

นโยบายการบริหาร/แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (1)

แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)			การพัฒนากิจกรรม จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อจัดทำแผนในปี งบประมาณ พ.ศ. 2565	หมายเหตุ
	ปี 2565	ปี 2564	เพิ่มขึ้น/(ลดลง)		
<b>1. กิจกรรมที่พัฒนาขึ้นจากกิจกรรมเดิมที่เคยดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 7 กิจกรรม</b>					
<b>1. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร</b> ดึงดูดทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถและศักยภาพในมิติ ด้านความช่วยเหลือและความร่วมมือทางการเงิน ด้านการพัฒนา องค์ความรู้เพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการจัดการข้อมูลมารวมงาน	200,000	200,000	-	-	-
<b>2. พัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองตามยุทธศาสตร์</b> โดยจัดการฝึกอบรมความรู้ พัฒนาเครื่องมือในการดำเนินงาน แบบสมัยใหม่ที่จำเป็นกับบุคลากรทั้งในด้าน Hard skills และ Soft skills โดยให้ใช้วิธีการพัฒนาในรูปแบบออนไลน์มาใช้ให้ เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น แบ่งออกเป็น 6 กิจกรรม คือ 2.1 จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) อย่างเป็น รูปธรรม 2.2 การจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอก 2.3 การจัดฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2.4 การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ หรือเชิงปฏิบัติการ 2.5 การถ่ายทอดและสร้างองค์ความรู้ในองค์กร (Lunch Talk) 2.6 จัดกิจกรรม Site visit เพื่อศึกษาหาความรู้จากองค์กร ภายนอก	2,340,000	2,190,000	150,000	ในปี 2565 เน้นการพัฒนาทักษะทั้ง Hard skills และ Soft skills และเพิ่มกิจกรรม ที่ 2.1 จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (IDP) อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวางแผน การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละ บุคคล และส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และการเติบโตทางอาชีพ รวมถึงมีการ พัฒนาแผนการพัฒนาบุคลากร และ กิจกรรม 2.5 จัดกิจกรรม Site visit เพื่อศึกษาหาความรู้จากองค์กรภายนอก โดยเน้นการพัฒนาในรูปแบบออนไลน์ ให้มากขึ้น	ในปี 2565 ตั้งงบประมาณการฝึกอบรมไว้ ในวงเงิน 2,340,000 บาท ดังนี้ - เจ้าหน้าที่ สพพ. 1,500,000 บาท - ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล 300,000 บาท - ส่วนงานตรวจสอบภายใน 240,000 บาท - คพพ. 300,000 บาท  (รายละเอียดแผนการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาบุคลากรในปี 2565 ปรากฏตาม เอกสารแนบ 2)

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (2)

แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)			การพัฒนากิจกรรม จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อจัดทำแผนในปี งบประมาณ พ.ศ. 2565	หมายเหตุ
	ปี 2565	ปี 2564	เพิ่มขึ้น/(ลดลง)		
3. จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กร เช่น จัดอบรมเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น ธรรมะกับการทำงาน จัดกิจกรรมต่อต้านคอร์รัปชัน และงานจิตอาสาต่างๆ เป็นต้น	-	-	-	-	-
4. สร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างรูปแบบความคิด (Mindset) สำหรับบุคลากร Resilient Organization ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้ 4.1 การปฐมนิเทศให้บุคลากรใหม่ 4.2 การจัดสัมมนาประจำปี - สัมมนาร่วมกับ คพพ. สัจจกร (800,000 บาท) - เจ้าหน้าที่ สพพ. (600,000 บาท)	-  1,400,000	-  1,400,000	-  -	-  -	ในปี 2565 มีการปรับปรุงกิจกรรม ดังนี้ 4.1 การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่จะมีการจัดทำคู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงเนื้อหาการปฐมนิเทศให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น 4.2 การจัดสัมมนาประจำปี จะมีการจัดกิจกรรมสัมมนาร่วมกับ คพพ. สัจจกร
5. การจัดทำแผนบริหารความต่อเนื่องการปฏิบัติงาน Business Continuity Plan (BCP)	-	-	-	-	ในปี 2564 ไม่ได้จัดกิจกรรมการทดสอบแผน BCP นอกสถานที่ เนื่องจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 โดยในปี 2565 สพพ. จะเร่งจัดหาอุปกรณ์และพัฒนาระบบต่างๆ เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน Work from Home ในสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของ สพพ. ให้มากยิ่งขึ้น

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (3)

แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)			การพัฒนากิจกรรม จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อจัดทำแผนในปี งบประมาณ พ.ศ. 2565	หมายเหตุ
	ปี 2565	ปี 2564	เพิ่มขึ้น/(ลดลง)		
<p><b>6. ตรวจสอบความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร</b>                      การตรวจสอบความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร เพื่อติดตามผลและความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่จากการสำรวจครั้งที่ผ่านมา รวมถึงนำมาใช้ในการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร ความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น</p>	-	-	-	-	-
<p><b>7. สร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างรูปแบบความคิด (Mindset) สำหรับบุคลากร Resilient Organization</b>                      7.1 กิจกรรม GRID (ค่าใช้จ่าย 400,000 บาท)                      7.2 กิจกรรมนวัตกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้าง Mindset เบื้องต้นด้านนวัตกรรมแก่บุคลากร (ค่าใช้จ่าย 150,000 บาท)</p>	550,000	550,000	-	-	ในปี 2564 ไม่ได้จัดกิจกรรม เนื่องจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 จึงเลื่อนมาจัดในปี 2565

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (4)

แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)			การพัฒนากิจกรรม จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อจัดทำแผนในปี งบประมาณ พ.ศ. 2565	หมายเหตุ
	ปี 2565	ปี 2564	เพิ่มขึ้น/(ลดลง)		
<b>2. กิจกรรมการพัฒนามาตรฐานที่เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 2 กิจกรรม</b>					
1. การเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพัน (employee engagement)	200,000	-	200,000	เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความภาคภูมิใจ และความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากร สพพ. มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกับองค์กรมากขึ้น เช่น การจัดหาเครื่องแต่งกายให้กับบุคลากรของ สพพ. เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และบ่งบอกถึงความเป็น NEDA	-
2. จัดทำองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) ของ สพพ. ผ่านระบบ Library Knowledge โดยจัดเก็บข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร ประจำปี 2565 ไว้ใน Library knowledge 100%	-	-	-	เพื่อจัดเก็บข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากรของ สพพ. ให้เป็นองค์ความรู้แก่บุคลากรท่านอื่น	-
<b>3. กิจกรรมที่จัดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และไม่ได้ดำเนินการต่อในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565</b>					
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ศึกษาวิธีการประเมินผลแบบ OKRs ระดับบุคคลรายงานผลการศึกษา และถ่ายทอดความรู้เรื่อง OKRS ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	-	-	-	สพพ. เห็นว่าการประเมินผลแบบ OKRs มีความเหมาะสมกับองค์กรภาคเอกชน ธุรกิจบริการ และธุรกิจที่หวังผลกำไร โดยในส่วนของหน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจ ยังคงใช้แบบประเมินผล KPIs อยู่ แต่อย่างไรก็ดี สพพ. จะนำ OKRs มาปรับใช้เพื่อการติดตามการพัฒนาผลงาน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน โดยการประเมินผลที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการปรับเลื่อนเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะยังคงใช้การประเมินผลแบบ KPIs ต่อไป	สพพ. มีการศึกษาวิธีการประเมินผลแบบ OKRs ระดับบุคคล รายงานผลการศึกษา และถ่ายทอดความรู้เรื่อง OKRS ให้กับบุคลากรในหน่วยงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว
<b>รวมวงเงินงบประมาณทั้งสิ้น</b>	<b>4,690,000</b>	<b>4,340,000</b>	<b>350,000</b>		

**แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**  
**สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน) (สพพ.)**

**1. การประเมินผลการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2564) มีเจ้าหน้าที่ สพพ. ได้รับการฝึกอบรมตาม Competency ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว ทั้ง Hard Skill และ Soft Skill คิดเป็นร้อยละ 78.95 และ สพพ. ได้มีการประเมินผลการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ทุกท่านโดยผู้อำนวยการสำนัก/ฝ่าย เป็นผู้ประเมิน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและระดับประโยชน์ของการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหลังการเข้ารับการอบรมของผู้ได้บังคับบัญชา		
หัวข้อ	คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย/ผลการประเมิน
1.1 สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้จริง	3.52	ค่อนข้างมาก
1.2 ได้รับความรู้ที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน	3.72	ค่อนข้างมาก
1.3 สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปถ่ายทอดขยายผลต่อคนอื่นๆ ในหน่วยงานและองค์กรได้	2.83	ปานกลาง

2. หลังจากผู้ได้บังคับบัญชาของท่านได้รับความรู้/ทักษะจากการเข้ารับการอบรมช่วยให้ท่านปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่
- ค่อนข้างปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

3. นอกจากการนำความรู้จากการอบรมหลักสูตรนี้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านยังได้นำความรู้มาใช้โดยการ	
3.1 เผยแพร่ความรู้จากการฝึกอบรมต่อคนอื่นๆ ในหน่วยงานและองค์กร	ระดับปานกลาง
3.2 ให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้ร่วมงานหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องฝึกอบรมมา	ระดับปานกลาง
3.3 พยายามนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาหน่วยงาน	ระดับดีมาก

ทั้งนี้ จากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาข้างต้น พบว่าเจ้าหน้าที่ที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้จริง และได้รับความรู้ที่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน และการพยายามนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาหน่วยงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับความสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปถ่ายทอดขยายผลต่อคนอื่นๆ ในหน่วยงานและองค์กร และการให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้ร่วมงานหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องฝึกอบรมมาอยู่ในระดับปานกลางจึงควรที่จะเน้นหลักสูตร Soft Skill ด้านการสอนงาน การถ่ายทอดงาน หรือด้านการนำเสนอแก่เจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น

## 2. แผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สพพ. ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความจำเป็น และได้สำรวจความต้องการฝึกอบรม (Training Needs) ของบุคลากร สพพ. เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถตาม Competency การพัฒนาในงานที่ปฏิบัติ (On the Job Training) ทั้งด้าน Hard Skills และ Soft Skills ทักษะด้านความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการทำงาน (Hard Skills) ตลอดจนได้นำผลการสำรวจความพึงพอใจและความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สพพ. มาพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ สพพ.

นอกจากนี้ แผนดังกล่าวได้มีการพิจารณาจัดทำโดยวิเคราะห์ถึงปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานในปี 2564 ผลของการปฏิบัติงานต่างๆ โดยได้คำนึงถึงการพัฒนาในด้านดิจิทัลเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานของสำนักงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ 20 ปี และคำนึงถึงการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ความเสี่ยงในด้านต่างๆ การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม รวมถึงต้องมีแผนรองรับการปฏิบัติงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 และสำหรับสถานการณ์อื่นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

แผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับ	สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา	การจัดฝึกอบรม/หลักสูตร	เหตุผล/ความจำเป็นในการฝึกอบรม
<b>1. ทักษะด้านความรู้ความสามารถที่ใช้ในการทำงาน (Hard Skills)</b>			
1.1	Project Management Project Cycle Project Improvement Project Implementation	การออกแบบ ประเมิน และตรวจสอบ โครงการ , การให้ความช่วยเหลือ เพื่อการพัฒนา , Data Analytics สำหรับงานบริหารโครงการ และ การเชื่อมโยงฐานข้อมูลระดับองค์กร - โปรแกรมที่ใช้ในการบริหารโครงการ	ใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน
1.2	ความรู้ด้านยุทธศาสตร์ , กลยุทธ์	- การวิเคราะห์และจัดทำยุทธศาสตร์ - การประชุมระหว่างประเทศ - การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนวัตกรรม ทางธุรกิจ (Data Analytics for Business Innovation) - ทักษะงานวิจัย (ในปี 2565 สพพ. ทำ MOU ร่วมกับมหาวิทยาลัย แม่ฟ้าหลวง) - การอบรมร่วมกับ Development Partner โดยการจัดส่งบุคลากร สพพ. ไปเข้ารับการอบรมกับ ADB JICA เป็นต้น	ใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน  เพื่อพัฒนางานวิจัยของ สพพ.  เพื่อพัฒนาบุคลากร สพพ. นำไปใช้ ในการบริหารโครงการของ สพพ.

ลำดับ	สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา	การจัดฝึกอบรม/หลักสูตร	เหตุผล/ความจำเป็นในการฝึกอบรม
<b>1. ทักษะด้านความรู้ความสามารถที่ใช้ในการทำงาน (Hard Skills) (ต่อ)</b>			
1.3	การบริหารการเงินและบัญชี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเบิกจ่าย การหักภาษี ณ ที่จ่าย</li> <li>- มาตรฐานการบัญชีภาครัฐ หรือ มาตรการบัญชี ที่ประกาศใช้ใหม่ๆ</li> <li>- การบริหารสภาพคล่องทางการเงิน</li> <li>- หลักการบริหารเงินงบประมาณ</li> <li>- Financial Statements for Director (FSD), IOD</li> </ul>	เนื่องจากเป็นไปตามกฎหมาย และใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน
1.4	ความรู้ทางวิศวกรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การตรวจสอบอาคาร โครงสร้าง ไฟฟ้า ประปา</li> <li>- การตรวจสอบโครงสร้างต่างๆ และ Geotechnical (Pure Advance Design engineering)</li> </ul>	เนื่องจากเป็นการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ประยุกต์ในการทำงาน จึงควรศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
1.5	กฎหมาย และกฎระเบียบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ ข้อมูลส่วนบุคคล</li> <li>- กระบวนการงาน Compliance</li> </ul>	เป็นกฎหมายใหม่ที่ต้องเรียนรู้ และปฏิบัติตาม
1.6	การบริหารทรัพยากรบุคคล	- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (IDP)	ตามแผน HR ปี 2565 และเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ยังขาดทักษะและความชำนาญด้านนี้
1.7	เทคโนโลยีและสารสนเทศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาเว็บไซต์ด้วยตนเอง</li> <li>- Big Data, Data Management</li> <li>- การปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์</li> </ul>	ใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน
1.8	การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารองค์กร	การเขียนข่าว	เพื่อพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เขียนข่าว เขียนบทวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์กรได้น่าสนใจ และสามารถนำไปประชาสัมพันธ์ได้เกิดประโยชน์ต่อ สพพ. ได้มากขึ้น
1.9	การจัดซื้อจัดจ้าง	ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ	เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560
1.10	งานเลขานุการ สารบรรณ และการจัดประชุม	พัฒนางานด้านเลขานุการ และระบบสารบรรณใหม่ๆ ให้ความสอดคล้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	เนื่องจากเป็นองค์ความรู้ใหม่ โดยมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัล มาประกอบการปฏิบัติงานมากขึ้น จึงควรศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ลำดับ	สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา	การจัดฝึกอบรม/หลักสูตร	เหตุผล/ความจำเป็นในการฝึกอบรม
<b>1. ทักษะด้านความรู้ความสามารถที่ใช้ในการทำงาน (Hard Skills) (ต่อ)</b>			
1.11	งานด้านตรวจสอบภายใน	IT Audit	เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน
1.12	<p>ความรู้เบื้องต้นในการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ</li> <li>- กฎหมาย ข้อบังคับและกฎระเบียบ (เบื้องต้น)</li> <li>- ความรู้เบื้องต้นด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศ</li> <li>- การเขียนหนังสือราชการ</li> <li>- การบริหารความเสี่ยง</li> </ul>	<p><b><u>In-House/ Basic Skill Training</u></b></p> <p>เป็นการจัดการฝึกอบรมความรู้ และ ทักษะพื้นฐานในงานให้แก่เจ้าหน้าที่ อย่างต่อเนื่อง โดยการเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายภายใน สพพ. หรือการให้บุคลากรที่มีความชำนาญ ในด้านต่างๆ ถ่ายทอดความรู้ให้กับ เพื่อนร่วมงาน เช่น การใช้ Word Excel Power Point เป็นต้น</p>	เพื่อพัฒนาบุคลากรของ สพพ. ให้มีความรู้ ทักษะ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงาน ได้อย่างต่อเนื่อง
<b>2. ทักษะทางด้านอารมณ์และสังคม (Soft Skills)</b>			
2.1	ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ	ภาษาอังกฤษสำหรับการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ ทางบวกต่อองค์กร</li> <li>- ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร</li> <li>- และสอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน ด้าน HR ปี 2565</li> </ul>
2.2	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ นวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดกิจกรรมสัมมนาเกี่ยวกับการ การปรับ Mindset ด้านนวัตกรรม รวมถึง การให้ความรู้ การระดมสมอง การ Work Shop เพื่อพัฒนา นวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับองค์กร</li> </ul>	
2.3	<p><b><u>ภาวะผู้นำ</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารจัดการทีม</li> <li>- การสอนงาน (Coaching)/ การเป็นพี่เลี้ยง</li> <li>- การมีวิสัยทัศน์</li> <li>- การบริหารการเปลี่ยนแปลง</li> <li>- การนำเสนองาน</li> </ul>	<p>ในปี พ.ศ. 2565 จะดำเนินการจัด กิจกรรมด้านการบริหารงาน รวมถึง ด้านนวัตกรรมให้กับเจ้าหน้าที่ สพพ.</p> <p><b><u>ตัวอย่างหลักสูตรอื่นๆ</u></b></p> <p><b><u>การสัมมนา Grid</u></b></p> <p>หลักสูตร “นักบริหารทีมงาน”</p> <p>หลักสูตร “ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง”</p>	
2.4	ด้านการบริหารงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Time Management</li> <li>- หลักสูตรนักพัฒนบริหารศาสตร์ ระดับกลาง ในโครงการการพัฒนา ศักยภาพนักบริหารยุทธศาสตร์ ของ NIDA</li> <li>- การบริหารการเปลี่ยนแปลง ภายในและภายนอกองค์กร</li> <li>- นักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นางส.) สำนักงบประมาณ</li> </ul>	