



**รายงานผลตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) ดำเนินการตามแผนบริหารงานทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยกำหนดเป้าหมายหลัก
และมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

เป้าหมาย : 1) พัฒนาบุคลากรขีดสมรรถนะสูงและมีทักษะอนาคต เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง

- 1.1 การสรรหาเจ้าหน้าที่ ให้ได้ตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ
- 1.2 การเรียนรู้และพัฒนาเจ้าหน้าที่ (Learning and Development)

2) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานมืออาชีพ กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ

- 2.1 การกระตุ้นการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร (Build Momentum)
- 2.2 ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
- 2.3 การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร (Effective Communication)

ผลผลิต : 1) กิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) บุคลากรของ สศส.

2) ชุดพฤติกรรมหลักที่พึงประสงค์ (Key Behavior) ที่สอดคล้องกับค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรใหม่

ผลลัพธ์ (Outcome) : 1) บุคลากรของ สศส. ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competency)

และสมรรถนะด้านวิชาชีพ (Functional Competency) ร้อยละ 100

2) บุคลากรของ สศส. ได้รับความรู้ความเข้าใจในชุดพฤติกรรมหลักที่พึงประสงค์ (Key Behavior) ร้อยละ 100

การดำเนินงาน

แผนงานโครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งปม.ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งปม.ที่ใช้ในการดำเนินงาน (บาท)	ระยะเวลา
1. การสรรหาเจ้าหน้าที่	สรรหาครบ 103 อัตรา	-ดำเนินการสรรหาแล้วเสร็จ 96 อัตรา -อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา 7 อัตรา	377,500.00 (ใช้วงเงินงบประมาณ เดียวกับข้อ 5)	78,473.80	เริ่ม 1 ต.ค. 2566 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2567
2. การเรียนรู้และพัฒนา เจ้าหน้าที่	บุคลากรทุกคนได้รับ การพัฒนาสมรรถนะ ร้อยละ 100	บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ร้อยละ 100 ของบุคลากรทั้งหมด โดยสำนักงานจัดการ ฝึกอบรมทั้งหมด 7 หมวด จำนวน 76 หลักสูตร ประกอบด้วย 1. หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร จำนวน 3 หลักสูตร มีผู้ เข้ารับการอบรม 2 คน 2. หลักสูตรด้านกฎหมายและความปลอดภัย จำนวน 7 หลักสูตร มีผู้เข้ารับการอบรม 91 คน 3. ด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ดำเนินงาน และบุคลากร (Digital Culture : ยุทธศาสตร์ที่ 3) จำนวน 2 หลักสูตร มีผู้เข้ารับ การอบรม 2 คน 4. ด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) จำนวน 2 หลักสูตร มีผู้เข้ารับการอบรม 52 คน	800,000.00	546,051.74	เริ่ม 1 ต.ค. 2566 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2567

แผนงานโครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งปม.ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งปม.ที่ใช้ในการดำเนินงาน (บาท)	ระยะเวลา
		5. ด้านการจัดการ (Managerial Competency : การพัฒนาความพร้อมสู่การเป็นผู้นำ) โครงการ To Be a Leader จำนวน 4 หลักสูตร มีผู้เข้ารับการอบรม 69 คน 6. ด้านวิชาชีพ (Functional Competency) จำนวน 56 หลักสูตร มีผู้เข้ารับการอบรม 69 คน 7. การพัฒนาองค์ความรู้ทั่วไป จำนวน 2 หลักสูตร มีผู้เข้ารับการอบรม 2 คน 8. พัฒนาสมรรถนะโดยการจับอบรมภายใน (In House Training) จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่ -การใช้งาน GOOGLE Workspace สำหรับผู้ใช้งาน (User) -การใช้งาน GOOGLE Workspace สำหรับเจ้าหน้าที่ IT (Admin) -จิตวิทยาและวาทะศิลป์ในการโน้มน้าวใจ (The Power of Persuasion)			

แผนงานโครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งปม.ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งปม.ที่ใช้ในการดำเนินงาน (บาท)	ระยะเวลา
		9. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะโดยการอบรม ภายนอก (Public Training) จำนวน 12 หลักสูตร ได้แก่ - ข้อควรระวังในการจัดซื้อจัดจ้างและบริหาร สัญญาที่เป็นเหตุให้ต้องรับผิดชอบละเมิดของ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ รุ่นที่ 5 - Adobe Generative AI รวมสุดยอดเทคโนโลยี AI ของ Adobe ที่จะช่วยให้การทำงานรวดเร็ว และล้ำสมัยมากขึ้น - TK FORUM 2024 Library Makes Change - อนาคตห้องสมุดยุคดิจิทัล - Artist Personal Branding - Foresight Workshop หัวข้อ Futures of Content Creators - Moving Green Forward: moving to a sustainable business - Workshop “Model ใหม่” - การใช้งานระบบ ORIIS สำหรับหน่วยรับ งบประมาณ Fundamental Fund (FF)			

แผนงานโครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งปม.ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งปม.ที่ใช้ในการดำเนินงาน (บาท)	ระยะเวลา
		-การแปลงขยะพลาสติกให้เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ โครงการจัดอบรมการแปลงขยะพลาสติกให้เป็น ผลิตภัณฑ์ใหม่ -แนวทางการขับเคลื่อนการประชาสัมพันธ์นโยบาย Soft Power/THACCA -ภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการรายงาน ทางการเงินปรับปรุง 2567 ที่สำคัญ สรุป สาระสำคัญของ IFRS S1 และ IFRS S2 CFO และ ผู้บริหารต้องรู้ 10. ส่งเสริมการพัฒนาศมรรถนะผ่าน E-Learning จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่ ทักษะ การสื่อสารระหว่างบุคคลในการทำงาน			
3. กิจกรรมการกระตุ้น การขับเคลื่อนค่านิยม องค์กร	จัดกิจกรรมส่งเสริมและ สร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับวัฒนธรรมและ ค่านิยมองค์กรจำนวนไม่ ต่ำกว่า 6 ครั้งภายในปี งปม.	จัดกิจกรรมส่งเสริมและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรจำนวน 6 ครั้ง ได้แก่ 1. การสื่อสารค่านิยมองค์กร CEA Way ในไตรมาส 4 รายละเอียด ดังนี้ - ผ่าน Infographic หน้า E-Office/ESS 1 ครั้ง - ผ่าน Google Site : HR & Learning Hub	1,200,000.00	1,178,095.00	เริ่ม 1 ต.ค. 2566 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2567

แผนงานโครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งปม.ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งปม.ที่ใช้ในการดำเนินงาน (บาท)	ระยะเวลา
		2. กิจกรรมอบรมสัมมนาเพื่อขับเคลื่อนการสร้าง วัฒนธรรมองค์กร (CEA Outing 2024) วันที่ 28 - 30 สิงหาคม 2567 - กิจกรรม ทิศทางการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2568 โดย ผอ. .สศส - กิจกรรม สานสัมพันธ์ & Core Values - กิจกรรม Engagement ชวนน้องใหม่แนะนำตัว การ แนะนำประสบการณ์จากเจ้าหน้าที่รุ่นพี่และผู้อำนวยการ สำนักต่าง ๆ - กิจกรรม กีฬาสามสัมพันธ์ฟุตบอล และแบดมินตัน CEA และโยคะเพื่อสุขภาพ			
4. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานในรูปแบบ Online ผ่านโปรแกรม HCMi	ใช้ระบบสารสนเทศด้าน การบริหารงานบุคคลมา ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	การประเมินรอบที่ 1 จำนวนเจ้าหน้าที่ ระดับ วิชาชีพ (ว1-ว3) ที่ได้รับการประเมิน จำนวน 72 คน และได้รับการอนุมัติผลการประเมินแล้ว คิด เป็น 100% (จำนวน 72 คน) การประเมินรอบที่ 2 จำนวนเจ้าหน้าที่ ระดับ วิชาชีพ (ว1-ว3) ที่ได้รับการประเมิน จำนวน 73 คน และได้รับการอนุมัติผลการประเมินแล้ว คิด เป็น 100% (จำนวน 74 คน)	800,000.00 (ใช้วงเงินงบประมาณ เดียวกับข้อ 2)	144,450.00	รอบที่ 1 เริ่ม 1 ต.ค. 2566 สิ้นสุด 31 มี.ค. 2567 รอบที่ 2 เริ่ม 1 เม.ย. 2567 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2567

แผนงานโครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งปม.ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งปม.ที่ใช้ในการดำเนินงาน (บาท)	ระยะเวลา
5. การเพิ่มประสิทธิภาพ การสื่อสารภายใน (Effective Communication)	จัดกิจกรรมเพิ่ม ประสิทธิภาพการ สื่อสารภายใน 16 ครั้ง ต่อปี	จัดกิจกรรมรวม 18 ครั้งในปี งปม. พ.ศ. 2567 ได้แก่ กิจกรรม CEA Sharing and Talk จำนวน 4 ครั้ง, กิจกรรม Friend Lunch, Fun Love จำนวน 6 ครั้ง และกิจกรรม Feel Fan Feel Friend จำนวน 8 ครั้ง	377,500.00	59,118.75	เริ่ม 1 ต.ค. 2566 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2567

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-