



รายงาน

ผลการบริหารและพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

ประจำปีงบประมาณ

2568



พัฒนาศน
สู่การเรียนรู้และเติบโต



สร้างองค์กร
แห่งความผูกพัน



ร่วมขับเคลื่อนพื้นที่สูง
อย่างยั่งยืน



คำนำ

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) หรือ สวพส. มีภารกิจในการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยและการเรียนรู้ของโครงการหลวงในการเป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน การต่อยอดและขยายผลสำเร็จของโครงการหลวงไปพัฒนาความเป็นอยู่ของชุมชนและคุณภาพสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูงอื่นที่ไม่ได้อยู่ในขอบเขตการดำเนินงานของโครงการหลวง การพัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยมีผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาสำคัญของประเทศทั้งด้านความยากจน การสร้างความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างการเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการยกระดับภาคการเกษตรสู่เกษตรมูลค่าสูงบนพื้นที่สูง

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ สวพส. จึงให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยยึดการดำเนินงานตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพระยะ 8 ปี (พ.ศ. 2563 – 2570) แผนสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) และแผนปฏิบัติการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ควบคู่กับการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่หลากหลาย ความเป็นมืออาชีพ มีทักษะด้านดิจิทัล และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวพส. ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงานตามนโยบายและแผนบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี อันสะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ค
สารบัญภาพ	ค
1. ความเป็นมา	1
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย	1
3. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนงานและอัตรากำลังของ สวพส.	2
3.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน	2
3.2 อัตรากำลังของ สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2568)	3
3.3 โครงสร้างอายุกำลังคน	4
3.4 อัตราการเคลื่อนไหวของบุคลากร สวพส.	4
4. ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	5
4.1 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)	5
4.2 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)	19
5. ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล	26
6. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	27

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	กรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครองตำแหน่ง ณ 30 กันยายน 2568	3
2	โครงสร้างอายุกำลังคนของ สวพส. ณ 30 กันยายน 2568	4
3	อัตราการเคลื่อนไหวของบุคลากร สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	4
4	แผนและผลการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)	5
5	สรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)	6
6	แผนและผลการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)	19
7	สรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)	20
8	แผนและผลการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัดของโครงการ ภายใต้แผนงานบูรณาการ รัฐบาลดิจิทัล	26

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างการแบ่งส่วนงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)	3

1. ความเป็นมา

ปี พ.ศ. 2512 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ จัดตั้งโครงการหลวงพัฒนาชาวเขาขึ้น เพื่อพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของชาวเขา เพื่อมนุษยธรรมในการให้ผู้ที่อยู่ในถิ่นห่างไกลทุรกันดารมีความรู้ พึ่งตัว และมีความเจริญได้ เพื่อแก้ปัญหาเรื่องยาเสพติดและลดพื้นที่ปลูกฝิ่น ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศ ตลอดจนช่วยฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ต่อมาปี พ.ศ. 2535 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ เปลี่ยนแปลงสถานภาพจัดตั้งมูลนิธิโครงการหลวงเพื่อเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ ซึ่งผลสำเร็จของการพัฒนาแบบโครงการหลวง ส่งผลให้เกษตรกรส่วนใหญ่สามารถผลิตอาหารที่เพียงพอต่อครัวเรือน รายได้เพิ่มขึ้น พื้นที่ปลูกฝิ่นในพื้นที่โครงการหลวงได้หมดไปตั้งแต่ทศวรรษที่สองของการพัฒนา รวมถึงได้สร้าง “ต้นแบบของการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน” ด้วยการพัฒนาบนฐานความรู้ของโครงการหลวง งานวิจัย และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การใช้ประโยชน์ที่ดินตามความเหมาะสมของพื้นที่ การจัดการผลผลิตภายใต้ระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัยและระบบการจัดการหลังการเก็บเกี่ยว และการตลาดที่หลากหลาย ซึ่งได้รับการยอมรับจากองค์การสหประชาชาติว่าเป็นรูปแบบการพัฒนาที่ยั่งยืน และส่งเสริมให้นานาประเทศเรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ รัฐบาลจึงได้มีนโยบายที่จะสนับสนุนและขยายผลงานโครงการหลวงในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูงของประเทศไทยให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน โดยมีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง “สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) หรือ สวพส.” ขึ้น ในปี พ.ศ. 2548 เพื่อดำเนินงานวิจัยและพัฒนาสนับสนุนโครงการหลวง และขยายผลสำเร็จโครงการหลวงไปพัฒนาพื้นที่สูงอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางในการแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหาด้านสังคม ปัญหาการเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม และปัญหาการขาดแคลนปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งปัญหาใหม่ที่สร้างผลกระทบต่อนพื้นที่สูง

ต่อมาปี พ.ศ. 2552 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ 2) โดยขยายวัตถุประสงค์ให้สามารถบริหารจัดการสวนเฉลิมพระเกียรติฯ ราชพฤกษ์ 2549 ซึ่งเป็นพื้นที่จัดงานมหกรรมพืชสวนโลก เนื่องในวโรกาสเฉลิมฉลองครองราชย์ 60 ปี และเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา และเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2553 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามสวนแห่งนี้ว่า “อุทยานหลวงราชพฤกษ์” และต่อมาสำนักพระราชเลขาธิการแจ้งชื่อภาษาอังกฤษว่า "Royal Park Rajapruek"

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย

วิสัยทัศน์: ชุมชนบนพื้นที่สูงมีความอยู่ดีมีสุข ด้วยการวิจัยและพัฒนา สืบสาน รักษา ต่อยอดงานโครงการหลวง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ: ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง เพื่อสืบสานพระราชประสงค์ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และพระปฐมบรมราชโองการ พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ในการสร้างความอยู่ดีมีสุขของประชาชนบนพื้นที่สูง ด้วยการรักษาและสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยและการเรียนรู้ของโครงการหลวง ในการเป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน และต่อยอดการขยายผลสำเร็จของโครงการหลวงไปสู่พื้นที่สูงอื่น โดย

(1) การส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนางานโครงการหลวง ในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่เพื่อให้โครงการหลวงเป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนและเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือและแลกเปลี่ยนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นศูนย์กลางการวิจัย พัฒนา และการเรียนรู้ศาสตร์พระราชาและการพัฒนาพื้นที่สูง

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

(3) การพัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเผยแพร่และเรียนรู้ทางการเกษตร พระราชกรณียกิจ ศาสตร์พระราชา งานโครงการหลวง การวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ความหลากหลายทางชีวภาพ วัฒนธรรม และการให้บริการสังคม

(4) การพัฒนา สวพส. ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย ด้วยการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงและรองรับการเป็นเครือข่ายของสังคม การเรียนรู้บนพื้นที่สูง ตลอดจนปรับโครงสร้างองค์กรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุพันธกิจด้วยหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน จำนวน 3 กลยุทธ์ ดังนี้

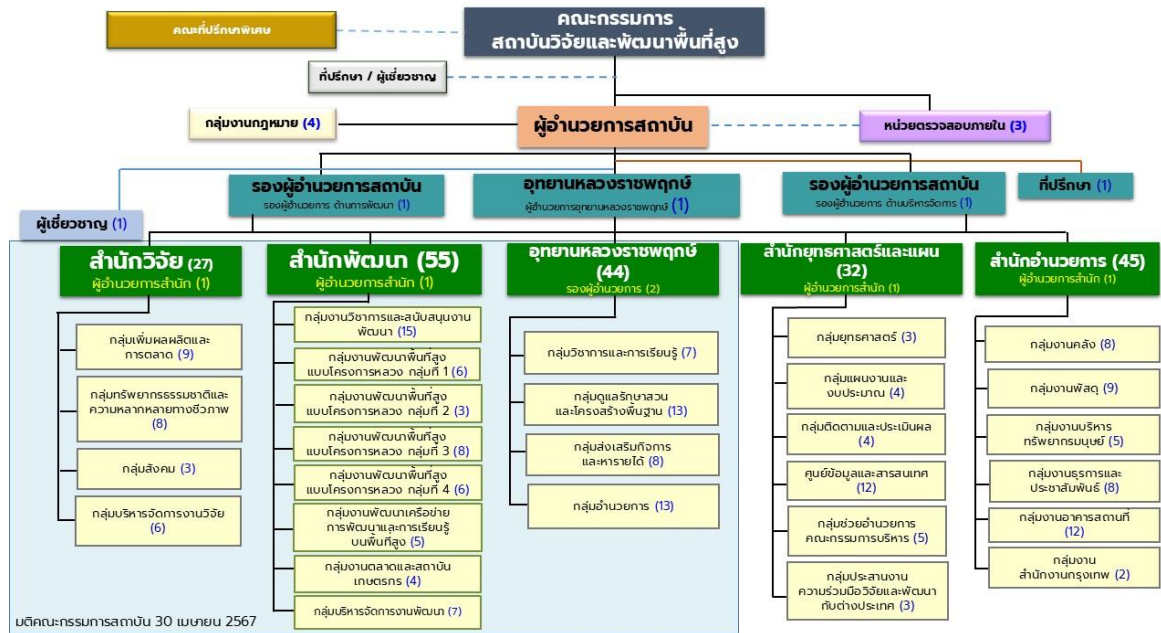
- (1) การสนับสนุนการวิจัยและการเรียนรู้งานโครงการหลวง
- (2) การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง
- (3) การพัฒนาและบริหารองค์กร

เป้าหมายการดำเนินงาน มุ่ง สืบสาน รักษา ต่อยอด งานโครงการหลวง ด้วยการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่สำหรับสนับสนุนโครงการหลวงและการพัฒนาพื้นที่สูง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และดำเนินงานขยายผลองค์ความรู้โครงการหลวงไปพัฒนาพื้นที่สูงต่างๆ ให้ชุมชนอยู่ดีมีสุขอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยใช้องค์ความรู้ ผลงานวิจัย และวิธีการปฏิบัติงานแบบโครงการหลวง ซึ่งยึดการพัฒนาแบบองค์รวมบนฐานความรู้ที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างความเข้มแข็งของคนและชุมชน การบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีสมรรถนะ มาตรฐาน และธรรมาภิบาล

3. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนงานและอัตรากำลังของ สวพส.

3.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน

ตามข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2567 เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2567 ได้จัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานภายใน สวพส. ออกเป็น 7 ส่วนงาน ได้แก่ (1) หน่วยตรวจสอบภายใน (2) กลุ่มงานกฎหมาย (3) สำนักวิจัย (4) สำนักพัฒนา (5) อุทยานหลวงราชพฤกษ์ (6) สำนักยุทธศาสตร์และแผน และ (7) สำนักอำนวยการ



ภาพที่ 1 โครงสร้างการแบ่งส่วนงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

หมายเหตุ: ผังโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนงานและตำแหน่งงานตามความสอดคล้องกับภารกิจ ตามข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2567 เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2567

3.2 อัตรากำลังของ สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2568)

สวพส. มีกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงาน จำนวน 214 อัตรา โดยมีกรอบมีเงิน 212 อัตรา กรอบคนครองตำแหน่งตามประเภทตำแหน่ง ณ 30 กันยายน 2568 จำนวน 205 อัตรา

ตารางที่ 1 กรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครองตำแหน่ง ณ 30 กันยายน 2568

สำนัก	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรารว่าง (ตามโครงสร้าง)
รองผู้อำนวยการสถาบัน	2	2	2	0
ผู้เชี่ยวชาญ	1	0	0	1
ที่ปรึกษา	1	1	1	0
หน่วยตรวจสอบภายใน	3	3	3	0
กลุ่มงานกฎหมาย	4	4	3	1
สำนักวิจัย	27	26	26	1
สำนักพัฒนา	55	55	54	1
อุทยานหลวงราชพฤกษ์	44	44	42	2
สำนักยุทธศาสตร์และแผน	32	32	31	1
สำนักอำนวยการ	45	45	43	2
รวมทั้งหมด	214	212	205	9

3.3 โครงสร้างอายุกำลังคน

โครงสร้างอายุกำลังคนของ สวพส. ณ 30 กันยายน 2568 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็น 58.54% และอยู่ในกลุ่มอายุช่วงใกล้เคียงเกษียณหรือช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็น 11.70%

ตารางที่ 2 โครงสร้างอายุกำลังคนของ สวพส. ณ 30 กันยายน 2568

สำนัก	ช่วงอายุของผู้ปฏิบัติงาน (ปี)				รวม (คน)
	21-30	31-40	41-50	51-60	
รองผู้อำนวยการสถาบัน				2	2
ผู้เชี่ยวชาญ					0
ที่ปรึกษา				1	1
หน่วยตรวจสอบภายใน		2	1		3
กลุ่มงานกฎหมาย		2	1		3
สำนักวิจัย		8	16	2	26
สำนักพัฒนา	1	11	38	4	54
อุทยานหลวงราชพฤกษ์		14	25	3	42
สำนักยุทธศาสตร์และแผน		10	16	5	31
สำนักอำนวยการ		13	23	7	43
รวมทั้งหมด	1	60	120	24	205
ร้อยละ	0.49	29.27	58.54	11.70	100

3.4 อัตราการเคลื่อนไหวของบุคลากร สวพส.

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สวพส. มีอัตราการเคลื่อนไหวของบุคลากร สวพส. จำนวน 10 คน ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือก 7 คน การเกษียณ 1 คน และการลาออก 2 คน

ตารางที่ 3 อัตราการเคลื่อนไหวของบุคลากร สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่	ตำแหน่ง	สรรหาและ คัดเลือก (คน)	เกษียณ (คน)	ลาออก (คน)	ปลดออก (คน)	เสียชีวิต (คน)
1	นักวิจัย 3	2	-	-	-	-
2	นักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา 3	2	-	-	-	-
3	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3	1	-	-	-	-
4	เจ้าหน้าที่อาคารสถานที่ 3	1	-	-	-	-
5	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 3	1				
6	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	-	1	-	-	-
7	นักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา 3	-	-	1	-	-
8	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 5	-	-	1	-	-
รวม		7	1	2	-	-

4. ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สวพส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการ จำนวน 2 โครงการ ได้รับการจัดสรรงบประมาณรวมทั้งสิ้น 4,627,400 บาท ดังนี้

(1) โครงการพัฒนาบุคลากร ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 2,250,000 บาท ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรตามความรู้และทักษะหลัก การพัฒนาบุคลากรตามความรู้และทักษะตามกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ และการยกระดับการบริหารบุคลากรตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)

(2) โครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ สวพส. และผู้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 2,377,400 บาท ประกอบด้วย การพัฒนาผู้บริหาร ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานหลัก (Key Man) การเสริมสร้างการทำงานแบบบูรณาการจิตอาสา คุณธรรม จริยธรรมที่ดี การพัฒนาบุคลากรด้วยกลยุทธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย และรองรับการเปลี่ยนแปลง และการเสริมสร้างสุขภาวะ ความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

4.1 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

สวพส. มุ่งพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร เพื่อสร้างบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความผูกพันต่อองค์กร และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต แบ่งเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Human Resource Management) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสมรรถนะสูงและนวัตกรรม (High Performance & Innovation Culture) และการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Learning and Development) ได้รับการจัดสรรงบประมาณจาก 2 โครงการ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 2,551,900 บาท ผลการใช้จ่ายงบประมาณ 1,887,587 บาท คิดเป็น 73.97% (ตารางที่ 4) สรุปผลการดำเนินงาน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 4 แผนและผลการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)		คงเหลือ (บาท)
	ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป	
(1) โครงการพัฒนาบุคลากร: การยกระดับการบริหารบุคลากรตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)	174,500	132,450	42,050
(2) โครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ สวพส. และผู้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง			
2.1 การพัฒนาผู้บริหาร ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานหลัก (Key Man)	1,201,100	736,489	464,611
2.2 การเสริมสร้างการทำงานแบบบูรณาการจิตอาสา คุณธรรม จริยธรรมที่ดี	273,800	216,480	57,320
2.3 การพัฒนาบุคลากรด้วยกลยุทธ์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายและรองรับการเปลี่ยนแปลง	626,000	525,792	100,208
2.4 การเสริมสร้างสุขภาวะ ความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	276,500	276,376	124
รวมทั้งสิ้น	2,551,900	1,887,587	664,313

ตารางที่ 5 สรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Human Resource Management)				
(1) สรรหา คัดเลือก และแต่งตั้งบุคลากร (Workforce Acquisition)				
1.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	สวพส. ได้สรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง จำนวน 7 อัตรา ดังนี้ ไตรมาส 1 จำนวน 6 อัตรา ตามคำสั่งสถาบันฯ ที่ 1091/2567 - นักวิจัย 3 จำนวน 2 อัตรา - นักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา 3 จำนวน 2 อัตรา - เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3 จำนวน 1 อัตรา - เจ้าหน้าที่อาคารสถานที่ 3 จำนวน 1 อัตรา ไตรมาส 2 จำนวน 1 อัตรา คือ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 3 ตามคำสั่งสถาบันฯ ที่ 99/2568	4 ต.ค. - 29 พ.ย. 67 <		

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
(2) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงาน (Workforce Management & Retention)				
2.1 การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	(1) แก้ไขระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน พ.ศ. 2563 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบัน ในการประชุมครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2568 และประกาศระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2568 (2) แก้ไขระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของคณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการ และที่ปรึกษา พ.ศ. 2563 โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบัน ในการประชุมครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2568 และประกาศระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของคณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการ และที่ปรึกษา พ.ศ. 2563 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2568	29 ม.ค. – 30 ก.ค. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
	(3) ปรับปรุงบัญชีแบบท้ายข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบัน ในการประชุมครั้งที่ 7/2568 เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2568 และประกาศข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2568 (4) (ร่าง) การปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาเจ้าหน้าที่โดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ พ.ศ. 2567 โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2568 และคณะกรรมการสถาบัน มีมติรับทราบในการประชุมครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2568 อยู่ระหว่างดำเนินการตามความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสถาบัน			
2.2 การจัดทำประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)	ประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เรื่อง กำหนดรายชื่อท้องถิ่นที่มีค่าครองชีพสูงหรือเป็นแหล่งท่องเที่ยว ณ วันที่ 14 มีนาคม 2568 โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบัน ในการประชุมครั้งที่ 2/2568 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568	29 ม.ค. – 14 มี.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
2.3 แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง	แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ซึ่งมีมติรับทราบ ในการประชุมคณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2568 และคณะกรรมการสถาบัน ครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2568 อยู่ระหว่างดำเนินการตามความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร	11 เม.ย. - 28 พ.ค. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
2.4 การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	(1) ส่งหนังสือเวียน เรื่อง การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (2) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คำสั่งสถาบันฯ ที่ 665/2568 (3) ส่งหนังสือเวียน/แจ้งเวียนในช่องทางออนไลน์ ประกอบด้วย กำหนดการส่งงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) การตรวจสอบข้อมูลบันทึกการลงเวลาปฏิบัติงาน กำหนดการตรวจสอบข้อมูลและหลักฐาน สำหรับประกอบพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) (4) ส่งแบบประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานในตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ให้ผู้อำนวยการสำนักทำการประเมิน (5) จัดประชุมคณะกรรมการประเมินผล	26 พ.ย. 67 – 24 ก.ย. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
	(6) สรุปข้อมูลผลการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร จำนวน 203 คน จาก 205 คน เนื่องจากลาออกและเกษียณอายุ 2 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสถาบันหรือเทียบเท่า 4 คน หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในและเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 3 คน ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า จำนวน 6 คน และเจ้าหน้าที่ทั่วไป จำนวน 190 คน โดยคณะกรรมการสถาบัน มีมติเห็นชอบผลการประเมินของรองผู้อำนวยการสถาบันหรือเทียบเท่า หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน และเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน และมีมติรับทราบผลการประเมินของผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า และเจ้าหน้าที่ทั่วไป ในการประชุมครั้งที่ 9/2568 เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2568 (7) ส่งหนังสือ (ลับเฉพาะ) เรื่องแจ้งผลการประเมินและอัตราเงินเดือนประจำงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้บุคลากร	28 ต.ค. 68		
2.5 การปรับอัตราเงินเดือน แรกบรรจุ	(1) ศึกษาเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนแรกบรรจุและเงินเดือนชุดเคยผู้ได้รับผลกระทบของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และองค์การมหาชน (2) รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนย้อนหลัง 10 ปี (พ.ศ. 2558 - 2567) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดค่าร้อยละที่จะปรับขึ้นในการหาจุดตัด	13 มี.ค. - 4 ส.ค. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
	(3) จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการเสนอปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุทั้งจำนวนเงินที่ปรับขึ้นและบุคลากรที่ได้รับผลกระทบ รวมทั้งแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (4) สรุปข้อมูลการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุและเงินเดือนชดเชยผู้ที่ได้รับผลกระทบซึ่งบรรจุก่อนวันที่อัตราเงินเดือนแรกบรรจุใหม่มีผลใช้บังคับ มีผู้ที่ได้รับการปรับอัตราเงินเดือนรวมทั้งสิ้น 65 คน ประกอบด้วย ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 57 คน และผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 8 คน หากพิจารณาตามภารกิจ เป็นผู้ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก จำนวน 27 คน และภารกิจสนับสนุน จำนวน 38 คน โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบัน ในการประชุม ครั้งที่ 6/2568 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2568 และให้มีผลนับตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2568 (5) ประชุมชี้แจงผู้ที่ได้รับการปรับอัตราเงินเดือน จำนวน 65 คน			
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสมรรถนะสูงและนวัตกรรม (High Performance & Innovation Culture)				
(1) การยกระดับการบริหารบุคลากรตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)	สวพส. ได้สนับสนุนการยกระดับการบริหารบุคลากรตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0) ในรูปแบบการประชุม/การจัดกิจกรรม การส่งบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 5 กิจกรรม ดังนี้ (1) จัดทำการ์ดแนะนำการประดับเข็มที่ระลึกตราสัญลักษณ์งานเฉลิมพระเกียรติฯ	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	174,500	132,450

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
	(2) ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภทบริหาร ระดับ 7 (3) ประชุมนำเสนอการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (4) ประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (5) เข้าร่วมพิธีรับรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี พ.ศ. 2568			
(2) การเสริมสร้างจิตอาสา คุณธรรม และจริยธรรมที่ดี	สวพส. ได้เสริมสร้างจิตอาสา คุณธรรม และจริยธรรมที่ดีในรูปแบบการจัดกิจกรรมหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 2 กิจกรรม และการอบรม 2 หลักสูตร ดังนี้ (1) กิจกรรมจิตอาสา Big Cleaning Day และทำแนวกันไฟป่าตามจุดเสี่ยงของอุทยานฯ (2) เข้าร่วมพิธีรับรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี พ.ศ. 2568 (3) หลักสูตร การจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลภายในของ สวพส. จำนวน 25 คน (4) หลักสูตร การสื่อสารสร้างสรรค์ นักสื่อสารองค์กร สวพส. จำนวน 1 คน	6 - 7 มี.ค. 67 11 - 13 ก.ย. 68 22 - 23 ส.ค. 68 16 - 17 ก.ย. 68	273,800	216,480
(3) การเสริมสร้างสุขภาวะ ความสามัคคี และความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	สวพส. ได้เสริมสร้างสุขภาวะ ความสามัคคี และความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ในรูปแบบการจัดกิจกรรมหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 3 กิจกรรม และการอบรม 3 หลักสูตร ดังนี้ (1) สนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะให้บุคลากรจากการฝึกโยคะโดยจ้างครูฝึกมาช่วยสอน จำนวน 11 เดือน	พ.ย. 67 - ก.ย. 68	276,500	276,376

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
	(2) กิจกรรม 5 ส. Big Cleaning Day สำนักอำนวยการ (3) สร้างความสัมพันธ์ ความผูกพันองค์กร และสร้างจิตสำนึกที่ดี ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประกอบพิธีทางศาสนา (4) หลักสูตร การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ 3 รุ่น จำนวน รวมทั้งสิ้น 435 คน (5) หลักสูตร การปฐมพยาบาลเบื้องต้น จำนวน 120 คน (6) หลักสูตร การสร้างทีมสัมพันธ์ (Team Building) จำนวน 49 คน	3 ม.ค. 68 7 ม.ค. 68 20 มี.ค., 23 เม.ย. และ 2 พ.ค. 68 4 เม.ย. 68 9 ก.ค. 68		
การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Learning and Development)				
(1) การพัฒนาบุคลากรด้วยกลยุทธ์ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย และรองรับการเปลี่ยนแปลง	สวพส. ได้พัฒนาบุคลากรด้วยกลยุทธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ นโยบายและรองรับการเปลี่ยนแปลง ในรูปแบบการจัดประชุม การส่งบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 3 กิจกรรม และการอบรม 11 หลักสูตร ดังนี้ (1) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ด้านดิจิทัล หัวหน้ากลุ่มงาน (2) ประชุมสรุปผลการดำเนินงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 2 ครั้ง (3) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์การพัฒนา บุคลากรร่วมกับผู้บริหารแต่ละสำนัก (4) หลักสูตร กลยุทธ์การตลาดด้วยการทำคอนเทนต์ (Content Marketing) จำนวน 26 คน	10 มี.ค. 68 7 ก.พ. และ 26 ก.ย. 68 1 – 31 พ.ค. 68 17 - 21 มี.ค. 68 9 เม.ย. 68	626,000	525,792

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
	(5) หลักสูตร ระบบดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง จำนวน 30 คน	28 เม.ย. 68		
	(6) หลักสูตร การใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS6) จำนวน 5 คน	8 - 9 พ.ค. 68		
	(7) หลักสูตร การสร้างโรดแมปกลยุทธ์ AI ปลดล็อกศักยภาพ ธุรกิจ รุ่น 2 จำนวน 2 คน	16 ส.ค. 68		
	(8) หลักสูตร การใช้ ChatGPT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านบัญชีและพัสดุภาครัฐ จำนวน 2 คน	19 - 20 ส.ค. และ 23 - 24 ก.ย. 68		
	(9) หลักสูตร การใช้เครื่องมือดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์อย่าง มีประสิทธิภาพ (Effective Use of Digital and AI Tools) จำนวน 2 รุ่น จำนวนรวมทั้งสิ้น 8 คน	21 - 22 ส.ค. 68		
	(10) หลักสูตร การออกแบบสื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ Online อย่างมืออาชีพด้วย Canva รุ่นที่ 9 จำนวน 2 คน	26 - 27 ส.ค. 68		
	(11) หลักสูตร เทคนิคการออกแบบ Content ร่วมกับ AI เพื่อ สร้างสื่อประชาสัมพันธ์บนโซเชียล รุ่นที่ 4 จำนวน 2 คน	3 ก.ย. 68		
	(12) หลักสูตร PHR-5 HR Analytics & Dashboard Capabilities จำนวน 1 คน	16 - 17 ก.ย. 68		
	(13) หลักสูตร Pragmatic Roadmap to AI & Tech-Enabled Transformation #2 จำนวน 1 คน	24 - 25 ก.ย. 68		
	(14) งานสัมมนาวิชาการโครงการ Digital HR Forum 2025 จำนวน 1 คน			

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
(2) การพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่จำเป็นและเร่งด่วน	สวพส. ได้พัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่จำเป็นและเร่งด่วน ในรูปแบบการอบรม 26 หลักสูตร ดังนี้ (1) หลักสูตร Wazuh & Zabbix Workshop 2025 The Open Source Security Platform Monitor Anything จำนวน 1 คน (2) เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดการพิพิธภัณฑ์เชิงนวัตกรรม: สัมผัสประสบการณ์ที่เซี่ยงไฮ้ (Innovative Museum Management: Experiencing Shanghai China) จำนวน 2 คน (3) หลักสูตร ราคาผลงานก่อสร้างและการใช้ AI ช่วยจัดทำราคากลาง รุ่นที่ 1 จำนวน 3 คน (4) หลักสูตร จากดินสู่ดีไซน์ ศิลปะการจัดสวนสวยสไตล์คุณ รุ่นที่ 2 จำนวน 1 คน (5) หลักสูตร AI & Innovation Transformation ยกกระดับศักยภาพการใช้เครื่องมือ AI และนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรภาครัฐ รุ่นที่ 4 จำนวน 20 คน (6) หลักสูตร 6 โมเดล เปลี่ยนพื้นที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว จำนวน 3 คน (7) หลักสูตร ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การมหาชน รุ่นที่ 2 จำนวน 2 คน (8) หลักสูตร การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก จำนวน 1 คน	3 - 4 พ.ค. 68 7 - 11 พ.ค. 68 14 - 16 พ.ค. 68 17 - 18 พ.ค. 68 18 พ.ค. 68 18 พ.ค. 68 21 - 23 พ.ค. 68 29 - 30 พ.ค., 5 และ 12 - 13 มิ.ย. 68	1,201,100	736,489

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
	(9) หลักสูตร เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ รุ่นที่ 11 จำนวน 1 คน (10) หลักสูตร CGIA ระดับ 2 การตรวจสอบภายในเฉพาะด้าน (Audit Specialist) ด้านการตรวจสอบการเงินการบัญชีและการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 คน (11) หลักสูตร ระบบการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพและความโปร่งใส จำนวน 3 คน (12) หลักสูตร บทบาทหน้าที่และแนวทางการดำเนินจัดซื้อจัดจ้างของเจ้าหน้าที่และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในการจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันความผิดพลาด บกพร่องเสียหาย และป้องกันการถูกโต้แย้ง อุทธรณ์หรือร้องเรียน พร้อมกรณีศึกษา รุ่นที่ 3 จำนวน 3 คน (13) หลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government internal Auditor - CGIA) จำนวน 1 คน (14) หลักสูตร กฎหมาย PDPA สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รุ่นที่ 3 จำนวน 1 คน (15) หลักสูตร การบริหารจัดการงานอำนวยการ อาคารสถานที่ และยานพาหนะอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชน จำนวน 4 คน	11, 12, 13, 16 และ 17 มิ.ย. 68 13, 16-20 และ 22 มิ.ย. 68 1 - 3 ก.ค. 68 5 - 6 ก.ค. 68 14 - 15 และ 21 - 25 ก.ค. 68 15 - 17 ก.ค. 68 18 ก.ค. 68		

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
	(16) หลักสูตร RISK IT FRAMEWORK : A METHODOLOGY FOR ENTERPRISES TO MANAGE INFORMATION AND TECHNOLOGY RISK จำนวน 1 คน	18 - 19 ก.ค. 68		
	(17) หลักสูตร การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์สำหรับผู้บริหาร รุ่น 6 จำนวน 2 คน	21 - 22 ก.ค. 68		
	(18) หลักสูตร การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูลหน่วยงานโดยใช้แพลตฟอร์ม CKAN Open-D รุ่นที่ 4 จำนวน 2 คน	22 - 24 ก.ค. 68		
	(19) หลักสูตร รวมประเด็นข้อบกพร่องการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐที่ สตง.มักตรวจพบพร้อมแนวทางป้องกัน แก้ไข วันที่ 24 ก.ค. 2568 และหลักสูตร การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่บัญชี การเงิน และจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงานภาครัฐเมื่อผู้สอบบัญชีเข้าตรวจสอบ จำนวน 2 คน	25 ก.ค. 68		
	(20) หลักสูตร เทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 12 (GISDA Ex-12) จำนวน 1 คน	ก.ค. – ก.ย. 68		
	(21) อบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการ สวพส.	1 ส.ค. 68		
	(22) หลักสูตร แนวทางและหลักเกณฑ์การดำเนินการจ้างที่ปรึกษา ฉบับใหม่ฯ จำนวน 1 คน	2 - 3 ส.ค. 68		
	(23) หลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ปกครอง จำนวน 1 คน	1 – 16 ก.ย. 68		
	(24) หลักสูตร พัฒนาทักษะการบันทึกบัญชีอย่างถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ รุ่นที่ 5 จำนวน 3 คน	12 – 14 ก.ย. 68		

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช่ไป
	(25) หลักสูตร การพัฒนากระบวนการคาดการณ์ผลการดำเนินการ ตัวชี้วัดที่สำคัญขององค์กร จำนวน 2 คน	18 – 19 ก.ย. 68		
	(26) หลักสูตร 25-IP-28-GE-WSP-A : Workshop on Service Innovation in the Food and Beverage Industry จำนวน 1 คน	30 ก.ย. - 3 ต.ค. 68		

4.2 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์กลาง สวพส. ระยะ 8 ปี (พ.ศ. 2563 – 2570) ได้กำหนดประเภทองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ 8 ปี (พ.ศ. 2563 - 2570) โดยแบ่งระดับความรู้และความเชี่ยวชาญในแต่ละความรู้หรือทักษะ จำนวน 3 ระดับ ได้แก่ **ระดับ 1** คือ มีความรู้ในความรู้และทักษะนั้น และมีการนำมาใช้ปฏิบัติงาน **ระดับ 2** คือ มีความรู้ในความรู้และทักษะนั้น และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ผลดีเป็นที่ประจักษ์ และ **ระดับ 3** คือ มีความรู้ในความรู้และทักษะนั้น สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ผลดีเป็นที่ประจักษ์และมีความเชี่ยวชาญสามารถถ่ายทอดได้ สำหรับองค์ความรู้และทักษะ จำนวน 3 ประเภท ดังนี้

(1) ความรู้และทักษะหลัก เป็นองค์ความรู้ที่ใช้ในการขับเคลื่อนงานในภาพรวมของ สวพส. ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ (1) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (2) การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง และ (3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน

(2) ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนองค์กรตามกลยุทธ์ หมายถึง ความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่งในสาขาที่เกี่ยวข้องที่จะใช้ในการขับเคลื่อนงานตามกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้

(3) ความรู้และทักษะสำหรับปฏิบัติงานตามพันธกิจพื้นฐาน หมายถึง ความรู้และทักษะทั่วไปที่เป็นผลมาจากการฝึกฝนและปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานจนเกิดเป็นทักษะเฉพาะที่จะหนุนเสริมการทำงานของ สวพส.

สวพส. ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากโครงการพัฒนาศูนย์กลาง จำนวน 2,075,500 บาท ผลการใช้จ่ายงบประมาณ 1,788,547 บาท คิดเป็น 86.17% (ตารางที่ 6) โดยสรุปผลการดำเนินงาน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 6 แผนและผลการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)		คงเหลือ (บาท)
	ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป	
(1) การพัฒนาศูนย์กลางตามความรู้และทักษะหลัก (6 ด้าน)	429,100	407,381	21,719
(2) การพัฒนาศูนย์กลางตามความรู้และทักษะตามกลยุทธ์	1,033,400	1,032,689	711
(3) การพัฒนาศูนย์กลางเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ	613,000	348,477	264,523
รวมทั้งสิ้น	2,075,500	1,788,547	286,953

ตารางที่ 7 สรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
1. การพัฒนาบุคลากรตามความรู้และทักษะหลัก (6 ด้าน)	สวพส. ได้พัฒนาบุคลากรตามความรู้และทักษะหลัก (6 ด้าน) ในรูปแบบการอบรม จำนวน 14 หลักสูตร ดังนี้ (1) หลักสูตร การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) จำนวน 65 คน (2) หลักสูตร การใช้ GENERATIVE AI สำหรับช่วยทำงานวิจัย จำนวน 64 คน (3) ประชุมเรื่อง UN Climate Change Conference (UNFCCC COP 29) และหารือความร่วมมือเพื่อการพัฒนาพื้นที่สูงกับสาธารณรัฐคีร์กีซ ธิ สาธารณรัฐอาเซอร์ไบจาน จำนวน 4 คน (4) หลักสูตร เตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับเจ้าหน้าที่พัสดุมือใหม่ พร้อมศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างตามประเด็นหนังสือคณะกรรมการวินิจัย รุ่นที่ 2 จำนวน 1 คน (5) หลักสูตร แนวทางการพัฒนาแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan: BCP) จำนวน 135 คน (6) หลักสูตร การจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) วิธีคัดเลือกและวิธีเฉพาะเจาะจง ผ่านระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) และการจำหน่ายพัสดุโดยวิธีเฉพาะเจาะจง วิธีขาย ทอดตลาด	13 พ.ย. 67 18 พ.ย. 67 18 - 24 พ.ย. 67 18 - 19 ม.ค. 68 27 - 28 ม.ค. 68 21 - 23 ก.พ. 68	429,100	407,381

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
	วิธีการโอน วิธีการแปรสภาพหรือทำลาย รุ่นที่ 1-3 จำนวน 2 คน (7) หลักสูตร การปรับเปลี่ยนองค์กรภาครัฐสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Government Digital Transformation by Design Thinking) จำนวน 77 คน (8) หลักสูตร กฎหมายการคลังที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้ (ตอนกฎหมายวินัยการเงินการคลัง กฎหมายว่าด้วยงบประมาณเงินนอกงบประมาณ ระเบียบเบิกจ่ายเงินจากคลังและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คน (9) หลักสูตร ฝึกทักษะการใช้ ChatGBT Plus A.I. 6 จำนวน 2 คน (10) หลักสูตร กฎหมายการคลังที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้ (ตอนการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายบริหาร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน) จำนวน 1 คน (11) หลักสูตร ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐานที่จำเป็น (ICDL Workforce Basics) จำนวน 1 คน (12) หลักสูตร กฎหมาย PDPA สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รุ่นที่ 3 จำนวน 2 คน (13) หลักสูตร ESG INTERNAL AUDIT จำนวน 2 คน (14) หลักสูตร การพัฒนาและการจัดการสวนพฤกษศาสตร์ จำนวน 1 คน	25 - 26 ก.พ. 68 27 - 28 ก.พ. 68 13 - 14 มี.ค. 68 26 - 27 มี.ค. 68 1 - 30 เม.ย. 68 15 - 17 ก.ค. 68 30 - 31 ก.ค. 68 1 - 20 ก.ย. 68		

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
2. การพัฒนาบุคลากรตามความรู้และทักษะตามกลยุทธ์	สวพส. ได้พัฒนาบุคลากรตามความรู้และทักษะตามกลยุทธ์ในรูปแบบการอบรม จำนวน 24 หลักสูตร ดังนี้ (1) หลักสูตร พัฒนาทักษะด้านการประชาสัมพันธ์ เรื่อง การประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต: How to PR in Crisis จำนวน 2 คน (2) หลักสูตร พัฒนาทักษะด้านการประชาสัมพันธ์ เรื่อง การวางแผนประชาสัมพันธ์ให้ตอบโจทย์องค์กร: PR Planning จำนวน 2 คน (3) หลักสูตร การจัดทำราคากลางงานก่อสร้าง การจัดทำใบแจ้ง BOQ และแนวทางการติดตามและเร่งรัดกาทำงานของผู้รับจ้างก่อสร้าง จำนวน 4 คน (4) หลักสูตร การยกระดับคุณภาพตรวจสอบภายในและสมรรถนะผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ จำนวน 2 คน (5) หลักสูตร ผู้นำในการบริหารความเสี่ยงโครงการขับเคลื่อนกลยุทธ์สำคัญในยุค AI/ Digital Transformation รุ่นที่ 1 Leadership Program จำนวน 2 คน (6) หลักสูตร อบรมและศึกษาดูงานการผลิตไก่ จำนวน 2 คน (7) หลักสูตร แนวทางปฏิบัติและแนวทางการแก้ไขปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง การทำสัญญาหรือข้อตกลง หลักประกัน การบริหารสัญญา และหน้าที่	2 ต.ค. 67 22 ต.ค. 67 30 ต.ค. - 1 พ.ย. 67 18 - 19 พ.ย. 67 28 - 29 พ.ย. 67 28 - 30 พ.ย. 67 20 - 22 ธ.ค. 67	1,033,400	1,032,689

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
	ความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง รุ่นที่ 4 จำนวน 7 คน (8) หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น จำนวน 6 คน (5 รุ่น) (9) หลักสูตร การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี จำนวน 48 คน (10) หลักสูตร การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่ องค์กรยุคใหม่ รุ่นที่ 57 จำนวน 1 คน (11) ศึกษาดูงานเพื่อการพัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์และ การเข้าสู่สวนพฤกษศาสตร์สากล จำนวน 16 คน (12) หลักสูตร ใบกำกับภาษีอิเล็กทรอนิกส์ ใบรับอิเล็กทรอนิกส์ (e-tax Invoice, e-Receipt) รุ่นที่ 61 จำนวน 6 คน (13) เข้าร่วมงาน IBI Biochar Academy Thailand 2025 จำนวน 1 คน (14) หลักสูตร การปรับเปลี่ยนองค์กรภาครัฐสู่ดิจิทัลด้วย กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Government Digital Transformation by Design Thinking) จำนวน 77 คน (15) หลักสูตร จิตบริการและการให้บริการที่เป็นเลิศ (Service Mind and Service Excellence) 2 รุ่น จำนวน 78 คน (16) ศึกษาดูงานด้านพฤกษศาสตร์ป่าไม้และความหลากหลาย ทางชีวภาพเพื่อการพัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์และ การเข้าสู่สวนพฤกษศาสตร์สากล จำนวน 16 คน	15 – 21 ม.ค., 31 ม.ค. - 6 ก.พ. 24 - 30 เม.ย., 5 - 11 มิ.ย. และ 17 - 23 ก.ค. 68 24 ม.ค. 68 8 ก.พ. - 29 มี.ค. 68 (เฉพาะ วันเสาร์) และ 4 – 6 ก.ค. 68 17 - 21 ก.พ. 68 21 ก.พ. 68 24 ก.พ. – 1 มี.ค. 68 25 - 26 ก.พ. 68 3 และ 4 มี.ค. 68 8 - 12 มี.ค. 68 10 มี.ค. - 25 เม.ย. 68		

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
	(17) หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับสูง จำนวน 1 คน (18) หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับกลาง จำนวน 3 คน (3 รุ่น) (19) หลักสูตร การประเมินผลกระทบจากงานวิจัย (Research Impact Assessment: RIA) จำนวน 2 คน (20) หลักสูตร Upskill การใช้นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรภาครัฐ รุ่นที่ 9 จำนวน 2 คน (21) เข้าร่วมกิจกรรมภายในงาน PEOPLE PERFORMANCE CONFERENCE 2025 จำนวน 2 คน (22) หลักสูตร กลยุทธ์การสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ จำนวน 50 คน (23) หลักสูตร การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลตามกรอบ นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Preparation - Analytics - Visualization) จำนวน 53 คน (24) หลักสูตร โซล่าเซลล์ ระดับแอดวานซ์ จำนวน 2 คน	17 - 28 มี.ค., 19 - 30 พ.ค. และ 23 มี.ย. - 4 ก.ค. 68 27 - 28 มี.ค. 68 30 มี.ค. 68 31 มี.ค. - 2 เม.ย. 68 3 - 4 เม.ย. 68 19 - 20 พ.ค. 68 22 - 24 พ.ค. 68		
3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทน ตำแหน่งที่สำคัญ	สวพส. ได้พัฒนาบุคลากรตามความรู้และทักษะตามกลยุทธ์ ในรูปแบบการอบรม จำนวน 4 หลักสูตร ดังนี้ (1) หลักสูตร การสร้างกระบวนการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ รัฐบาลดิจิทัล รุ่นที่ 6 (Digital Transformation Program: DTP#6) จำนวน 1 คน	7 มี.ค. - 4 ก.ค. 68 (เฉพาะวันศุกร์) 22 - 23 ก.ค. 68	613,000	348,477

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป
	(2) หลักสูตร CYBERSECURITY AUDIT:SAFEGUARDING DATA AND MITIGATING RISKS IN THE DIGITAL AGE จำนวน 1 คน (3) หลักสูตร การจัดทำแผนกลยุทธ์อย่างมืออาชีพ จำนวน 18 คน (4) หลักสูตร กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับงานตรวจสอบภายใน” PDPA for internal Audit รุ่น 20 จำนวน 1 คน	13 -15 และ 17 – 19 ส.ค. 68 21 - 22 ส.ค. 68		

5. ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล

สวพส. ได้รับการจัดสรรงบประมาณภายใต้แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 6 หลักสูตร เป้าหมาย 117 คน งบประมาณ 994,900 บาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล รวมทั้งพัฒนาความรู้และทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรของ สวพส. ที่สอดคล้องกับมาตรฐานดิจิทัลภาครัฐ ระยะเวลาการอบรมระหว่างเดือนธันวาคม 2567 - สิงหาคม 2568 ผลการดำเนินงานและใช้จ่ายงบประมาณ ร้อยละ 100 เทียบกับเป้าหมายตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร สำหรับผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของโครงการ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แผนและผลการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัดของโครงการ ภายใต้แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล

ที่	หลักสูตร	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	
			ที่ได้รับ	ใช้ไป
1.	DGA206 กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้บริหารภาครัฐ (The Principle of PDPA for Government executive) จำนวน 1 คน	16 - 17 ธ.ค. 67	7,700	7,700
2.	DGA204 กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer) จำนวน 30 คน	9 - 10 ม.ค. 68	207,000	207,000
3.	DGA701 การปรับเปลี่ยนองค์กรภาครัฐสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Government Digital Transformation) จำนวน 30 คน	3 - 5 ก.พ. 68	321,000	321,000
4.	DGA303 การจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลภายในหน่วยงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (Data Governance in Practice) จำนวน 30 คน	5 - 7 มี.ค. 68	279,000	279,000
5.	DGA104 ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์พื้นฐาน (Cybersecurity Fundamentals) จำนวน 25 คน	19 - 20 มิ.ย. 68	172,500	172,500
6.	DGA203 หลักสูตร ความมั่นคงปลอดภัยทางดิจิทัลสำหรับผู้บริหารภาครัฐ (Digital Security for Government Executive) จำนวน 1 คน	14 - 15 ส.ค. 68	7,700	7,700

6. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ประเด็นปัญหา	ปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้น	ข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในระยะต่อไป
ระบบ	- องค์ความรู้/นวัตกรรมยังอยู่ที่ผู้สร้างองค์ความรู้/นวัตกรรม ยังไม่ถูกนำมาพัฒนาต่อยอดให้อยู่ในรูปแบบที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ง่ายและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ยังไม่มีมาตรการเชิงรุกด้านการรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบ - ยังขาดระบบการติดตามผลในเชิงผลลัพธ์	- ถอดบทเรียนเพื่อรวบรวมองค์ความรู้และนวัตกรรมที่อยู่ในตัวบุคคล เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรจากผู้มีประสบการณ์ - ศึกษาข้อมูลเพื่อวิเคราะห์สาเหตุการลาออกเชิงลึกและพัฒนากลยุทธ์ - ศึกษาข้อมูลเปรียบเทียบจากหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้
บุคลากร	- ปัจจุบันเปลี่ยนสู่ยุค VUCA หรือยุคแห่งความผันผวนและไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว สังคมสูงอายุ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงกฎหมายและนโยบายภายในประเทศ รวมทั้งสภาวะวิกฤติต่างๆ ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูงและการดำเนินงานของ สวพส. ในระยะต่อไป การพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้มีความรู้ที่รอบด้านและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญ - ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและหลายหน่วยงานได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดต้นทุนด้านบุคลากร ระยะเวลา และงบประมาณ ด้วยการที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจทำให้บุคลากรของ สวพส. บางกลุ่ม เช่น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่สัญญาณอินเทอร์เน็ตเข้าถึงยาก กลุ่ม Gen X ปลายๆ และกลุ่ม Baby Boom ก้าวไม่ทันเทคโนโลยี	- ทบทวนองค์ความรู้หลัก องค์ความรู้รายกลยุทธ์ ตลอดจนความรู้หรือทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของ สวพส. - หนุนเสริมความรู้และทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรในรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับทักษะการเรียนรู้ของแต่ละคน เช่น การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยการมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้รู้/ผู้ปฏิบัติจริง เป็นต้น

ประเด็นปัญหา	ปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้น	ข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในระยะต่อไป
	3. ความหลากหลายของบุคลากร ทำให้สวัสดิการที่มีอยู่เดิมอาจไม่ครอบคลุมหรือสอดคล้องกับความต้องการ/วิถีชีวิตของบุคลากรแต่ละกลุ่ม	3. ปรับปรุงระเบียบด้านสวัสดิการตามความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ/วิถีชีวิตของบุคลากรแต่ละกลุ่ม และสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับ นโยบายต่างๆ
เทคโนโลยี	1. ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีหลายระบบและขาดการเชื่อมโยงข้อมูลถึงกัน ทำให้การทำงานซับซ้อนในการบันทึกข้อมูลชุดเดียวกันในหลายระบบและอาจเกิดความผิดพลาด เช่น บันทึกข้อมูลไม่ครบ ข้อมูลไม่ตรงกัน เป็นต้น ไม่สามารถรายงานผลแบบทันที (Real-Time) ได้ 2. ยังขาด HR Analytics เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ	1. ปรับปรุงระบบสารสนเทศสำหรับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสะดวกในการใช้งาน สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา อาจมีระบบเดียวหรือหลายระบบแต่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลถึงกันได้ สามารถรายงานผลแบบทันที (Real-Time) ได้ 2. ศึกษาระบบ HR Analytics เพื่อนำมาใช้ในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ประมวลผลสำหรับประกอบการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรแบบแม่นยำ