

รายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สศช
ประจำปี พ.ศ. 2564-2566
ผลการดำเนินงานประจำปี 2566
(รอบ 6 เดือน ตุลาคม 2565 – มีนาคม 2566)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2564-2566
(ผลการดำเนินการประจำปี พ.ศ.2566 รอบ 6 เดือน ตุลาคม 2565 – มีนาคม 2566)

กลยุทธ์	กลยุทธ์ย่อย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค
กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลตลอดจนระบบการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นมืออาชีพ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	1. การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	สนับสนุนระบบการทำงานที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้นักทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมและอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น - การชี้แจงมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) - การเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการข้าราชการพยาบาล (Digital Pension) ของกรมบัญชีกลาง - การอบรมการใช้งานระบบบริหารงานและการบริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Smart Office for Digital Government) เป็นต้น	-	-
	2. วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับการกิจ	มีการวางแผนการบริหารอัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานฯ โดยปัจจุบัน อยู่ระหว่างดำเนินการเกี่ย้ออัตรากำลังของสำนักงานฯ ประจำปี 2566 ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการกิจและเป็นไปตามมติที่ประชุมของผู้บริหาร	-	การจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรให้กับกอง/สำนัก/กลุ่มงาน ที่มีอัตราร่าง ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงาน
	3. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สสช.	มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรของสำนักงานฯ ให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน รวมถึงเป็นฐานข้อมูลภายในที่ให้ทุกกลุ่มงานภายในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวปฏิบัติพร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบในการดูแลและควบคุมระบบดังกล่าว	-	สำนักงานฯ อยู่ระหว่างการปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคลโดยจัดให้มีการอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

กลยุทธ์	กลยุทธ์ย่อย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค
	4. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Smart Office for Digital Government เพื่อใช้ในการบริหารงานของส่วนราชการ โดยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ ระบบจะรวบรวมข้อมูลและอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่ในการทำงานเกี่ยวกับการจัดทำกรอบอัตรากำลัง งานทะเบียนประวัติ ข้อมูลเวลาการปฏิบัติราชการ งานสวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลงานทางวิชาการ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น และสำหรับผู้ใช้งานทั่วไป จะสามารถขอลาและตรวจสอบวันลา การส่งผลงานทางวิชาการ ประวัติการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอสำเนา ก.พ.7 การขอหนังสือรับรองการทำงาน ฯลฯ ผ่านทางระบบนี้ได้เช่นกัน	-	การใช้งานระบบข้อมูลค่อนข้างมีความซับซ้อน และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอาจยังไม่มีความชำนาญในระบบเท่าที่ควร เบื้องต้นเป็นระยะแรกของการใช้แบบข้อมูล
	5. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร	มีช่องทางในการสื่อสาร และเผยแพร่ข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านช่องทางหลักคือ การ All User ผ่านระบบอีเมลของสำนักงานฯ ระบบ Line Application รวมถึง Website และ Facebook ของสำนักงานฯ เกี่ยวกับการประกาศรับสมัครข้าราชการ พนักงานราชการ รวมทั้งการประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุ แต่งตั้ง สรรหา คัดเลือกข้าราชการทุกระดับ เป็นต้น	-	-
	6. พัฒนาระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมาเชื่อมโยงกับการประเมินผลตอบแทนต่าง ๆ รวมถึงการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากร	-	-
	7. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้ที่ได้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ของสำนักงานฯ และผู้ติดต่อซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ โดยไม่ปรากฏว่ามีการร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการให้บริการกับผู้รับบริการในงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกช่องทาง	-	-

กลยุทธ์	กลยุทธ์ย่อย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีความสอดคล้องตามภารกิจขององค์กร	1. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่เป็นรูปธรรม	มีแผนผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ (แบบย่อ) สำหรับการแต่งตั้งคัดเลือกตำแหน่ง รองเลขาธิการฯ ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการผู้เชี่ยวชาญ และข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา โดยปัจจุบัน อยู่ระหว่างศึกษาและประสานกับกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพบ.) เพื่อจัดทำแผนการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้ครอบคลุม ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	-	-
	2. แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ	มีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย โดยบุคลากรจะเข้าร่วมฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพในโครงการต่าง ๆ ในทุกระดับตั้งแต่เข้ารับการบรรจุรับราชการ อย่างไรก็ตาม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพบ.) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร	-	-
	3. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจนเป็นธรรม เหมาะสม	บุคลากรได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลายตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (บค.) อยู่ระหว่างศึกษาและทบทวนเกี่ยวกับการจัดทำหลักเกณฑ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ให้มีความเหมาะสมทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งอยู่ระหว่างการเกี่ย้อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ	-	-
	4. การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช.	มีการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการศึกษาและทบทวนการนำแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับและการทำงานวิถีใหม่ของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่สำนักงานฯ	-	-

กลยุทธ์	กลยุทธ์ย่อย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค
กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างทางวิชาการ ทันสมัย เป็นมืออาชีพ บนพื้นฐานของการมีธรรมาภิบาล	1. การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร	มีการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนและเป็นการส่งเสริมค่านิยมหลักและวัฒนธรรมขององค์กร เช่น โครงการฝึกอบรม NESDC Future Team รุ่นที่ 10 โครงการ Strong Nesdc ซึ่งแต่ละโครงการนี้จะเป็นการดำเนินงานภายใต้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพบ.) และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)	1,022,413	-
	2. การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	สามารถปฏิบัติงานได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ กฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และไม่มีผลประโยชน์อื่นใดทับซ้อน โดยไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับขั้นตอนของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการประกาศผลการคัดเลือกต่าง ๆ ให้สามารถทักท้วงผลการคัดเลือกได้ ภายในระยะเวลาที่กำหนด เช่น การประกาศผลการประเมินผลงาน การประกาศผลการคัดเลือกข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เป็นต้น	-	ในระยะเริ่มแรกของการปรับปรุงหลักเกณฑ์ใหม่ต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ. อาจส่งผลให้การดำเนินการมีความล่าช้า เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดใหม่ก่อนดำเนินการ
กลยุทธ์ที่ 4 การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุข	1. การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	ดำเนินการทบทวนระเบียบสวัสดิการภายใน สศช. ปี 2551 และที่เกี่ยวข้อง ให้มีความทันสมัยและครอบคลุมความต้องการของสมาชิกสวัสดิการ ซึ่งปัจจุบัน สศช. ได้ประกาศใช้ระเบียบสวัสดิการภายใน ฉบับใหม่ ปี 2565 แล้ว จำนวน 1 ฉบับ	-	-
	2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)	มีการกำหนดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ และสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ตามระเบียบ สศช. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายใน และแนวทาง Happy Work Place ผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานฯ	-	-

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน
(นายเสมา คล้ายสุวรรณ)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
วันที่ 10 เมษายน 2566

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร งานพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ภายใต้กรอบวงเงินงบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร จำนวน 1,380,000 บาท ในรูปแบบของการจัดอบรม In-house Training และส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรภายนอก รวมทั้งการศึกษาดูงานผู้บริหาร โดยมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

In-house Training (รวม 991,625 บาท)			
หลักสูตร	หัวข้อ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
หลักสูตรข้าราชการใหม่ (NESDC Future Team 10)	1. หลักสูตร วินัยข้าราชการ	13 ธ.ค. 65	822,155 บาท (งบประมาณ กพบ.)
	2. หลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่	14 ธ.ค. 65	
	3. หลักสูตร พระมหากษัตริย์กับการเป็นข้าราชการที่ดี	15 ธ.ค. 65	
	4. หลักสูตร การเขียนโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	15 ธ.ค. 65	
	5. หลักสูตรของ ศปท.	16 ธ.ค. 65	
	6. ศึกษาดูงานด้านการปกครอง ณ พิพิธภัณฑ์พระปกเกล้าฯ	17 ธ.ค. 65	
	7. หลักสูตร Team building และศึกษาดูงานการขับเคลื่อนนโยบายตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13	19 – 22 ธ.ค. 65	
	8. หลักสูตร Public Policy เบื้องต้น	23 ธ.ค. 65	
	9. กิจกรรมฝึกปฏิบัติการปฐมพยาบาลเบื้องต้น FIRST AID and CPR	24 ธ.ค. 65	
	10. หลักสูตร การเขียนหนังสือราชการและจดรายงานการประชุม	26 – 28 ธ.ค. 65	
หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)	1. หลักสูตร การเรียนรู้กระบวนการวิเคราะห์องค์การ (SOAR Analysis)	31 ต.ค. 65 และ 7 พ.ย. 65	144,460 บาท (งบประมาณ กพบ.)
หลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน (Functional Competency)	1. หลักสูตรการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)	16 ก.พ. 2566	รวม 6 หลักสูตร เป็นเงิน 109,500 บาท (งบประมาณ ของ กศว.)
	2. หลักสูตรการออกแบบกระบวนการขับเคลื่อนแผนโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้เปลี่ยนแปลง (Theory of Change)	23 ก.พ. 2566	
	3. หลักสูตรการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมในการออกแบบมาตรการหรือโครงการ	27 ก.พ. 2566	
	4. หลักสูตรการสร้างและบริหารเครือข่าย	9 มี.ค. 2566	
	5. หลักสูตร Impact Evaluation	15 มี.ค. 2566	
	6. หลักสูตร Developmental Evaluation	21 มี.ค. 2566	

In -house Training (รวม 991,625 บาท)			
หลักสูตร	หัวข้อ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
NESDC Knowledge Management	1. หัวข้อ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน	25 ต.ค. 65	รวม 25,010 บาท (งบประมาณ กพบ.)
	2. หัวข้อ “Seminar & Workshop From Third World To First: What Can We Learn From Singapore?”	1 ธ.ค. 65	
หลักสูตรอบรมภายนอก (Public Training) รวม 361,245 บาท			
เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะโดยเฉพาะด้านบริหารจัดการและสมรรถนะเฉพาะด้านรวม 30 หลักสูตร จำนวนผู้เข้าอบรม 35 คน			รวมงบประมาณ 361,245 บาท
รวมงบประมาณทั้งสิ้น		1,462,370 บาท ประกอบด้วย งบฯ กพบ. : 1,352,870 บาท งบฯ กศว. : 109,500 บาท	

ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สศช. ประจำปี พ.ศ. 2566 - งบรายจ่ายอื่น

ทักษะ	โครงการ / หลักสูตร		กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน	กรอบวงเงิน	ยอดเบิกจ่าย	คงเหลือ
				(คน)	บาท		
1. หลักสูตรฝึกอบรม NESDC Future Team			ชรก.ใหม่	70	900,840	822,155	78,685
2. หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน			พจน.รชก./ปก.-ศพ.	80	144,460	155,385	- 10,925
Core	2.1 หัวข้อ การเรียนรู้กระบวนการวิเคราะห์ห้องค์กร (SOAR Analysis)		ปก.-ศพ.	40	144,460	155,385	
Core	2.2 การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะเพื่อ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 สู่การ ปฏิบัติ (ประกอบด้วย 6 หัวข้อย่อย)		พจน.รชก./ปก.-ศพ.	40	-	-	109,500 บาท (งบประมาณ ของ กศว.)
3. Knowledge Management การแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดประสบการณ์การจัดทำ นโยบายและยุทธศาสตร์			สศช.	70	13,500	13,310	190
Core	3.1 หัวข้อ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่าง ยั่งยืน		ประชาคม สศช.	30	12,000	11,840	
Tech	3.2 หัวข้อ “Seminar & Workshop From Third World To First: What Can We Learn From Singapore?”		ประชาคม สศช.	40	1,500	1,470	
4. หลักสูตรภายนอก และหลักสูตรอื่นๆ			ปก. ขึ้นไป	37	321,200	375,495	- 54,295
Core	4.1หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP)		ปก. - ชก.	6	13,000	21,600	
Core	4.2 หลักสูตร Communication Skills for Auditors		ปก. - ชก.	1	4,500	4,500	
Core	4.3 หลักสูตร เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน		ปก. - ชก.	1	600	600	
Tech	4.4 หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1)		ผู้บริหาร	4	19,200	19,200	
Tech	4.5 หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณ (นงส.)		ผู้บริหาร	1	4,800	2,400	
Tech	4.6 หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)		ผู้บริหาร	1	-	-	
Tech	4.7 หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามทุจริตระดับสูง (นยปส.)		ผู้บริหาร	1	7,200	7,200	
Tech	4.8 หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับกลาง (นงค.) รุ่นที่ 5		ชก. ขึ้นไป	1	2,400	-	
Tech	4.9 พัฒนานักบริหารระดับสูง: ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส.2) รุ่นที่ 15		ผู้บริหาร	1	4,800	-	
Tech	4.10 ผู้บริหารระดับสูงด้านการพัฒนาผู้นำเมือง		ผู้บริหาร	1	3,600	3,600	
Tech	4.11 หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ 10		ผู้บริหาร	1	4,800	-	
Tech	4.12 หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน รุ่น 16 (วพน. 16)		ผู้บริหาร	1	107,000	169,445	
Tech	4.13 หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน รุ่น 17 (วพน. 17)		ผู้บริหาร	1	107,000	107,650	
Core	4.14 FACILITATING HEALTHY CONFLICT		ชก. ขึ้นไป	1	18,900	18,900	
Core	4.15 เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน		ปก. - ศพ.	1	600	600	
Tech	4.16 THE STANDARD ECONOMIC FORUM 2022: EDGE OF TOMORROW		ทุกระดับ	2	7,800	7,800	
Core	4.17 Social Return on Investment (SROI)		ปก. - ศพ.	2	9,000	8,400	
Tech	4.18 หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง		ชก. ขึ้นไป	2	2,400	2,400	
Tech	4.19 หลักสูตรพัฒนาองค์ความรู้ไม่ซ้ำ สำหรับผู้บริหารภาครัฐ		ชก. ขึ้นไป	1	1,200	1,200	
Core	4.20 หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ		ปก. - ศพ.	1	-	-	
Core	4.21 หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP)		ปก - ศพ.	2	-	-	
Core	4.22 หลักสูตร แนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ของหน่วยงานของรัฐ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐใน ส่วนกลาง		ปก - ศพ.	1	-	-	

ทักษะ	โครงการ / หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน	กรอบวงเงิน	ยอดเบิกจ่าย	คงเหลือ
			(คน)	บาท		
Core	4.23 หลักสูตร ด้านสถิติและเทคโนโลยีดิจิทัล : การจัดการโครงสร้างข้อมูล	ทุกระดับ	1	-	-	
Core	4.24 หลักสูตร ด้านสถิติและเทคโนโลยีดิจิทัล : การใช้งานโปรแกรม R เบื้องต้น	ปก - ชพ.	1	-	-	
Tech	4.25 หลักสูตร Singapore - Thailand Leadership Development Programme	ชก. ขึ้นไป	0	-	-	
Tech	4.26 หลักสูตร New Wave	ชก. ขึ้นไป	0	2,400	-	
	รวม		257	1,380,000	1,366,345	
กรอบงบประมาณ			1,380,000	-		13,655