

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
สำนักอำนวยการ
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

2567



คำนำ

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) หรือ สวพส. มีภารกิจในการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยและการเรียนรู้ของโครงการหลวงในการเป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ต่อยอด ขยายผลสำเร็จของโครงการหลวงไปพัฒนาความเป็นอยู่ของชุมชนและคุณภาพสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูงอื่นที่ไม่ได้อยู่ในขอบเขตการดำเนินงานของโครงการหลวง งานพัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งงานบริหารและพัฒนาองค์กร โดยมีผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับนโยบายสำคัญๆ ของรัฐบาล เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน การสร้างความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างการเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การปรับระบบเกษตรดั้งเดิมสู่เกษตรมูลค่าสูง และการพัฒนาผู้นำเกษตรกร เป็นต้น

ปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนภารกิจของ สวพส. ให้ประสบผลสำเร็จ คือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งผลการดำเนินงานระยะที่ผ่านมา สวพส. ได้พัฒนาบุคลากรและพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อขับเคลื่อนงานตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐) แผนสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) และแผนปฏิบัติการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตลอดจนดำเนินงานด้านบุคลากรภายใต้กรอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) มุ่งเน้นให้บุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย มีความเป็นมืออาชีพ มีทักษะด้านดิจิทัล สามารถบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้มีสาระสำคัญประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย การแบ่งส่วนงานของ สวพส. สถานการณ์บุคลากรของ สวพส. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงาน และข้อเสนอการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ค
สารบัญภาพ	ง
๑. บทนำ	๑
๒. ข้อมูลพื้นฐานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)	๒
๒.๑ วิสัยทัศน์	๒
๒.๒ พันธกิจ	๒
๒.๓ ยุทธศาสตร์	๒
๒.๔ เป้าหมาย	๒
๒.๕ การแบ่งส่วนงานของ สวพส.	๓
๒.๖ สถานการณ์บุคลากรของ สวพส.	๔
๓. ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗
๓.๑ แผนและผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๙
๓.๒ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๑
(๑) การปรับโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง	๑๑
(๒) การทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว	๑๑
(๓) การทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และหลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน	๑๒
(๔) การกำหนดกรอบอัตราเจ้าหน้าที่ระดับ ๖ หรือ ๗ หรือ ๘ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร	๑๒
(๕) การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (Succession plan) ระยะที่ ๒	๑๓
(๖) การจัดทำ/ทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยกำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง	๑๔
(๗) การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๑๔
๓.๓ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๐
(๑) การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรรายบุคคล	๒๐
การพัฒนาบุคลากรภายใต้แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล	๓๒
๔. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๓๔

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๑	กรอบอัตรากำลังและข้อมูลบุคลากรของ สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๔
๒	สรุปอัตรากำลังเคลื่อนไหวของบุคลากร สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๕
๓	สรุปอัตรากำลังเคลื่อนไหวของบุคลากร สวพส. ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	๖
๔	ผลการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๖
๕	สรุปผลการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร สวพส. ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗	๗
๖	แผนและผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากร	๙
๗	แผนและผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณโครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	๑๐
๘	ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๖
๙	การจัดอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร (ระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น)	๒๒
๑๐	การจัดอบรมหลักสูตรสำหรับบุคลากรที่สำคัญ (หลักสูตรสำหรับเตรียมบุคลากร	๒๒
๑๑	ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successors)	๒๔
๑๒	การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมภายในองค์กร (In-house training)	๓๒
๑๓	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรภายใต้แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล	๓๓

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
๑	โครงสร้างการแบ่งส่วนงานสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)	๓
๒	ข้อมูลบุคลากร สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ก) สัดส่วนเพศ (ข) สัดส่วนช่วงอายุ (Gen) และ (ค) สัดส่วนวุฒิการศึกษา	๕
๓	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๗

๑. บทนำ

ในปี พ.ศ. ๒๕๑๒ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ จัดตั้งโครงการหลวงพัฒนาชาวเขาขึ้น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ชาวเขามีความเป็นอยู่ดีขึ้น สามารถเพาะปลูกสิ่งที่เป็นประโยชน์และสร้างรายได้ เพื่อมนุษยธรรมซึ่งหมายถึงให้ผู้ที่อยู่ในถิ่นห่างไกลทุรกันดารมีความรู้ พึ่งตัว และมีความเจริญได้ เพื่อแก้ปัญหาเรื่องยาเสพติด ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศ ตลอดจนช่วยฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ด้วยการบูรณาการความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ต่อมาปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ เปลี่ยนแปลงสถานภาพจัดตั้งมูลนิธิโครงการหลวงเพื่อเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ ซึ่งผลสำเร็จของการพัฒนาแบบโครงการหลวง ส่งผลให้เกษตรกรส่วนใหญ่สามารถผลิตอาหารที่เพียงพอต่อครัวเรือน รายได้เพิ่มขึ้น พื้นที่ปลูกผืนในพื้นที่โครงการหลวงได้หมดไปตั้งแต่ทศวรรษที่สองของการพัฒนา รวมถึงได้สร้าง “ต้นแบบของการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน” ด้วยการพัฒนาบนฐานความรู้ของโครงการหลวง งานวิจัยและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การสำรวจและใช้ประโยชน์ที่ดินตามความเหมาะสมของพื้นที่ทั้งพื้นที่เกษตรและพื้นที่ป่า การจัดการผลผลิตภายใต้ระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัยและระบบการจัดการหลังการเก็บเกี่ยว และการตลาดที่หลากหลาย ซึ่งได้รับการยอมรับจากองค์การสหประชาชาติว่าเป็รูปแบบการพัฒนาที่ยั่งยืนและส่งเสริมให้นานาประเทศเรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ จากผลสำเร็จของโครงการหลวง รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะสนับสนุนงานโครงการหลวงและขยายผลงานโครงการหลวงในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูงของประเทศไทยให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน โดยมีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง “สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) หรือ สวพส.” ขึ้น ในปี พ.ศ. ๒๕๔๘

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) หรือ สวพส. มีภารกิจในการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยและการเรียนรู้ของโครงการหลวงในการเป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ต่อยอด ขยายผลสำเร็จของโครงการหลวงไปพัฒนาความเป็นอยู่ของชุมชนและคุณภาพสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูงอื่นที่ไม่ได้อยู่ในขอบเขตการดำเนินงานของโครงการหลวง เผยแพร่และสร้างเครือข่ายองค์ความรู้ของการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ทั้งด้านงานวิจัย งานส่งเสริมและขยายผล งานพัฒนาเครือข่ายและความเป็นหุ้นส่วนในความร่วมมือด้านต่างๆ งานพัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งงานบริหารและพัฒนาองค์กร เพื่อเสริมสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็งและมั่นคง ซึ่งปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนภารกิจของ สวพส. ให้ประสบผลสำเร็จ คือ ทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่เข้าสู่สังคมสูงอายุ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนสู่ยุคแห่งความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ รวมทั้งสภาวะวิกฤติต่างๆ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพด้วยการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ภารกิจของหน่วยงาน และรูปแบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสร้างทีมที่ทรงพลังพร้อมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่อนาคตภายใต้สถานการณ์ความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ตลอดจนการรักษาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญ

๒. ข้อมูลพื้นฐานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

๒.๑ วิสัยทัศน์

ชุมชนบนพื้นที่สูงมีความอยู่ดีมีสุข ด้วยการวิจัยและพัฒนา สืบสาน รักษา ต่อยอดงานโครงการหลวง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ พันธกิจ

การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง เพื่อสืบสานพระราชประสงค์ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และพระปฐมบรมราชโองการ พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ในการสร้างความอยู่ดีมีสุขของประชาชนบนพื้นที่สูง ด้วยการรักษาและสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยและการเรียนรู้ของโครงการหลวง ในการเป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน และต่อยอด การขยายผลสำเร็จของโครงการหลวงไปสู่พื้นที่สูงอื่น ดังนี้

(๑) การส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนางานโครงการหลวง ในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่เพื่อให้โครงการหลวงเป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนและเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือและแลกเปลี่ยนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นศูนย์กลางการวิจัย พัฒนา และการเรียนรู้ศาสตร์พระราชาและการพัฒนาพื้นที่สูง

(๒) การขยายผลความสำเร็จงานโครงการหลวง โดยการพัฒนาและยกระดับชุมชนบนพื้นที่สูงที่อยู่ห่างไกล ทุรกันดาร ตามแนวทางโครงการหลวง เพื่อให้ชุมชนมีความอยู่ดีมีสุข มีความเข้มแข็ง และมีความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง เป็นชุมชนต้นแบบและแหล่งเรียนรู้ด้านการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง สำหรับชุมชนอื่นๆ ต่อไป

(๓) การพัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเผยแพร่และเรียนรู้ทางการเกษตร พระราชกรณียกิจ ศาสตร์พระราชา งานโครงการหลวง การวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ความหลากหลายทางชีวภาพ วัฒนธรรม และการให้บริการสังคม

(๔) การพัฒนา สวพส. ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย ด้วยการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงและรองรับการเป็นเครือข่ายของสังคม การเรียนรู้บนพื้นที่สูง ตลอดจนปรับโครงสร้างองค์กรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุพันธกิจด้วยหลักธรรมาภิบาล

๒.๓ ยุทธศาสตร์ สวพส. มีการดำเนินงานภายใต้ ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) การสนับสนุนการวิจัยและการเรียนรู้งานโครงการหลวง

(๒) การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง

(๓) การพัฒนาและบริหารองค์กร

๒.๔ เป้าหมาย

การดำเนินงานของ สวพส. มุ่ง สืบสาน รักษา ต่อยอด งานโครงการหลวง ด้วยการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่สำหรับสนับสนุนโครงการหลวงและการพัฒนาพื้นที่สูง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และดำเนินงานขยายผลองค์ความรู้โครงการหลวงไปพัฒนาพื้นที่สูงต่างๆ ให้ชุมชนอยู่ดีมีสุขอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยใช้องค์ความรู้ ผลงานวิจัย และวิธีการปฏิบัติงานแบบโครงการหลวง ซึ่งยึดการพัฒนาแบบองค์รวมบนฐานความรู้ที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างความเข้มแข็งของคนและชุมชน การบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีสมรรถนะ มาตรฐาน และธรรมาภิบาล โดยมีเป้าหมายของแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ดังนี้

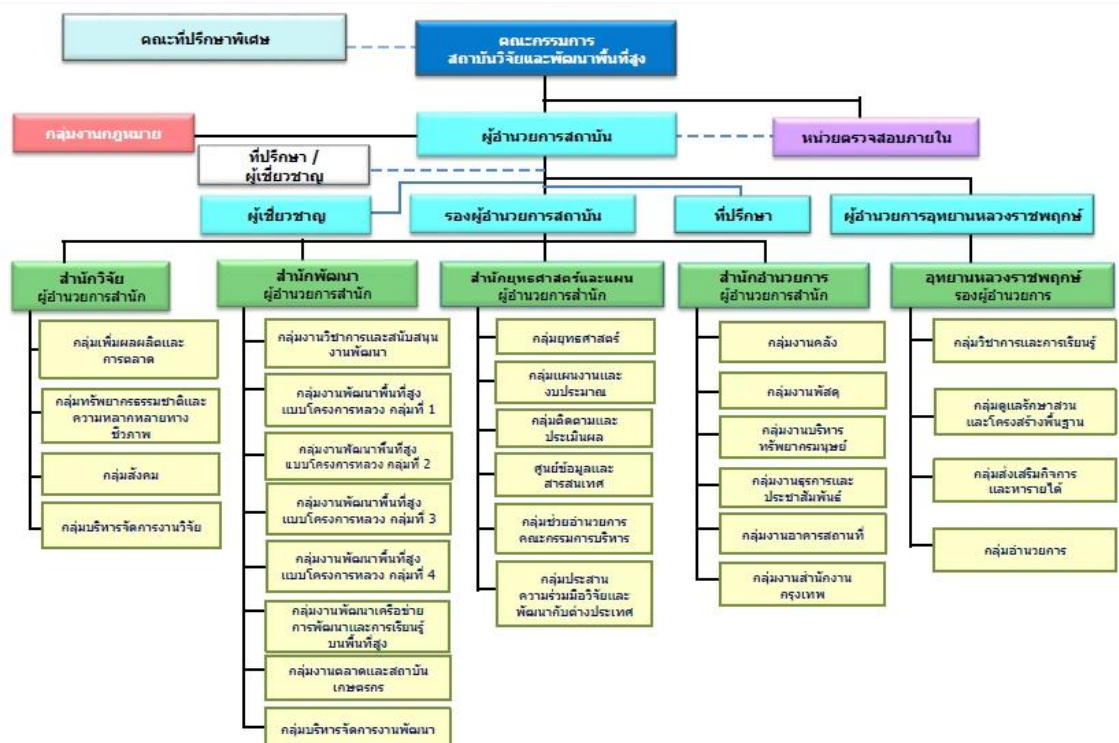
(๑) การเป็นศูนย์กลางการวิจัย พัฒนา และการเรียนรู้ศาสตร์พระราชาและการพัฒนาพื้นที่สูง ในการเป็นแหล่งวิจัย รวบรวม แหล่งเรียนรู้และเผยแพร่องค์ความรู้งานวิจัยในการสนับสนุนงานโครงการหลวง และชุมชนบนพื้นที่สูงอื่น รวมทั้งเป็นภาคีเครือข่ายการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

(๒) ชุมชนเป้าหมายเป็นแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน มีความอยู่ดีมีสุข มีรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต สังคมมีความเข้มแข็ง สามัคคี และรักษาวัฒนธรรมของท้องถิ่น รวมทั้งสามารถอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

(๓) สวพส. เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย มีคุณภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการพัฒนางาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒.๕ การแบ่งส่วนงานของ สวพส.

สวพส. ได้กำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา การจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนงานและตำแหน่งงานตามความสอดคล้องกับภารกิจ อันจะทำให้การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ทั้งนี้ จากข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ จัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานภายใน สวพส. ออกเป็น ๗ ส่วนงาน ได้แก่ (๑) กลุ่มงานกฎหมาย (๒) หน่วยตรวจสอบภายใน (๓) สำนักวิจัย (๔) สำนักพัฒนา (๕) สำนักยุทธศาสตร์และแผน (๖) สำนักอำนวยการ และ (๗) อุทยานหลวงราชพฤกษ์



ภาพที่ ๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

หมายเหตุ: พังโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนงานและตำแหน่งงานตามความสอดคล้องกับภารกิจ ตามข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗

๒.๖ สถานการณ์บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

๒.๖.๑ กรอบอัตรากำลังและข้อมูลบุคลากรของ สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

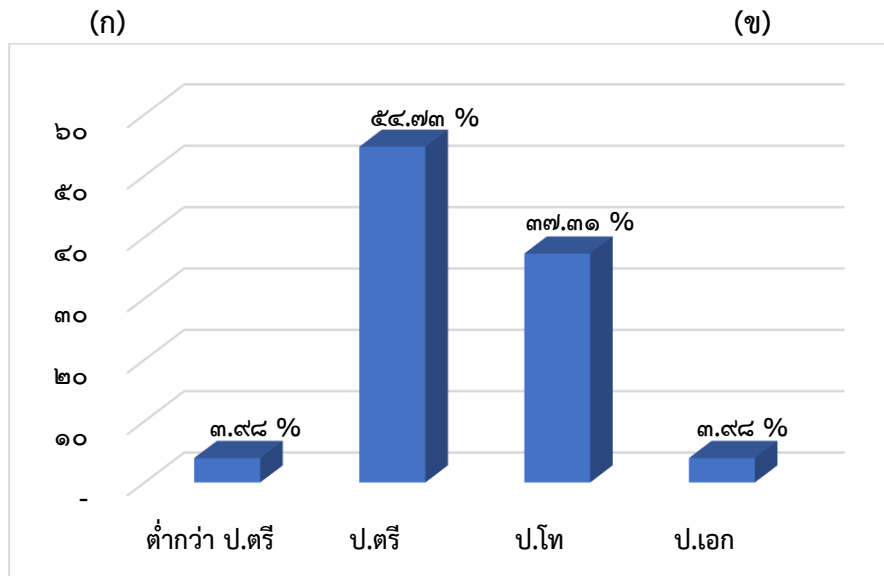
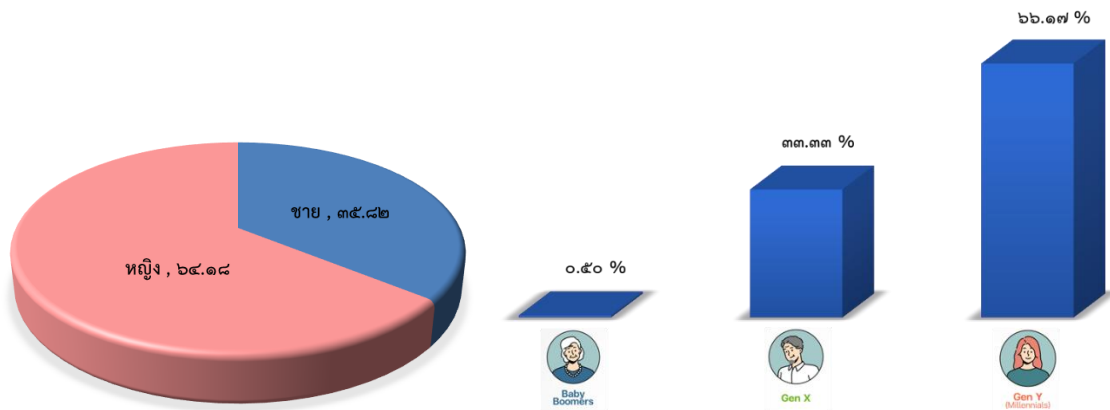
สวพส. มีกรอบอัตรากำลังบุคลากร จำนวน ๒๑๔ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีจำนวนบุคลากรที่บรรจุแล้ว ๒๐๑ อัตรา แบ่งเป็น เพศหญิง จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๑๘ และเพศชาย จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘๒ (ภาพที่ ๑ (ก)) หากพิจารณาด้านอายุและการจัดแบ่งกลุ่มตามช่วงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๒๗ – ๔๔ ปี ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่ม Gen Y หรือ Millennials จำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๑๗ รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๔๕ – ๕๙ ปี ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่ม Gen X จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ และอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่ม Gen B หรือ Baby Boom จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๐ (ภาพที่ ๑ (ข)) ด้านการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๗๓ รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓๑ ระดับปริญญาเอกและต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวนเท่ากัน คือ ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๘ (ภาพที่ ๑ (ค))

สำหรับการแบ่งสายงาน แบ่งเป็นสายบริหาร จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๘ สายงานหลัก จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๗๘ และสายงานสนับสนุน จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗๔ หากแบ่งตามประเภทงาน พบประเภทบริหาร จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๘ ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๒๕ ประเภทปฏิบัติการวิชาชีพ จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๕ ประเภทปฏิบัติการทั่วไป จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๓๒ และประเภทสนับสนุน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๙ ส่วนอายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง ๑๑ – ๑๕ ปี จำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗๗ รองลงมา คือ อายุงาน ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๗ อายุงาน ๑๕ - ๒๐ ปี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙๒ และอายุงาน ๑ - ๕ ปี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๕

ตารางที่ ๑ กรอบอัตรากำลังและข้อมูลบุคลากรของ สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สังกัด	กรอบอัตรากำลัง	บรรจุแล้ว	ว่าง
รองผู้อำนวยการสถาบันและเทียบเท่า	๓	๓	-
ที่ปรึกษา	๑	-	๑
ผู้เชี่ยวชาญ	๑	-	๑
สำนักวิจัย	๒๗	๒๔	๓
สำนักพัฒนา	๕๕	๕๒	๓
อุทยานหลวงราชพฤกษ์	๔๓	๔๒	๑
สำนักยุทธศาสตร์และแผน	๓๒	๓๐	๒
สำนักอำนวยการ	๔๕	๔๓	๒
หน่วยตรวจสอบภายใน	๓	๓	-
กลุ่มงานกฎหมาย	๔	๔	-
รวม	๒๑๔	๒๐๑	๑๓

หมายเหตุ: กรอบอัตรากำลังและข้อมูลบุคลากร สวพส. ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗



(ค)

ภาพที่ ๒ ข้อมูลบุคลากร สวพส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
(ก) สัดส่วนเพศ (ข) สัดส่วนช่วงอายุ (Gen) และ (ค) สัดส่วนวุฒิการศึกษา

๒.๖.๒ อัตราการเคลื่อนไหวของบุคลากร สวพส.

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สวพส. มีอัตราการเคลื่อนไหวของบุคลากร สวพส. จำนวน ๕ คน โดยการเกษียณ จำนวน ๓ คน และการลาออก จำนวน ๒ คน

ตารางที่ ๒ สรุปอัตราการเคลื่อนไหวของบุคลากร สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	ตำแหน่ง	สรรหาและ คัดเลือก (คน)	เกษียณ (คน)	ลาออก (คน)	ปลดออก (คน)	เสียชีวิต (คน)
๑	ที่ปรึกษา	-	๑	-	-	-
๒	ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ	-	๑	-	-	-
๓	นักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา ๕	-	-	๑	-	-
๔	เจ้าหน้าที่พัสดุ ๓	-	-	๑	-	-
๕	คณงานสนาม	-	๑	-	-	-
รวม		-	๓	๒	-	-

ตารางที่ ๓ สรุปอัตราการเคลื่อนไหวของบุคลากร สวพส. ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

ปีงบประมาณ	สรรหาและคัดเลือก (คน)	เกษียณ (คน)	ลาออก (คน)	ปลดออก (คน)	เสียชีวิต (คน)
พ.ศ. ๒๕๖๓	๔	๒	๕	๑	-
พ.ศ. ๒๕๖๔	๔	๑	๓	-	-
พ.ศ. ๒๕๖๕	๗	๑	๔	-	๑
พ.ศ. ๒๕๖๖	๙	๒	๓	๑	-
พ.ศ. ๒๕๖๗	-	๓	๒	-	-

๒.๖.๓ การบริหารผลการปฏิบัติงาน

ตามประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ เลื่อนขั้นเงินเดือน และการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของบุคลากร ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับข้อ ๑๓ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนา และบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งมติที่ประชุมคณะกรรมการโครงสร้าง และพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ได้เห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ เลื่อนขั้นเงินเดือน และการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของบุคลากร สวพส. โดยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับการ เลื่อนขั้นเงินเดือน ประกอบด้วย

- (๑) ต้องได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ เดือน สำหรับ ผู้ปฏิบัติงานไม่ถึง ๔ เดือน ให้นำจำนวนเดือนที่ปฏิบัติงานไปนับรวมในปีงบประมาณ ถัดไป
- (๒) ต้องมีวันลาไม่เกินสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการสถาบัน ว่าด้วยการลาของ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๙ รวมทั้งมีวันมาปฏิบัติงานสายไม่เกิน ๒๕ ครั้ง
- (๓) ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับ “พอใช้” ขึ้นไป

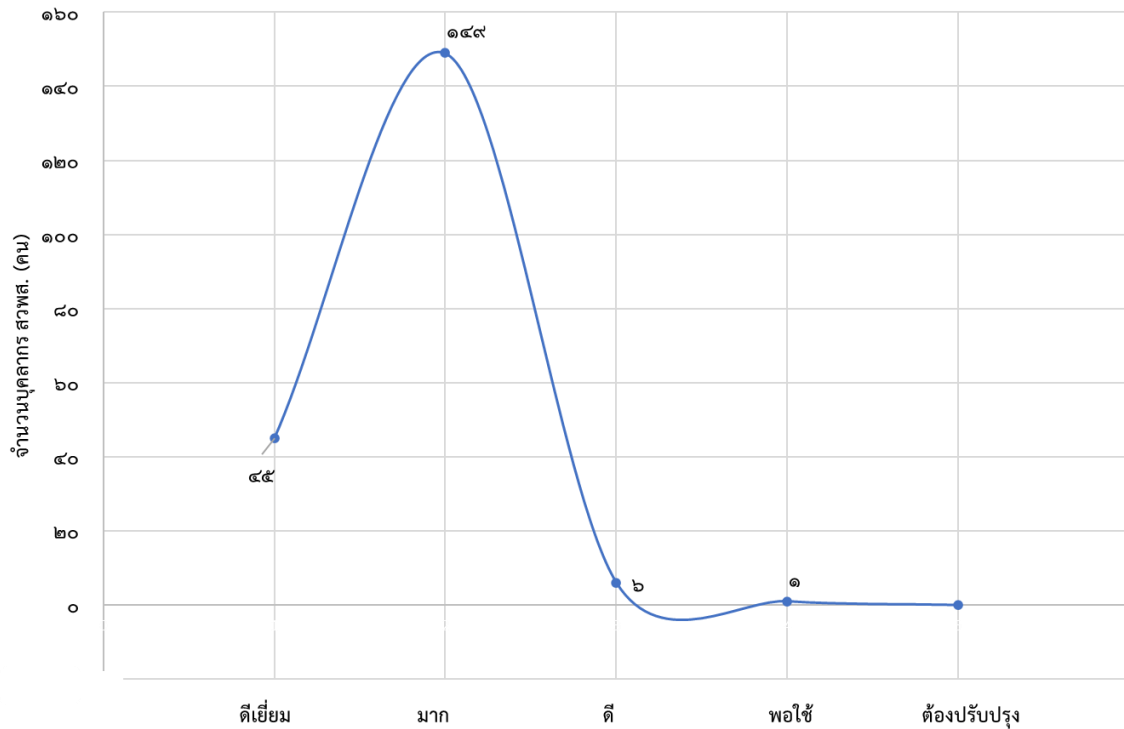
ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ บุคลากร สวพส. มีสิทธิได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้น เงินเดือน จำนวน ๒๐๑ คน ประกอบด้วย (๑) รองผู้อำนวยการสถาบันหรือเทียบเท่า จำนวน ๓ คน (๒) ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า จำนวน ๔ คน และ (๓) เจ้าหน้าที่ทั่วไป จำนวน ๑๙๔ คน โดยมี ผลการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังตารางที่ ๔ และสรุปผลการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ๓ ปีย้อนหลัง (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) ดังตารางที่ ๕

ตารางที่ ๔ ผลการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ผลการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน (คน)				
		ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
รองผู้อำนวยการสถาบันหรือเทียบเท่า	๓	๑	๒	-	-	-
ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า	๔	๒	๒	-	-	-
เจ้าหน้าที่ทั่วไป	๑๙๔	๔๒	๑๔๕	๖	๑	-
รวม (คน)	๒๐๑	๔๕	๑๔๙	๖	๑	-
ร้อยละ	๑๐๐	๒๒.๓๙	๗๔.๑๓	๒.๙๙	๐.๕๐	-

ตารางที่ ๕ สรุปผลการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร สวพส. ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗

ปีงบประมาณ	จำนวนเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการประเมิน (คน)	ผลการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน (คน)				
		ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๙๗	๓๘	๑๕๑	๘	-	-
พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๙๘	๓๗	๑๕๓	๗	๑	-
พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๐๑	๔๕	๑๔๙	๖	๑	



ภาพที่ ๓ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร สวพส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานของ สวพส. จำนวน ๓ กลยุทธ์ โดยกลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาและบริหารองค์กร มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการองค์กรให้มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล ส่งเสริมความรู้และทักษะของบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีระบบการบริหารจัดการข้อมูล ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และนำไปสู่การเป็นศูนย์กลางการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ดำเนินงานภายใต้ ๓ แผนงาน ๘ โครงการหลัก ดังนี้

แผนงานที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลของสถาบัน

๑.๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบัน

๑.๒ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

๑.๓ การบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงานที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

๒.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและความมั่นคงปลอดภัยด้านไซเบอร์

๒.๒ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบงานหรือระบบบริการเทคโนโลยีที่ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการเชื่อมโยงกับภาคีเครือข่าย

๒.๓ การยกระดับการพัฒนาพื้นที่สูงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

แผนงานที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการของสถาบันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะองค์กร

๓.๑ การนำองค์กรเชิงกลยุทธ์และธรรมาภิบาลเพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี

๓.๒ การพัฒนาระบบงานและระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพและ ยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ทั้งนี้ แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร สวพส. ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดประเภทองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐) จำนวน ๓ ประเภท ดังนี้

(๑) ความรู้และทักษะหลัก เป็นองค์ความรู้ที่ใช้ในการขับเคลื่อนงานในภาพรวมของ สวพส. ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร จำนวน ๓ เรื่อง ได้แก่ (๑) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (๒) การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง และ (๓) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน

(๒) ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนองค์กรตามกลยุทธ์ หมายถึง ความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่งในสาขาที่เกี่ยวข้องที่จะใช้ในการขับเคลื่อนงานตามกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้

(๓) ความรู้และทักษะสำหรับการปฏิบัติงานตามพันธกิจพื้นฐาน หมายถึง ความรู้และทักษะทั่วไปที่เป็นผลมาจากการฝึกฝนและปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานจนเกิดเป็นทักษะเฉพาะที่จะหนุนเสริมการทำงานของ สวพส.

โดยกำหนดเกณฑ์การแบ่งระดับความรู้และความเชี่ยวชาญในแต่ละความรู้หรือทักษะ จำนวน ๓ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๑ คือ มีความรู้ในความรู้และทักษะนั้น และมีการนำมาใช้ปฏิบัติงาน

ระดับ ๒ คือ มีความรู้ในความรู้และทักษะนั้น และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ผลดีเป็นที่ประจักษ์

ระดับ ๓ คือ มีความรู้ในความรู้และทักษะนั้น สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ผลดีเป็นที่ประจักษ์ และมีความเชี่ยวชาญสามารถถ่ายทอดได้

สำหรับแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในแต่ละความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย (๑) การเข้าร่วมเป็นวิทยากรนำเสนอในการประชุมสัมมนา forum (๒) การร่วมปฏิบัติงานกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ (๓) การศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ (๔) การมอบหมายงาน โครงการ กิจกรรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) (๕) การศึกษา การถอดบทเรียน และการจัดการความรู้ (๖) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) (๗) การสอนงานและระบบพี่เลี้ยง และ (๘) การฝึกอบรม (In-house Training) หรือการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ฯลฯ

๓.๑ แผนและผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สวพส. มีการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ โครงการ โดยมีแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดังนี้

(๑) โครงการพัฒนาบุคลากร ภายใต้แผนปฏิบัติการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๑,๓๑๒,๕๐๐ บาท มีเป้าหมายการดำเนินงาน ๕๐ หลักสูตร ๖๕ ครั้ง ๑,๓๙๐ คน ประกอบด้วยกิจกรรมหลักทั้งด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ กิจกรรม ผลการดำเนินงานรวมทั้งสิ้น ๕๗ หลักสูตร ๘๖ ครั้ง ๓,๑๓๙ คน ผลการใช้จ่ายงบประมาณรวมงบผูกพันสัญญา ๑,๓๑๒,๒๓๗.๑๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๙๘ ดังตารางที่ ๖

(๒) โครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๒,๖๘๔,๐๐๐ บาท มีเป้าหมายการดำเนินงาน ๖๑ หลักสูตร ๗๘ ครั้ง ๑,๓๙๐ คน ๑ โครงการ ๔ ชมรม ประกอบด้วยกิจกรรมหลักทั้งด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๖ กิจกรรม ผลการดำเนินงานรวมทั้งสิ้น ๘๗ หลักสูตร ๑๓๑ ครั้ง ๒,๕๙๔ คน ๑ โครงการ ๔ ชมรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณรวมงบผูกพันสัญญา ๒,๖๘๓,๑๐๓.๓๒ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๙๗ ดังตารางที่ ๗

ตารางที่ ๖ แผนและผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากร

รายละเอียดกิจกรรม		แผนดำเนินงาน	ผลดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน
(๑) การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะหลักขององค์กร	หลักสูตร	๒๔	๒๖	๑ ต.ค. ๒๕๖๖
	ครั้ง	๒๔	๓๔	–
	คน	๕๒๐	๙๖๗	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
	งบประมาณ (บาท)	๗๕๓,๙๘๐	๗๕๓,๙๘๐	
(๒) การพัฒนาบุคลากรตามกลยุทธ์	หลักสูตร	๒๖	๒๙	๑ ต.ค. ๒๕๖๖
	ครั้ง	๒๖	๓๐	–
	คน	๘๗๐	๑,๕๖๕	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
	งบประมาณ (บาท)	๔๕๓,๐๒๐	๔๕๒,๙๙๙	
(๓) การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	หลักสูตร	-	๒	๑ ต.ค. ๒๕๖๖
	ครั้ง	๑๕	๒๒	–
	คน	-	๖๐๗	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
	งบประมาณ (บาท)	๑๐๕,๕๐๐	๑๐๕,๒๕๘.๑๐	
รวมทั้งสิ้น	หลักสูตร	๕๐	๕๗	๑ ต.ค. ๒๕๖๖
	ครั้ง	๖๕	๘๖	–
	คน	๑,๓๙๐	๓,๑๓๙	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
	งบประมาณ (บาท)	๑,๓๑๒,๕๐๐	๑,๓๑๒,๒๓๗.๑๐ (ร้อยละ ๙๙.๙๘)	

ตารางที่ ๗ แผนและผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณโครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่และ
ผู้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

รายละเอียดกิจกรรม		แผน ดำเนินงาน	ผลดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน
(๑) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย บุคลากรที่มีศักยภาพสูง และ เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สำคัญ	หลักสูตร	๖๐	๘๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
	ครั้ง	๖๔	๑๐๖	
	คน	๑๖๐	๖๗๗	
	งบประมาณ (บาท)	๑,๕๙๕,๕๐๐	๑,๕๙๕,๓๘๔.๓๒	
(๒) การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจหลักการทำงานแบบ โครงการหลวงแก่บุคลากร หน่วยงานบูรณาการและสร้าง เครือข่ายในการพัฒนา	หลักสูตร	๑	-	ผูกพันงบประมาณ เพื่อดำเนินการ ไตรมาสแรก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
	ครั้ง	-	-	
	คน	๗๐	-	
	งบประมาณ (บาท)	๓๐๐,๐๐๐	๒๘๐,๒๐๐	
(๓) การพัฒนาบุคลากรของ สวพส. ให้เข้าใจกระบวนการ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับการบริหาร จัดการสู่องค์กรโปร่งใส	หลักสูตร	-	๔	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
	ครั้ง	๔	๖	
	คน	๑๐๐	๓๐๔	
	งบประมาณ (บาท)	๑๒๙,๘๐๐	๑๒๙,๗๙๘	
(๔) การเสริมสร้างบุคลากรให้มี จิตอาสา มีคุณธรรม และ จริยธรรมในการทำงาน	หลักสูตร	-	๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
	ครั้ง	๒	๔	
	คน	๗๐	๖๒๐	
	งบประมาณ (บาท)	๘๐,๒๐๐	๗๙,๗๖๙	
(๕) การเสริมสร้างการทำงาน เป็นทีม สุขอนามัยและ คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	หลักสูตร		๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
	ครั้ง	๔	๘	
	คน	๘๙๐	๗๙๐	
	ชมรม	๔	๔	
	งบประมาณ (บาท)	๓๒๘,๕๐๐	๓๔๗,๙๕๒	
(๖) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลและพัฒนาระบบ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร รายบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ครั้ง	๗	๗	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
	คน	๑๐๐	๒๐๓	
	โครงการ	๑	๑	
	งบประมาณ (บาท)	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	
รวมทั้งสิ้น	หลักสูตร	๖๑	๘๗	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
	ครั้ง	๗๘	๑๓๑	
	คน	๑,๓๙๐	๒,๕๙๔	
	โครงการ	๑	๑	
	ชมรม	๔	๔	
	งบประมาณ (บาท)	๒,๖๘๔,๐๐๐	๒,๖๘๓,๑๐๓.๓๒ (ร้อยละ ๙๙.๙๗)	

๓.๒ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(๑) การปรับโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

เป้าหมาย: สวพส. มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่สอดคล้องกับนโยบายการดำเนินงาน
ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานในปัจจุบัน

ระยะเวลาดำเนินงาน: ธันวาคม ๒๕๖๖ และ มีนาคม ๒๕๖๗

ผลดำเนินงาน:

คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบการปรับปรุงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงาน ขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน กำหนดตำแหน่ง และเกลี่ยอัตรากำลังของแต่ละสำนัก เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการดำเนินงาน ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานในปัจจุบัน ตลอดจนรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยยังคงกรอบอัตรากำลังในภาพรวม จำนวน ๒๑๔ อัตรา ดังนี้

- ๑) ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนงานของอุทยานหลวงราชพฤกษ์ จากเดิม ๖ กลุ่มงาน เป็น ๔ กลุ่มงาน และปรับเกลี่ยอัตรากำลังของแต่ละกลุ่มงาน
- ๒) เกลี่ยอัตรากำลังภายในสำนักโดยลดอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง จากกลุ่มงาน วิชาการและสนับสนุนการพัฒนา และกลุ่มบริหารจัดการงานพัฒนา ไปให้กลุ่มงาน พัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง กลุ่มที่ ๑-๔ ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่
- ๓) เกลี่ยอัตรากำลังจากกลุ่มทรัพยากรธรรมชาติและหลากหลายทางชีวภาพ ๑ อัตรา ไปให้กลุ่มเพิ่มผลผลิตและการตลาด
- ๔) เปลี่ยนตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกกรรมการบริหาร ๑ อัตรา เป็นตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- ๕) เปลี่ยนตำแหน่งจากเจ้าหน้าที่ธุรการ กลุ่มงานธุรการและประชาสัมพันธ์ ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป กลุ่มงานธุรการและประชาสัมพันธ์
- ๖) ปรับแก้ไขขอบเขตหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายในให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติวินัย การเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ หลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและ หลักเกณฑ์ ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

(๒) การทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว

เป้าหมาย: สวพส. มีการทบทวนแผนการบริหารงานบุคคลและแผนปฏิบัติการ

ระยะเวลาดำเนินงาน: พฤศจิกายน ๒๕๖๖ – มกราคม ๒๕๖๗

ผลดำเนินงาน:

คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๗ เห็นชอบการทบทวนแผนการบริหารงานบุคคลและแผนปฏิบัติการ โดยสรุปรายละเอียดสำคัญดังนี้

- ๑) แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐) เพื่อรองรับ การขับเคลื่อนงานของ สวพส. ตามแผนปฏิบัติการระยะที่ ๓ และแผนการดำเนินงานต่างๆ โดยเพิ่มเติม องค์ความรู้และทักษะหลัก (Core Knowledge/ Skill) จากเดิม ๓ ด้าน เป็น ๖ ด้าน รวมถึงทบทวน องค์ความรู้และทักษะรายกลยุทธ์ (Strategic Knowledge/Skill) และความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (Digital Knowledge/ Skill)

๒) ปรับแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานและนโยบายการดำเนินงานที่สำคัญ จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มจำนวนบุคลากรอบรมพัฒนาความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ เพื่อเพิ่มการพัฒนาหลักสูตรตามองค์ความรู้ใหม่ที่เพิ่มขึ้น คือ Net Zero ทักษะการคิดเชิงระบบ/การบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐

ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน

(๓) การทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และหลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน

เป้าหมาย: แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) จำนวน ๑ แผนผัง

ระยะเวลาดำเนินงาน: มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๗

ผลดำเนินงาน:

คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และหลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน โดยสรุปรายละเอียดสำคัญดังนี้

๑) ทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

- ให้บุคลากรที่จบการศึกษาวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ประเภทดำเน่งปฏิบัติกรทั่วไป ปฏิบัติกรวิชาชีพ และวิชาการ สามารถเลื่อนระดับ โยกร้าย หมุนเวียนงานข้ามประเภทดำเน่งได้จนถึงระดับ ๖
- ให้บุคลากรประเภทรบริหาร ตำแหน่งวิชาการและประเภปฏิบัติกรวิชาชีพ สามารถหมุนเวียนงาน ในระดับ ๗ ซึ่งเป็นระดับเดียวกันได้
- ให้บุคลากรประเภทดำเน่งวิชาการ ระดับ ๖ สามารถเลื่อนระดับไปสู่ประเภทดำเน่งปฏิบัติกรวิชาชีพ ระดับ ๗ ได้
- ให้บุคลากรที่จบวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ประเภทดำเน่งปฏิบัติกรทั่วไป สามารถเลื่อนระดับไปถึง ระดับ ๕

๒) วิเคราะห์และกำหนดประเภทรายงานเปิด สายงานปิด สายงานกึ่งปิด

๓) จัดทำบัญชีกลุ่มประเภทดำเน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกึ่งอกูลกัน และกัมนัระยะเวลากึ่งอกูล

(๔) การกำหนดกรอบอัตราเจ้าหน้าที่ระดับ ๖ หรือ ๗ หรือ ๘ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทรบริหาร

เป้าหมาย: แนวทางการกำหนดตำแหน่งที่มีใช้ลักษณะบริหารและบังคับบัญชาาระดับ ๖ หรือ ๗ หรือ ๘ จำนวน ๑ แนวทาง

ระยะเวลาดำเนินงาน: ธันวาคม ๒๕๖๖ – สิงหาคม ๒๕๖๗

ผลดำเนินงาน:

คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบแนวทางการกำหนดตำแหน่งที่มีใช้ลักษณะบริหารและบังคับบัญชาาระดับ ๖ โดยเป็นการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในเลขที่ตำแหน่งเดิม โดยปรับเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งเป็นเกณฑ์การประเมินบุคคลที่มีความเข้มข้นเพื่อแสดงให้เห็นว่าบุคลากรผู้นั้นเป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งดังกล่าว

(๕) การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (Succession plan) ระยะที่ ๒

เป้าหมาย: แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) ระยะที่ ๒
จำนวน ๓๕ ตำแหน่ง

ระยะเวลาดำเนินงาน: ตุลาคม ๒๕๖๖ - สิงหาคม ๒๕๖๗

ขั้นตอนการดำเนินงาน:

๑) จัด Workshop ให้ความรู้สร้างความเข้าใจการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญและหลักการจัดทำ Success Profile โดยรองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านบริหารจัดการ และบุคลากรได้ร่วมวิเคราะห์ความคาดหวัง/เป้าหมายขององค์กร วิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบสำนัก/กลุ่มงาน ที่จะขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย นำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และประสบการณ์จาก Workshop ที่ปรากฏในทุกตำแหน่งมาเป็นศักยภาพของผู้นำในการขับเคลื่อนงาน (Developing Future Leader Competency)

๒) แบ่งกลุ่มสมรรถนะของบุคลากร สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะของตำแหน่ง เพื่อให้มีความชัดเจนพร้อมกำหนดค่านิยมของสมรรถนะแต่ละด้านเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเห็นระดับความสอดคล้องตามสายบังคับบัญชา ดังนี้

- People Competency คือ สมรรถนะที่บุคลากรของ สวพส. ทุกคนต้องมี
- Leader Competency คือ สมรรถนะที่ทุกตำแหน่งสำคัญต้องมี ได้แก่ (๑) ความรอบรู้ในการดำเนินงานขององค์กร (๒) ความสามารถในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ (๓) ภาวะผู้นำ (๔) ธรรมภิบาล (๕) การประสานงานและบูรณาการ
- Specific Competency คือ สมรรถนะที่เฉพาะเจาะจงสำหรับตำแหน่งที่สำคัญต้องมี

๓) ปรับปรุง Success Profile ตำแหน่งที่ได้ดำเนินการแล้วในระยะที่ ๑ จำนวน ๗ ตำแหน่ง และจัดทำเพิ่ม ๓๒ ตำแหน่ง ๓๓ อัตรา คือ (๑) รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านการพัฒนา (๒) รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านบริหารจัดการ (๓) ผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ (๔) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย (๕) รองผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ คนที่ ๑ (๖) หัวหน้ากลุ่มเพิ่มผลผลิตและการตลาด (๗) หัวหน้ากลุ่มทรัพยากรธรรมชาติ (๘) หัวหน้ากลุ่มสังคม (๙) หัวหน้ากลุ่มบริหารจัดการงานวิจัย (๑๐) หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการและสนับสนุนงานพัฒนา (๑๑)-(๑๔) หัวหน้ากลุ่มพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงกลุ่มที่ ๑-๔ (๑๕) หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฯ (๑๖) หัวหน้ากลุ่มตลาดและสถาบันเกษตรกร (๑๗) หัวหน้ากลุ่มบริหารจัดการงานพัฒนา (๑๘) หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์ (๑๙) หัวหน้ากลุ่มแผนงานและงบประมาณ (๒๐) หัวหน้ากลุ่มติดตามประเมินผล (๒๑) หัวหน้าศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ (๒๒) หัวหน้ากลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกกรรมการบริหาร (๒๓) หัวหน้ากลุ่มประสานความร่วมมือวิจัยและพัฒนาต่างประเทศ (๒๔) หัวหน้ากลุ่มงานคลัง (๒๕) หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุ (๒๖) หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ (๒๗) หัวหน้ากลุ่มงานธุรการและประชาสัมพันธ์ (๒๘) หัวหน้ากลุ่มงานอาคารสถานที่ (๒๙) หัวหน้ากลุ่มงานสำนักงานกรุงเทพ (๓๐) หัวหน้ากลุ่มวิชาการและการเรียนรู้ (๓๑) หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมกิจการและหารายได้ (๓๒) หัวหน้ากลุ่มอำนาจการ (๓๓) หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย

๔) คัดเลือก Successor และจัดทำแผนการคัดเลือกบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ ระยะที่ ๒

ผลดำเนินงาน:

สวพส. ได้ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกและกำกับดูแลการพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๓๒ ตำแหน่ง ตามเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา Leader Competency และ Specific Competency ในระดับกลุ่มตำแหน่ง พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ ๓๒ ตำแหน่ง ใน Leader Competency และ Specific Competency ในระดับกลุ่มตำแหน่ง สำหรับการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งตาม Specific Competency เฉพาะตำแหน่งจะดำเนินการในปัจุบันประมาณถัดไป

(๖) การจัดทำ/ทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยกำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง

เป้าหมาย: สวพส. มีหลักเกณฑ์การประเมินผู้บริหารระดับสูง อย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยกำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง

ระยะเวลาดำเนินงาน: ธันวาคม ๒๕๖๖

ผลดำเนินงาน:

๑) จัดทำองค์ประกอบตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และเห็นชอบหลักเกณฑ์การประเมินการปรับขึ้นเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการสถาบัน โดยคณะกรรมการสถาบัน ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๒) ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยคณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรได้เห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ และได้เสนอต่อคณะกรรมการสถาบัน ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖

๓) จัดทำตัวชี้วัดรองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง และตำแหน่งเทียบเท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้ (๑) รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านการพัฒนา (๒) ผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ (๓) รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านบริหารจัดการ เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี โดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง มีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดสำคัญที่มีความท้าทาย ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ ค่าน้ำหนัก และค่าเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยคณะกรรมการสถาบันได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖

(๗) การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

เป้าหมาย: สวพส. มีการปรับปรุงระเบียบการบริหารงานบุคคลที่เป็นปัจจุบัน

ระยะเวลาดำเนินงาน: ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗

ผลดำเนินงาน:

๑) ทบทวนและปรับปรุงข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบัน ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

๒) แก้ไขระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และจัดทำหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบัน ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๓) ปรับปรุงระเบียบว่าด้วยเรื่องการลาของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยคณะกรรมการสถาบันได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

๔) ปรับปรุงประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เรื่อง วิธีการสรรหาคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ โดยคณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗

ตารางที่ ๘ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลดำเนินงาน	รายละเอียด
๑. งานบริหารงานบุคคล				
๑.๑ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง จัดทำสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่	-	-	-	
๑.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร				
- การประเมินผลช่วงทดลองปฏิบัติงาน	-	-	-	
- การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง	๑๑ ครั้ง	-	๑๑ ครั้ง	ครั้งที่ ๑ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๕ คน ครั้งที่ ๒ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ คน ครั้งที่ ๓ เดือน ธันวาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ คน ครั้งที่ ๔ เดือน มกราคม ๒๕๖๗ จำนวน ๓ คน ครั้งที่ ๕ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จำนวน ๕ คน ครั้งที่ ๖ เดือน มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๒ คน ครั้งที่ ๗ เดือน เมษายน ๒๕๖๗ จำนวน ๗ คน ครั้งที่ ๘ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๔ คน ครั้งที่ ๙ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๗ จำนวน ๘ คน ครั้งที่ ๑๐ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๒ คน ครั้งที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๗ คน

กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลดำเนินงาน	รายละเอียด
- การคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ระดับ ๖ – ๘) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒ ครั้ง	-	๒ ครั้ง	ครั้งที่ ๑ คำสั่งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ที่ ๑๐๒๑/๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๗ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ คำสั่งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ที่ ๖๔๙/๒๕๖๗ เรื่องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖ จำนวน ๙ คน ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗
- การคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ระดับ ๓ – ๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒ ครั้ง	-	๒ ครั้ง	ครั้งที่ ๑ คำสั่งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ที่ ๒๓๖/๒๕๖๗ เรื่องแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๓๐ คน ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ คำสั่งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ที่ ๓๕๘/๒๕๖๗ เรื่องแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (เพิ่มเติม) จำนวน ๒ คน ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗
- การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑ ครั้ง	-	๑ ครั้ง	ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖

กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลดำเนินงาน	รายละเอียด
๑.๓ การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	๑ ครั้ง	-	๑ ครั้ง	กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๗
๒. งานสวัสดิการ				
๒.๑ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	๒ ครั้ง	-	๒ ครั้ง	จัดประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๗
๒.๒ การประกันภัยกลุ่ม	๒ ครั้ง	-	๒ ครั้ง	๑. ต่อประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ๒. ต่อประกันชีวิตกลุ่ม ๑ กันยายน ๒๕๖๗
๒.๓ การตรวจสอบสภาพประจำปี	๑ ครั้ง	-	๑ ครั้ง	จัดตรวจสอบสภาพประจำปีวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗
๓. งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง				
- การประชุมคณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร	๑๒ ครั้ง	๕๒๕,๐๐๐	๑๒ ครั้ง ค่าเบี้ยประชุม ๕๒๕,๐๐๐ บาท	จัดประชุมคณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรรวม ๑๒ ครั้ง ดังนี้ ๑. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ ๒. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ๓. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ๔. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๗ ๕. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ๖. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗ ๗. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลดำเนินงาน	รายละเอียด
				๘. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ๙. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ ๑๐. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ๑๑. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๗ ๑๒. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗
- การประชุมคณะอนุกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา พื้นที่สูง	๘ ครั้ง	๑๘๒,๐๐๐	๘ ครั้ง ค่าเบี้ยประชุม ๑๘๒,๐๐๐บาท	จัดประชุมคณะอนุกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา พื้นที่สูง รวม ๘ ครั้ง ดังนี้ ๑. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ๒. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๗ ๓. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๗ ๔. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ๕. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ๖. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ ๗. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗ ๘. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๗
รวม	๔๒ ครั้ง		๔๒ ครั้ง	

๓.๓ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(๑) การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรรายบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เป้าหมาย: บุคลากรที่มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของ สวพส. ร้อยละ ๘๐ จากบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัล และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๗๐ สามารถยกระดับความรู้และทักษะได้อย่างน้อย ๑ ระดับ

ระยะเวลาดำเนินงาน: ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗

ขั้นตอนการดำเนินงาน:

๑) ทบทวนองค์ความรู้ ทักษะ และผลการประเมินช่องว่าง (GAP) ในแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐) เพื่อรองรับการขับเคลื่อนงานของ สวพส. ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ที่ ๓ และแผนการดำเนินงานต่างๆ โดยเพิ่มเติมองค์ความรู้และทักษะหลัก (Core Knowledge/Skill) จากเดิม ๓ ด้าน เป็น ๖ ด้าน ซึ่งองค์ความรู้และทักษะหลักที่เพิ่มเติม ได้แก่ (๑) ทักษะการคิดเชิงระบบ (๒) ความรู้เกี่ยวกับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero GHG) และ (๓) การบริหารจัดการ ภาครัฐ ๔.๐ ทบทวนองค์ความรู้และทักษะรายกลยุทธ์ (Strategic Knowledge/Skill) รวมทั้งความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (Digital Knowledge/Skill)

๒) ทบทวนระดับที่คาดหวังและผลการประเมินช่องว่าง (GAP) กำหนดระดับความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ ดังนี้

- ระดับ ๐ คือ ไม่รู้ หรือ มีความรู้แต่ยังไม่ได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ระดับ ๑ คือ มีความรู้และนำมาใช้ปฏิบัติงาน
- ระดับ ๒ คือ มีความรู้และใช้ปฏิบัติงานได้ดี
- ระดับ ๓ คือ มีความรู้/ใช้ปฏิบัติงานได้ดี/สามารถถ่ายทอดได้

๓) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ของบุคลากร จำนวน ๒๐๐ คน เน้นการพัฒนาด้วยวิธีการมอบหมายงานเป็นหลัก โดยเลือกองค์ความรู้และทักษะที่จะพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร่วมกับผู้อำนวยการสำนัก จำนวน ๒ ด้าน คือ

Main IDP เลือกจาก ความรู้และทักษะหลัก (Core Knowledge) หรือความรู้และทักษะ สำหรับขับเคลื่อนองค์กร (Strategic Knowledge/Skill) จำนวน ๑ ด้าน

Digital IDP เลือกจาก ความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (Digital Knowledge/Skill) จำนวน ๑ ด้าน โดยคัดเลือกกลุ่มบุคลากรเป้าหมายในการพัฒนาในกลุ่มที่มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของ สวพส. ได้แก่ ผู้บริหาร Successor Talent/Keyman และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหลัก ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด คิดเป็นจำนวน ๑๖๐ คน

๔) พัฒนาบุคลากรตามแผนโดยมีแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ตามผลการประเมินสมรรถนะ ดังนี้

- บุคลากรที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ๐ และ ๑ พัฒนาโดยจัดฝึกอบรมภายใน (In-house training) เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่มีจำนวนผู้มีผลการประเมินระดับ ๐ และ ๑ มาก ๓ อันดับแรก ควบคู่กับการมอบหมายงานโดยผู้อำนวยการ สวพส. และผู้อำนวยการสำนักเพื่อยกระดับให้มีความรู้และนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ดี

- บุคลากรที่มีระดับความคาดหวัง ๓ มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ๒ (มี GAP ๑) พัฒนาโดยการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับจุดเน้นการพัฒนาบุคลากรของแต่ละภารกิจ
- บุคลากรที่มีระดับความคาดหวัง ๓ มีผลการประเมินได้เต็ม ๓ (ไม่มี GAP) สวพส. จะจัดกิจกรรมเพื่อเข้าสู่กระบวนการถอดองค์ความรู้ในด้านที่ไม่มี GAP และเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาทั้งผู้รับและผู้ถ่ายทอดความรู้ต่อไป

ผลดำเนินงาน:

สวพส. ได้พัฒนาองค์ความรู้และทักษะหลัก (Core Knowledge/Skill) องค์ความรู้และทักษะรายกลยุทธ์ (Strategic Knowledge/Skill) และความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (Digital Knowledge/Skill) ให้กับบุคลากรทั้งการจัดฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house Training) ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอก รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของการมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ และการถอดบทเรียน มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวน ๑๔๘ คน แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ (๑) บุคลากรที่มีบทบาทหลัก ๑๖๐ คน หรือร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด และ (๒) บุคลากรกลุ่มทั่วไป ๓๘ คน หรือร้อยละ ๒๐ ของบุคลากรทั้งหมด โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑) การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรตามแผน Main IDP เกี่ยวกับองค์ความรู้และทักษะหลัก (Core Knowledge/Skill) และองค์ความรู้และทักษะรายกลยุทธ์ (Strategic Knowledge/Skill) จำนวน ๕๕ หลักสูตร/๖๔ ครั้ง/๒,๕๓๒ คน ผลการประเมินพบบุคลากรที่มีบทบาทหลัก มีผู้ที่บรรลุตามเกณฑ์การประเมิน ๑๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๓๘ และไม่บรรลุตามเกณฑ์ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๒ ในส่วนของบุคลากรกลุ่มทั่วไป มีผู้ที่บรรลุตามเกณฑ์การประเมิน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๓๗ และไม่บรรลุตามเกณฑ์ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓ โดยผู้ที่บรรลุตามเกณฑ์การประเมินเนื่องจากการนำเสนอความรู้จากการพัฒนาตามที่ได้รับมอบหมายยังอธิบายความรู้ที่มีเพิ่มขึ้น การจัดทำกรอบแนวคิดและการถอดบทเรียนความรู้ไม่ชัดเจนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๒) การพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรตามแผน Digital IDP จำนวน ๒๐ หลักสูตร/๒๐ ครั้ง/๗๐๐ คน ผลการประเมินพบบุคลากรที่มีบทบาทหลักทุกคนบรรลุตามเกณฑ์การประเมิน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ส่วนบุคลากรกลุ่มทั่วไป มีผู้ที่บรรลุตามเกณฑ์การประเมิน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๓๗ และไม่บรรลุตามเกณฑ์ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓ เนื่องจากจัดทำรายงานผลไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และไม่แสดงวิธีการใช้งานโปรแกรมตามที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ ๙ การจัดอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร (ระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น)

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	จำนวนผู้เข้าอบรม	ระยะเวลาการอบรม	จัดโดย	งบประมาณ (บาท)
๑.	นักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ ๑๓	๑ คน	๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ – ๗ มีนาคม ๒๕๖๗ (ทุกวันพฤหัสบดี)	สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	๒๕๕,๐๐๐
๒.	รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหาร ระดับสูง (รอส.) รุ่นที่ ๑๐	๑ คน	๑๔ กุมภาพันธ์ - ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ (ทุกวันพุธ)	สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	๔๔๕,๐๐๐
๓.	วิทยาการเกษตรระดับสูง (วกส.) รุ่นที่ ๕	๒ คน	๒๙ มีนาคม – ๖ กันยายน ๒๕๖๗ (ทุกวันศุกร์)	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๕๐๐,๐๐๐
๔.	ประกาศนียบัตรการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี (ปกขส.) รุ่นที่ ๖	๑ คน	๒๔ มีนาคม – ๒๗ กันยายน ๒๕๖๗	สถาบันพระปกเกล้า	๑๒๖,๐๐๐
๕.	ผู้บริหารงานวิจัยและนวัตกรรมการเกษตร	๑ คน	๒ เมษายน – ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗	สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)	๑๘๕,๐๐๐

ตารางที่ ๑๐ การจัดอบรมหลักสูตรสำหรับบุคลากรที่สำคัญ (หลักสูตรสำหรับเตรียมบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successors))

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	จำนวนผู้เข้าอบรม	ระยะเวลาการอบรม	จัดโดย	งบประมาณ (บาท)
๑.	Strategic Planning with Foresight for Future Success (การวางแผนกลยุทธ์ด้วย Foresight เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนในอนาคต)	๔ คน	๑-๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ	๓๖,๓๕๐
๒.	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรมของหน่วยรับงบประมาณ	๔ คน	๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ - ๑๒ มกราคม ๒๕๖๗	สำนักพัฒนาระบบ ววน. โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)	ไม่มีค่าใช้จ่าย

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	จำนวนผู้เข้าอบรม	ระยะเวลาการอบรม	จัดโดย	งบประมาณ (บาท)
๓.	การพัฒนาโครงการ T-VER ภาคป่าไม้และการเกษตรและการจัดทำเอกสารประกอบการขอขึ้นทะเบียนและรับรองคาร์บอนเครดิต	๒ คน	๑๓ - ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	สถาบันวิทยาการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) (อบก.)	๑๓,๒๐๐
๔.	สัมมนาเรื่องการป้องกันความปลอดภัยข้อมูล คอมพิวเตอร์ครั้งที่ ๒๒	๑ คน	๒๙ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	เขตอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย ภายใต้สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ	๑๐,๕๙๓
๕.	TRIS Academy Certified: Enterprise Risk Management practitioner	๒ คน	๒๑ - ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	สถาบันวิทยาการจัดการ (TRIS Academy of Management) บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด	๒๗,๙๘๔
๖.	การบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ รุ่นที่ ๔	๓ คน	๑๓ - ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖	ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	๗๒,๐๐๐
๗.	Digital Management Workshops DW-๐๒ Digital Risk Optimization, Making Unknown Known for Digital Business	๓ คน	๘ มกราคม ๒๕๖๗	เขตอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย ภายใต้สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.)	๑๕,๗๒๙
๘.	การเขียนข้อกำหนดและขอบเขตงานสำหรับสินค้า/ บริการดิจิทัลให้จัดซื้อและตรวจรับได้ง่าย	๕ คน	๗ - ๘ มีนาคม ๒๕๖๗	สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.)	๑๐๒,๐๐๐

ตารางที่ ๑๑ การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมภายในองค์กร (In-house training)

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาการอบรม	ผลที่ได้รับ/ การนำไปใช้ประโยชน์	งบประมาณ (บาท)
๑.	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานเกี่ยวกับขั้นตอนการเบิกจ่ายเงิน การขอซื้อขอจ้าง และงานก่อสร้างของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)	บุคลากรสำนักพัฒนาและสำนักอำนวยการ จำนวน ๒๕๐ คน	๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในการพัฒนางาน ตลอดจนได้แนวทางการทำงานด้านการเบิกจ่ายเงิน การขอซื้อขอจ้าง และงานก่อสร้าง ร่วมกัน	๕๐,๐๒๒
๒.	ปฐมนิเทศบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงหลักการทำงานของมูลนิธิโครงการหลวงและการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง วิทยากร: ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สวพส.	บุคลากรใหม่ของ สวพส. จำนวน ๔๕ คน	๑๕ - ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้ทราบนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการทำงานของมูลนิธิโครงการหลวง และหลักการทำงานของพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับที่สำคัญในการปฏิบัติงาน	๓๑,๘๙๐
๓.	อบรมความตระหนักต่อสิ่งแวดล้อม และการเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero GHG Emissions) วิทยากร: นางอาณดา นิรันตรายกุล รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านการพัฒนา	บุคลากร สวพส. จำนวน ๒๐๐ คน	๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖	บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักต่อสิ่งแวดล้อมและการเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนเพื่อกมุ่งสู่เป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero GHG Emissions) ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบต่อไปได้	๕,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาการอบรม	ผลที่ได้รับ/ การนำไปใช้ประโยชน์	งบประมาณ (บาท)
๔.	พึงธรรมเทศนา เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมที่ดีในการทำงานและการดำเนินชีวิต” และทำบุญเนื่องในวันขึ้นปีใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากร สวพส. จำนวน ๑๗๐ คน	๙ มกราคม ๒๕๖๗	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความเข้าใจและตระหนักถึงการนำหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่มีมาใช้ในการทำงานและร่วมสืบสานวัฒนธรรมอันดีงามของไทย	๒๖,๒๕๐
๕.	อบรมการขับเคลื่อนแผนดิจิทัลที่เชื่อมโยงกับกรอบสถาปัตยกรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ วิทยากร: นางสาวทินรัตน์ พิทักษ์พงศ์เจริญ ผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์	บุคลากร สวพส. จำนวน ๑๙๙ คน	๑๐ มกราคม ๒๕๖๗	บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถเชื่อมโยงแผนดิจิทัลไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๑,๒๕๐
๖.	อบรมเชิงปฏิบัติการ การเตรียมความพร้อมป้องกันการเกิดอัคคีภัย ๒ รุ่น วิทยากร: คณะวิทยากรเทศบาลเมืองลำพูน	บุคลากรอุทยานหลวงราชพฤกษ์ จำนวน ๑๗๐ คน	๒๖ มกราคม ๒๕๖๗ (รุ่นที่ ๑) ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗ (รุ่นที่ ๒)	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ในการระงับอัคคีภัย และการปฐมพยาบาลเบื้องต้น สามารถรับมือกับเหตุฉุกเฉินเมื่อประสบอัคคีภัยได้ด้วยตนเอง ตลอดจนความพร้อมในการป้องกันอัคคีภัยและลดความสูญเสียที่ต่อชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่และผู้มารับบริการ	๓๘,๘๕๓ (รุ่นที่ ๑) ๓๙,๐๖๒ (รุ่นที่ ๒)
๗.	อบรมเชิงปฏิบัติการ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) วิทยากร: ผศ. ดร. สุพัตรา แผนวิจิต อาจารย์ประจำสาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	บุคลากร สวพส. จำนวน ๑๒๐ คน	๒๙ มกราคม ๒๕๖๗	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานของ สวพส. ให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒	๕,๔๔๙

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาการอบรม	ผลที่ได้รับ/ การนำไปใช้ประโยชน์	งบประมาณ (บาท)
๘.	คลินิกเคลื่อนที่เพื่อให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายงบประมาณที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	บุคลากรกลุ่มงานโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง กลุ่มที่ ๒ (ลุ่มน้ำน่าน) จำนวน ๓๔ คน	๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานพัฒนาการทำงานเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายงบประมาณที่ดีร่วมกัน จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๔๐,๗๒๒
๙.	อบรมเชิงปฏิบัติการ การตรวจสอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Audit) และการตรวจสอบทุจริต (Fraud Audit) วิทยากร: นายศิริศักดิ์ มานิตคุณากร	ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ด้านตรวจสอบภายใน จำนวน ๒๙ คน	๔ - ๕ มีนาคม ๒๕๖๗	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจในการตรวจสอบระบบสารสนเทศ สามารถจัดทำแผนการตรวจสอบรายละเอียด (Audit Program) การตรวจสอบระบบสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างทักษะให้กับผู้เข้ารับการอบรมในการประเมินความเสี่ยงจากการทุจริต และสามารถกำหนดแนวทางการตรวจสอบทุจริตได้ พัฒนาองค์ความรู้ และพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ด้านการตรวจสอบภายในเพิ่มมากขึ้น และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อ สวพส.	๔๙,๕๓๐
๑๐.	อบรม การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการป้องกันการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อน วิทยากร: นางสาวอรทัย พิบูลอักษรณ์ ผู้อำนวยการกลุ่มประสานการป้องกันการทุจริตภาค ๕ สำนักงาน ป.ป.ช.ภาค ๕	บุคลากร สวพส. จำนวน ๑๘๑ คน	๑๑ มีนาคม ๒๕๖๗	สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เพื่อป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน และบุคลากรมีความประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๒๔,๙๐๐

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาการอบรม	ผลที่ได้รับ/ การนำไปใช้ประโยชน์	งบประมาณ (บาท)
๑๑.	กิจกรรมจิตอาสาเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ	บุคลากรอุทยานหลวงราชพฤกษ์ จำนวน ๔๓๐ คน (นับซ้ำ)	๒๗ - ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้ร่วมเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างการทำงานด้วยจิตอาสา ส่งเสริมให้สวพส. เป็นองค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของสวพส. บรรลุผลสัมฤทธิ์ สสนองพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร	๕๓,๗๕๐
๑๒.	อบรมเชิงปฏิบัติการ การทำปุ๋ยหมักจากเศษใบไม้แห้งเพื่อลดการเผาและลดหมอกควันฝุ่นละออง PM ๒.๕	บุคลากร สวพส. จำนวน ๖๐ คน	๑๘ เมษายน ๒๕๖๗	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สำหรับพื้นที่ สูง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม สามารถลดการเผาที่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม และใช้วัสดุที่มีในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เกษตรกรบนพื้นที่สูง	๘,๙๙๕

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาการอบรม	ผลที่ได้รับ/ การนำไปใช้ประโยชน์	งบประมาณ (บาท)
๑๓.	อบรม รู้จัก CFO – ก้าวแรกสู่การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์” วิทยากร: นางอาณดา นิรันตรายกุล รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านการพัฒนา	บุคลากร สวพส. จำนวน ๑๐๔ คน	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงการมีส่วนร่วมลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions)	๓๐,๒๒๐
๑๔.	อบรม การผลิตไบโอชาร์จากวัสดุอินทรีย์เพื่อประโยชน์ทางการเกษตร และคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	บุคลากร สวพส. จำนวน ๗๐ คน	๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยีการด้านการผลิตและการใช้ไบโอชาร์ที่ถูกต้องและเหมาะสมจากวัสดุที่มีในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถนำความรู้ ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อเข้าสู่เป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emission) ของ สวพส.	๑๗,๖๐๐
๑๕.	อบรม การตระหนักรู้ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness) วิทยากร: สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	บุคลากร สวพส. จำนวน ๒๔๓ คน	๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจใน ความสำคัญของการรักษาความมั่นคงปลอดภัย และภัยคุกคามไซเบอร์รูปแบบต่างๆ สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างปลอดภัย แก้ปัญหาเบื้องต้นได้เมื่อพบกับภัยคุกคาม และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่อไป	๓๗,๘๐๐

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาการอบรม	ผลที่ได้รับ/ การนำไปใช้ประโยชน์	งบประมาณ (บาท)
๑๖.	อบรม การเจรจาต่อรองเพื่อผสาน ความร่วมมือ และการจัดการ ความขัดแย้ง	บุคลากร สวพส. จำนวน ๔๒ คน	๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจใน หลักการ กลยุทธ์ เทคนิคเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ การจัดข้อขัดแย้งในการเจรจาต่อรองให้ บรรลุผลประโยชน์ร่วมกัน และสามารถ ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์และคู่เจรจาประเภท ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๔,๐๐๐
๑๗.	อบรมการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล ภายในหน่วยงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ภา ค รั ฐ (Government Data Governance in Practice) วิทยากร: อาจารย์ยุทธพงศ์ อุนทวิทรัพย์ อาจารย์พิเศษ/รองผู้จัดการ หน่วยวิจัย นวัตกรรมข้อมูลเพื่อยกระดับองค์กรดิจิทัล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	บุคลากร สวพส. จำนวน ๗๐ คน	๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework) กระบวนการใน การจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ การบริหาร จัดการข้อมูลภาครัฐ การเชื่อมโยงข้อมูลสู่การ จัดทำโมเดลข้อมูล รวมทั้งการนำโมเดลข้อมูลสู่ กระบวนการวิเคราะห์และใช้ประโยชน์	๒๖,๐๐๐
๑๘.	อบรม การปรับเปลี่ยนองค์กรภาครัฐสู่ ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิง ออกแบบ (Government Digital Transformation by Design Thinking) วิทยากร: ผศ.ดร.เกรียงศักดิ์ เตมีย ภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัย นเรศวร ร่วมกับคณะอาจารย์จาก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	บุคลากร สวพส. จำนวน ๙๙ คน	๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ แนวโน้มเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาทักษะ การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เทคนิคการจัดการความรู้ด้วยความคิด สร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรม สำหรับเตรียมพร้อมในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กร ดิจิทัล (Digital transformation) ที่พร้อมเข้าสู่ การขับเคลื่อนด้วยดิจิทัลและเทคโนโลยี สมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๗๑,๐๒๙

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาการอบรม	ผลที่ได้รับ/ การนำไปใช้ประโยชน์	งบประมาณ (บาท)
๑๙.	อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากร เรื่อง การส่งเสริมชุมชนโครงการหลวงคาร์บอนต่ำสู่เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนและโมเดลเศรษฐกิจ BCG “Walk Rally Toward Carbon Neutrality and BCG Model” วิทยากร: นายอรรถพงษ์ วงศ์พิงไชย อาจารย์ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และบริษัท เกรท มอร์ โซลูชั่น จำกัด	บุคลากรของ สวพส. (สำนักวิจัย) มูลนิธิโครงการหลวง จำนวน ๙๐ คน	๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗	- บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ หลักการและแนวปฏิบัติ Carbon Neutrality and BCG Model ปัญหาและผลกระทบ และขับเคลื่อนมาตรการลดก๊าซเรือนกระจกได้อย่างมีประสิทธิภาพ - เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ต่อยอดความคิด ระหว่างผู้เข้าร่วม รวมทั้งมี MINDSET ที่ดีในการทำงาน และพร้อมต่อการประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง - บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถคิดเชิงนวัตกรรมการทำงานเป็นทีม นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานในการพัฒนาพื้นที่สูงที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน	๑๗,๑๐๐
๒๐.	อบรม การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลด้วยภาพ (Data Analytics and Data Visualization) วิทยากร: อาจารย์ยุทธพงศ์ อุณหวิทย์ อาจารย์พิเศษ/รองผู้จัดการ หน่วยวิจัยนวัตกรรมข้อมูลเพื่อยกระดับองค์กรดิจิทัล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	บุคลากร สวพส. จำนวน ๖๐ คน	๖ สิงหาคม ๒๕๖๗	- บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล จัดระเบียบข้อมูล และแปลงข้อมูล การประยุกต์ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ การสร้าง Data Visualization การคำนวณและการวิเคราะห์ผ่านเครื่องมือวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับการใช้งาน และการจัดทำโมเดลข้อมูลสำหรับการนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๖,๘๐๐

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาการอบรม	ผลที่ได้รับ/ การนำไปใช้ประโยชน์	งบประมาณ (บาท)
๒๑.	อบรม การสร้างสมดุลทางการเงิน ด้วยหลัก "ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง" วิทยากร: ธนาคารกรุงเทพ	บุคลากร สวพส. และ เกษตรกรในพื้นที่ จำนวน ๑๑๑ คน	๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗	ผู้บริหาร บุคลากร สวพส. เกษตรกรในพื้นที่ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทาง การเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารจัดการหนี้ การวางแผนการเงิน ยามเกษียณได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่มีค่าใช้จ่าย

(๒) การพัฒนาบุคลากรภายใต้แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล

สวพส. ได้รับการจัดสรรงบประมาณภายใต้แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๐ หลักสูตร เป้าหมาย ๔๑ คน งบประมาณ ๕๑๑,๗๐๐ บาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล รวมทั้งพัฒนาความรู้และทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรของ สวพส. ที่สอดคล้องกับมาตรฐานดิจิทัลภาครัฐ ระยะเวลาการอบรมระหว่างเดือนพฤษภาคม - กันยายน ๒๕๖๗ มีผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๑๐๐ เทียบกับเป้าหมาย ๑๐ หลักสูตร ๔๑ คน ดังตารางที่ ๑๒ และผลใช้จ่ายงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เทียบกับเป้าหมายตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร สำหรับผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของโครงการ ดังตารางที่ ๑๓

ตารางที่ ๑๒ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรภายใต้แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล

ที่	หลักสูตร	วันอบรม/สถานที่	วิทยากร	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
๑.	GDPO เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ (Government Data Protection Officer: GDPO)	ระหว่างวันที่ ๖-๗, ๑๓-๑๔, ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมทีเคพาเลส	TDGA	๒
๒.	DGA๒๐๖ หลักการกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้บริหารภาครัฐ (The Principle of PDPA for Government executive)	ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเดอะ เบิร์คลีย์	ม.ศิลปากร	๑
๓.	DGA๒๐๕ กรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐสำหรับผู้บริหาร (Data Governance Framework for Executive)	ระหว่างวันที่ ๖ - ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมแกรนด์ เมอร์เคียว	ม.มหิตล	๑
๔.	DGA๒๐๔ กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer)	ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมอัศวินแกรนด์	ม.หอการค้าไทย	๗
๕.	DGA๓๐๖ เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics Techniques)	ระหว่างวันที่ ๑ - ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมมารวย	ม.ธุรกิจบัณฑิต	๖
๖.	DGA๓๐๙ ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Security for Technologist)	ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรม VIC๓ พญาไท	ม.มหิตล	๗
๗.	DGA๕๐๒ การบริหารโครงการดิจิทัล (Digital Project Management)	ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์	ม.หอการค้าไทย	๔

ที่	หลักสูตร	วันอบรม/สถานที่	วิทยากร	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
๘.	DGA๓๐๑ การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (Enterprise Architecture for Digital Government Transformation)	ระหว่างวันที่ ๑๙ – ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมไอบิส สไตล์ กรุงเทพฯ รัชดา	ม.ศิลปากร	๔
๙.	DGA๓๐๓ การจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลภายในหน่วยงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (Government Data Governance in Practice)	ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมแกรนด์ เมอร์เคียว	ม.มหิดล	๕
๑๐.	DGA๓๐๗ การบริหารจัดการบริการเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร (IT Service Management)	ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๖ กันยายน ๒๕๖๗ ณ หน่วยประสานงาน มทส-กมม อาคารพญาไทพลาซ่า	ม.สวนดุสิต	๔

ตารางที่ ๑๓ แผนและผลการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัดของโครงการ ภายใต้แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล

ที่	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน (ร้อยละ)		รายละเอียด
		แผน	ผล	
๑.	บุคลากรที่เข้าอบรมต้องผ่านการอบรมตามเป้าหมาย	๑๐๐	๑๐๐	บุคลากรที่เข้าอบรมผ่านการอบรมแล้ว ๔๑ ราย เมื่อเทียบกับเป้าหมาย ๔๑ ราย (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)
๒.	บุคลากรด้านดิจิทัลที่ได้รับการพัฒนา สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับงานด้านดิจิทัลของหน่วยงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของรัฐบาลดิจิทัล	๗๕	๘๒.๙๒	- สวพส. ได้ดำเนินงานตามกฎหมาย PDPA การวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลกลางและเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศขององค์กร แผนรับมือภัยคุกคามไซเบอร์ในองค์กร ปรับปรุงระบบความปลอดภัยให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๓.	ระดับความสำเร็จของบุคลากรด้านดิจิทัลที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๘๐	๘๒.๙๒	- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีผู้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ๓๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙๒

๔. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ประเด็นปัญหา	ปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้น	ข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในระยะต่อไป
ระบบ	ผลจากการพัฒนาบุคลากรทำให้ได้องค์ความรู้และนวัตกรรมในการทำงาน แต่ปัจจุบันองค์ความรู้/นวัตกรรมนั้นยังอยู่ที่ผู้สร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมหรืออยู่ในรูปแบบเอกสาร/รายงาน ยังไม่ถูกนำมาพัฒนาต่อยอดให้อยู่ในรูปแบบที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ง่ายและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	รวบรวมองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรและนำเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ร่วมกับงาน KM ของ สวพส.
บุคลากร	ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและหลายหน่วยงานได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดต้นทุนด้านบุคลากร ระยะเวลา และงบประมาณ ด้วยการที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจทำให้บุคลากรของ สวพส. ต้องใช้เวลาในการปรับตัวให้ทันเทคโนโลยี	หนุนเสริมความรู้และทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรในรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับทักษะการเรียนรู้ของแต่ละคน เช่น การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยการมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้รู้/ผู้ปฏิบัติจริง เป็นต้น
เทคโนโลยี	ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีหลายระบบและยังขาดการเชื่อมโยงข้อมูลถึงกัน ข้อมูลไม่ตรงกัน ไม่สามารถรายงานผลแบบทันที (Real-Time) ได้	ปรับปรุงระบบสารสนเทศสำหรับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสะดวกในการใช้งาน และสามารถรายงานผลแบบทันที (Real-Time) ได้