

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กลยุทธ์	กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งปม.ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งปม.ที่ใช้ในการดำเนินงาน (บาท)	ระยะเวลา
กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์ด้านการจัด โครงสร้างและ วางแผนอัตรากำลัง (Organization by Design)	1. การกำหนดแนวทาง บริหารอัตรากำลัง การ ปรับปรุงกระบวนการและ บริหารจัดการกำลังคนอย่าง ต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ	1. ร้อยละ 100 ของการ เติมเต็มตำแหน่งงานตาม แผนอัตรากำลัง	1. คิดเป็นร้อยละ 96.00 ของ การเติมเต็มตำแหน่งงานตาม แผนอัตรากำลัง 103 อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2568) บุคลากร 97 คน อยู่ ระหว่างดำเนินการสรรหา 6 อัตรา	190,000	128,800	เริ่ม 1 ต.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568
	2. การมีโครงสร้างองค์กร ที่ยืดหยุ่นและรองรับการ เปลี่ยนแปลง	2. ร้อยละ 80 ของจำนวน เจ้าหน้าที่ ที่รับเข้าผ่าน ทดลองงาน	2. คิดเป็นร้อยละ 92.31 ของ เจ้าหน้าที่ ที่รับเข้าผ่านทดลอง งานผ่าน จำนวน 12 คน ไม่ผ่าน จำนวน 1 คน อยู่ระหว่างทดลองงาน จำนวน 3 คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	เริ่ม 1 ต.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568

กลยุทธ์ที่ 2 กลยุทธ์ด้านการ บริหารสมรรถนะและ พัฒนาบุคลากร (Competency- focused)	1. การทบทวนสมรรถนะ และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้ เหมาะสมตามตำแหน่งงาน	1. ร้อยละ 100 ของ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการ อบรมหรือพัฒนา สมรรถนะด้านวิชาชีพ Functional Competency (FC)	1. คิดเป็นร้อยละ 100 ของ เจ้าหน้าที่ ที่เข้ารับการอบรม FC ตามแผนที่กำหนดไว้	40,000	29,120	เริ่ม 1 ต.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568
	2. การพัฒนาสมรรถนะ ด้านดิจิทัลของบุคลากร	2. >ร้อยละ 80 ของ เจ้าหน้าที่ต้องมีทักษะด้าน ดิจิทัล สามารถใช้งาน Digital / AI tools ในการ ทำงานได้	2. คิดเป็นร้อยละ 100 ของ เจ้าหน้าที่ ที่เข้ารับการอบรม และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม ตามหลักสูตรพื้นฐานด้าน ดิจิทัล (ตามเกณฑ์ตัวชี้วัด Digital Readiness)	500,000 (งบประมาณรวม)	500,000	เริ่ม 1 ต.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568
	3. การพัฒนาทักษะการใช้ ชีวิตให้เกิดความมั่นคงและ สร้างสมดุลในการทำงาน	3. >ร้อยละ 80 ของ เจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้เรื่อง การเงิน สามารถวางแผนการใช้เงิน การบริหาร หนี้ การจัดการภาษีบุคคล และต้องมีความรู้ในการ สร้างเสริมสุขภาพทั้ง ร่างกายและจิตใจ	3. เจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 100 เข้ารับการอบรมและ พัฒนาทักษะในการสร้าง เสริมสุขภาพร่างกาย โดย ประกอบด้วย 1) জন. จำนวน 62 คนเข้า รับการอบรม หลักสูตร “วางแผนเกษียณอายุสไตล์ มนุษย์เงินเดือนและการ ลงทุนเพื่อลดหย่อนภาษี” เมื่อวันที่ 13 ธ.ค. 2567 และ 2) জন. จำนวน 40 คน เข้า	250,000 (งบประมาณรวม)	200,000	เริ่ม 1 ต.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568

กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมการเรียนรู้ และพัฒนาเจ้าหน้าที่ (Learning and Development)	1. การพัฒนาเสริมสร้าง สมรรถนะตาม Competency Base	1.1 CEA's SEEDLING โครงการเตรียมความ พร้อม (Upskills) จาก น้อง Contract สู่ เจ้าหน้าที่มืออาชีพ 1.2 CEA's BLOOMING โครงการเติมความพร้อม และเพิ่มความรู้ การเป็น CEA's DNA 1.3 CEA's BIG TREE โครงการเตรียมความ พร้อมสู่การเป็นผู้นำ (To Be a Leader)	รับการพัฒนทักษะในการ เสริมสร้างสุขภาพทั้งร่างกาย และจิตใจในกิจกรรมโยคะ และกีฬาที่สำนักงาน สนับสนุน รวมถึงเข้ารับการ อบรมในโครงการ “อาหาร ปลอดภัย ออกกำลังกาย ปลอดภัย” - CEA's SEEDLING จัดอบรมหลักสูตร “สร้าง มูลค่าจากทุนวัฒนธรรม” และ หลักสูตร “Design Thinking & Service Design” รวม 2 รุ่น โดยมีผู้ เข้ารับการอบรมในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงาน (contract) รวม 65 คน จาก 70 คน คิดเป็นร้อยละ 93 - CEA's BIG TREE 1) จัดโครงการสัมมนา ผู้บริหารสัจจร เพื่อสร้าง ความตระหนักในการป้องกัน การทุจริต การใช้ จ่าย	500,000 (งบประมาณรวม) 500,000 (งบประมาณรวม)	375,000 375,000	เริ่ม 1 ต.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568 เริ่ม 1 ต.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568
--	---	---	---	---	-------------------------------	---

			งบประมาณและเบิกจ่าย อย่างระมัดระวัง และการ สร้างความรู้ความเข้าใจใน การบริหารงบประมาณ เมื่อ วันที่ 27-28 มี.ค. 68 ที่ผ่าน มา			
	2. การพัฒนาและส่งเสริม ความเข้าใจบทบาทภารกิจ ขององค์กรและระบบ ราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น PMQA, รัฐบาลดิจิทัล, ITA,	2.1 หลักสูตรด้าน กฎหมายและความ ปลอดภัย	2) จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อ เตรียมความพร้อมสู่การเป็น ผู้นำ (To be a Leader) ใน หลักสูตร อบรมเชิง ปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้เชี่ยวชาญ (หัวหน้างาน) ระหว่างวันที่ 1-2 พฤษภาคม 2568 ผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 15 คน จาก 16 คน คิดเป็นร้อยละ 94 - หลักสูตรด้านกฎหมาย และความปลอดภัย มีการจัด อบรมหลักสูตร การรักษา ความปลอดภัยและการ บริการเหตุการณ์วิกฤต เมื่อ	500,000 (งบประมาณรวม)	375,000	เริ่ม 1 ต.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568
		2.2 หลักสูตรด้าน Digital Tool/Agile AI (Digital Culture : ยุทธศาสตร์ที่ 3)				

			วันที่ 30 พ.ค. 2568 จำนวน 66 คน - หลักสูตรด้าน Digital Tool/Agile AI (Digital Culture : ยุทธศาสตร์ที่ 3) 1) หลักสูตรทักษะดิจิทัล สำหรับบุคลากร CEA วันที่ 20 พ.ค. 2568 จำนวน 21 คน 2) หลักสูตรการฝึกอบรมการใช้งาน Google Workspace สำหรับผู้ใช้งาน (User) จำนวน 83 คน 3) หลักสูตรกลางภายใต้ แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล ปีงบประมาณ 2568 จำนวน 10 หลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนรวม 54 คน - หลักสูตรการบริหารจัดการเงิน (การจัดสรรรายจ่าย, บริหารหนี้(เงินกู้), และการลงทุน) : เจ้าหน้าที่ จำนวน			
	3. หลักสูตรเสริมสร้างสุขภาพร่างกายและ	3.1 หลักสูตรการบริหารจัดการเงิน (การจัดสรร	วันที่ 30 พ.ค. 2568 จำนวน 66 คน - หลักสูตรด้าน Digital Tool/Agile AI (Digital Culture : ยุทธศาสตร์ที่ 3) 1) หลักสูตรทักษะดิจิทัล สำหรับบุคลากร CEA วันที่ 20 พ.ค. 2568 จำนวน 21 คน 2) หลักสูตรการฝึกอบรมการใช้งาน Google Workspace สำหรับผู้ใช้งาน (User) จำนวน 83 คน 3) หลักสูตรกลางภายใต้ แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล ปีงบประมาณ 2568 จำนวน 10 หลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนรวม 54 คน - หลักสูตรการบริหารจัดการเงิน (การจัดสรรรายจ่าย, บริหารหนี้(เงินกู้), และการลงทุน) : เจ้าหน้าที่ จำนวน	250,000 (งบประมาณรวม)	100,000	เริ่ม 1 ต.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568

	สุขภาพจิตใจของบุคลากรให้พร้อมในการปฏิบัติการกิจของสำนักงาน (Well-Being) 3.2 หลักสูตรการเสริมสร้างโภชนาการอาหารเป็นยา 3.3 หลักสูตรการเสริมสร้างสุขลักษณะบุคลิกภาพ,การออกกำลังกาย,การรักโลก	รายจ่าย, บริหารหนี้ (เงินกู้), และการลงทุน) 79 คน เข้ารับการอบรมหลักสูตร “วางแผนเกษียณอายุสไตร์มนุษย์เงินเดือนและการลงทุนเพื่อลดหย่อนภาษี” เมื่อวันที่ 13 ธ.ค. 2567 - หลักสูตรการเสริมสร้างโภชนาการ อาหารเป็นยา : เจ้าหน้าที่ จำนวน 40 คน เข้ารับการอบรมและพัฒนาทักษะในการเสริมสร้างสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจในโครงการ “อาหารปลอดภัย ออกกำลังกาย ปลอดภัย โรค” ปิดหลักสูตรวันที่ 7 ส.ค. 2568 - ส่งเสริมการเสริมสร้าง การออกกำลังกาย ประจำปี 2568 1) กิจกรรมโยคะ (โครงการต่อเนื่อง 2567) การออกกำลังกายเพื่อบำบัดออฟฟิศซินโดรม และเสริมสร้าง บุคลิกภาพ กำหนดจัด 10 ครั้ง			
--	--	--	--	--	--

			ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว 2) ส่งเสริม และสนับสนุน ชมรม “แบดมินตัน” โดยมีเจ้าหน้าที่ที่ ศูนย์กรุงเทพ และขอนแก่น เข้า ร่วมโครงการ ตั้งแต่ 1 ธ.ค. 2567 – 15 ก.ย. 2568			
กลยุทธ์ที่ 3 กลยุทธ์ด้านการ บริหารผลการ ปฏิบัติงาน (Result-oriented)	1. การทบทวนระบบการ บริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบแรงจูงใจ 2. การสื่อสารและใช้ระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ใหม่ (HCMi) อย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ 100 ของผลการ ประเมินการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ ถูกนำมา วิเคราะห์เพื่อค้นหา ช่องว่าง (Competency GAP) รายบุคคลและ นำมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- อยู่ระหว่างการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี 2568 ในระบบ HCMi	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	เริ่ม 1 ต.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568
กลยุทธ์ที่ 4 กลยุทธ์ด้านการ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กร (Creative People)	1. การจัดกิจกรรมส่งเสริม การเรียนรู้และตระหนักต่อ ค่านิยมองค์กร	1.1 ร้อยละ 100 ของ เจ้าหน้าที่ที่สามารถแสดง พฤติกรรมตามวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กรได้ อย่างเหมาะสม 1.2 ร้อยละ 90 ของ เจ้าหน้าที่ ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์	- อยู่ระหว่างการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี 2568 ในระบบ HCMi - ร้อยละ 100 ของเจ้าหน้าที่ ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผ่านกิจกรรมหลักขององค์กร เช่น การจัดงานเทศกาล การ	40,000	30,000	เริ่ม 1 ต.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568

		1.3 จำนวนนวัตกรรมหรือโครงการสร้างสรรค์ที่เกิดจากเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 2 นวัตกรรม / โครงการ	รวมกิจกรรม Workshop Flagship Projects 2027 (โครงการสำคัญ 2570) เป็นต้น - มีการจัดอบรม หลักสูตร Innovation จำนวน 2 รุ่น ตั้งแต่วันที่ 13 มิ.ย.- 3 ก.ย. 2568 มีเจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรม จำนวน 60 คน มีโครงการสร้างสรรค์ที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ จำนวน 4 โครงการ - มีข้อเสนอแนะ จำนวน 4 เรื่องเสนอแนะผ่านกล่องรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ มีการเสนอผู้บริหารทราบ พร้อมดำเนินการตามข้อเสนอแนะ บางส่วนเรียบร้อยแล้ว เช่น การปรับปรุงพื้นที่รับประทานอาหาร เป็นต้น	25,000		
--	--	--	---	--------	--	--

กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมการกระตุ้น การขับเคลื่อนค่านิยม องค์กร	2. การสร้างวัฒนธรรม องค์กร และบรรยากาศการ ทำงานที่กระตุ้นและส่งเสริม ให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์	- ผอ. สศส. (รายไตรมาส) - ผอ. สำนักหรือผู้แทน (รายเดือน) - ก า ร ถ าย ท อ ด ประส บ ก า ร ณ ์ จ า ก โครงการ การศึกษาดูงาน (ระดับเจ้าหน้าที่)	- ดำเนินการกำหนดตาราง การสื่อสารจาก ผอ. สศส. (รายไตรมาส) ผอ. สำนักหรือ ผู้แทน (รายเดือน) รวมถึง การถ่ายทอดประสบการณ์ จากการศึกษาดูงาน ได้ ดำเนินการตั้งแต่ เดือน ต.ค. 2567 – กันยายน 2568 เสร็จสิ้นตามแผนงานแล้ว - มีการรณรงค์และส่งเสริม ให้บุคลากรปฏิบัติตาม หลักการ 5ส. ตามแผน กิ จ ก ร ร ม Eco Office Project (โครงการสำนักงาน สีเขียว : ลดกระดาษ ลดการ จัดเก็บ ลดการใช้พลังงาน) ให้เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง - CEA Innovation Contest (การประกวด ความคิดสร้างสรรค์ : CEA Creators 2025) และมี โครงการสร้างสรรค์ที่ส่ง ประกวดในกิจกรรม CEA	25,000	10,000	เริ่ม 1 ต.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568
	2.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อจัดทำชุด พฤติกรรมหลักที่พึงประสงค์ (Key behaviour) ที่ สอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร 2.2 กิจกรรมรณรงค์ การ สร้างบรรยากาศ เพื่อ ส่งเสริมการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมภายในองค์กร	- Best Performance Balancing (โครงการปรับ กระบวนการทำงานดีเด่น) - Eco Office Project (โครงการสำนักงานสีเขียว : ลดกระดาษ ลดการ จัดเก็บ ลดการใช้พลังงาน)		300,000	300,000	เริ่ม 1 พ.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568

	2.3 CEA Innovation Contest (การประกวดความคิดสร้างสรรค์) (CEA Creators 2025)		Innovation Contest 2025 จำนวน 4 โครงการ ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ชื่อผลงาน Connection Data Pool (ขอนแก่น) กลุ่มที่ 2 ชื่อผลงาน Mind Care Hub (กรุงเทพ) กลุ่มที่ 3 ชื่อผลงาน : Spark fund ทุนหมุนเวียนสร้างโอกาส นักสร้างสรรค์ตัวเล็กได้พัฒนาเมือง (กรุงเทพ) กลุ่มที่ 4 ชื่อผลงาน Knowledge Playground (ขอนแก่น) โดย รางวัลชนะเลิศ ได้แก่ ผลงานกลุ่ม Spark fund : ทุนหมุนเวียนสร้างโอกาส นักสร้างสรรค์ตัวเล็กได้พัฒนาเมือง (กรุงเทพ) - ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนา เพื่อขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร สศส. (CEA) ประจำปี 2568	1,300,000	1,200,000	เริ่ม 20 ก.ค. 2568 สิ้นสุด 22 ก.ค. 2568
--	---	--	--	-----------	-----------	---

กิจกรรมที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร (Effective Communication)	2.5 จัดกิจกรรมอบรมสัมมนาเพื่อขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร (OUTING 2025)	- ผอ. สศส. (รายไตรมาส) - ผอ. สำนักหรือผู้แทน (รายเดือน) - การถ่ายทอดประสบการณ์ จากโครงการ การศึกษาดูงาน (ระดับเจ้าหน้าที่) - Infographic, วิดีโอสั้น เผยแพร่ 3 ช่องทาง ได้แก่ E Office / ESS / Google Site อย่างต่อเนื่อง	เมื่อวันที่ 20 – 22 กรกฎาคม 2568 @ Grande Centre Point Terminal 21 PATTAYA เรียบร้อยแล้ว โดยมีกิจกรรม เพื่อขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร คือ 1) กิจกรรมสายสัมพันธ์ Team building 2) การคิดพร้อมนำเสนอ Flagship Projects 2027 (โครงการสำคัญ 2570) รายสำนัก 3.1 จัดกิจกรรม CEA Sharing & Talk เพื่อให้สำนักต่าง ๆ ภายใน CEA ได้พบปะ แลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากร โดยกำหนดจัด	ไม่ใช้งบประมาณ 350,000 (ใช้งบประมาณรวม)	ไม่ใช้งบประมาณ	เริ่ม 1 ต.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568 เริ่ม 1 ต.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568
--	--	--	--	---	-----------------------	---

	3.1 กิจกรรม CEA Sharing และ CEA Talk ระหว่างสำนัก/ฝ่าย 3.2 กิจกรรม ส่งเสริมการสื่อสารภายใน ผ่านออนไลน์ และกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในสำนักงาน		กิจกรรม เดือนละ 1 ครั้ง และจัดมาแล้ว 12 ครั้ง 3.2 จัดให้มีการสื่อสารและส่งเสริมความรู้ให้กับบุคลากร ภายใต้โครงการ 1 เดือน 1 ความรู้ จำนวน 12 เรื่อง โดยจัดทำเป็น Infographic เพื่อเผยแพร่ใน Line group / E-mail กำหนดส่งทุกวันที่ 25 ของเดือน รวมถึงสื่อสารข่าวประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารหลักของสำนักงานได้แก่ E Office / ESS / Google Site อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการจัดการความรู้ภายในสำนักงาน (KM)			
	1. การประเมินความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่	1. ผลคะแนนความผูกพันต่อองค์กร $\geq$ ร้อยละ 80 2. อัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่กลุ่ม High	1. ผลคะแนนความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 76.42			

	2. การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ (Employee Journey) 3. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสนับสนุนร่วมมือกันและใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างกว้างขวาง 4. การพัฒนาเป็น Employer of Choice เพื่อดึงดูดคนเก่งจากภายนอก	Performance ≤ ร้อยละ 10	2. คิดเป็นร้อยละ 4 ของอัตราการลาออกเจ้าหน้าที่กลุ่ม High Performance ลาออก 4 คน จากจำนวน 98 คน 3. มีการปรับปรุงพื้นที่การปฏิบัติงานเพื่อรองรับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่น การปรับปรุงพื้นที่เพื่อเป็นห้องที่ปรึกษา / ห้องทำงานงานบริหารทรัพยากรบุคคล และจะปรับปรุงพื้นที่สำหรับเป็นห้องผู้บริหารในอนาคต - ประกาศใช้ ประกาศสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน ที่ประสบอัคคีภัย วาตภัย ภัยธรรมชาติหรือภัยอย่างอื่น แล้วตั้งแต่ม.ค. 2568			
--	--	--------------------------------	--	--	--	--

			- อยู่ระหว่างพัฒนาสวัสดิการ โดยจัดทำเป็นระเบียบค่าเช่า บ้านฯ เพื่ อรองรับการ มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ไป ปฏิบัติงานในต่างพื้นที่			
กลยุทธ์ที่ 6 กลยุทธ์ด้านการ พัฒนาศักยภาพงาน บริหารทรัพยากร บุคคล (HR as Strategic Partner)	1. การพัฒนาทักษะวิชาชีพ ด้านงานบุคคล การวิเคราะห์ ข้อมูล และ การใช้ HR Analytics ของทีม HR		1. เจ้าหน้าที่ HR ทั้ง 2 ราย เข้ารับการอบรมในหลักสูตร เฉพาะด้านการบริหารงาน บุคคลครบถ้วนแล้ว ประกอบด้วย หลักสูตร ดังนี้ - การนำ AI มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน - การสร้างวัฒนธรรมใน องค์กร - การบริหารความ หลากหลายของบุคลากรใน องค์กร (Diversity Management) - กฎหมายคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคลสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ - เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคลภาครัฐ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	เริ่ม 1 ต.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568
	2. การประเมินผลด้านการ พัฒนาศักยภาพ งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยผู้บริหาร ทุกส่วนงาน	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มี ความพึงพอใจต่อการ ให้บริการของงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล ≥ ร้อยละ 80		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	เริ่ม 1 ต.ค. 2568 สิ้นสุด 30 ก.ย. 2568

			2. ความพึงพอใจต่อการให้บริการของงานบริหารทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 80.11			
--	--	--	--	--	--	--

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (ราย)	กรอบมีเงิน (บาท)	กรอบคนครอง (ราย)
บริหารระดับสูง (บ.3)	2	450,000	2
บริหารระดับต้นและกลาง (บ.1-2)	12	1,483,110	11
วิชาชีพระดับสูงและเชี่ยวชาญ (ว.3-4)	17	1,509,600	17
วิชาชีพระดับต้นและกลาง (ว.1-2)	72	3,432,400	67
รวมทั้งหมด	103	6,875,110	97