รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

๑. ความเป็นมาและบทบาทหน้าที่

ในปี พ.ศ. ๒๕๑๒ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงมีพระราชดำริตั้งโครงการหลวงขึ้นเพื่อหาวิธีการและดำเนินการพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน แก้ปัญหาการปลูกฝิ่น และอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง เกิดผลสำเร็จทำให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขยิ่งขึ้น และรูปแบบการดำเนินงานได้รับการยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติว่าเป็นต้นแบบของการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน โดยเป็นการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพที่ตรงตามปัญหา ความต้องการ และภูมิสังคมของชุมชนภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชนและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน โดยยึดหลักการพัฒนาด้วยองค์ความรู้และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้นในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ รัฐบาลจึงมีเป้าหมายในการนำรูปแบบ “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนตามแนวทางโครงการหลวง” ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบนพื้นที่สูงของประเทศซึ่งปัจจุบันมีจำนวนมากถึง ๔,๒๐๕ กลุ่มบ้าน ประชากร ๑,๐๗๐,๓๕๔ คน โดยได้จัดตั้ง “กองพัฒนาเกษตรที่สูง” ขึ้น ทำหน้าที่สนับสนุนงานโครงการหลวงและขยายผลสำเร็จไปพัฒนาพื้นที่สูงของประเทศ จนกระทั้งปรับเปลี่ยนเป็น “สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)” หรือ สวพส. ในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ เพื่อทำหน้าที่ขยายผลงานโครงการหลวงให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวาง ด้วยการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวในการดำเนินงานและมีการประสานความร่วมมือของทุกภาคส่วน

สวพส. ได้ขยายผลสำเร็จโครงการหลวงสู่การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ซึ่งได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนตามแนวทางโครงการหลวงในการสร้างความอยู่ดีมีสุขให้กับประชาชนหลากหลายบริบทของพื้นที่ อย่างไรก็ตาม จากสภาพปัญหาในปัจจุบันที่มีเปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของประชากร การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ที่เป็นผลให้ยังคงมีปัญหาความยากจนและปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เช่น การบุกรุกพื้นที่ป่า การเผาและหมอกควัน และผลกระทบจากการใช้สารเคมีทางการเกษตร เป็นต้น ปัจจุบัน สวพส. ได้ดำเนินงานพัฒนาครอบคลุมชุมชนจำนวน ๑,๕๓๐ กลุ่มบ้าน โดยมีผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับของประชาชน และช่วยสนับสนุนนโยบายสำคัญ ๆ ของรัฐ เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน การสร้างความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างการเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การปรับระบบเกษตรดั้งเดิมสู่เกษตรมูลค่าสูง และการพัฒนาผู้นำเกษตรกร (Smart Farmer) เพื่อขับเคลื่อนงานพัฒนาตาม Smart Agricultural Curve เป็นต้น รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางของโลกในปัจจุบันและอนาคต เช่น SDGs BCG และ Carbon Neutral

สวพส. ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้บุคลากรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีทักษะความรู้ เป็นคนดีมีจิตอาสาและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้สามารถทำงานสนองพระราชปณิธานพระบาทสมเด็จ พระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และพระปฐมบรมราชโองพระบาทสมเด็จ พระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ในการสืบสาน รักษา และต่อยอด และครองแผ่นดิน โดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งอาณาราษฎรตลอดไป และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐) แผนสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) แผนปฏิบัติการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตลอดจนดำเนินงานด้านบุคลากรภายใต้กรอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) และแผนปฏิบัติการต่างๆ ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรที่มี

ความรู้และทักษะที่หลากหลาย มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถด้านดิจิทัล สามารถบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลง โดย สวพส. ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งสามารถระบุองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล กำหนดวิธีการพัฒนาที่ชัดเจน ด้วยวิธีการฝึกอบรม (Training) และวิธีการอื่นๆ (Non Training) เช่น การมอบหมายงาน การสอนงาน การหมุนเวียนงาน ตลอดจนมีเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมด้วยการนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้

๒. ข้อมูลพื้นฐานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

๒.๑ สัญลักษณ์องค์กร

๒.๒ ปรัชญาองคกร

สืบสาน รักษาตอยอด โครงการหลวงสืบไป

๒.๓ วิสัยทัศน์

ชุมชนบนพื้นที่สูงมีความอยู่ดีมีสุข ด้วยการวิจัยและพัฒนา สืบสาน รักษา ต่อยอดงานโครงการหลวง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๔ ภารกิจหลัก

สนับสนุนและรักษาซึ่งพันธกิจของโครงการหลวงในการวิจัยและพัฒนา เผยแพร่และสร้างเครือข่ายองค์ความรู้ของการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

• ด้านงานวิจัย เพื่อสนับสนุนงานวิจัยโครงการหลวง และการวิจัยและพัฒนาผลิตผล/ ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ รวมทั้งเพื่อพัฒนาองค์ความรู้จากความหลากหลายทางชีวภาพและสิ่งแวดล้อม

• ด้านงานส่งเสริมและขยายผล โดยการนำองค์ความรู้โครงการหลวงและเชื่อมโยงองค์ความรู้จากงานวิจัย เพื่อสนับสนุนให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และนำไปสู่การพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูงให้เกิดความยั่งยืน

• ด้านงานพัฒนาเครือข่ายและความเป็นหุ้นส่วนในความร่วมมือด้านต่างๆ โดยการสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานวิจัย งานพัฒนา อุทยานหลวงราชพฤกษ์ ทั้งภายในสถาบัน โครงการหลวง และหน่วยงานรัฐสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

• ด้านงานพัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์ให้เป็นแหล่งเผยแพร่องค์ความรู้และเป็นจุดเชื่อมโยงการแสดงผลงานวิจัยและพัฒนา ผลงานโครงการหลวงและพื้นที่สูง

• ด้านงานบริหารและพัฒนาองค์กร เพื่อเสริมสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็งและมั่นคง

๒.๕ พันธกิจ

ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง เพื่อสืบสานพระราชประสงค์พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และพระปฐมบรมราชโองการพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัวในการสร้างความอยู่ดีมีสุขของประชาชนบนพื้นที่สูง ด้วยการรักษาและสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยและการเรียนรู้ของโครงการหลวง ในการเป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน และต่อยอด การขยายผลสำเร็จของโครงการหลวงไปสู่พื้นที่สูงอื่น ดังนี้

• ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนางานโครงการหลวง ในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่เพื่อให้โครงการหลวงเป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนและเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือและแลกเปลี่ยนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นศูนย์กลางการวิจัยพัฒนา และการเรียนรู้ศาสตร์พระราชาและการพัฒนาพื้นที่สูง

• การขยายผลความสำเร็จงานโครงการหลวง โดยการพัฒนาและยกระดับชุมชนบนพื้นที่สูงที่อยู่ห่างไกล ทุรกันดาร ตามแนวทางโครงการหลวง เพื่อให้ชุมชนมีความอยู่ดีมีสุข มีความเข้มแข็งและมีความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง เป็นชุมชนต้นแบบและแหล่งเรียนรู้ด้านการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง สำหรับชุมชนอื่นๆ ต่อไป

• พัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเผยแพร่และเรียนรู้ทางการเกษตร พระราชกรณียกิจศาสตร์พระราชา งานโครงการหลวง การวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ความหลากหลายทางชีวภาพ วัฒนธรรมและการให้บริการสังคม

• พัฒนา สวพส. ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย ด้วยการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง และรองรับการเป็นเครือข่ายของสังคมการเรียนรู้บนพื้นที่สูง ตลอดจนปรับโครงสร้างองค์กรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุพันธกิจด้วยหลักธรรมาภิบาล

๒.๖ เป้าหมาย

การดำเนินงานของสถาบันมุ่ง สืบสาน รักษา ต่อยอด โครงการหลวง ด้วยการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่สำหรับการสนับสนุนโครงการหลวงและการพัฒนาพื้นที่สูง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม และดำเนินงานขยายผลโครงการหลวงไปพัฒนาพื้นที่สูงต่าง ๆ ให้ชุมชนอยู่ดีมีสุขอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยใช้องค์ความรู้ ผลงานวิจัย และวิธีการปฏิบัติงานแบบโครงการหลวง ซึ่งยึดการพัฒนาแบบองค์รวมบนฐานความรู้ที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างความเข้มแข็งของคนและชุมชน การบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีสมรรถนะ มาตรฐานและธรรมมาภิบาล ดังนั้น เป้าหมายของแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง คือ

• การเป็นศูนย์กลางการวิจัย พัฒนา และการเรียนรู้ศาสตร์พระราชาและการพัฒนาพื้นที่สูง ในการเป็นแหล่งวิจัย รวบรวม แหล่งเรียนรู้และเผยแพร่องค์ความรู้งานวิจัยในการสนับสนุนงานโครงการหลวง และชุมชนบนพื้นที่สูงอื่น และเป็นภาคีเครือข่ายการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

• ชุมชนเป้าหมายเป็นแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน มีความอยู่ดีมีสุข มีรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต สังคมมีความเข้มแข็ง สามัคคี และรักษาวัฒนธรรมของท้องถิ่น รวมทั้งสามารถอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

• สวพส. เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย มีคุณภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการพัฒนางานและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒.๗ เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

• ด้านเศรษฐกิจ คือ ชุมชนเป้าหมายมีความมั่นคงทางด้านอาหารและรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิตตามแนวทางโครงการหลวงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

• ด้านสังคม คือ ชุมชนเป้าหมายบนพื้นที่สูงมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้และสามารถบริหารจัดการได้อย่างยั่งยืน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้จากการสนับสนุนงานโครงการหลวงและพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง

• ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในพื้นที่เป้าหมายลดการบุกรุกพื้นที่ป่า และการฟื้นฟูอนุรักษ์และจัดการอย่างยั่งยืน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและทุกภาคส่วน

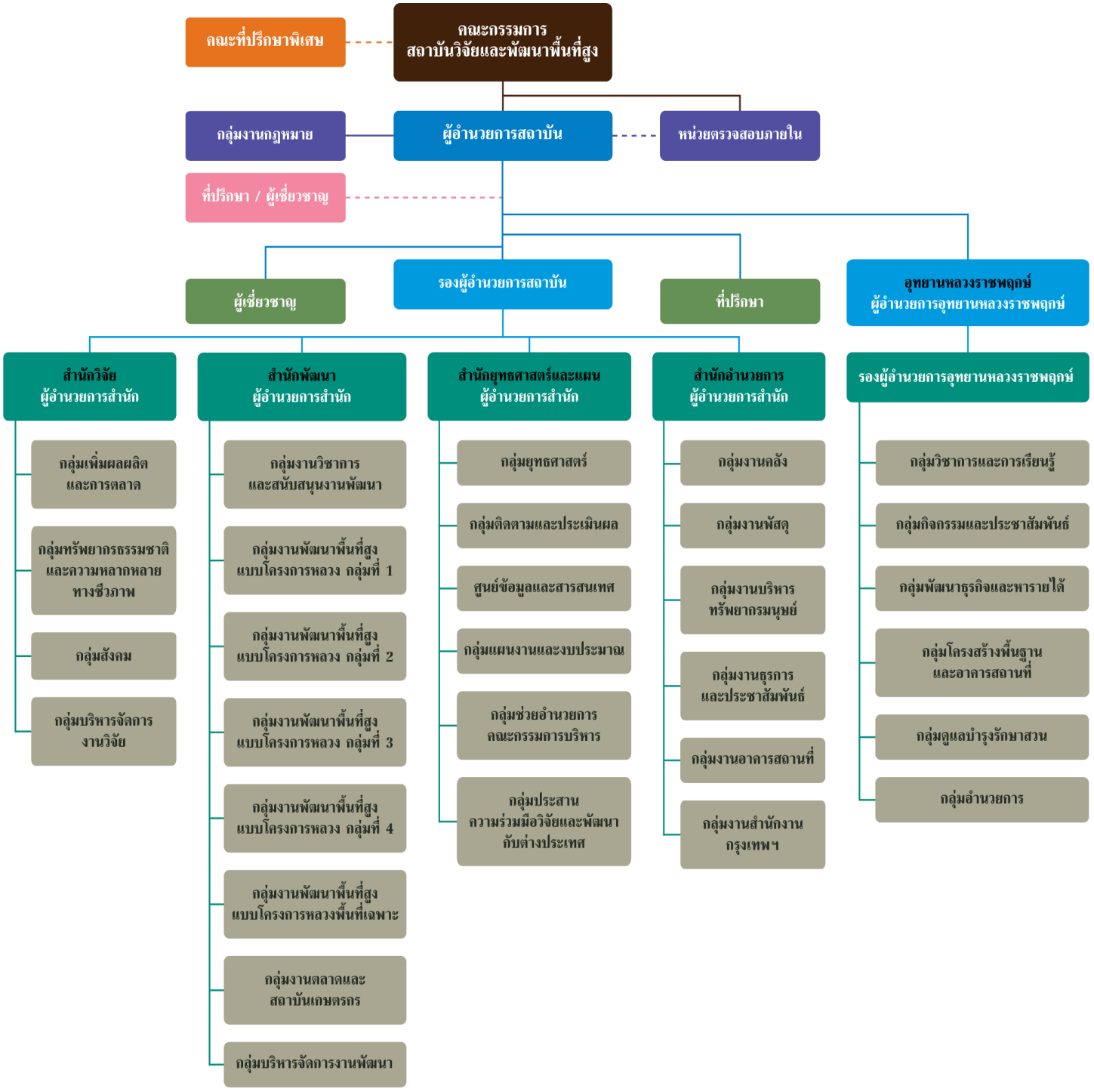
• ด้านบริหารจัดการ คือ การบริหารจัดการของสถาบันมีประสิทธิภาพ และดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล และอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเรียนรู้พระราชกรณียกิจ และแหล่งท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวด้านการเกษตร และความหลากหลายของพรรณไม้ที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

๒.๘ การแบ่งส่วนงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

สวพส. ได้กำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการแบ่งส่วนงานที่มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนงาน และตำแหน่งงานอย่างชัดเจน เหมาะสมกับประเภทหรือลักษณะการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สวพส. ดังนี้

๑. สำนักวิจัย
๒. สำนักพัฒนา
๓. อุทยานหลวงราชพฤกษ์
๔. สำนักยุทธศาสตร์และแผน
๕. สำนักอำนวยการ
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน
๗. กลุ่มงานกฎหมาย

โครงสร้างของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)



หมายเหตุ: ผังโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานสถาบัน และหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตามข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๙ บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

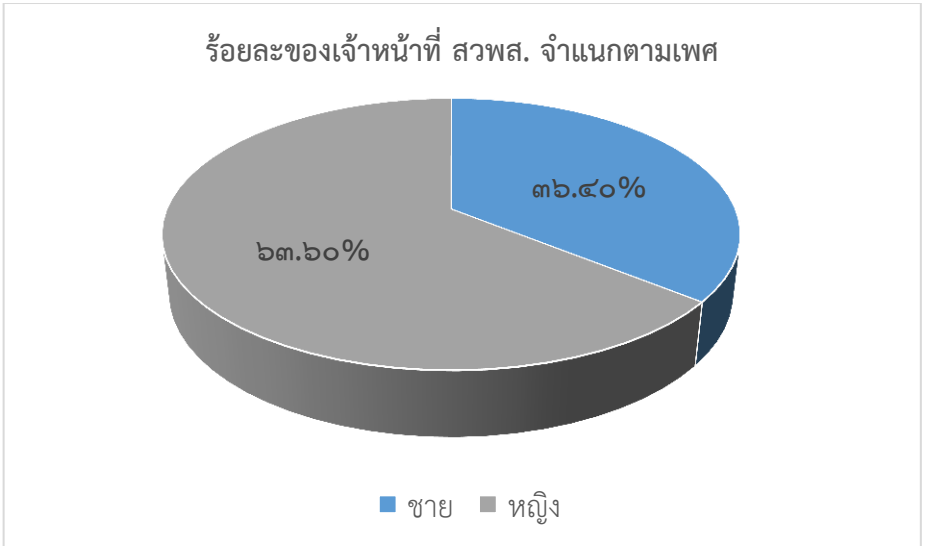
สวพส. มีกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒๑๔ อัตรา ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ สวพส. มีจำนวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่บรรจุแล้ว ๒๐๔ อัตรา นอกจากนี้ยังมีเจ้าหน้าที่โครงการ และจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานภายใต้การดูแลของสำนักต่างๆ ดังนี้

สังกัด	ผอ.สวพส/ที่ปรึกษา	เจ้าหน้าที่			เจ้าหน้าที่โครงการ/จ้างเหมาบริการ	พื้นที่ปฏิบัติงาน	
		กรอบโครงสร้าง	บรรจุแล้ว	ว่าง		ส่วนกลาง	พื้นที่ปฏิบัติงานของ สวพส.
บริหาร	๒	-	-	-	-	๓	-
รองผู้อำนวยการสถาบัน	-	๒	๒	-	-	๒	-
ที่ปรึกษา	-	๑	๑	-	-	๑	-
ผู้เชี่ยวชาญ	-	๑	-	๑	-	-	-
สำนักวิจัย	-	๒๗	๒๗	-	๔๕	๖๕	๗
สำนักพัฒนา	-	๕๕	๕๒	๓	๓๑๘	๑๐๒	๒๗๘
อุทยานหลวงราชพฤกษ์	-	๔๔	๔๓	๑	๒๔๓	๒๘๖	-
สำนักยุทธศาสตร์และแผน	-	๓๒	๓๑	๑	๗	๓๘	-
สำนักอำนวยการ	-	๔๕	๔๓	๒	๕๒	๙๕	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๓	๓	-	๔	๗	-
กลุ่มงานกฎหมาย	-	๔	๔	-	-	๔	-
รวม	**๓**	**๒๑๔**	**๒๐๖**	**๘**	**๖๗๙**	**๖๐๓**	**๒๘๕**

หมายเหตุ: ข้อมูลบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

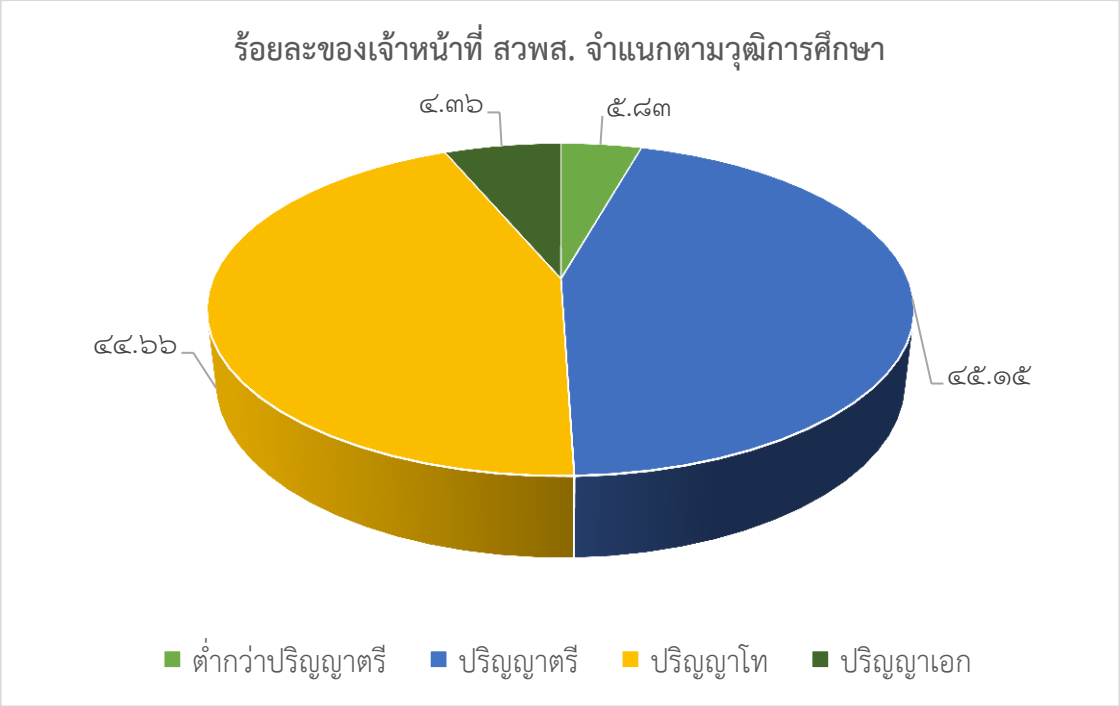
๒.๑๐ เปรียบเทียบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ สวพส. จำแนกตามเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เมื่อพิจารณาอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ สวพส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น ๒๐๖ คน พบว่ามีเพศชาย จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๐ และเพศหญิง จำนวน ๑๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๖๐



๒.๑๑ ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่สถาบัน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

ที่	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ปริญญาเอก	๑๒	๕.๘๓
๒	ปริญญาโท	๙๒	๔๔.๖๖
๓	ปริญญาตรี	๙๓	๔๕.๑๕
๔	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๙	๔.๓๖
รวม		**๒๐๖**	**๑๐๐**



๒.๑๒ อัตราการเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ สวพส.

อัตราการเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รายละเอียดดังนี้

๑. สวพส. ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกเพื่อทดแทนอัตรากำลังในตำแหน่งงานที่ว่าง จำนวน ๗ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
๑	ที่ปรึกษา	๘	๑
๒	นักวิจัย	๓	๒
๓	นักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา	๓	๒
๔	เจ้าหน้าที่ตลาดและกิจกรรม	๓	๑
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๑
๖	นักสารสนเทศภูมิศาสตร์	๓	๑
๗	เจ้าหน้าที่บุคคล	๓	๑
รวม			**๙**

๒. ตำแหน่งที่ลาออก/ เกษียณ/ เสียชีวิต จำนวน ๗ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
๑	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๕	๑
๒	เจ้าหน้าที่การตลาดและกิจกรรม	๓	๒
๓	เจ้าหน้าที่บุคคล	๓	๑
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕	๑
๕	ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ	๗	๑
๖	คนงานสนาม	๒	๑
รวม			**๗**

๓. สรุปอัตราการเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ สวพส.

ปีงบประมาณ	สรรหาและคัดเลือก	การออกจากงาน	เกษียณ	ลาออก	ปลดออก	เสียชีวิต
๒๕๖๐	๑๔	๘	๓	๔	-	๑
๒๕๖๑	๕	๕	๒	๓	-	-
๒๕๖๒	๖	๒	๑	๑	-	-
๒๕๖๓	๔	๘	๒	๕	๑	-
๒๕๖๔	๔	๔	๑	๓	-	-
๒๕๖๕	๗	๗	๒	๔	-	๑
๒๕๖๖	๙	๗	๓	๓	๑	-

๒.๑๓ การบริหารผลการปฏิบัติงาน

สวพส. ได้นำหลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่ ตามที่คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรได้เห็นชอบ และคณะกรรมการสถาบันฯ รับทราบแล้ว มาประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผลการประเมิน มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑๓.๑ เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิ์ได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน ๒๐๑ คน ดังนี้

๑) เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถาบัน หรือเทียบเท่า จำนวน ๔ คน และผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า จำนวน ๓ คน รวม ๗ คน

๒) เจ้าหน้าที่ทั่วไป จำนวน ๑๙๔ คน

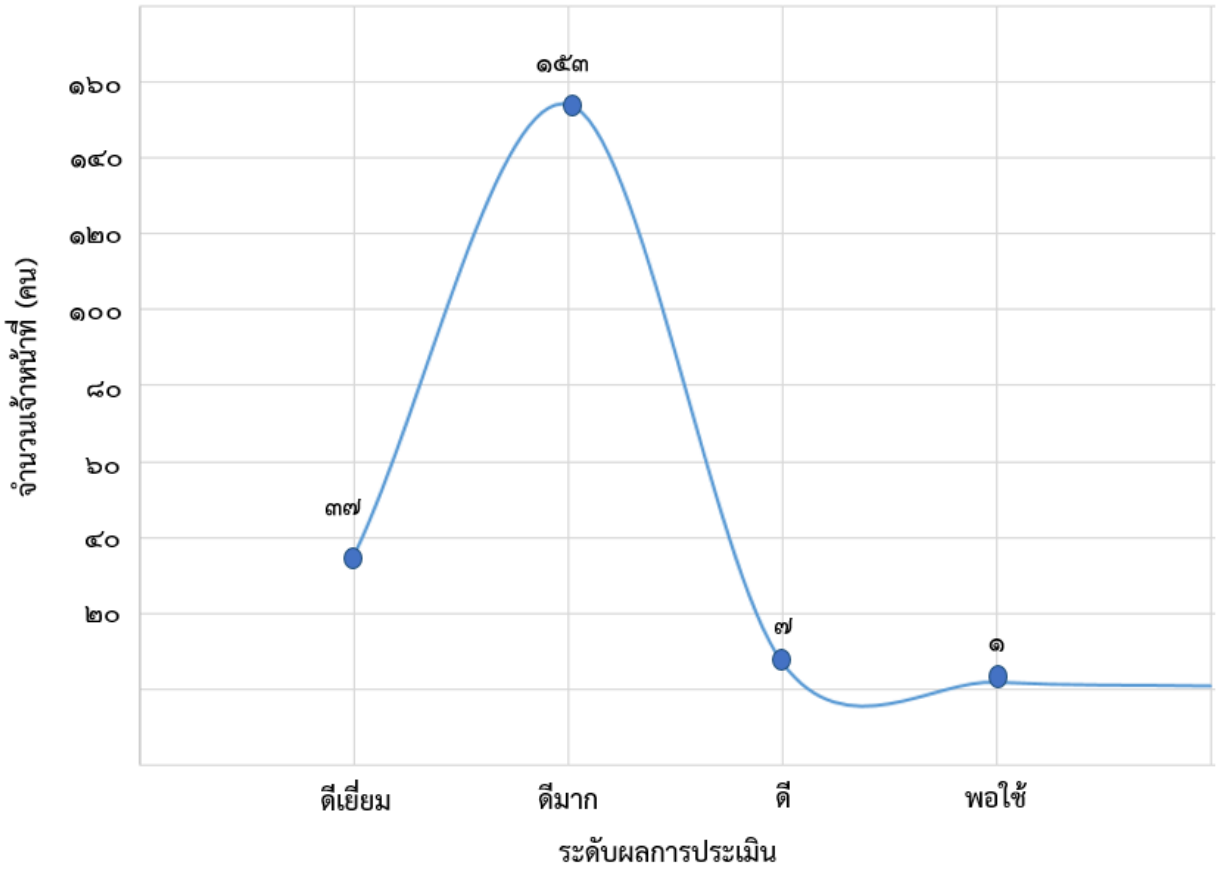
๒.๑๓.๒ สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่	จำนวน	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
รองผู้อำนวยการสถาบันหรือเทียบเท่า	๔	๑	๓	-	-	-
ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า	๓	๑	๒	-	-	-
เจ้าหน้าที่ทั่วไป	๑๙๑	๓๖	๑๔๗	๗	๑	-
รวม	**๑๙๘**	**๓๘**	**๑๕๒**	**๗**	**๑**	**-**

๒.๑๓.๓ หากเปรียบเทียบผลการประเมินเจ้าหน้าที่ของสถาบันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ มีรายละเอียด ดังนี้

ปีงบประมาณ	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการประเมิน	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
๒๕๖๔	๑๙๗	๓๓	๑๓๔	๒๗	๒	๑
๒๕๖๕	๑๙๗	๓๘	๑๕๑	๘	-	-
๒๕๖๖	๑๙๘	๓๗	๑๕๓	๗	๑	-

ผลการประเมินการปฏิบัติงาน กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



๓. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากร

๓.๑ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๑.๑ ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากร (งบปกติ)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โครงการพัฒนาบุคลากร มีแผนพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ๒ งานหลัก ได้แก่ ๑) การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรบุคคล และ ๒) การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล แผนการดำเนินงานทั้งสิ้น ๔๔ หลักสูตร/ ๕๓ ครั้ง/ ๘๒๗ คน งบประมาณ ๑,๓๑๒,๕๐๐ บาท มีผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ทั้งสิ้น ๕๒ หลักสูตร ๗๔ ครั้ง ๑,๕๔๐ คน ใช้จ่ายเงินรวมผูกพันทั้งสิ้น ๑,๒๙๗,๑๙๖ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๘. ของงบประมาณทั้งหมด

โครงการหรือกิจกรรม	แผนการดำเนินงาน		ผลการดำเนินงาน		ระยะเวลาดำเนินการ
	หลักสูตร/ ครั้ง/ คน	งบประมาณ	หลักสูตร/ ครั้ง/ คน	งบประมาณ	
๑) การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรบุคคล					๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑.๑) การพัฒนาบุคลากรตามองค์ความรู้หลัก	๒๑ หลักสูตร/ ๒๑ ครั้ง/ ๒๐๗ คน	๕๕๐,๐๐๐	๑๕ หลักสูตร/ ๒๔ ครั้ง/ ๓๙๐ คน	๕๐๑,๒๒๑	
๑.๒) การพัฒนาบุคลากรตามกลยุทธ์	๒๓ หลักสูตร/ ๒๓ ครั้ง/ ๓๐๐ คน	๓๙๕,๐๐๐	๓๗ หลักสูตร/ ๔๐ ครั้ง/ ๗๕๕ คน	๔๒๓,๓๘๕	
๒) การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล					๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖
๒.๑) การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการบริหารจัดการต่างๆ ร่วมกับที่ปรึกษา	๒ ครั้ง	๑๕๐,๐๐๐	๑ ครั้ง	๑๕๐,๐๐๐	
๒.๒) ประสานงาน กำกับติดตามงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น งานสวัสดิการ การสรรหาเชิงรุก IDP ฯลฯ	๖ ครั้ง/ ๑๒๐ คน	๑๗,๕๐๐	๗ ครั้ง/ ๒๑๐ คน	๒๒,๕๙๐	
๒.๓) สัมมนาสรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ครั้ง/ ๒๐๐ คน	๒๐๐,๐๐๐	๒ ครั้ง/ ๑๘๕ คน	๒๐๐,๐๐๐	
รวม	**๔๔ หลักสูตร/ ๕๓ ครั้ง/ ๘๒๗ คน**	**๑,๓๑๒,๕๐๐**	**๕๒ หลักสูตร/ ๗๔ ครั้ง/ ๑,๕๔๐ คน**	**๑,๒๙๗,๑๙๖**	**๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖**

ตารางแสดงการพัฒนาบุคลากรหลักที่สำคัญ

ชื่อหลักสูตรที่อบรม / วันที่ฝึกอบรม	ผู้จัด	ผู้เข้าร่วม/ จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม	ความรู้ที่ได้รับ/ การนำไปใช้ประโยชน์
หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร สวพส.			
๑. นักบริหารองค์การมหาชน ปี ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๑ หลักสูตร “องค์การมหาชน: นวัตกรรมการบริหารในโลกยุคใหม่” ฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๒๑-๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.)	- ผู้อำนวยการสถาบัน - รองผู้อำนวยการสถาบันด้านบริหารจัดการ - รองผู้อำนวยการสถาบันด้านการพัฒนา/ ๓ คน	ได้แนวคิดและประสบการณ์ในการเป็นนักบริหารขององค์การมหาชนเพื่อบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรทันสมัย องค์กรคุณธรรม สอดคล้องกับเงื่อนไขและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจากการฝึกอบรมผู้บริหาร สวพส. ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน สวพส. ดังนี้ - ผอ.สวพส. ได้นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการขับเคลื่อนการยกระดับมาตรฐานด้านการบริหารจัดการในกระบวนการดำเนินงานของ สวพส. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาความรู้และทักษะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง - รอง ผอ.สวพส. ด้านการบริหารจัดการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการและการเชื่อมโยงและขับเคลื่อนการพัฒนาร่วมกับหน่วยงานบูรณาการและ อปท. ด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล ผลักดัน สวพส. เข้าสู่การเป็น Digital และ Open Government - รอง ผอ. สวพส. ด้านการพัฒนา นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านพัฒนาเพื่อเร่งแก้ไขปัญหาความยากจนแบบพุ่งเป้า ด้วยการใช้แผนที่ความยากจน (TPMAP) และฐานข้อมูลแผนที่การใช้ประโยชน์ที่ดินรายแปลงเป็นเครื่องมือสำคัญ

ชื่อหลักสูตรที่อบรม / วันที่ฝึกอบรม	ผู้จัด	ผู้เข้าร่วม/ จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม	ความรู้ที่ได้รับ/ การนำไปใช้ประโยชน์
			เพื่อวิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการพัฒนาส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
๒. หลักสูตรวิทยาการเกษตรระดับสูง (วกส.) รุ่นที่ ๓ กำหนดฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๒๗ มกราคม – ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ / ๑ คน	เป็นนักบริหารที่สามารถขับเคลื่อนภาคการเกษตรไทยให้เป็นผู้นำในระดับนานาชาติด้วยวิทยาการเกษตรเทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่ ภายใต้หลักการตลาดนำการผลิตและเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความสมดุล มั่นคง และยั่งยืน โดยนำความรู้ ที่ได้รับมาใช้ในการยกระดับอุทยานหลวงราชพฤกษ์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านความหลากหลายทางชีวภาพและการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช และสถานที่จัดแสดงพรรณพืชตามมาตรฐานสวนพฤกษศาสตร์ระดับสากล
๓. หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับสูง (นบส.) รุ่นที่ ๘๔ ฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖	สถาบันเกษตราธิการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ๖ รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และแผน	เพิ่มศักยภาพและสมรรถนะด้านการบริหาร และเตรียมความพร้อมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในระดับบริหารได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสร้างเครือข่ายการบริหารงาน
๔. หลักสูตรวิทยาการเกษตรระดับสูง (วกส.) รุ่นที่ ๔ ฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๑๔ กรกฎาคม – ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ (อบรมทุกวันศุกร์)	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเกษตร และรองผู้อำนวยการสถาบันด้านการพัฒนา/ ๒ คน	มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาการเกษตร รวมทั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนองค์ความรู้ วิสัยทัศน์ และประสบการณ์ระหว่างผู้นำทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนในรูปแบบ “ประชารัฐ” มุ่งสู่การเกษตรวิถีใหม่
๕. หลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับนักบริหารระดับสูง	สำนักงาน ก.พ.ร.	ผอ. สวพส.	มีความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์สถานการณ์และโจทย์ความท้าทายในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและ

ชื่อหลักสูตรที่อบรม / วันที่ฝึกอบรม	ผู้จัด	ผู้เข้าร่วม/ จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม	ความรู้ที่ได้รับ/ การนำไปใช้ประโยชน์
			ธรรมาภิบาล รวมถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของประเทศและของโลก ตลอดจนแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์เกี่ยวกับหลักการ ยุทธศาสตร์ และรูปแบบต่าง ๆ ในการบริหารองค์การตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๖. การประชุมชี้แจงแนวทางการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) ระยะที่ ๑ สำหรับตำแหน่งที่จำเป็นและเร่งด่วน วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖	สวพส.	บุคลากร สวพส.	ผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นที่สามารถได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการเข้าสู่กระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อสืบทอดตำแหน่ง
หลักสูตรนักบริหารระดับกลางและระดับต้น			
๑. หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดักลาง (นบก.) - รุ่นที่ ๑๐๔ ฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๒๐ มีนาคม - ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ - รุ่นที่ ๑๐๕ ฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๓ เมษายน - ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ - รุ่นที่ ๑๐๖ ฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๑ พฤษภาคม - ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖	สถาบันเกษตราธิการ	เจ้าหน้าที่ระดับ ๕ / ๕ คน	ได้รับความรู้เกี่ยวกับนักบริหารระดับกลาง (หัวหน้างาน) มีทัศนคติที่ดี มีความสามารถและสมรรถนะที่พร้อมจะปฏิบัติงานในฐานะหัวหนาทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมความพรอมในการกาวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
๒. หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น (นบต.) - รุ่นที่ ๖๑ อบรมระหว่าง	สถาบันเกษตราธิการ	เจ้าหน้าที่ระดับ ๓-๕ / ๑๒ คน	ได้รับความรู้เกี่ยวกับนักบริหารระดับต้น มีทัศนคติที่ดี มีความสามารถและสมรรถนะที่พร้อมจะปฏิบัติงานในฐานะหัวหนา

ชื่อหลักสูตรที่อบรม / วันที่ฝึกอบรม	ผู้จัด	ผู้เข้าร่วม/ จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม	ความรู้ที่ได้รับ/ การนำไปใช้ประโยชน์
วันที่ ๑๓ - ๒๘ ธันวาคม ๖๕ - รุ่นที่ ๖๒ อบรมระหว่าง วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ - ๑ มีนาคม ๖๖ - รุ่นที่ ๖๓ อบรมระหว่าง วันที่ ๑๔ - ๒๙ มีนาคม ๖๖ - รุ่นที่ ๖๔ อบรมระหว่าง วันที่ ๑๘ เมษายน - ๓ พฤษภาคม ๖๖ - รุ่นที่ ๖๕ อบรมระหว่าง วันที่ ๙ - ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ - รุ่นที่ ๖๖ อบรมระหว่าง วันที่ ๖ - ๒๒ มิถุนายน ๖๖			ทีมอยางมีประสิทธิภาพ และเตรียมความพรอมใน การกาวสูตำแหน่งงานใน ระดับที่สูงขึ้น
๓. หลักสูตรการประยุกต์ใช้กรอบการกำกับดูแลข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการข้อมูลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕	สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.)	หัวหน้าศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ / ๑ คน	ได้กรอบการกำกับดูแลข้อมูลและแนวทางรูปแบบใหม่ และบทบาทของเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ (DPO) นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ๑) ทำให้เข้าใจที่มาของกฎหมาย PDPA ว่ามีเจตนารมย์อย่างไร และมาตรวจสอบสิ่งที่ สวพส.ต้องดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตาม PDPA ๒) เข้าใจบทบาทหน้าที่ของ DPO ว่าจะต้องทำอย่างไร เพื่อนำมาเตรียมแผนการดำเนินงาน เพื่อให้สวพส. ดำเนินการได้สอดคล้องกับกฎหมาย PDPA ๓) ได้เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เข้าอบรม เพื่อแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติหรือเป็นกรณีศึกษาของ สวพส.
๔. Digital Transformation: e-Document ฝึกอบรม	สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ	หัวหน้าศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ	ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องเอกสารดิจิทัล

ชื่อหลักสูตรที่อบรม / วันที่ฝึกอบรม	ผู้จัด	ผู้เข้าร่วม/ จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม	ความรู้ที่ได้รับ/ การนำไปใช้ประโยชน์
วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๖๕	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	นักวิชาการคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่ธุรการ / ๔ คน	(E-Document) และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ e-Documentและนำมาปรับใช้ในการจัดทำประกาศ เรื่อง ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับติดต่อ สวพส. พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปตาม พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕. หลักสูตร ผู้นำยุคดิจิทัล เครือข่ายภาครัฐ Digital Network รุ่นที่ ๑ ฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๒๘ มกราคม - ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	หัวหน้ากลุ่มแผนงานและงบประมาณ และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน / ๒ คน	ได้รับความรู้เกี่ยวกับการนำระบบ Digital Network เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ อปท. โดยสามารถนำระบบ Digital Network ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกับ อปท. ในพื้นที่ดำเนินงานของ สวพส. ต่อไป
๖. หลักสูตร Power BI Desktop for Business Analytics ฝึกอบรม ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๔ กุมภาพันธ์ ๖๖	บริษัท นายน์เอ็กซ์เพิร์ท จำกัด	หัวหน้ากลุ่มบริหารจัดการงานวิจัย	สามารถบอกความสามารถและหน้าที่ของ Power BI Desktop ได้และนำเข้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างรายงานด้วยเครื่องมือที่หลากหลายและนำรายงานต่าง ๆ ขึ้นสู่ Cloud ได้
๗. หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติในรูปแบบ Onsite ภายใต้โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มภาครัฐเพื่อรองรับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ระหว่างวันที่ ๑๐-๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖	สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สดช.)	หัวหน้าศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย นิติกร นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่บุคคล/ ๖ คน	เตรียมความพร้อมกำลังคนในการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งนักบริหาร ที่มีสมรรถนะทางการบริหารจัดการที่ดี สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความแตกต่างและซับซ้อน มีมุมมองและวิสัยทัศน์ เชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งมีความพร้อมที่จะใช้กระบวนการทำงานแบบใหม่ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานและประสานการบริหาร และส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรภายในและเครือข่ายการทำงานภายนอกให้มากยิ่งขึ้น

ชื่อหลักสูตรที่อบรม / วันที่ฝึกอบรม	ผู้จัด	ผู้เข้าร่วม/ จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม	ความรู้ที่ได้รับ/ การนำไปใช้ประโยชน์
๘. หลักสูตรธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๘-๙ สิงหาคม ๒๕๖๖	สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ ๑ คน	มีความรู้ความเข้าใจการนำหลักการของธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) มาเป็นกลไกในการกำหนดทิศทาง ควบคุม และทวนสอบการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานความมั่นคง ปลอดภัย และความมีคุณภาพของข้อมูล เพื่อให้การได้มาและการนำไปใช้ข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน รักษาความเป็นส่วนบุคคล และสามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัย

๓.๑.๒ การดำเนินงานโครงการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร สวพส. และเสริมสร้างวัฒนธรรม ความผูกพันองค์กร ปี ๒๕๖๖ (เงินสะสม)

โครงการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร สวพส. และเสริมสร้างวัฒนธรรม ความผูกพันองค์กร มีแผนพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ๓ งานหลัก ได้แก่ ๑) การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร สวพส. และสร้างความพร้อมของบุคลากร ควบคู่กับการมอบหมายงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) รวมทั้งเสริมสร้างนักพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง ๒) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการร่วมมือปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และ ๓) การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีภายในองค์กร รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีแผนการดำเนินงานทั้งสิ้น ๙๒ หลักสูตร ๑๑๒ ครั้ง ๘๗๑ คน งบประมาณ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท ผลการดำเนินงานทั้งสิ้น ๘๐ หลักสูตร ๑๔๔ ครั้ง ๒,๑๗๖ คน ใช้จ่ายจริงรวมผูกพัน ๒,๔๔๕,๓๓๘.๓๐ บาท คิดเป็น ร้อยละ ๙๗.๘๑ ของงบประมาณทั้งหมด

โครงการหรือกิจกรรม	แผน		ผลการดำเนินงาน		ระยะเวลาดำเนินการ
	หลักสูตร/ ครั้ง/ คน	งบประมาณ	หลักสูตร/ ครั้ง/ คน	งบประมาณ	
๑) การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร สวพส. และสร้างความพร้อมของบุคลากร ควบคู่กับการมอบหมายงานตามแผน IDP รวมทั้งเสริมสร้างนักพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง					๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑.๑) การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรด้านดิจิทัล ทั้งในระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่ ควบคู่กับการมอบหมายงานตามแผน IDP ด้านดิจิทัล ปี ๒๕๖๖	๔๖ หลักสูตร/ ๔๖ ครั้ง/ ๔๖ คน	๖๐๐,๐๐๐	๒๓ หลักสูตร/ ๕๑ ครั้ง/ ๑๔๒ คน	๕๙๐,๕๐๐.๐๒	
๑.๒ การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร สวพส. ตามความรู้และทักษะเพื่อขับเคลื่อนงานในภารกิจสำคัญ ควบคู่กับการมอบหมายงานตามแผน Main IDP ปี ๒๕๖๖	๔๕ หลักสูตร/ ๔๕ ครั้ง/ ๔๕ คน	๔๘๕,๐๐๐	๔๕ หลักสูตร/ ๗๐ ครั้ง/ ๙๕ คน	๔๙๐,๙๙๘.๗๕	
๑.๓ หลักสูตร นักพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง (นพส. รุ่นที่ ๒)	๑ หลักสูตร/ ๒ ครั้ง/ ๑๐๐ คน	๓๐๐,๐๐๐	๑ หลักสูตร/ ๑ ครั้ง/ ๗๐ คน	๒๙๗,๗๕๖	
๒. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการร่วมมือปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖
๒.๑ การเสริมสร้างองค์กรความสุข ตามแนวทาง Happy workplace ให้กับบุคลากร สวพส.	๗ ครั้ง/ ๖๐๐	๕๖๕,๐๐๐	๖ หลักสูตร/ ๑๓ ครั้ง/ ๑,๓๓๑ คน	๔๙๐,๒๗๓.๕๔	
๒.๒ การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม (Teamwork) กิจกรรมจิตอาสาและกิจกรรมบูรณาการงานของ สวพส.การ	๒ ครั้ง/ ๘๐ คน	๔๐๐,๐๐๐	๒ หลักสูตร/ ๕ครั้ง/ ๑๓๘ คน	๕๐๐,๖๗๐.๐๐	

โครงการหรือกิจกรรม	แผน		ผลการดำเนินงาน		ระยะเวลาดำเนินการ
	หลักสูตร/ ครั้ง/ คน	งบประมาณ	หลักสูตร/ ครั้ง/ คน	งบประมาณ	
เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร					
๓. การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีภายในองค์กร รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
๓.๑ การรณรงค์ และจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ดูแลความปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่ระหว่างการปฏิบัติงาน	๖ ครั้ง	๗๐,๐๐๐	๑ ครั้ง	๒๓,๒๔๐	
๓.๒ การเสริมสร้างการดำเนินงานและยกระดับสำนักงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Office)	๔ ครั้ง	๘๐,๐๐๐	๓ หลักสูตร/ ๓ ครั้ง/ ๔๐๐ คน	๕๑,๘๙๐	
รวม	**๙๒ หลักสูตร/ ๑๑๒ ครั้ง/ ๘๗๑ คน**	**๒,๕๐๐,๐๐๐**	**๘๐ หลักสูตร/ ๑๔๔ ครั้ง/ ๒,๑๗๖ คน**	**๒,๔๔๕,๓๒๘.๓๑**	**๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖**

ตารางแสดงการพัฒนาบุคลากรหลักที่สำคัญ

(๑) การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร สวพส. และสร้างความพร้อมของบุคลากร ควบคู่กับการมอบหมายงานตามแผน IDP

สวพส. ได้ส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่เป็นการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร สวพส. ดังนี้

ชื่อหลักสูตรที่อบรม / วันที่ฝึกอบรม	ผู้จัด	ผู้เข้าร่วม/ จำนวนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม	ความรู้ที่คาดว่าจะได้รับ
หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร สวพส.			
๑. หลักสูตรการสรางกระบวนการเปลี่ยนผานองคกรสู่รัฐบาลดิจิทัล รุ่นที่ ๔ ฝึกอบรม ระหว่างวันที่ ๑๐ พฤษภาคม – ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ (อบรมทุกวันพุธ)	สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องคการมหาชน)	รองผู้อำนวยการสถาบันด้านบริหารจัดการ/ ๑ คน	ความรู้และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างนโยบาย ยุทธศาสตร์องค์กร และแผนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ซึ่งจะช่วยให้เกิดแนวคิดในการออกแบบกระบวนงานหรือบริการดิจิทัลของ สวพส. ที่สอดคล้องกับแผนและนโยบายพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย
๒. หลักสูตรผู้นำในวันพรุ่งนี้ (Leaders for Tomorrow) ฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๒๑-๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ผู้อำนวยการสำนักวิจัย/ ๑ คน	เตรียมความพร้อมกำลังคนในการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งนักบริหาร ที่มีสมรรถนะทางการบริหารจัดการที่ดี สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความแตกต่างและซับซ้อน มีมุมมองและวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งมีความพร้อมที่จะใช้กระบวนการทำงานแบบใหม่ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานและประสานการบริหารและส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรภายในและเครือข่ายการทำงานภายนอกให้มากยิ่งขึ้น
หลักสูตรนักบริหารระดับกลางและระดับต้น			
๑. หลักสูตร การบริหารจัดการแบบมืออาชีพสำหรับ New Leader ยุค Next Normal สำหรับหัวหน้างานขององค์การมหาชน ฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๘-๙ มิถุนายน ๖๖	มูลนิธิพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ โดย สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.)	ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและหัวหน้ากลุ่มงาน	ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนขึ้นเป็นผู้บริหารองค์การมหาชน โดยการเพิ่มเติมความรู้และทักษะเกี่ยวกับหัวใจสำคัญของการบริหารองค์การมหาชนในยุค Next Normal
๒. หลักสูตร การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๘ มิถุนายน ๖๖	ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะอย่างมืออาชีพในการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์
๓. หลักสูตรกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับงานตรวจสอบภายใน: PDPA for	สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	เข้าใจหลักการและสาระสำคัญของ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ หลักการ

ชื่อหลักสูตรที่อบรม / วันที่ฝึกอบรม	ผู้จัด	ผู้เข้าร่วม/ จำนวนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม	ความรู้ที่คาดว่าจะได้รับ
Internal Audit รุ่นที่ ๑๔ ฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๑๘-๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖			คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบภายในกระบวนการด้านงานตรวจสอบภายในที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ ตาม พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ การตรวจประเมินความเสี่ยงทางกฎหมายและการดำเนินการกับเอกสารทางกฎหมายตาม พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ตลอดจนการตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (IT Audit)
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับมาตรการและกลไกเพื่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ระหว่างวันที่ ๒๙-๓๑ พฤษภาคม ๖๖	สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย	นักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา	ได้เรียนรู้เครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพอากาศซึ่งให้ความแม่นยำสูง อีกทั้งทำความเข้าใจผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตามแบบจำลองสภาพภูมิอากาศ
๕. หลักสูตร การใช้งานโปรแกรม DPIS ๖ ฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ - ๑ มีนาคม ๖๖	สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	เจ้าหน้าที่บุคคล	เรียนรู้การใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)
๖. หลักสูตรระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์สำหรับผู้เริ่มต้นการใช้งาน ฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๑๓-๑๗ มีนาคม ๖๖	สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)	เจ้าหน้าที่โครงการ สำนักพัฒนา	ได้เรียนรู้ GIS และ RS และมีทักษะการใช้งานโปรแกรมพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง

(๒) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการร่วมมือปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

กิจกรรม/ วันที่จัด	ผู้เข้าร่วม	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
๑. หลักสูตร กลยุทธ์บริหารจัดการคนเก่งและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง Talent Development and Succession Planning) วันที่ ๑๒ เมษายน ๖๖	ผู้บริหาร/ หัวหน้ากลุ่มงาน/ เจ้าหน้าที่บุคคล	มีความรู้ความเข้าใจและทราบแนวทางหรือรูปแบบการบริหารคนเก่งและแผนทดแทนตำแหน่งงานที่สนับสนุนทิศทางการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว สามารถเตรียมบุคลากรที่มีขีดความสามารถในการดำเนินงานและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง
๒. หลักสูตร การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน หลักธรรมาภิบาล และการเสริมสร้างมาตรฐานจริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากร สวพส.	บุคลากร สวพส.	มีความรู้เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการรักษาวินัยในการปฏิบัติงาน แนวทางการป้องกันการทุจริต เพื่อลดโอกาสและป้องกันการทุจริต

กิจกรรม/ วันที่จัด	ผู้เข้าร่วม	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
วันที่ ๒๖ เมษายน ๖๖		และประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเสริมสร้างและปลุกจิตสำนึกในด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการทำงานให้กับบุคลากร สวพส. ให้เกิดความประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
๓. ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ระหว่างวันที่ ๑-๒ พฤษภาคม ๖๖	ผู้บริหาร/ หัวหน้ากลุ่มงาน/ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง/ เจ้าหน้าที่บุคคล	มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนร่วมกันทบทวนและกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับ สวพส. ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานให้เป็นไปมาตรฐานเดียวกัน
๔. ปฐมนิเทศบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑-๒ มิถุนายน ๖๖	บุคลากรใหม่	มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของ สวพส. หลักการทำงานของมูลนิธิโครงการหลวงและหลักการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับที่สำคัญในการปฏิบัติงาน
๕. กิจกรรมบูรณาการงาน สวพส. และกิจกรรมจิตอาสาเพื่อการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖	ผู้บริหาร/ หัวหน้ากลุ่มงาน/ บุคลากร สวพส.	มีความเข้าใจภารกิจของสถาบันมีจิตอาสาในการพัฒนาพื้นที่สูงมากขึ้น มีการทำงานเป็นทีม ได้ทำงานร่วมกันอันจะนำไปสู่การดำเนินงานแบบบูรณาการ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการทำกิจกรรมร่วมกันมาปรับปรุง พัฒนางานทั้งของตนเอง หน่วยงาน และงานอื่นๆ ที่เชื่อมโยงกันระหว่างสำนัก เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของสถาบันอาสา อีกทั้งผู้บริหารและบุคลากรของ สวพส. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อขับเคลื่อนงานสำคัญของ สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๖. หลักสูตร การจัดทำแผนการตรวจสอบ (Audit Plan) วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖	ผู้บริหาร/ หัวหน้ากลุ่มงาน/ บุคลากรตรวจสอบภายใน	พัฒนาองค์ความรู้ และพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ด้านการตรวจสอบภายในเพิ่มมากขึ้น โดยมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์ และการจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี ทราบถึงแนวทางในการประเมินความเสี่ยง เพื่อเลือกกิจกรรมที่มีนัยสำคัญ รวมถึงได้รับทราบถึงมาตรฐาน ข้อกำหนด ของสถาบัน และการประกันคุณภาพงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการตรวจสอบ

กิจกรรม/ วันที่จัด	ผู้เข้าร่วม	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
		และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถาบันต่อไป
๗. กิจกรรมสรุปผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ในรูปแบบการจัดนิทรรศการ การนำเสนอผลงานเด่นหรือกิจกรรมที่น่าสนใจของแต่ละสำนัก วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖	ผู้บริหารและบุคลากร สวพส.	คณะผู้บริหารและบุคลากรสถาบันมีส่วนร่วมในการสรุปงานและเผยแพร่ผลการดำเนินงานของแต่ละสำนัก อีกทั้งได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

(๓) การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีภายในองค์กร รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรม/ วันที่จัด	ผู้เข้าร่วม	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
๑. หลักสูตร การเตรียมความพร้อมป้องกันการเกิดอัคคีภัย วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๖๖	บุคลากรอุทยานหลวงราชพฤกษ์	มีความรู้ ทักษะ และเตรียมความพร้อมในการป้องกันและระงับอัคคีภัย สามารถใช้อุปกรณ์ในการดับเพลิงได้อย่างถูกวิธี ช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นเมื่อเกิดอัคคีภัยได้อย่างถูกต้องตลอดจนสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้แก่ผู้ประสบอุบัติภัยได้ ซึ่งจะช่วยลดอัตราเสี่ยงต่อการเกิดเหตุ เป็นการป้องกันการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินอันเกิดจากอัคคีภัย
๒. กิจกรรม ๕ส. Big Cleaning Day อุทยานหลวงราชพฤกษ์ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๖๖	บุคลากรอุทยานหลวงราชพฤกษ์	ทำความสะอาดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบ และการสร้างความปลอดภัยในการทำงานแก่บุคลากรของอุทยานหลวงราชพฤกษ์
๓. จัดซื้อชุดตรวจโควิด จำนวน ๘๓๐ เทส	-	ตรวจคัดกรองการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ให้กับบุคลากรอุทยานหลวงราชพฤกษ์

๓.๒ การประเมินทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) ของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรมีมติในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ รับทราบผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ในเรื่องของการทำแบบประเมินทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) ของสำนักงาน ก.พ. ประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อประเมินศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมต่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของประเทศ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณามอบรางวัลรัฐบาลดิจิทัล ประจำปี ๒๕๖๖ โดยผลการประเมินทักษะดิจิทัลของสำนักงาน ก.พ. ประจำปี ๒๕๖๖ สรุปได้ดังนี้

๑) บุคลากร สวพส. เข้าทำการประเมินทักษะดิจิทัล จำนวน ๑๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐ จากจำนวน ๒๐๓ คน โดยผลการประเมินภาพรวมของ สวพส. คือ ๔๘.๑ % อยู่ในระดับ Pre-Early (ระยะก่อนเริ่มแรก) และคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินจำแนกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน	จำนวนผู้เข้าทำการประเมิน (คน)
๑. กลุ่มผู้บริหารระดับสูง (Executive)	๗๑ %	๕
๒. กลุ่มผู้อำนวยการกอง (Management)	๖๖.๒ %	๒
๓. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านนโนบายและงานวิชาการ (Academic)	๔๓.๑ %	๙๖
๔. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริการ (Service)	๕๐ %	๖๑
๕. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิยีดิจิทัล (Technologist)	๗๒.๕ %	๖
๖. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น (Other)	๕๓ %	๑๓

๒) ผลการประเมินทักษะดิจิทัล จำแนกตาม ๗ กลุ่มความสามารถทักษะด้านดิจิทัลของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน โดยเกณฑ์ผ่านการประเมินต้องได้คะแนนร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป ซึ่งคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานตามกลุ่มความสามารถทักษะด้านดิจิทัลที่ผ่านการประเมิน ประกอบด้วย

๒.๑) กลุ่มความสามารถ Dlit (Digital Literacy) มีกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการประเมิน คือ (๑) กลุ่มผู้บริหารระดับสูง (Executive) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๖.๘ (๒) กลุ่มผู้อำนวยการกอง (Management) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๙.๗ และ (๓) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านนโนบายและงานวิชาการ (Academic) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๗.๑

๒.๒) กลุ่มความสามารถ DS (Digital Process and Service Design) มีกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการประเมิน คือ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง (Executive) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๙.๔

๒.๓) กลุ่มความสามารถ DTR (Digital Transformation) มีกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการประเมิน คือ (๑) กลุ่มผู้บริหารระดับสูง (Executive) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๗ (๒) กลุ่มผู้อำนวยการกอง (Management) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๕.๖

๓) จากผลการประเมินทักษะดิจิทัลดังกล่าว สวพส. ได้มีการหารือแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากร สวพส. ที่สอดคล้องกับผลการประเมินทักษะดิจิทัลของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลด้านดิจิทัล (Digital IDP) ร่วมกับดร.สมิทธิ ดารากร ณ อยุธยา คณะอนุกรรมการพัฒนา และนายยุทธพงศ์ อุณหทวีทรัพย์ อาจารย์พิเศษ ภาควิชาการจัดการเทคโนโลยีการผลิตและสารสนเทศ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ร่วมกันกำหนดหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ

๓.๑) หลักสูตรอบรมด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับกลุ่มความสามารถทักษะด้านดิจิทัล ๗ ด้าน ของสำนักงาน ก.พ.

๓.๒) หลักสูตรอบรมด้านดิจิทัลแบบเฉพาะเจาะจงที่มุ่งเป้าการพัฒนาตามกลยุทธ์และเป้าหมายของ สวพส.ซึ่งจะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ต่อไป

๓.๓ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร สวพส. Digital IDPประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่มา/ความสำคัญ:

สวพส. ได้มีการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล (Digital IDP) ตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่สูงและแผนพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลของ สวพส. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนมีความรู้และทักษะที่หลากหลาย มีการพัฒนากระบวนการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและยกระดับสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ที่ส่งผลต่อศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการต่างๆ ของสถาบันได้อย่างเต็มศักยภาพต่อไป

เป้าหมาย

บุคลากรกลุ่มที่มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของ สวพส. ร้อยละ ๗๕ ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๗๐ สามารถยกระดับความรู้และทักษะ ได้ ๑ ระดับ

ขั้นตอนการดำเนินงาน:

๑) การวิเคราะห์เทคโนโลยีดิจิทัลที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของ สวพส. โดยยึดแผนวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงระยะ ๘ ปี (๒๕๖๓-๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐) และปฏิบัติการต่าง ๆ เป็นกรอบในการดำเนินงาน

๒) ทบทวนองค์ความรู้และทักษะตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรระยะ ๘ ปี และแผนพัฒนาดิจิทัลระยะ ๕ ปี โดยยึดองค์ความรู้หลักของสถาบันและองค์ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์เดิมจากปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งมีความครอบคลุมงานด้านดิจิทัลเชิงกลยุทธ์ (Digital IDP) รวมทั้งการทบทวนและประเมินช่องว่าง (GAP) องค์ความรู้และทักษะ (เดิมและใหม่)

๓) กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลด้านดิจิทัล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้กับเจ้าหน้าที่บรรจุทุกคน ๒๐๓ คน (ร้อยละ ๑๐๐) ยกเว้นคนงานและพนักงานขับรถยนต์ โดยจะดำเนินการใน ๒ กลุ่ม แบ่งเป็น (๑) บุคลากรกลุ่มที่มีบทบาทหลัก จำนวน ๑๕๖ คน ของบุคลากรทั้งสถาบัน หรือร้อยละ ๗๖ และ (๒) บุคลากรกลุ่มทั่วไป จำนวน ๔๗ คน หรือร้อยละ ๒๔

๔) จัดทำแผนการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (Digital IDP) ปี ๒๕๖๖ ซึ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้วยการมอบหมายงานเป็นหลัก ที่สอดคล้องกับภารกิจสำคัญของ สวพส. พร้อมกับผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับเพื่อพัฒนาและยกระดับการปฏิบัติงาน การให้บริการแก่ประชาชน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ในกลุ่มที่มีบทบาทหลักด้านดิจิทัล ทั้งการพัฒนากลุ่มผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานและกลุ่มเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๕๖ คน

๕) พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (Digital IDP) ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยวิธีอื่น (Non-training) เน้นการมอบหมายงาน

๖) กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลตามแผน Digital IDP ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๒ แนวทางการประเมิน ดังนี้

๖.๑) เกณฑ์การประเมินความรู้ดิจิทัล Digital Knowledge ยึดหลักเกณฑ์และการประเมินตามแนวทางเดิมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คือ ประเมินระดับความรู้ที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานที่มอบหมาย ใช้เกณฑ์และแบบฟอร์มเช่นเดียวกับปีก่อน ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่

(๑) การประเมินความรู้จากผลงาน

(๒) การประเมินพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

(๓) การประเมินความสามารถในการถ่ายทอดความรู้

๖.๒) เกณฑ์การประเมินทักษะดิจิทัล Digital Skills ที่สามารถ “สังเกต” เห็นเชิงประจักษ์ได้ว่า ทำได้ ทำเป็น ทำเก่งขึ้น โดยจะใช้วิธีการประเมินคุณภาพผลงานที่ส่งมอบ (Checklist) ใน ๓ ทักษะ ได้แก่

(๑) SKILLS USE ทักษะการใช้ คือ ทักษะการใช้ระบบดิจิทัล คือ ลงมือใช้ระบบ Digital ที่มีอยู่แล้ว (ไม่ได้ปรับปรุงใดๆ) ซึ่งเมื่อทำไปแล้ว ควร "เก่ง" ขึ้น เช่น ทำได้เร็วขึ้น ถูกต้องมากขึ้น ต่อยอดงานอื่นได้มากขึ้น เป็นต้น โดยผลงานที่ส่งมอบ เช่น งานที่ทำจากการใช้งานระบบ ต้องระบุ ชื่อ App หรือ โปรแกรมที่ใช้

(๒) SKILLS DESIGN ทักษะการออกแบบ คือ ทักษะการออกแบบระบบดิจิทัล คือ ลงมือออกแบบระบบ ได้ลงมือ เพิ่ม หรือ ตัดออก หรือ ปรับเปลี่ยน ระบบเดิม (มักจะอยู่ในลักษณะของการเป็นทีมงานพัฒนาระบบ) โดยผลงานที่ส่งมอบ เช่น Flowchart ที่ได้รับการปรับปรุงตามที่ได้ออกแบบไว้ หรือ conceptual design

(๓) SKILLS BUILD ทักษะการสร้าง คือ ทักษะการพัฒนาระบบดิจิทัล คือ ลงมือทำโปรแกรมระบบ หรือทำให้ระบบเกิดขึ้นจากที่ไม่มีมาก่อน โดยผลงานที่ส่งมอบ เช่น "ระบบใหม่" หรือ "module ใหม่" ในระบบเดิม ระบุชื่อ ระบบใหม่

๗) การรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาตนเองในระบบฯ IDP Tracking การถ่ายทอดความรู้และทักษะ และการประเมินผล

ผลดำเนินงาน

สวพส. ได้พัฒนาทักษะดิจิทัลของเจ้าหน้าที่โดยจัดฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house Training) และส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอก ๒๙ หลักสูตร/ ๓๑ ครั้ง/ ๕๐๗ คน และพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของการมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ และถอดบทเรียน จำนวน ๑๕๖ คน สามารถสรุปผลการประเมินการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรตามแผน Digital IDP ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สรุปได้ดังนี้ (รายละเอียดผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาบุคลากรตามเอกสารแนบ)

(๑) บุคลากรที่มีบทบาทหลัก ๑๕๖ คน หรือร้อยละ ๗๖ ของบุคลากรทั้ง สวพส. มีผู้ที่บรรลุตามเกณฑ์การประเมิน ๑๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๓ และไม่บรรลุผลตามเกณฑ์ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗

(๒) บุคลากรกลุ่มทั่วไป ๔๗ คน หรือร้อยละ ๒๔ ของบุคลากรทั้งสถาบัน มีผู้ที่บรรลุตามเกณฑ์การประเมิน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘ และไม่บรรลุตามเกณฑ์ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒ เนื่องจากจัดทำรายงานผลไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งไม่แสดงวิธีการใช้งานโปรแกรมตามที่ได้รับมอบหมาย

ตารางสรุปผลการประเมินการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนัก	ผลการประเมินการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖								
	บุคลากรที่มีบทบาทหลัก (คน)						บุคลากรกลุ่มทั่วไป (คน)		
	ผู้บริหารสถาบัน			หัวหน้ากลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่					
	จำนวน	บรรลุ	ไม่บรรลุ	จำนวน	บรรลุ	ไม่บรรลุ	จำนวน	บรรลุ	ไม่บรรลุ
ผู้บริหารสถาบัน	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-
สำนักวิจัย	๑	๑	-	๒๔	๒๔	-	๒	๒	-
อุทยานหลวงราชพฤกษ์	๒	๒	-	๘	๘	-	๓๓	๓๒	๑
สำนักพัฒนา	๑	๑	-	๕๐	๔๙	๑ (ลาออก)	๒	๒	-
สำนักยุทธศาสตร์และแผน	๑	๑	-	๒๘	๒๘	-	๒	๒	-
สำนักอำนวยการ	๑	๑	-	๓๑	๓๑	-	๘	๘	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	๒	๒	-	-	-	-
กลุ่มงานกฎหมาย	-	-	-	๔	๔	-	-	-	-
รวมจำนวน (คน)	**๙**	**๙**	-	**๑๔๗**	**๑๔๖**	**๑**	**๔๗**	**๔๖**	**๑**

ผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาบุคลากรที่มีบทบาทหลักตามแผน Digital IDP ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยสรุปผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาบุคลากรที่มีบทบาทหลัก จำแนกตามภารกิจแต่ละด้าน วิธีการพัฒนาบุคลากร และผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาบุคลากร สรุปดังนี้

ภารกิจ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาบุคลากรที่มีบทบาทหลัก
๑. ด้านงานวิจัย	มอบหมายงานให้แก่บุคลากรสำนักวิจัย จำนวน ๒๕ คน ตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลด้านดิจิทัลที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของ สวพส. ด้านการวิจัย โดยมีเป้าหมายในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างองค์ความรู้/ฐานข้อมูล เพิ่มประสิทธิภาพด้านงานวิจัย การบริหารงานวิจัย และขับเคลื่อนการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ แบ่งเป็น ๑) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างองค์ความรู้ จัดทำฐานข้อมูล เพิ่มประสิทธิภาพด้านงานวิจัย จำนวน ๑๘ คน ๒) การประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิจัยและขับเคลื่อนการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ จำนวน ๗ คน	**<u>ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร</u>** บุคลากรยกระดับความรู้และทักษะ จำนวน ๒๕ คน (ผู้บริหาร ๑ / เจ้าหน้าที่ ๒๔) ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลด้านดิจิทัลฯ แบ่งเป็น ● ทักษะการใช้ (SU) ๑๖ คน เครื่องมือที่ใช้ อาทิ Easy Farmer (กัญชง พืชผัก ไม้ผล) , QGIS & Google Earth Pro , tableau (data visualization) , Power BI , Research HRDI , ระบบคลังข้อมูลการวิจัย TARR ฯลฯ ● ทักษะการออกแบบ (SD) ๘ คน เครื่องมือที่ใช้ อาทิ ออกแบบระบบฐานข้อมูล Research HRDI , ระบบการบริหารจัดการข้อมูล (HRDI GIS Portal) ฯลฯ ● ทักษะการสร้าง (SB) ๑ คน เครื่องมือที่ใช้ คือ APP SHEET ระบบการจัดการและจัดเก็บข้อมูล **<u>ผลสัมฤทธิ์ของงาน</u>** ยกระดับการวิจัยและพัฒนาในระดับพื้นที่ ได้อย่างแม่นยำและตอบโจทย์ระดับพื้นที่ด้วยการขับเคลื่อนการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูล การใช้ Application เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อดิจิทัลเพื่อการถ่ายทอดเรียนรู้และการบริหารจัดการ เช่น การบูรณาการงานแม่วากโมเดล การขับเคลื่อนการใช้สารชีวภัณฑ์ไปใช้ประโยชน์ การจัดทำฐานข้อมูลงานวิจัย Research HRDI
๒. ด้านงานอุทยานหลวงราชพฤกษ์	มอบหมายงานให้แก่บุคลากรอุทยานหลวงฯ จำนวน ๑๐ คน โดยมีแนวทางการพัฒนาและเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงทั้งวิธีการ Training และ Non-Training ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล การใช้ Application เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อดิจิทัลและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้ ๑) การรวบรวม จัดทำคลังความรู้ในรูปแบบดิจิทัลทั้งด้านโครงการพระราชดำริ โครงการหลวง ความหลากหลายทางชีวภาพ การเกษตร และศิลปวัฒนธรรม เพื่อเผยแพร่และเรียนรู้ในระบบออนไลน์ ๒) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลพรรณไม้ให้มีมาตรฐานและเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก เพื่อรองรับการเข้าสู่มาตรฐาน	**<u>ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร</u>** บุคลากรยกระดับความรู้และทักษะ จำนวน ๑๐ คน (ผู้บริหาร ๒ / เจ้าหน้าที่ ๘) ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลด้านดิจิทัลฯ แบ่งเป็น ● ทักษะการใช้ (SU) ๗ คน เครื่องมือที่ใช้ อาทิ การใช้ Google Form , Excel , Adobe Illustrator (AI) , Canva , ระบบจำหน่ายบัตรแบบออนไลน์ ฯลฯ ● ทักษะการออกแบบ (SD) ๓ คน เครื่องมือที่ใช้ อาทิ ระบบจัดการข้อมูลพรรณไม้และองค์ความรู้ของอุทยานฯ ระบบการบริหารจัดการ การติดตามและการถ่ายทอดเรียนรู้ ฯลฯ **<u>ผลสัมฤทธิ์ของงาน</u>** การพัฒนาระบบการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้บนพื้นที่สูง และการบริการทางสังคม สร้างคุณค่าให้ผู้มาเรียนรู้และนักท่องเที่ยวในอุทยานหลวงราชพฤกษ์ แบ่งเป็น

ภารกิจ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาบุคลากรที่มีบทบาทหลัก
	สวนพฤกษศาสตร์สากล ๓) การพัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์ อุทยานหลวงราชพฤกษ์เพื่อรองรับการเผยแพร่องค์ความรู้/ การบริหารจัดการ / การออกแบบการเรียนรู้	๑) อุทยานฯ ได้ต้นแบบการนำเสนอข้อมูลด้านงบประมาณ จำนวนผู้เข้ารับบริการ หรือข้อมูลด้านอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการในรูปแบบ Dashboard จากการใช้โปรแกรม Microsoft Excel ๒) อุทยานฯ มีฐานข้อมูลพรรณไม้จำนวน ๑๘,๗๑๖ รายการ ที่มีมาตรฐานสามารถสืบค้นและเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกได้ ๓) อุทยานฯ ได้สื่อการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบคลิปวิดีโอ และเอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้ที่มีความน่าสนใจ เพื่อนำมารวบรวมและจัดทำเป็นคลังความรู้ของอุทยานฯ และเผยแพร่ในสื่อออนไลน์ ผ่านwebsite โดยในปี ๒๕๖๖ มีจำนวนคนเข้าชม ๕๕๔,๕๒๔ คน เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๕ ที่มีจำนวนคนเข้าชม ๕๐๐,๕๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๘
๓. ด้านงานพัฒนา	มอบหมายงานให้แก่บุคลากรสำนักพัฒนา จำนวน ๕๒ คน และผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ๑) การถ่ายทอดความรู้ ปรับปรุง และติดตามการทำงาน จำนวน ๓๖ คน ๒) การวางแผนการพัฒนา จัดการข้อมูล และสร้างเครือข่าย จำนวน ๑๓ คน ๓) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำตลาด online จำนวน ๓ คน	**<u>ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร</u>** บุคลากรยกระดับความรู้และทักษะ จำนวน ๕๑ คน (ผู้บริหาร ๒ / เจ้าหน้าที่ ๔๙) ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลด้านดิจิทัลฯ แบ่งเป็น ● ความรู้ (K) ๓ คน อาทิ องค์ความรู้และฐานข้อมูลการดำเนินงานด้านการตลาด online , platform ตลาด online รูปแบบและแนวทางพัฒนาระบบการปลูกพืชในโรงเรือนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ● ทักษะการใช้ (SU) ๔๐ คน เครื่องมือที่ใช้ อาทิ Excel, GIS Portal, TPMAP, Power Bi , LINE OA , H-KM , ระบบ IOT , application DGT farm ตลาดออนไลน์ , HRDI SMART FARMING , ระบบ MPIP ฯลฯ ● ทักษะการออกแบบ (SD) ๕ คน เครื่องมือที่ใช้ อาทิ การเชื่อมโยงระบบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (HIP) การพัฒนาระบบการนำเข้าข้อมูล (HRDI app) ฯลฯ ● ทักษะการสร้าง (SB) ๓ คน เครื่องมือที่ใช้ อาทิ การขยายผลองค์ความรู้และการดำเนินงานพัฒนาพื้นที่กลุ่ม ๒ และกลุ่ม ๓ ผ่านระบบ HKM Line OA Facebook ของสถาบัน การใช้ sensor **<u>ผลสัมฤทธิ์ของงาน</u>** ๑) ยกระดับการพัฒนาในระดับพื้นที่ ได้อย่างแม่นยำและตอบโจทย์ระดับพื้นที่ด้วยการขับเคลื่อนการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการจัดทำฐานข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านระบบ อาทิ GIS Portal, Power Bi ฯลฯ การใช้ HRDI SMART FARMING ในการส่งเสริมและพัฒนาที่ครอบคลุมทั้ง ๔๔ พื้นที่ และการบูรณาการกับหน่วยงานเครือข่าย ๒) เกษตรกรและประชาชนบนพื้นที่สูงเข้าถึงข้อมูลและความรู้ และสามารถไปปรับใช้กับอาชีพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว อาทิ LINE OA , H-KM , Facebook ๓) ส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้แก่เกษตรกรที่ยากจนหรือด้อยโอกาส ตามแผนที่ความยากจน โดยการใช้ TP Map GIS Portal ในการจัดทำฐานข้อมูลและพัฒนาเกษตรกรเป้าหมายจำนวน ๑,๕๘๕ ราย สร้างรายได้ ๙,๐๒๗,๕๙๕ บาท ๔) ขยายผลองค์ความรู้และการดำเนินงานพัฒนาพื้นที่กลุ่ม ๒ จำนวน ๙๒ กลุ่มบ้าน และกลุ่ม ๓ จำนวน ๒๐๐ กลุ่มบ้าน

ภารกิจ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาบุคลากรที่มีบทบาทหลัก
		ผ่านระบบ HKM Line OA Facebook ของสถาบัน รวมทั้งการเชื่อมโยงกับ Highland Information Portal (HIP) เพื่อการเชื่อมโยงระบบข้อมูลและองค์ความรู้ฯ กับ อปท.นำร่อง ๓๕ แห่ง
๔. ด้านงานบริหารองค์	มอบหมายงานให้แก่บุคลากรสำนักยุทธศาสตร์และแผน สำนักอำนวยการ หน่วยตรวจสอบภายในและกลุ่มงานกฎหมาย จำนวน ๖๙ คน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาระบบงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และให้การบริการผ่าน e-service และ e-office และการบริหารจัดการ และปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล แบ่งเป็น ๑) การพัฒนาระบบฐานข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ จำนวน ๑๓ คน ๒) การพัฒนาระบบงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน ๔๒ คน ๓) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และให้การบริการผ่าน e-service และ e-office และการบริหารจัดการ จำนวน ๑๔ คน	**<u>ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร</u>** บุคลากรยกระดับความรู้และทักษะ จำนวน ๖๙ คน (ผู้บริหาร ๔ / เจ้าหน้าที่ ๖๕) ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลด้านดิจิทัลฯ แบ่งเป็น ● ความรู้ (K) ๑๖ คน อาทิ กระบวนการจัดเก็บและรวมรวมข้อมูล เพื่อประกอบการจัดทำ Result Chain และการวิเคราะห์ Ecosystem ของ สวพส. การเชื่อมโยงฐานข้อมูลองค์ความรู้ สวพส. กับหน่วยงานเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ฯลฯ ● ทักษะการใช้ (SU) ๔๐ คน เครื่องมือที่ใช้ อาทิ การใช้ Appsheet , line official , Portal for ARC GIS , Google AppSheet , MPIP , Winspeed , DPIS ๖ ของ ก.พ. ฯลฯ ● ทักษะการออกแบบ (SD) ๗ คน เครื่องมือที่ใช้ อาทิ ระบบ MPIP + การรายงาน KPI กพร.+สนง+ รายงานเชิงผลลัพธ์ , การออกแบบผู้ใช้ข้อมูล (MPIP) ในส่วนของการบูรณการงบประมาณร่วมกับจังหวัดและ อบต. การออกแบบหน้าแสดงผลชุดข้อมูลสำคัญใน GIS Portal , Power BI , ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-saraban) ฯลฯ ● ทักษะการสร้าง (SB) ๖ คน เครื่องมือที่ใช้ อาทิ ระบบการบริหารจัดการข้อมูลด้วยโปรแกรม Portal for ARC GIS , เชื่อมชุดข้อมูลกับระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD catalog) ฯลฯ **<u>ผลสัมฤทธิ์ของงาน</u>** ๑) สวพส.มีระบบฐานข้อมูลที่สามารถใช้ในประมวลข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ และมีฐานข้อมูลที่ได้มาตรฐาน เพื่อขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การจัดทำ Data Governance สวพส. การพัฒนาฐานข้อมูลและระบบให้บริการข้อมูล GIS Portal TP MAP กลุ่มบ้านบนพื้นที่สูงทั้ง ๔๔ พื้นที่ การใช้ Appsheet , line official , Portal for ARC GIS , Google AppSheet , MPIP เพื่อการบริหารจัดข้อมูลอย่างเป็นระบบ ฯลฯ ๒) สวพส.มีระบบงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร เพื่อมาพัฒนาแพลตฟอร์มการบริหารจัดการภายในองค์กร (Back Office) และจัดบริการของรัฐ (Service) รวมทั้งสนับสนุนการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการบริการประชาชนและปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และให้การบริการผ่าน e-service และ e-office อาทิ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-saraban) เพื่อลดเอกสาร ขั้นตอนและระยะเวลาจากเดิม ๓ วัน เหลือ ๑ วัน , ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ DPIS ๖ ของ ก.พ. เพื่อการบริหารจัดการตามมาตรฐานภาครัฐ ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ e-GP ฯลฯ

๓.๔ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) ระยะที่ ๑ สำหรับตำแหน่งที่จำเป็นและเร่งด่วน

สวพส. ได้จัดทำแผนเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) ระยะที่ ๑ สำหรับตำแหน่งที่จำเป็นและเร่งด่วน ตามขั้นตอนของกิจกรรมที่กำหนด ซึ่งได้ดำเนินการในขั้นตอนของการออกแบบการพัฒนา Successor จำนวน ๗ ตำแหน่ง โดยมีความก้าวหน้า ดังนี้

๑) ผู้อำนวยการ สวพส. ประชุมชี้แจงแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) ระยะที่ ๑ สำหรับตำแหน่งที่จำเป็นและเร่งด่วนแก่เจ้าหน้าที่ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑) ความสำคัญและวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) ต่อองค์กรและบุคลากร โดยเน้นว่าการจัดทำ Succession Plan เป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ ไม่ใช่การคัดเลือกผู้ที่มาดำรงตำแหน่ง

๑.๒) ขั้นตอนการจัดทำ Succession Plan

๑.๓) การกำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะที่จำเป็นต่อตำแหน่งงาน (Success Profile) และแนวทางการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

๒) คณะกรรมการคัดเลือกและกำกับดูแลการพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ ได้ประชุมเพื่อประเมินความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่งและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) ระยะที่ ๑ สำหรับตำแหน่งที่จำเป็นและเร่งด่วน จำนวน ๗ ตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นการมอบหมายงานหรือโครงการที่สำคัญ/การหมุนเวียนงาน หรือแต่งตั้งให้รักษาการแทนในตำแหน่งที่สำคัญ (ร้อยละ ๗๐) การสอนงาน/การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญ (ร้อยละ ๒๐) และการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร (ร้อยละ ๑๐) สรุปดังนี้

ตำแหน่งที่จำเป็นและเร่งด่วน จำนวน ๗ ตำแหน่ง	**จำนวนผู้เข้ารับการเป็น Successor**	**แผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)**
๑. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง	**๓ คน** (ผู้บริหาร ๓ คน)	**แผนพัฒนาบุคลากร** ๑) มอบหมายงาน/ มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน/หมุนเวียนงาน ๒) สอนงาน/ให้คำปรึกษา/พี่เลี้ยง ๓) ฝึกอบรมโดยการพัฒนาตามความรู้ทักษะและประสบการณ์ตาม Success profile (ความรู้ทั่วไปด้านการบริหาร / ความรู้เฉพาะตำแหน่ง / ทักษะ) ตามช่วงระยะเวลา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)
๒. รองผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ ด้านวิชาการ	**๖ คน** (วิจัย ๒ คน / พัฒนา ๓ คน/ อุทยาน ๑ คน)	
๓. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา	**๗ คน** (วิจัย ๑ คน / พัฒนา ๖ คน)	
๔. ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และแผน	**๗ คน** (วิจัย ๑ คน / พัฒนา ๑ คน / ยุทธศาสตร์ ๔ คน / อำนวยการ ๑ คน)	
๕. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ	**๘ คน** (วิจัย ๒ คน / ยุทธศาสตร์ ๒ คน / อำนวยการ ๔ คน)	
๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	**๓ คน** (ยุทธศาสตร์ ๑ คน / อำนวยการ ๑ คน / กลุ่มงานกฎหมาย ๑ คน)	
๗. หัวหน้ากลุ่มดูแลบำรุงรักษาสวน	**๖ คน**	

	(วิจัย ๒ คน / พัฒนา ๒ คน / อุทยาน ๒ คน)	

๓.๔ การขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

๓.๔.๑ คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรมีมติในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ รับทราบผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ในเรื่องของการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของ สวพส. ความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน โดยได้มีการประชุมคณะทำงานด้านจริยธรรมของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยสรุปรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

๑) การเตรียมความพร้อมการจัดทำรายงานประจำปีตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม: กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน เสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด เพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป โดยได้ดำเนินการดังนี้

๑.๑) รายงานตามแบบฟอร์มผ่านระบบ online ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี ซึ่งสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างทดสอบระบบและจะแจ้งให้หน่วยงานของรัฐทดลองใช้อีกครั้ง

๑.๒) รายงานผลการดำเนินงานด้านจริยธรรมของ สวพส. ให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

(๒) <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาผลักดันนโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

(๓) <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

(๔) <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

(๕) <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

๒) การจัดทำคำนิยามและขั้นตอนเกี่ยวกับข้อร้องเรียนทั่วไป ข้อร้องเรียนการทุจริต ข้อร้องเรียนการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ให้มีความชัดเจน

๓) การจัดทำแนวปฏิบัติตามมาตรการการดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การมหาชน (หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว๓๙ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖) ให้ครอบคลุมบุคลากร สวพส. ทุกกลุ่ม

๔) ประชุมคณะทำงานด้านจริยธรรมของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อจัดทำ (ร่าง) แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ประจำปี ๒๕๖๗ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการและจะนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรในลำดับต่อไป

๓.๔.๒ การจัดทำ (ร่าง) มาตรการการดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๒๐๐/ว๓๙ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ แจ้งมติ กพม. จากการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งเห็นชอบ “มาตรการการดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การมหาชน” เพื่อใช้บังคับแก่ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับมาตรการการดำเนินการฯ เพื่อบังคับใช้กับกลุ่มบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน โดยให้องค์การมหาชนจัดส่งมาตรการการดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การมหาชน ที่ได้จัดทำตามมติ กพม. ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

คณะทำงานด้านจริยธรรมของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ได้ประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบ (ร่าง) มาตรการการดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) โดยมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

๑) ข้อ ๑ ถึง ข้อ ๖ ประกอบด้วย คำจำกัดความ ความหมาย การบังคับใช้ และที่เกี่ยวข้อง

๒) (ร่าง) มาตรการฯ ประกอบด้วย ๖ หมวด ดังนี้

(๑) หมวด ๑ กรณีกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๒) หมวด ๒ กรณีที่ปรึกษาคณะกรรมการ กรรมการตรวจสอบ อนุกรรมการ ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๓) หมวด ๓ กรณีผู้อำนวยการ ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๔) หมวด ๔ กรณีที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ เจ้าหน้าที่ ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๕) หมวด ๕ กรณีผู้ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง ผู้ปฏิบัติงานอื่น ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๖) หมวด ๖ การให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ได้นำเสนอ (ร่าง) มาตรการการฯ ต่อคณะกรรมการสถาบัน ซึ่งได้ให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ และประกาศบังคับใช้กับบุคลากร สวพส. ทุกกลุ่มที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖)

๓.๕ การแก้ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรมีมติในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบในหลักการการจัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. .... เพื่อนำเสนอต่ออนุกรรมการกฎหมายพิจารณาต่อไป กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักอำนวยการ เสนอการแก้ไขข้อบังคับ/ ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและระเบียบอื่นๆ เกี่ยวข้องต่อผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดดังนี้

๑) ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงเนื้อหาให้มีความเป็นปัจจุบัน และรองรับการดำเนินงานของสถาบัน และให้สอดคล้องกับรูปแบบที่ กพร. กำหนดไว้ เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย วินัยของผู้ตรวจสอบภายใน เพิ่มกรณีการลาไปช่วยภริยาคลอดบุตร

๒) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานของสถาบันให้มีเนื้อหาครอบคลุม และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ได้แก่ เรื่องค่ารักษาพยาบาล การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชนให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี และประโยชน์เกื้อกูลอื่น เป็นสวัสดิการพื้นฐานตามกฎหมาย เช่น ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต ค่าเล่าเรียนบุตร และอื่นๆ

๓) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการลาของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๙ เพื่อปรับปรุงเนื้อหาให้มีความเป็นปัจจุบัน และชัดเจน เช่น เพิ่มกรณีการลาไปช่วยภริยาคลอดบุตร พิจารณาแก้ไขเรื่องการลาป่วย โดยในระเบียบเดิมกำหนดว่า การลาป่วยตั้งแต่ ๓๐ วันขึ้นไปต้องมีใบรับรองแพทย์

๔) ร่างระเบียบสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ว่าด้วยกองทุนสวัสดิการ พ.ศ. .... (ฉบับใหม่) (ระเบียบสถาบัน ออกโดย ผอ. โดยอาศัยอำนาจจากระเบียบข้อ ๒) เพื่อ

๔.๑) จัดให้มีสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่และจ้างเหมาบริการที่เป็นสมาชิกกองทุน เป็นสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่ สวพส. จัดให้มีตามกฎหมาย

๔.๒) เงินที่จะใช้สำหรับกองทุนต้องเป็นเงินที่ได้รับจากการบริจาคหรือเงินของสมาชิกเท่านั้น ไม่สามารถนำเงินงบประมาณหรือรายได้ของ สวพส. มาใช้ได้

๔.๓) เป็นการช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกส่วนบุคคล เช่น เงินสงเคราะห์กรณีถึงแก่กรรม เงินสงเคราะห์กรณีภัยพิบัติ ฯลฯ

๔.๔) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล และการตรวจสุขภาพประจำปีของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้ค่ารักษาพยาบาลทันสมัยเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เช่น การประกันสุขภาพ มีแพคเกจที่สามารถเลือกได้ (ข้อมูลจะละเอียดมากกว่าข้อ ๒)

๕) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาเจ้าหน้าที่โดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อปรับปรุงให้มีความเป็นปัจจุบัน เหมาะสมกับการดำเนินงานของสถาบัน และปรับคำนิยาม หลักเกณฑ์ให้ชัดเจน

โดยผู้บริหารสถาบันมีมติเห็นชอบการแนวทางการแก้ไขข้อบังคับ/ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและมอบกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักอำนวยการและกลุ่มงานกฎหมาย ทบทวนและวิเคราะห์โครงสร้างของระเบียบข้อบังคับให้ครบทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลทั้งระบบเพื่อปรับระเบียบข้อบังคับดังกล่าวให้เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ สวพส. อยู่ระหว่างการดำเนินการศึกษาทบทวน เพื่อปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับเจ้าหน้าที่ทั้งฉบับ เนื่องจากสำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๓/๑๖๖ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งให้ สวพส. ดำเนินการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชนให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๑ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ สวพส. จึงได้เสนอผ่านการพิจารณาของอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรและอนุกรรมการด้านกฎหมายก่อนเสนอคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป โดยจะแจ้งความก้าวหน้าไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖

๓.๖ การจัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ....

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕/๘ (๒) กำหนดให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดนโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์กลางที่เกี่ยวกับการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิก การบริหารและพัฒนาและการประเมินผลขององค์การมหาชน ประกอบมาตรา ๒๔ กำหนดให้คณะกรรมการองค์การมหาชนมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการและการดำเนินการขององค์การมหาชน รวมถึงการออกระเบียบข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับองค์การมหาชนในเรื่องการบริหารงานบุคคลด้วย

อ.กพม. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑ และการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ มีมติรับทราบ “ตัวอย่างร่างระเบียบ/ข้อบังคับขององค์การมหาชนว่าด้วย การบริหารงานบุคคล” ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ และเห็นชอบกับ “แนวทางการจัดทำระเบียบ/ข้อบังคับขององค์การมหาชนว่าด้วยการบริหารงานบุคคล”

กพม. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๑ ได้พิจารณาแนวทางการจัดทำระเบียบ/ข้อบังคับขององค์การมหาชนตามความเห็นของ อ.กพม. แล้วมีมติเห็นชอบแนวทางการจัดทำระเบียบ/ข้อบังคับขององค์การมหาชนว่าด้วยการบริหารงานบุคคลองค์ประกอบของแนวทางดังกล่าว

เพื่อให้ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคลเป็นไปตาม มติ กพม. และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้สอดรับกับปัจจุบัน สวพส. จึงได้จัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. .... โดยมีสาระสำคัญของ (ร่าง) ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. .... มีดังนี้

๑) กำหนดนิยามให้ครอบคลุม

๒) กำหนดให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับฉบับนี้

๓) หมวด ๑ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

๔) หมวด ๒ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕) หมวด ๓ ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

๖) หมวด ๔ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๗) หมวด ๕ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น

๘) หมวด ๖ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๙) หมวด ๗ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา และการลา

๑๐) หมวด ๘ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่

๑๑) หมวด ๙ กำหนดเรื่องวินัย

๑๒) หมวด ๑๐ กำหนดเรื่องการอุทธรณ์และร้องทุกข์

การดำเนินกิจกรรม เป้าหมาย และตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๑๒ เดือน)

กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียด
๑. งานบริหารงานบุคคล				
๑.๑ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง จัดทำ สัญญาจ้างเจ้าหน้าที่	๔ ครั้ง		๘ ครั้ง	☐ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ตลาดและกิจกรรม ระดับ ๓ เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ☐ ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา ระดับ ๓ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ☐ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ๓ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ☐ ตำแหน่ง นักวิจัย ระดับ ๓ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ ☐ ตำแหน่ง ที่ปรึกษา ระดับ ๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ☐ ตำแหน่ง นักสารสนเทศภูมิศาสตร์ ระดับ ๓ เมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ ☐ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บุคคล ระดับ ๓ เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ☐ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ตลาดและกิจกรรม ระดับ ๓ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖
๑.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร				
- การประเมินผลช่วงทดลองปฏิบัติงาน	๔ ครั้ง		๗ ครั้ง	☐ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ตลาดและกิจกรรม ระดับ ๓ ☐ ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา ระดับ ๓ ☐ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ๓

กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียด
				☐ ตำแหน่ง นักวิจัย ระดับ ๓ ☐ ตำแหน่ง นักสารสนเทศภูมิศาสตร์ ระดับ ๓ ☐ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บุคคล ระดับ ๓ ☐ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ตลาดและกิจกรรม ระดับ ๓
- การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง	๙ ครั้ง		๙ ครั้ง	ครั้งที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๔ คน ☐ ครั้งที่ ๒ เดือน ธันวาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๓ คน ☐ ครั้งที่ ๓ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จำนวน ๑ คน ☐ ครั้งที่ ๔ เดือน มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๔ คน ☐ ครั้งที่ ๕ เดือน เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑๘ คน ☐ ครั้งที่ ๖ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ คน ☐ ครั้งที่ ๗ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๓ คน ☐ ครั้งที่ ๘ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๖ คน ครั้งที่ ๙ เดือน กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๒ คน
- การคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ครั้ง		๑ ครั้ง	ตำแหน่ง ที่ปรึกษา ระดับ ๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕
- การคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ระดับ ๓ – ๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ครั้ง		๑ ครั้ง	คำสั่งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ที่ ๓๓๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งบุลลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๒๕ คน ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖
- การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ครั้ง		๑ ครั้ง	การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖

กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียด
๑.๓ การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	๑ ครั้ง		๑ ครั้ง	ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕
๒. งานสวัสดิการ				
๒.๑ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	๒ ครั้ง		๒ ครั้ง	ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๒ ครั้ง ☐ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ☐ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖
๒.๒ การประกันภัยกลุ่ม	๒ ครั้ง		๒ ครั้ง	☐ ครั้งที่ ๑ ดำเนินการต่อสัญญากองทุนประกันอุบัติเหตุกลุ่ม บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยมีระยะเวลาคุ้มครอง ตั้งแต่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ – ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ☐ ครั้งที่ ๒ ดำเนินการต่อประกันชีวิตกลุ่ม บริษัท เอไอเอ จำกัด เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖ โดยมีระยะเวลาคุ้มครอง ตั้งแต่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗
๒.๓ การตรวจสุขภาพประจำปี	๑ ครั้ง		๑ ครั้ง	ดำเนินการตรวจสุขภาพประจำปีเมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๓. งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง				
- การประชุมคณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร	๑๒ ครั้ง	๕๒๕,๐๐๐	๙ ครั้ง ค่าเบี้ยประชุม ๓๙๓,๗๕๐ บาท	ดำเนินการจัดประชุมคณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร รวม ๙ ครั้ง ดังนี้ ๑. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียด
				๒. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ ๓. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๔. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ๕. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖ ๖. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ๗. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ๘. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ ๙. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖
- การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานผู้บริหารสูงสุด	๔ ครั้ง	๒๔๒,๒๕๐	๘ ครั้ง ค่าเบี้ยประชุม ๑๖๓,๘๐๐ บาท	ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานผู้บริหารสูงสุด รวม ๘ ครั้ง ดังนี้ ๑. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๒. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ๓. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ๔. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ ๕. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ๖. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ๗. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ๘. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖
รวม	**๔๒ ครั้ง**		**๔๕ ครั้ง**	

๔. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ประเด็นปัญหา	ปัญหา/ อุปสรรคที่เกิดขึ้น	ข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในระยะต่อไป
ระบบ	- ขาดการเชื่อมโยงกับ KM อย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ขั้นกำหนดแผนพัฒนาตนเอง - การสร้างมาตรฐานกระบวนการปฏิบัติงานในส่วนของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ยังไม่เสร็จสมบูรณ์ โดยเฉพาะในส่วนของกำหนดเวลาและกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในช่วงเวลาต่างๆ	- สวพส. จำเป็นต้องมีกิจกรรมการจัดการความรู้เข้ามารองรับ โดยเฉพาะการตรวจสอบความถูกต้อง (Verify) ของความรู้เหล่านั้น ว่ามีความเที่ยงตรง (Validity) รวมไปถึงความเกี่ยวโยง (Relevant) กับทิศทางขององค์กรมากน้อยเพียงใด - ควรดำเนินการสร้างมาตรฐานฯอย่างต่อเนื่อง โดยพยายามดำเนินการให้ได้ตามกำหนดเวลาที่วางไว้ เพื่อให้เกิดการบูรณาการเข้ากับวิถีการทำงานประจำปีของบุคลากร
บุคลากร	- การพัฒนาทักษะดิจิทัล สวพส. ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้น บางกรณีทักษะที่เลือกพัฒนาอาจจะง่ายเกินไปหรือยากเกินไป ทำให้ได้ผลลัพธ์น้อยกว่าที่ควรจะเป็น - ยังพบความไม่เข้าใจ/ ไม่แน่ใจ/ สับสน เกี่ยวกับข้อกำหนดหรือกติกาต่าง ๆ ในการดำเนินการแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) - การพัฒนา Role Model ยังเริ่มต้นได้ไม่มากเท่าที่ควร แม้จะมีผู้เชี่ยวชาญที่บุคลากรขอความรู้/ ความคิดเห็นอยู่แล้วโดยธรรมชาติก็ตาม	- เจ้าหน้าที่บุคคลควรชี้แจงผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้อง ให้พิจารณาความเหมาะสมของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) โดยยึดเอาความรู้และทักษะที่ช่วยขับเคลื่อนสถาบันฯ เป็นเกณฑ์ - ควรพิจารณาเพิ่มกิจกรรม IDP Follow Up ให้มีจำนวนครั้งมากขึ้น กระจายไปทุกเดือน เพื่อเป็นการไขข้อข้องใจต่างๆ และควรจัดทำสื่อข้อมูลในรูป FAQs เกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ที่ปรับปรุงอยู่เสมอเมื่อมีคำถามใหม่ๆด้วย - ควรพิจารณาดำเนินการซักซ้อมความเข้าใจให้แก่บุคลากรระดับหัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้าฝ่าย ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรระดับรองลงไป

ประเด็นปัญหา	ปัญหา/ อุปสรรคที่เกิดขึ้น	ข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในระยะต่อไป
เทคโนโลยี	- มุมมองผู้ใช้ - ผู้ใช้บางคนอาจมีความสับสนในส่วนของการกรอกข้อมูลในระบบ IDP Tracking - มุมมองเจ้าหน้าที่บุคคล – การดึงข้อมูลมาใช้จากระบบยังไม่สะดวกเท่าที่ควร	- เจ้าหน้าที่บุคคลควรดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบ IDP Tracking อย่างต่อเนื่อง (พิจารณาทำเป็น clip แนะนำการใช้งาน) - เจ้าหน้าที่บุคคลควรประสานงานกับฝ่าย IT เพื่อปรับปรุงระบบ IDP Tracking ในส่วนต่อไปนี้ (๑) ให้ผู้ใช้สามารถเพิ่มคำสำคัญ (Keywords) เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งแต่ช่วงการวางแผนพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการค้นหา (๒) ให้ผู้ใช้ (HR) สามารถดึงข้อมูลออกจากระบบ IDP Tracking ได้ง่ายขึ้น (๓) เพิ่มการเชื่อมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Power BI