าง ๆ และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

# โครงสร้างการบริหารงาน

ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก  
(ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก



ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง  
(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	กรอบมี เงิน (อัตรา)	กรอบ คนครอง (อัตรา)	กรอบ อัตรว่าง (อัตรา)
เลขาธิการ	1	1	1	0
รองเลขาธิการ	5	224	2	3
ผู้ช่วยเลขาธิการ	5		1	4
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	5		0	5
ผู้อำนวยการ	27		23	4
รองผู้อำนวยการ	217		50	62
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ			61	
เจ้าหน้าที่อาวุโส			33	
เจ้าหน้าที่			11	
<b>รวม</b>	<b>260</b>		<b>225</b>	<b>182</b>

**หมายเหตุ :** ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง ด้วย สกพอ. มิได้กำหนดกรอบอัตรากำลังตามตำแหน่งตั้งแต่รองผู้อำนวยการลงมา จึงเป็นกรอบอัตรากำลังในภาพรวม รวมถึงกรณีกรอบมีเงิน และจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ว่าง



**รายงานผล**  
**การบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ยื่นโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	แผนการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน สกพอ.	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>1.เพื่อให้ สกพอ. มีโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานที่ชัดเจน</p> <p>2.เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ สมรรถนะ และผลงานที่ปรากฏ</p> <p>3.เพื่อรักษาและจูงใจพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างยั่งยืน</p> <p>4.เพื่อยกระดับการแก้ปัญหาความพึงพอใจของสำนักงาน</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>ทุกสำนัก/กลุ่มงาน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>1.1 การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามโครงสร้างองค์กรใหม่</p> <p><b>ผลการดำเนินโครงการ</b></p> <p>สำนักบริหารทุนมนุษย์ดำเนินการทบทวนคู่มือคำบรรยายลักษณะงานเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรที่ปรับปรุงใหม่ ตามคำสั่ง สกพอ. ที่ 123/2567 เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และการมอบหมายผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานตามโครงสร้างที่ปรับปรุง และประกาศใช้เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2567</p>	1 ต.ค. 2567 ถึง 30 ก.ย. 2568	ไม่มี	ไม่มี
		<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>1.2 การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p> <p><b>ผลการดำเนินโครงการ</b></p> <p>1. สำนักบริหารทุนมนุษย์ดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบด้วย การจัดแบ่งกลุ่มสายอาชีพ (Job Family) การเติบโตแนวตั้ง (Traditional Career Path) การเติบโตแนวคู่ขนาน (Dual Career Path) และการเติบโตแนวเครือข่าย (Network Career Path)</p> <p>2. สื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพผ่านกิจกรรม Townhall ในกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2568 ณ โรงแรมดุสิตธานี พัทยา จังหวัดชลบุรี</p> <p>3. สื่อสารผ่านการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาเพื่อสื่อสารการจัดแบ่งกลุ่มสายอาชีพ (Job Family) การเติบโตแนวตั้ง (Traditional Career Path) การเติบโตแนวคู่ขนาน (Dual Career Path) และการเติบโตแนวเครือข่าย (Network Career Path) ณ โรงแรม รอยัล ออคิด เชอราตัน ริเวอร์ไซด์ สำหรับกลุ่มบริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2568 และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2568</p> <p>4. สำนักบริหารทุนมนุษย์นำประเด็นข้อเสนอและข้อคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมอบรม มาปรับปรุงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบค.) เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2568</p> <p>5. ผู้อำนวยการสำนักบริหารทุนมนุษย์นำเสนอผลการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไปรับทราบ ในการประชุมผู้บริหาร ครั้งที่ 6/2568 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2568 และมีมติที่ประชุมให้ผู้บริหารสื่อสารให้พนักงานของตนเองในแต่ละสายงาน/สำนักทราบต่อไป</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>1.2 การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p> <p><b>ผลการดำเนินโครงการ</b></p> <p>1. สำนักบริหารทุนมนุษย์ดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบด้วย การจัดแบ่งกลุ่มสายอาชีพ (Job Family) การเติบโตแนวตั้ง (Traditional Career Path) การเติบโตแนวคู่ขนาน (Dual Career Path) และการเติบโตแนวเครือข่าย (Network Career Path) และการเติบโตแนวคู่ขนาน (Dual Career Path) และการเติบโตแนวเครือข่าย (Network Career Path) ณ โรงแรม รอยัล ออคิด เชอราตัน ริเวอร์ไซด์ สำหรับกลุ่มบริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2568 และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2568</p> <p>4. สำนักบริหารทุนมนุษย์นำประเด็นข้อเสนอและข้อคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมอบรม มาปรับปรุงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบค.) เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2568</p> <p>5. ผู้อำนวยการสำนักบริหารทุนมนุษย์นำเสนอผลการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไปรับทราบ ในการประชุมผู้บริหาร ครั้งที่ 6/2568 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2568 และมีมติที่ประชุมให้ผู้บริหารสื่อสารให้พนักงานของตนเองในแต่ละสายงาน/สำนักทราบต่อไป</p>	1 ต.ค. 2567 ถึง 30 ก.ย. 2568	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ยื่นโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>1.3 การกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (ผู้อำนวยการ/รองเลขาธิการ/เลขาธิการ) และตำแหน่งวิชาการ (ผู้ช่วยเลขาธิการ/ผู้เชี่ยวชาญ)</p> <p><u>ผลการดำเนินโครงการ</u></p> <p>1. สำนักบริหารทุนมนุษย์จัดทำการจัดแบ่งกลุ่มสายอาชีพ (Job Family) การเติบโตแนวตั้ง (Traditional Career Path) การเติบโตแนวคู่ขนาน (Dual Career Path) และการเติบโตเครือข่าย (Network Career Path) พร้อมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของ สกพอ. ในรูปแบบคู่ขนาน (Dual Career Path)</p> <p>2. สำนักบริหารทุนมนุษย์นำเสนอผลการจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบค.) ครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2568 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ปรับปรุงใหม่ ซึ่งได้นำเสนอขอความเห็นชอบในคราวเดียวกัน</p> <p>3. ผู้อำนวยการสำนักบริหารทุนมนุษย์นำเสนอผลการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไปทราบในการประชุมผู้บริหาร ครั้งที่ 6/2568 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2568 และมีมติที่ประชุมให้ผู้บริหารสื่อสารให้พนักงานของตนเองในแต่ละสายงาน/สำนักทราบต่อไป</p>	1 ต.ค. 2567 ถึง 30 ก.ย. 2568	ไม่มี	ไม่มี
			ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>1.4 บริหารจัดการผู้สืบทอดตำแหน่งบริหาร (Succession Planning) ในระดับรองเลขาธิการ</p> <p><u>ผลการดำเนินโครงการ</u></p> <p>1. สำนักบริหารทุนมนุษย์จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สมรรถนะผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Competency) คุณสมบัติตำแหน่งที่สืบทอด (Success Profile) และหลักเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (ระดับเลขาธิการ และรองเลขาธิการ)</p> <p>2. สำนักบริหารทุนมนุษย์เสนอเลขาธิการพิจารณาอนุมัติ ดังนี้</p> <p>2.1 แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สมรรถนะผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Competency) คุณสมบัติตำแหน่งที่สืบทอด (Success Profile) ได้รับการอนุมัติจากเลขาธิการ เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2568</p> <p>2.2 คัดกรองผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (ระดับเลขาธิการและรองเลขาธิการ) และรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์การคัดกรอง ได้รับการอนุมัติจากเลขาธิการ เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2568</p> <p>3. เลขาธิการเพื่อประเมินความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่ง</p> <p>4. สำนักบริหารทุนมนุษย์จัดทำโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งของ สกพอ. พร้อมทั้งขออนุมัติผู้สืบทอดตำแหน่ง (รองเลขาธิการ) เข้าร่วมฝึกอบรมตามแนวทางโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารเศรษฐกิจสาธารณสุขสำหรับนักบริหารระดับสูง (ปศส.) รุ่นที่ 24</p> <p>5. สำนักบริหารทุนมนุษย์รวบรวมและนำข้อมูลผลการประเมินจากเลขาธิการที่ระบุไว้ในแบบฟอร์มการประเมินความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่งจัดทำแผนพัฒนาเพิ่มเติม</p>	1 ต.ค. 2567 ถึง 30 ก.ย. 2568	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ยื่นโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
2	แผนการบริหารโครงการการจัดทำสมรรถนะตามสายอาชีพ (Functional Competency) และแนวทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>1.เพื่อกำหนดสมรรถนะตามสายอาชีพ (Functional Competency) ของพนักงาน</p> <p>2.เพื่อให้มีเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะตามสายอาชีพ และใช้ในการพัฒนาสมรรถนะตามสายอาชีพของพนักงาน</p> <p>3.เพื่อให้มีการกำหนดกลุ่มสมรรถนะ (Job Family) ที่ช่วยในการหมุนเวียนงานมีประสิทธิภาพมาก</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>ทุกสำนัก/กลุ่มงาน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>1. สำนักบริหารทุนมนุษย์ดำเนินการจัดทำคู่มือคำบรรยายลักษณะงานตามโครงสร้างองค์กรใหม่แล้วเสร็จ ประกาศใช้เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2567</p> <p>2. สำนักบริหารทุนมนุษย์ร่วมกับที่ปรึกษาจากศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกับตัวแทนแต่ละสำนัก/กลุ่มงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจสมรรถนะตามสายอาชีพ และร่วมกันกำหนดรายการสมรรถนะตามสายอาชีพของแต่ละสำนัก/กลุ่มงาน ระหว่างเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2568 แบ่งเป็น</p> <p>1) Cross Functional Competency เป็นสมรรถนะพื้นฐานที่ใช้งานได้มากกว่าหนึ่งสำนัก/สายงาน หรือสามารถใช้ร่วมกันได้ในสายงานหรือกลุ่มงานเดียวกัน รวมจำนวน 11 รายการ</p> <p>2) Specific Functional Competency เป็นสมรรถนะเชิงลึกที่จำเป็นสำหรับงานของแต่ละสำนัก โดยสมรรถนะดังกล่าวจะแตกต่างกันไปในแต่ละสำนัก ขึ้นอยู่กับภารกิจของสำนักนั้นๆ รวมจำนวน 27 รายการ</p> <p>3. สำนักบริหารทุนมนุษย์เสนอรายการสมรรถนะตามสายอาชีพต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบค.) และที่ประชุมมีมติเห็นชอบรายการสมรรถนะตามสายอาชีพ แนวทางการประเมินและระดับของสมรรถนะและแนวทางพัฒนาสมรรถนะตามเสนอและมอบ HCD ดำเนินการสื่อสารสร้างความเข้าใจสมรรถนะตามสายอาชีพและดำเนินการนำสมรรถนะตามสายอาชีพมาใช้ในการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาพนักงานต่อไป</p> <p>4. สื่อสารผ่านการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาเพื่อสื่อสารสร้างการรับรู้และความเข้าใจรายการสมรรถนะตามสายอาชีพ ณ โรงแรมรอยัล ออคิด เชอราตัน ริเวอร์ไซด์ กลุ่มบริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2568 และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2568</p> <p>5. สำนักบริหารทุนมนุษย์สรุปรายงานผลการจัดทำสมรรถนะตามสายอาชีพที่จัดทำแล้วเสร็จ ผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 6/2568 เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2568</p> <p>6. ในปีงบประมาณ 2569 สำนักบริหารทุนมนุษย์กำหนดกรอบระยะเวลาดำเนินการเพื่อสื่อสารสร้างความเข้าใจสมรรถนะตามสายอาชีพ แนวทางการประเมินและการพัฒนาพนักงานต่อไป</p>	1 ต.ค. 2567 ถึง 30 ก.ย. 2568	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ยื่นโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
3	แผนการกำหนดหลักเกณฑ์ในการต่อสัญญาจ้างพนักงาน	<b>วัตถุประสงค์</b> 1.เพื่อรักษาผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพให้ปฏิบัติงานกับสำนักงานต่อไปในระยะยาว 2.เพื่อยกระดับความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน 3.เพื่อให้สำนักงานสามารถจ้างผู้ปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ 4.เพื่อให้สำนักงานมีหลักเกณฑ์สำหรับการพิจารณาต่อสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ทุกสำนัก/กลุ่มงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1. สำนักบริหารทุนมนุษย์ศึกษาแนวทางหรือหลักเกณฑ์การพิจารณาต่อสัญญาจ้างของ สกพอ. ในปัจจุบันกับหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งมีรูปแบบการจ้างแบบสัญญาจ้าง และเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุม ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2568 และการประชุม ครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2568 2. ใช้ข้อมูลประกอบการศึกษาผลสำรวจความพึงพอใจและจากความเห็นของพนักงานในหัวข้อ “ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน” ประจำปี 2567 ซึ่งจากการสำรวจความพึงพอใจดังกล่าว ผู้ปฏิบัติงานได้มีความเห็นในประเด็นที่เกี่ยวกับการต่อสัญญาจ้าง และความเห็นจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมาปรับปรุงหลักเกณฑ์การต่อสัญญาจ้างให้เหมาะสมยิ่งขึ้น 3. สำนักบริหารทุนมนุษย์จัดทำรายงานผลการศึกษาลักษณะการพิจารณา วิธีการ เงื่อนไขในการต่อสัญญาจ้าง และรูปแบบสัญญาจ้าง 4. สำนักบริหารทุนมนุษย์นำเสนอรายงานการศึกษาหลักเกณฑ์การพิจารณาต่อสัญญาจ้าง และรูปแบบสัญญาจ้าง เสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบค.) ครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2568	1 ต.ค. 2567 ถึง 30 ก.ย. 2568	ไม่มี	ไม่มี
4	แผนการบริหารโครงการรางวัลพนักงานดีเด่น Popular Vote (ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด)	<b>วัตถุประสงค์</b> 1.เพื่อยกย่องและชมเชยพนักงานที่มีความสามารถโดดเด่นในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างให้กับเพื่อนพนักงานในการปฏิบัติงานที่ค่านึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นสำคัญ 2.เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมคณะกรรมการผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 - 2570) <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ทุกสำนัก/กลุ่มงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1. สร้างการรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมร่วมที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมผ่านกิจกรรมสัมพันธ์ในงานสัมมนาของ สกพอ. 2. ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนงานจริยธรรม ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2568 3. จัดทำสื่อเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของ สกพอ. และสื่อสารให้พนักงานทราบผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของ สกพอ. และกลุ่มไลน์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2568 4. สำนักบริหารทุนมนุษย์เสนอแนวทางการดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่นในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 3/2568 เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2568 เพื่อพิจารณาเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่น โดยที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นสมควรปรับรูปแบบกิจกรรมเป็นคัดเลือกพนักงานที่โดดเด่น ผ่านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ในงานสัมมนาของ สกพอ. 5. สำนักบริหารทุนมนุษย์ดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่น ในปี 2568 ในงานสัมมนา ของ สกพอ. ระหว่างวันที่ 26 - 28 มิถุนายน 2568 ณ จังหวัดชลบุรี 6. สื่อสารผ่านวารสาร EEC Easy ฉบับเดือนกันยายน 2568 เพื่อสร้างการยอมรับและชมเชยพนักงานอย่างเป็นที่ประจักษ์ และเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงานในองค์กรต่อไป	1 ต.ค. 2567 ถึง 30 ก.ย. 2568	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ยื่นโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
5	แผนการทบทวนโครงสร้างเงินเดือน การจัดสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>1.เพื่อให้ระบบค่าตอบแทนของสำนักงานสามารถจูงใจและรักษาผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานกับสำนักงานต่อไปในระยะยาว</p> <p>2.เพื่อให้เป็นการยกระดับความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>3.เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม และสร้างรายได้เปรียบของ สกพอ. ในการแข่งขันกับหน่วยงานอื่นได้</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>ทุกสำนัก/กลุ่มงาน</p>	5,000,000.00	4,975,621.80	<p>1. สำนักบริหารทุนมนุษย์ร่วมกับที่ปรึกษาดำเนินการจัดทำโครงการทบทวนค่าจ้างและค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ 2568 โดยมีการศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างเงินเดือน สกพอ. กับองค์กรภาครัฐ และองค์กรในต่างประเทศ</p> <p>2. สำนักบริหารทุนมนุษย์ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับเลขาธิการ รองเลขาธิการ และผู้ช่วยเลขาธิการ และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ทุกสำนัก/กลุ่มงาน ระดับผู้อำนวยการและตัวแทนผู้ปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 18 เมษายน - 15 พฤษภาคม 2568</p> <p>3. สรุปผลการศึกษาโครงการทบทวนค่าจ้างและค่าตอบแทนและเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบค.) ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2568 และครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2568 โดยที่ประชุมมีมติรับทราบข้อเสนอของที่ปรึกษา ในการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ดังกล่าว</p> <p>4. สำนักบริหารทุนมนุษย์ร่วมกับที่ปรึกษาดำเนินการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนตามโครงสร้างตำแหน่งใหม่ เพื่อเตรียมพร้อมนำไปใช้ในอนาคตต่อไป</p>	1 ต.ค. 2567 ถึง 30 ก.ย. 2568	ไม่มี	ไม่มี



# รายงานผล

## การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ทำเนิโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<b>สรุปรวมงบประมาณ</b>			<b>396,800.00</b>	<b>150,517.00</b>				
1	หลักสูตรการสร้างเครือข่ายและพัฒนาองค์ความรู้ให้กับผู้อำนวยการและพนักงานของ สกพอ.	<b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อยกระดับสมรรถนะผู้นำผู้บริหาร สกพอ. ให้มีศักยภาพตามเป้าหมายของสำนักงาน และเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายในภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการของสำนักงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสำนักงาน  <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ผู้บริหาร สกพอ.	150,000.00	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักบริหารทุนมนุษย์ได้ดำเนินการส่งรองเลขาธิการ (นายวิชากร อีสระยั้งยืน) เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐ (GCIO) รุ่นที่ 32 จัดโดยสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) เพื่อสร้างผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐให้มีความรู้สำหรับการปรับกรอบแนวคิดด้านดิจิทัลเพื่อการทำงานในยุคดิจิทัล และเกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐในการพัฒนาองค์กรรัฐบาลดิจิทัล	ตั้งแต่วันที่ 5 มิถุนายน ถึงวันที่ 4 ธันวาคม 2568	ไม่มี	ไม่มี
2	โครงการเสริมสร้างศักยภาพผู้ปฏิบัติงานของ สกพอ. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง “การละเมิด” และ “ความรับผิดชอบ” ของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐ	<b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อเสริมสร้างและอธิบายถึงสาระสำคัญของความคุ้มครองจากกฎหมายตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 อันเป็นการสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐ รวมไปถึงการส่งเสริมจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและมีจริยธรรม  <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ผู้ปฏิบัติงาน สกพอ. ทุกระดับ	14,400.00	13,300.00	สำนักบริหารทุนมนุษย์ได้ดำเนินการจัดโครงการฯ โดยได้เรียนเชิญวิทยากร ได้แก่ นางสาวอรวรรณ ทองกรต นิตกรชำนาญการ กองละเมิดและแพ่ง กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยมีหัวข้อวิชาหลักการความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดหลักการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปจากแนวทางปฏิบัติในเรื่องความรับผิดทางแพ่งที่เดิมทางราชการถือปฏิบัติ	วันที่ 20 มิถุนายน 2568	ไม่มี	ไม่มี
3	หลักสูตร Knowledge and Sharing ภายใต้วีธีความรู้ที่ยืดหยุ่นตามยุทธศาสตร์และการกิจองค์กรแยกตามสายงานเฉพาะภารกิจสำคัญ	<b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ตรงจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางซึ่งปฏิบัติงานและมีประสบการณ์ตรงในด้านต่าง ๆ มาอย่างยาวนาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำองค์ความรู้ไปบูรณาการการด้านการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสำนักงาน  <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ผู้ปฏิบัติงาน สกพอ. ทุกระดับ	92,400.00	76,946.00	สำนักบริหารทุนมนุษย์ได้ดำเนินการจัดหลักสูตร Knowledge and Sharing ภายใต้วีธีความรู้ที่ยืดหยุ่นตามยุทธศาสตร์และการกิจองค์กรแยกตามสายงานเฉพาะภารกิจสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น ได้แก่ 1) กิจกรรม Knowledge Sharing หัวข้อความรู้ “การเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม” 2) การบรรยายเอกสารนำเสนอผลงานฉบับปรับปรุง เรื่อง เขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษและคณะกรรมการกักกันกอนสิทธิประโยชน์สำหรับผู้ประกอบการในเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ 3) กิจกรรม Knowledge Sharing หัวข้อความรู้ “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการทำงานในโลกอนาคต (Digital Literacy for Future Workforce) และ 4) กิจกรรม Knowledge Sharing ในหัวข้อ ออตรัสการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการเป็น “Global Destination”	ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่เป็นโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
4	หลักสูตร Orientation สำหรับพนักงานใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2568	<b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงานใหม่ถึงกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับ สกพอ. ระบบการปฏิบัติงาน และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกือบทุกด้าน ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับ รวมไปถึงค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และประมวลจริยธรรมของ สกพอ.  <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ผู้ปฏิบัติงานใหม่ สกพอ.	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักบริหารทุนมนุษย์ได้ดำเนินการจัดหลักสูตร Orientation สำหรับพนักงานใหม่ ประจำปีงบประมาณเพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงานใหม่ โดยมีผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานร่วมเป็นวิทยากรบรรยายเพื่อให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่อย่างครบถ้วน	ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568	ไม่มี	ไม่มี
5	หลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานสำนักบริหารทุนมนุษย์ให้เป็น HR Strategic Partner และเป็น HR Professional	<b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทของผู้ปฏิบัติงานสำนักบริหารทุนมนุษย์ให้มุ่งสู่การเป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner) ที่มีความเข้าใจภาพรวมของยุทธศาสตร์และภารกิจของสำนักงาน และมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์  <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ผู้ปฏิบัติงานสำนักบริหารทุนมนุษย์	50,000.00	9,951.00	สำนักบริหารทุนมนุษย์ได้จัดส่งผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาศักยภาพทางด้านทุนมนุษย์ให้กับผู้ปฏิบัติงานจำนวน 2 หลักสูตรได้แก่ 1) หลักสูตร "การดูแล รักษา พัฒนา Talent และ Successor ขององค์กร (Workshop)" จัดโดยบริษัท ฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด และ 2) หลักสูตร "กลยุทธ์ การสรรหาและดึงดูดคนเก่ง มีศักยภาพ (Strategic Talent Acquisition)" จัดโดยสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย	หลักสูตรที่ 1 วันที่ 28 พฤษภาคม 2568 หลักสูตรที่ 2 วันที่ 21 สิงหาคม 2568	ไม่มี	ไม่มี
6	การจัดส่งผู้ปฏิบัติงานไปอบรมหลักสูตรภายนอก	<b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อยกระดับองค์ความรู้และทักษะเฉพาะด้านตามแนวทางสมรรถนะตามสายอาชีพ (Functional Competency) รวมไปถึงการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการพัฒนาและไม่สามารถเรียนรู้ได้ภายในสำนักงาน  <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ผู้ปฏิบัติงาน สกพอ. ทุกระดับ	90,000.00	50,320.00	สำนักบริหารทุนมนุษย์ได้ดำเนินการจัดส่งผู้ปฏิบัติงานไปอบรมหลักสูตรภายนอกสำนักงานโดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างและยกระดับองค์ความรู้ที่ทันสมัยและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก รวมทั้งสิ้นจำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่ 1) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปีงบประมาณ 2568 2) หลักสูตร "สรุปขั้นตอนกฎหมายทั้งหมดในการควบคุมอาคาร แนวทางปฏิบัติตามกฎกระทรวงและประกาศกระทรวงมหาดไทย" 3) หลักสูตร "การอบรมการจัดทะเบียนพาณิชย์ตาม พ.ร.บ.ทะเบียนพาณิชย์ พ.ศ. 2499" รุ่นที่ 3 และ 4) หลักสูตรการจัดการและการบริหารสัญญา FIDIC โดยสมาคมวิศวกรรมที่ปรึกษาแห่งประเทศไทย	หลักสูตรที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 15 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 1 มีนาคม 2568 หลักสูตรที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1-3 ธันวาคม 2567 หลักสูตรที่ 3 ตั้งแต่วันที่ 24-26 มกราคม 2568 หลักสูตรที่ 4 ตั้งแต่วันที่ 4-5 กันยายน 2568	ไม่มี	ไม่มี