

รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

EEEC

สำนักบริหารทุนมนุษย์
สำนักงานคณะกรรมการนโยบาย
เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก



EEC

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

เชื่อมโลก ให้ไทยเล่น

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก



รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักบริหารทุนมนุษย์
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก



ส่วนที่ 1

ข้อมูลเบื้องต้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) เป็นหน่วยงานสำคัญในการประสานและบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าว สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติของประเทศไทย พ.ศ. 2560 - 2579 ที่ต้องการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม สร้างการมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ควบคู่กับการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม จากบทบาทหน้าที่ของ สกพอ. จะเห็น ได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับเรื่องนวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นพลวัต องค์กรจึงต้องมีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือทุนมนุษย์ในองค์กรผ่านเครื่องมือการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่เหมาะสมต่อการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

สกพอ. จึงมีแผนแม่บทการจัดการทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 เพื่อเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ของ สกพอ. อย่างเป็นระบบ อีกทั้ง ยังเป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานการพัฒนาเครื่องมือ ระบบ และแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของ สกพอ. ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

โดยมีสำนักบริหารทุนมนุษย์เป็นส่วนงานภายใน สกพอ. ทำหน้าที่ขับเคลื่อนแผนแม่บทดังกล่าว รวมถึงมีหน้าที่และอำนาจดังนี้

(1) กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของสำนักงาน วางแผนโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ และจัดทำรายงานเสนอเลขาธิการทุกสิ้นไตรมาส

(2) กำหนดแผนการพัฒนาบุคลากร แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร และบริหารจัดการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อมุ่งเน้นให้พนักงานในทุกระดับได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างเหมาะสม มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์เพื่อสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(3) บริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ระบบสวัสดิการ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน ส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร และภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

(4) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

(5) กำกับดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ ประกาศ และการรักษาวินัยตามที่กำหนด

(6) ปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับสำนักต่าง ๆ และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



ส่วนที่ 2

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ยังดำเนินโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	แผนการบริหารอัตรากำลัง	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>1.เพื่อวางแผนอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาวให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ</p> <p>2.เพื่อเตรียมการทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง</p> <p>3.เพื่อลดปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการทำงานจากการขาดอัตรากำลัง</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>ทุกสำนัก/กลุ่มงาน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>สำนักบริหารทุนมนุษย์สามารถดำเนินการสรรหาพนักงานในปี 2567 รวมจำนวนทั้งสิ้น 29 อัตรา จากจำนวนตามแผนสรรหา 31 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 93.55 ประกอบด้วย</p> <p>สายงานชั้นตรงเสนาธิการ (3 สำนัก 1 กลุ่มงาน) 6 อัตรา</p> <p>สายงานนโยบายและแผน (1 สำนัก) 1 อัตรา</p> <p>สายงานขนส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ (2 สำนัก) 6 อัตรา</p> <p>สายงานพื้นที่และชุมชน (2 สำนัก) 7 อัตรา</p> <p>สายงานโครงสร้างพื้นฐาน -ไม่มีการสรรหา-</p> <p>สายงานการลงทุนและการต่างประเทศ (1 สำนัก) 2 อัตรา</p> <p>สายงานเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร (2 สำนัก) 7 อัตรา</p>	1 ต.ค. 2566 ถึง 30 ก.ย. 2567	การสรรหาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	สำนักบริหารทุนมนุษย์เพิ่มช่องทางสรรหาทั้งเว็บไซต์ สำนักงาน และ Facebook สกพอ.
2	แผนการจัดการสิทธิประโยชน์การปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>1.เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของหน่วยงานของรัฐ กรณีเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงานต่างสำนักงาน เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของสำนักงาน</p> <p>2.เพื่อตั้งจุด และสร้างแรงจูงใจในการไปปฏิบัติงานต่างสำนักงาน</p> <p>3.เพื่อรักษานักงงานให้คงอยู่ และลดอัตราการลาออกจากงานกรณีไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน</p> <p>4.เพื่อพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>พนักงาน สกพอ. ที่ปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>สำนักบริหารทุนมนุษย์ได้ดำเนินการตามแผนการจัดการสิทธิประโยชน์การปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 100 ดังนี้</p> <p>สำนักบริหารทุนมนุษย์ได้ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 2 สำนักงาน และเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2566</p> <p>โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ได้เห็นชอบกำหนดให้มีค่าตอบแทนช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานที่ต้องย้ายไปปฏิบัติงาน เดือนละ 10,000 บาท ซึ่งสำนักบริหารทุนมนุษย์ได้จัดทำ (ร่าง) ระเบียบ สกพอ. ว่าด้วยเงินค่าครองชีพพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. เสนอต่อเสนาธิการและคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อเห็นชอบ ตามหนังสือ สกพอ 0801.01/0280 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2567 โดยได้ประกาศใช้ระเบียบ สกพอ. ว่าด้วยเงินค่าครองชีพพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2567 ลงวันที่ 25 กันยายน 2567 และเริ่มใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 เป็นต้นไป</p>	1 ต.ค. 2566 ถึง 30 ก.ย. 2567	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ดำเนินโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
3	แผนการบริหารผลตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>1. เพื่อดึงดูดบุคลากรภายนอกที่มีศักยภาพสูงให้เข้าร่วมงานกับ สกพอ. โดยสามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน</p> <p>2. เพื่อรักษาและจูงใจพนักงานภายในองค์กร รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>พนักงาน สกพอ. และบุคลากรภายนอกที่มีศักยภาพสูง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>สำนักบริหารทุนมนุษย์ได้ดำเนินการตามแผนการบริหารผลตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 100 ดังนี้</p> <p>สำนักบริหารทุนมนุษย์เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2566 เพื่อพิจารณา (ร่าง) ระเบียบ สกพอ. ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ซึ่งเลขธิการได้ลงนามระเบียบ สกพอ. ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2567 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 31 มกราคม 2567 เป็นต้นไป ต่อมา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามคำสั่ง สกพอ. ที่ 18/2567 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2567 และคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้คัดเลือกบริษัทบริหารจัดการกองทุน จากจำนวน 6 ราย ปรากฏผล การพิจารณาได้บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทบริหารจัดการกองทุนของ สกพอ. เมื่อได้รับบริษัทบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว สำนักบริหารทุนมนุษย์ได้จัดทำเอกสารหลักฐานเพื่อจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยจดทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วเสร็จ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 27 พฤษภาคม 2567 เป็นต้นมา</p>	1 ต.ค. 2566 ถึง 30 ก.ย. 2567	สกพอ. มีการจัดตั้งกองสำรองเลี้ยงชีพเป็นครั้งแรก และมีการจ่ายเงินสมทบในรูปแบบตัวเงินทำให้ต้องมีการวางแผนให้ครอบคลุมกรณีต่าง ๆ และไม่กระทบต่อพนักงานด้วย	ไม่มี
4	แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการกระจายตัวชี้วัดองค์กร	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>1. เพื่อให้มีการกำหนดเป้าหมายงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (KPI Cascading)</p> <p>2. เพื่อให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สามารถประเมินความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)</p> <p>4. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างโปร่งใส สามารถใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และปรับขึ้นเงินเดือนได้อย่างเป็นธรรม</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>พนักงานทุกคนที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>สำนักบริหารทุนมนุษย์ได้ดำเนินการ โดยมีผลสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 100 ประกอบด้วย</p> <p>1. ความสำเร็จของการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลที่ถ่ายทอดมาจากตัวชี้วัดองค์กร (KPI Cascading)</p> <p>2. ความสำเร็จของการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ถ่ายทอดมาจากตัวชี้วัดองค์กร (KPI Cascading)</p> <p>3. พนักงานที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567 ได้รับการประเมินครบถ้วน</p>	1 ต.ค. 2566 ถึง 30 ก.ย. 2567	การถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรไปสู่รายบุคคลไม่ครบถ้วน	สำนักบริหารทุนมนุษย์กำหนดระยะเวลาจัดตั้งตัวชี้วัดให้ชัดเจน, ตรวจสอบการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลโดยละเอียด และแจ้งพนักงานให้ทราบทันทีหากพบว่ามีครบถ้วน

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่สำคัญโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
5	แผนการบริหารผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>1. เพื่อให้มีวิธีการกำหนดตำแหน่งงานที่สำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Strategic Position) ในการสืบทอดตำแหน่ง</p> <p>2. เพื่อให้มีหลักเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีความชัดเจน</p> <p>3. เพื่อให้มีแนวทางการสร้างความพร้อม/พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ และด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรที่สืบทอดเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญ</p> <p>4. เพื่อให้มีผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ได้ทันต่อความต้องการ</p> <p>5. เพื่อให้การทำงานมีความต่อเนื่อง มีผลประกอบการทางธุรกิจที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)</p>	480,000.00	480,000.00	<p>1. สำนักบริหารทุนมนุษย์ดำเนินการขอความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบค.) เมื่อการประชุม กบค. ครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2567 เพื่อกำหนดตำแหน่งงานที่สำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Strategic Position) หลักเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successors)</p> <p>2. สำนักบริหารทุนมนุษย์ดำเนินการจัดอบรมพัฒนาสมรรถนะพนักงานและเสริมสร้างศักยภาพผู้นำ EEC The 4 Essential Roles of Leadership: 4 บทบาทของผู้นำที่จะพาทีมสู่ความสำเร็จ เมื่อวันที่ 16 และ 23 กันยายน 2567 โดยมีพนักงานเข้ารับการอบรมรวมจำนวนทั้งสิ้น 22 ราย</p>	1 ต.ค. 2566 ถึง 30 ก.ย. 2567	ไม่มี	ไม่มี
6	แผนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>1. สร้างวัฒนธรรมองค์กรในสมรรถนะหลักขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>2. เสริมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถทำงานโดยมีสมรรถนะหลักในการดำเนินงาน</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย ทุกสำนัก/กลุ่มงาน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>สำนักบริหารทุนมนุษย์ได้ดำเนินการ โดยมีผลสำเร็จ ร้อยละ 100 ประกอบด้วย</p> <p>1. ความสำเร็จในการประชาสัมพันธ์ถึงสมรรถนะหลักโดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการดำเนินงาน</p> <p>2. ความสำเร็จในการนำสมรรถนะหลักมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลประจำปีของพนักงาน</p>	1 ต.ค. 2566 ถึง 30 ก.ย. 2567	พนักงานรับรู้แต่ยังไม่นำไปสู่การปฏิบัติ	สร้างต้นแบบของบุคลากรที่แสดงออกถึงสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน และให้มีการสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักอย่างต่อเนื่อง

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ตั้งใจดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
7	แผนการเสริมสร้าง จริยธรรม และคุณธรรม	<p>วัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานในการเสริมสร้าง จริยธรรมคุณธรรม การป้องกันการกระทำผิดวินัย และการทุจริตให้เป็นระบบสอดคล้องกับแผนในระดับต่าง ๆ 2.สำนักงานมีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต 3.เพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและมีคุณธรรมในทุกระดับ 4.เพื่อผลักดัน และยกระดับการมีคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตของสำนักงาน <p>กลุ่มเป้าหมาย พนักงาน สกพอ.</p>	12,000.00	12,000.00	<p>สำนักบริหารทุนมนุษย์ได้ดำเนินการเสริมสร้าง จริยธรรม และคุณธรรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.จัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของหน่วยงานของรัฐ (พ.ศ. 2565-2570) 2.ดำเนินการและขับเคลื่อนกิจกรรมตามแผนการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม จำนวน 28 กิจกรรม โดยดำเนินการไป 26 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 91 3.ส่วนของการประเมินคุณธรรมจริยธรรมในภาพรวมของ สกพอ. อยู่ระหว่างดำเนินการ เนื่องจากต้องรอการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินจากสำนักงาน ก.พ. 	1 ต.ค. 2566 ถึง 30 ก.ย. 2567	มีการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ในการรายงานการใบภาพรวม ทำให้ไม่สามารถดำเนินการรายงานผลได้	ควรมีการสอดแทรกการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในกิจกรรมต่าง ๆ ของ สกพอ. โดยควรกำหนดเป็นกิจกรรมในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อสร้างการตระหนักรู้ นอกจากการฝึกอบรมให้ความรู้
8	แผนการพัฒนาบุคลากรสำนักบริหารทุนมนุษย์ให้เป็น HR Strategic Partner และเป็น HR Professional	<p>วัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.เพื่อสร้างความตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในส่วนงาน 2.เพื่อส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 3.เพื่อสร้างทักษะที่สำคัญและจำเป็นแก่ผู้บังคับบัญชาสำหรับการบริหารและพัฒนาพนักงานในสังกัด <p>กลุ่มเป้าหมาย พนักงานสำนักบริหารทุนมนุษย์</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>พนักงานของสำนักบริหารทุนมนุษย์เข้ารับการอบรม/สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ รวม 19 หลักสูตร อาทิ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.สัมมนา 'Sustain People Competitiveness' วันที่ 17 มกราคม 2567 ณ SCG สำนักงานใหญ่ บางซื่อ 2.หลักสูตร Data for Everyone รู้จักการวิเคราะห์ข้อมูลและวิทยาการข้อมูล 3.หลักสูตร Design Thinking for Digital Solutions 4.หลักสูตร Digital Media and Audience Participation การสร้างสื่อดิจิทัลเพื่อการมีส่วนร่วม : Chula MOOC วันที่ 30 ก.ย. 2567 (ออนไลน์) 5.พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 สำนักงาน ก.พ. วันที่ 30 ก.ย. 2567 (ออนไลน์) 6. หลักสูตรอบรมพัฒนาทักษะการผลิตสื่อสุขภาพะ โดย สสส. วันที่ 19 กันยายน 2567 7. หลักสูตร "เพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาคนด้วย Growth Mindset" วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2567 (ออนไลน์) <p>และหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	1 ต.ค. 2566 ถึง 30 ก.ย. 2567	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ดำเนินโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
9	แผนการจัดการด้านการบริหารทุนมนุษย์ด้วยดิจิทัล (Digital HR)	<p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>1.ปรับปรุงแบบการทำงานของสำนักบริหารทุนมนุษย์ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลสำคัญด้านบริหารทุนมนุษย์ ได้อย่างรวดเร็วปลอดภัย</p> <p>2.เตรียมพร้อมข้อมูลด้านบริหารทุนมนุษย์เพื่อรองรับรูปแบบการทำงาน 2 สำนักงานและ Hybrid Workplace ในอนาคต</p> <p><u>กลุ่มเป้าหมาย</u></p> <p>พนักงานและสำนักบริหารทุนมนุษย์</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักบริหารทุนมนุษย์ได้ดำเนินการ โดยมีผลสำเร็จ ร้อยละ 100 ตามแผนงานการบริหารจัดการทุนมนุษย์ด้วยดิจิทัล คือ ความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลด้านบริหารทุนมนุษย์ ในรูปแบบ Dashboard อาทิ ข้อมูลด้านอัตราค่าจ้าง ข้อมูลสำรวจความพึงพอใจของสำนักงาน ข้อมูลด้านสวัสดิการ เป็นต้น โดยการนำเสนอผ่าน โปรแกรม CANVA ผู้บริหารรับทราบได้แบบเรียลไทม์	1 ต.ค. 2566 ถึง 30 ก.ย. 2567	มีข้อมูลจำนวนมาก ทำให้อาจนำเสนอข้อมูลได้ ไม่ครบถ้วน	ไม่มี



ส่วนที่ 3

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ตั้งโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
สรุปรวมงบประมาณ			502,676.00	443,840.30				
1	หลักสูตร "ภาษีที่ควรรู้ก่อน IPO" โดยสมาคมบริษัทหลักทรัพย์ไทย	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานสายงานการลงทุนและการต่างประเทศ	1,200.00	1,200.00	สทพ. ได้ส่งพนักงานไปฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงาน เข้าร่วมการอบรม จำนวน 1 ราย	18 ต.ค. 2566	ไม่มี	ไม่มี
2	หลักสูตร "Internal Control and IPO & Digital Assets Relating Activities"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานสายงานการลงทุนและการต่างประเทศ	1,284.00	1,284.00	สทพ. ได้ส่งพนักงานไปฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงาน เข้าร่วมการอบรม จำนวน 1 ราย	21 พ.ย. 2566	ไม่มี	ไม่มี
3	กิจกรรม Knowledge and Sharing หัวข้อความรู้ "การบริหารสัญญา และการตรวจรับพัสดุ"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานทุกระดับ	15,000.00	6,550.00	สทพ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการ อบรม จำนวน 100 ราย	6 ต.ค. 2566	ไม่มี	ไม่มี
4	กิจกรรม Knowledge and Sharing หัวข้อความรู้ "บทบาทของกองทุน INNOVATION ONE ในการ สนับสนุนการลงทุนและขับเคลื่อน โครงการใน EEC"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานทุกระดับ	15,000.00	3,068.00	สทพ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการ อบรม 100 ราย	7 ต.ค. 2566	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ตั้งใจโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
5	หลักสูตร "ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเขียนข้อกำหนดและขอบเขตงานสำหรับสินค้า/บริการดิจิทัล ให้จัดซื้อและตรวจรับได้ง่าย รุ่นที่ 3"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานสายงานการแต่งตั้งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ/สายงานเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร	19,800.00	19,800.00	สภพ. ได้ส่งพนักงานไปฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 2 ราย	21 ถึง 22 ธ.ค. 2566	ไม่มี	ไม่มี
6	กิจกรรม Knowledge and Sharing หัวข้อความรู้ "การบริหารงานสารบรรณและวิธีการปฏิบัติงานทางอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับผู้บริหาร"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานในระดับบริหาร	6,000.00	5,250.00	สภพ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 40 ราย	26 ธ.ค. 2566	ไม่มี	ไม่มี
7	หลักสูตร "การบัญชีและการวิเคราะห์งบการเงินสำหรับผู้บริหาร"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานในระดับบริหาร/สายงานโครงสร้างพื้นฐาน	80,000.00	73,801.30	สภพ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 40 ราย	18-19 ม.ค. 2567	ไม่มี	ไม่มี
8	กิจกรรม Knowledge and Sharing หัวข้อความรู้ "การบริหารทุนมนุษย์สำหรับผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป (HR for Non-HR Directors)"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานในระดับบริหาร/สำนักบริหารทุนมนุษย์	12,000.00	10,300.00	สภพ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 50 ราย	2 ก.พ. 2567	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ยื่นโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
9	หลักสูตร "โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ (GDPO) รุ่นที่ 7"	<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> พนักงานสายงานเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร	19,500.00	19,500.00	สทพ. ได้ส่งพนักงานไปฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงาน เข้าร่วมการอบรม 1 ราย	8 ถึง 23 ก.พ. 2567	ไม่มี	ไม่มี
10	หลักสูตร "การอบรมเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ถึง พ.ศ. 2562"	<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> พนักงานสายงานเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ	11,000.00	11,000.00	สทพ. ได้ส่งพนักงานไปฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงาน เข้าร่วมการอบรม 2 ราย	12-16 ก.พ. 2567	ไม่มี	ไม่มี
11	กิจกรรม Knowledge and Sharing หัวข้อความรู้ "การสร้างความรู้ตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัลและไซเบอร์"	<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> พนักงานทุกระดับ	18,000.00	10,300.00	สทพ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 100 ราย	13 ก.พ. 2567	ไม่มี	ไม่มี
12	หลักสูตร "การอบรมเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ถึง พ.ศ. 2562"	<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> พนักงานสายงานการลงทุนและการต่างประเทศ	5,500.00	5,500.00	สทพ. ได้ส่งพนักงานไปฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงาน เข้าร่วมการอบรม 1 ราย	4 ถึง 8 มี.ค. 2567	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ยื่นโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
13	หลักสูตร "ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์สำหรับผู้เริ่มต้นใช้งาน"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานสายงานเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ	12,000.00	12,000.00	สภพ. ได้ส่งพนักงานไปฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงาน เข้าร่วมการอบรม 1 ราย	11 ถึง 15 มี.ค. 2567	ไม่มี	ไม่มี
14	กิจกรรม Knowledge and Sharing หัวข้อความรู้ "การขับเคลื่อนการลงทุนและการพัฒนาระบบนิเวศสำหรับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม Bio-Circular-Green และอุตสาหกรรม New S-Curve"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานทุกระดับ	22,000.00	16,850.00	สภพ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 100 ราย	15 มี.ค. 2567	ไม่มี	ไม่มี
15	หลักสูตร "เจาะลึกพิกัดอัตราบุคลากร เพื่อนำเข้า-ส่งออก รุ่นที่ 13"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานสายงานการลงทุนและการต่างประเทศ	5,992.00	5,992.00	สภพ. ได้ส่งพนักงานไปฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงาน เข้าร่วมการอบรม 2 ราย	23 ถึง 24 มี.ค. 2567	ไม่มี	ไม่มี
16	กิจกรรม Knowledge and Sharing หัวข้อความรู้ "Digital Transformation เพื่อการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติราชการ"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานทุกระดับ	18,000.00	12,375.00	สภพ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 100 ราย	25 มี.ค. 2567	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ยื่นโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
17	กิจกรรม ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ครั้งที่ 2/2567	<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> พนักงานที่บรรจุใหม่	3,000.00	2,435.00	สภพ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 20 ราย	19 เม.ย. 2567	ไม่มี	ไม่มี
18	โครงการฝึกอบรม "การอนุมัติอนุญาต ตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบกิจการพลังงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก"	<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> พนักงานสายงานเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ	42,000.00	41,750.00	สภพ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 20 ราย	9 พ.ค. 2567	ไม่มี	ไม่มี
19	โครงการฝึกอบรม "กฎหมายเกี่ยวกับภาษีเงินได้บุคคล" "	<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> พนักงานสายงานการลงทุนและการต่างประเทศ/สายงานเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ/สายงานเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร	21,000.00	15,250.00	สภพ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 50 ราย	30 พ.ค. 2567	ไม่มี	ไม่มี
20	โครงการฝึกอบรม "การอนุมัติอนุญาต ตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบกิจการพลังงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก" ครั้งที่ 2	<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> พนักงานสายงานเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ/สำนักกฎหมาย	82,000.00	80,200.00	สภพ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 60 ราย	13-14 มิ.ย. 2567	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาเพื่อดำเนินโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
21	โครงการฝึกอบรม "มาตรฐานการตรวจสอบโรงงาน รุ่นที่ 12"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานสายงานเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ	15,400.00	15,400.00	สทพ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 8 ราย	11 ก.ค. 2567	ไม่มี	ไม่มี
22	กิจกรรม Knowledge and Sharing หัวข้อความรู้ "Financial WellBeing-Planning for Life and Retirement"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานทุกระดับ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สทพ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 60 ราย	19 ก.ค. 2567	ไม่มี	ไม่มี
23	กิจกรรม Knowledge and Sharing หัวข้อความรู้ "การเสนอเรื่องต่อ คณะรัฐมนตรีและการเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของ คณะรัฐมนตรี"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานสายงานนโยบายและแผน/กลุ่มงานเลขานุการผู้บริหาร	12,000.00	10,160.00	สทพ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 50 ราย	25 ก.ค. 2567	ไม่มี	ไม่มี
24	โครงการฝึกอบรม "สื่อสารสุขสันต์ (Happy Workplace Communication)"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานทุกระดับ	10,000.00	9,875.00	สทพ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 40 ราย	5 ส.ค. 2567	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	เวลาที่ดำเนินโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
25	โครงการฝึกอบรม "การอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562	43,000.00	42,000.00	สกอ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 50 ราย	27 ส.ค. 2567	ไม่มี	ไม่มี
26	โครงการฝึกอบรม "กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน"	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย พนักงานทุกระดับ	12,000.00	12,000.00	สกอ. ได้จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยมีพนักงานเข้าร่วมการอบรม 50 ราย	25 ก.ย. 2567	ไม่มี	ไม่มี

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก**

ชั้น 25 อาคารโทรคมนาคม บางรัก เลขที่ 72 ซอยวัดม่วงแค ถนนเจริญกรุง แขวงบางรัก
เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500