

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร
ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐)
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง



สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
ส่วนที่ ๒ สถานการณ์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง และผลการสำรวจและวิเคราะห์ความรู้และทักษะ	๒
๒.๑ สรุปสาระสำคัญของแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)	๒
๒.๒ หลักและกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๗
๒.๓ สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน	๘
๒.๔ ความรู้และทักษะของบุคลากรที่มีอยู่เทียบกับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)	๑๕
๒.๕ สรุปผลการวิเคราะห์ความรู้และทักษะของบุคลากรที่มีอยู่เทียบกับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)	๒๔
ส่วนที่ ๓ แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)	๒๖
๓.๑ เป้าประสงค์	๒๖
๓.๒ พันธกิจ	๒๖
๓.๓ หลักในการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	๒๖
๓.๔ ตัวชี้วัด	๒๖
๓.๕ กลยุทธ์	๒๗
๓.๖ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	๒๘
๓.๗ แนวทางการพัฒนาความรู้และทักษะตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)	๓๐
ส่วนที่ ๔ แนวทางการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์และการติดตามประเมินผล	๕๒
๔.๑ แนวทางการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	๕๒
๔.๒ การติดตามและประเมินผล	๕๒
แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔	๕๓
ตัวอย่าง แผนพัฒนาองค์ความรู้หลัก/องค์ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์	
- สำนักวิจัย	๕๖
- สำนักพัฒนา	๖๖
ตัวอย่าง แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	
- สำนักวิจัย	๗๖
- สำนักพัฒนา	๘๖

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา

จากผลสำเร็จของโครงการหลวง คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ แต่งตั้ง “คณะกรรมการอำนวยการและประสานงานมูลนิธิโครงการหลวง” ขึ้น ซึ่งต่อมาเปลี่ยนเป็น “คณะกรรมการประสานงานและสนับสนุนโครงการหลวง (กปส.)” เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของโครงการหลวง โดยเฉพาะด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น ระบบชลประทาน ระบบอนุรักษ์ดินและน้ำ เส้นทางคมนาคมขนส่ง และไฟฟ้า เป็นต้น และให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานกับมูลนิธิโครงการหลวง และหน่วยงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงอื่นๆ เพื่อสนับสนุนโครงการหลวง รวมทั้งรับโอนงานบางส่วนมาดำเนินงานต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงได้จัดตั้ง “กองพัฒนาเกษตรที่สูง” ซึ่งต่อมาเปลี่ยนเป็น “สำนักพัฒนาเกษตรที่สูง” และมีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง “สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) หรือ “สวพส.” เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ เพื่อดำเนินงานวิจัยและพัฒนาสนับสนุนโครงการหลวง และขยายผลสำเร็จโครงการหลวงไปพัฒนาพื้นที่สูงอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางในการปฏิบัติงานบนพื้นที่สูงที่อยู่ห่างไกลและทุรกันดาร

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ได้ดำเนินงานสนับสนุนงานโครงการหลวง เพื่อเป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้ของการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน และขยายผลสำเร็จโครงการหลวงไปพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูงมากกว่า ๑,๕๓๐ หมู่บ้าน ในพื้นที่ ๑๘ จังหวัด อย่างไรก็ตามเนื่องจากประชาชนและชุมชนบนพื้นที่สูงมีจำนวนมาก และยังมีปัญหาสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไข เช่น ปัญหาความยากจน การเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงของสังคมและวิถีชีวิต สภาพภูมิอากาศ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การกฎหมาย กติกาและมาตรฐานของโลก จึงมีความจำเป็นที่สถาบันจะต้องดำเนินการพัฒนาพื้นที่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาบุคลากรที่จะสามารถทำงานสนองพระราชปณิธานพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และพระปฐมบรมราชโองการพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ในการสืบสาน รักษา และต่อยอด และครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งอาณาราษฎรตลอดไป และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และ “แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)” โดยสถาบันได้จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐) เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และเพื่อให้บุคลากรของสถาบันมีความสามารถและศักยภาพในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงมีแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการทำงานตามกลยุทธ์ของแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๗๐)

๒) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่หลากหลาย มีความเป็นมืออาชีพ สามารถบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันเป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการดำเนินงานภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๗๐)

ส่วนที่ ๒

สถานการณ์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง และผลการสำรวจและวิเคราะห์ความรู้และทักษะ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานขับเคลื่อนแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐) ให้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจ เป้าหมาย และตัวชี้วัดการดำเนินงานในแต่ละกลยุทธ์ของแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐) องค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ หลักและกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และความรู้และทักษะของบุคลากรในปัจจุบัน โดยสาระสำคัญมีดังนี้

๒.๑ สรุปลักษณะสำคัญของแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

สถาบันมีภารกิจดำเนินงาน สืบสาน รักษา ต่อยอด โครงการหลวง ด้วยการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่สำหรับการสนับสนุนโครงการหลวง และการพัฒนาพื้นที่สูงต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ชุมชนอยู่ดีมีสุขอย่างสมดุลและยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์ คือ “ชุมชนบนพื้นที่สูงมีความอยู่ดีมีสุข ด้วยการวิจัยและพัฒนา สืบสาน รักษา ต่อยอดงานโครงการหลวง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยใช้องค์ความรู้ ผลงานวิจัย และวิธีการปฏิบัติงานแบบโครงการหลวง ในการพัฒนาชุมชนเป้าหมายแบบองค์รวมบนฐานความรู้ที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างความเข้มแข็งของคนและชุมชน การบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีสมรรถนะ มาตรฐาน และธรรมาภิบาล โดยมีเป้าหมายของแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง คือ

- ๑) การเป็นศูนย์กลางการวิจัย พัฒนา และการเรียนรู้ศาสตร์พระราชาและการพัฒนาพื้นที่สูง ในการเป็นแหล่งวิจัย รวบรวม แหล่งเรียนรู้และเผยแพร่องค์ความรู้งานวิจัยในการสนับสนุนงานโครงการหลวง และชุมชนบนพื้นที่สูงอื่น และเป็นภาคีเครือข่ายการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
- ๒) ชุมชนเป้าหมายเป็นแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน มีความอยู่ดีมีสุข มีรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต สังคมมีความเข้มแข็ง สามัคคี และรักษาวัฒนธรรมของท้องถิ่น รวมทั้งสามารถอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน
- ๓) สถาบันเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย มีคุณภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการพัฒนางานและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐) มีประเด็นกลยุทธ์ที่ต้องดำเนินงานจำนวน ๓ กลยุทธ์ แผนงานและตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนการวิจัยและการเรียนรู้งานโครงการหลวง

ดำเนินงานวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของโครงการหลวงและการพัฒนาพื้นที่สูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะต่อไป และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อนำงานวิจัยและพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในพื้นที่โครงการหลวงและพื้นที่สูงอย่างกว้างขวาง โดยมีการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเพื่อรองรับการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาเครือข่ายและฐานองค์ความรู้ด้านการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

๑) เป้าประสงค์

- ๑.๑) สร้างผลงานวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม พันธุ์พืชและสัตว์ หรือองค์ความรู้ใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อโครงการหลวง และการพัฒนาพื้นที่สูง (เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม) และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในพื้นที่โครงการหลวงและพื้นที่สูงอย่างกว้างขวาง
- ๑.๒) พัฒนาฐานข้อมูลองค์ความรู้ ปัจจัยพื้นฐาน แหล่งเรียนรู้ และเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย พัฒนา และเรียนรู้ศาสตร์พระราชา งานโครงการหลวง การพัฒนาพื้นที่สูง และความหลากหลายทางชีวภาพ และเพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการวิจัย พัฒนา และการเรียนรู้ศาสตร์พระราชาและการพัฒนาพื้นที่สูงทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ
- ๑.๓) พัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเรียนรู้ศาสตร์พระราชา งานโครงการหลวง การพัฒนาพื้นที่สูง และความหลากหลายทางชีวภาพ

๒) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
๒.๑) ผลงานวิจัย หรือนวัตกรรมที่ได้จากการวิจัยและพัฒนาพันธุ์พืชและสัตว์/ผลิตภัณฑ์ใหม่ ที่ตรงตามเป้าหมายของโครงการหลวง หรือขึ้นทะเบียนพันธุ์พืช/จดทรัพย์สินทางปัญญา	ไม่น้อยกว่า ๑๐ รายการ/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑๐ รายการ/ปี
๒.๒) มีฐานข้อมูลองค์ความรู้การวิจัยและพัฒนา ศาสตร์พระราชา และความหลากหลายทางชีวภาพ ที่มีมาตรฐานและเชื่อมโยงกับภาคีเครือข่าย	๑ ฐานข้อมูล	ฐานข้อมูลองค์ความรู้ที่มีมาตรฐานและเชื่อมโยงกับภาคีเครือข่าย
๒.๓) เครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย พัฒนา และเรียนรู้เพื่อการพัฒนาพื้นที่สูง	ไม่น้อยกว่า ๙ เครือข่าย	ไม่น้อยกว่า ๑๐ เครือข่าย
๒.๔) สัดส่วนผู้รับการเรียนรู้ศาสตร์พระราชา งานโครงการหลวง การพัฒนาพื้นที่สูง และความหลากหลายทางชีวภาพ ของอุทยานหลวงราชพฤกษ์ที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๕ ต่อปี	ร้อยละ ๑๐ ต่อปี

๓) แนวทางการดำเนินงาน

- ๓.๑) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ โดยมุ่งงานวิจัยที่แก้ไขปัญหาคุณภาพทางการผลิตและการตลาดของพรรณพืชและสัตว์ที่สำคัญ การเชื่อมโยงของทรัพยากรป่าไม้ ดิน และน้ำ ฯลฯ เป็นต้น และงานวิจัยที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เช่น การพัฒนาพันธุ์พืชและสัตว์ใหม่ และการพัฒนาเทคโนโลยีการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์แบบประณีตและแม่นยำ และสนับสนุนและส่งเสริมการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัย องค์ความรู้ และผลสำเร็จการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง ไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การเผยแพร่งานโครงการหลวง งานวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ

- ๓.๒) พัฒนารฐานข้อมูล ปัจจัยพื้นฐาน แหล่งเรียนรู้ และเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย พัฒนา ศึกษาศาสตร์พระราชานำงานโครงการหลวง การพัฒนาพื้นที่สูง และความหลากหลายทางชีวภาพ และเพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางของการวิจัยและพัฒนาด้านการเกษตรและความหลากหลายทางชีวภาพบนพื้นที่สูงทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ
- ๓.๓) พัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเรียนรู้พระราชกรณียกิจสถาบันพระมหากษัตริย์องค์ความรู้ด้านการเกษตรและความหลากหลายทางชีวภาพ กิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อบริการสังคม และ ด้วยระบบบริหารจัดการและการบริการที่ได้มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๒ การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง

การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยพัฒนาศักยภาพเกษตรกรผู้นำรุ่นใหม่ พัฒนาอาชีพและการตลาด ส่งเสริมสถาบันเกษตรกร สร้างศักยภาพของชุมชนให้สามารถอนุรักษ์ ปันฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขยายผลการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมบนฐานองค์ความรู้โครงการหลวง งานวิจัย และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อยกระดับชุมชนสู่ชุมชนพึ่งพาตนเอง และเป็นแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง

๑) เป้าประสงค์

- ๑.๑) ยกระดับการพัฒนาของกลุ่มบ้านในพื้นที่โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงเพื่อให้ความเข้มแข็งและอยู่ดีมีสุขและความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม
- ๑.๒) พัฒนาอาชีพบนฐานความรู้ที่เหมาะสมกับภูมิสังคมและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๑.๓) พัฒนาชุมชนต้นแบบด้านการเกษตรบนพื้นที่สูงที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
๒.๑) กลุ่มบ้านเป้าหมายที่เกษตรกรได้รับการพัฒนาอาชีพที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
๒.๒) ครัวเรือนเป้าหมายมีรายได้เฉลี่ยสูงกว่า ๗๘,๐๐๐ บาท/ครัวเรือน/ปี(ปัจจุบันมีร้อยละ ๖๖.๕๒ ของครัวเรือนเป้าหมาย)	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕
๒.๓) กลุ่มบ้านเป้าหมายที่มีสถาบันเกษตรกรในการขับเคลื่อนการพัฒนาและการจัดการด้านการตลาด	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
๒.๔) กลุ่มบ้านเป้าหมายที่มีความเข้มแข็งในการจัดการด้านอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๘๐
๒.๕) ชุมชนต้นแบบและแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	๘๘ ชุมชน	๑๓๒ ชุมชน

๓) แนวทางการดำเนินงาน

- ๓.๑) พัฒนาและส่งเสริมอาชีพทั้งในและนอกภาคเกษตรแก่เกษตรกรให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีความมั่นคงด้านการประกอบอาชีพของเกษตรกร โดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและคุ้มค่า ด้วยระบบการเกษตรปลอดภัยที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและมีตลาดรองรับ มีการปลูกพืชเลี้ยงสัตว์ และประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับภูมิสังคมของพื้นที่สูง เน้นการยกระดับการผลิตสู่ระบบเกษตรแบบประณีตและแม่นยำสูง ด้วยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งมีระบบการจัดการหลังการเก็บเกี่ยวและการตลาดที่ดี และมาตรฐานอาหารปลอดภัย เพื่อให้ได้ผลผลิตหรือสินค้าที่คุณภาพสูง ตรงตามความต้องการของตลาด และลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติหรือการแปรปรวนของสภาพแวดล้อม รวมทั้งการสร้างมูลค่าเพิ่มจากภูมิปัญญาและความหลากหลายทางชีวภาพ
- ๓.๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งของคนและชุมชนในการพึ่งตนเองและบริหารจัดการตนเองและขับเคลื่อนการพัฒนาด้วยการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน ผู้นำเกษตรกร และสถาบันเกษตรกร โดยการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแผนชุมชนเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนและการดำรงชีวิต พร้อมทั้งการอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรมและประเพณี
- ๓.๓) เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนให้สามารถอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพโดยการใช้แผนที่การใช้ประโยชน์ที่ดินและแผนที่ดินรายแปลงของเกษตรกร การจัดทำแผนการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนชุมชนในการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีการปรับระบบเกษตรให้ถูกต้องตามหลักวิชาการสอดคล้องกับสภาพภูมิสังคม และการอนุรักษ์ ฟื้นฟู หรือแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญของแต่ละชุมชน เช่น การเพิ่มพื้นที่ป่า การแก้ไขปัญหาการเสื่อมโทรมของดินและน้ำ หรือปัญหาหมอกภาวะต่างๆ เป็นต้น
- ๓.๔) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพเช่น แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร และโครงสร้างพื้นฐานรองรับการจัดการด้านการผลิต การตลาด และการจัดการหลังเก็บเกี่ยว เช่น โรงรวบรวม คัดบรรจุ หรือแปรรูปผลผลิต และห้องปฏิบัติการในการตรวจสอบคุณภาพผลผลิต เป็นต้น
- ๓.๕) ยกระดับการพัฒนาแบบบูรณาการในพื้นที่โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงและพัฒนาหมู่บ้านเป้าหมายในพื้นที่โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงให้เป็นชุมชนตัวอย่างและแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง
- ๓.๖) พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง โดยสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้โครงการหลวงไปสู่ชุมชนพื้นที่สูงที่อยู่ห่างไกล

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาและบริหารองค์กร

การพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการองค์กรให้มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล ส่งเสริมความรู้และทักษะของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีระบบการบริหารจัดการข้อมูล ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และนำสู่การเป็นศูนย์กลางการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

๑) เป้าประสงค์

- ๑.๑) บุคลากรมีความรู้ ทักษะที่หลากหลายมิติ สามารถปรับใช้ระบบดิจิทัลและการบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๑.๒) งานวิจัยและพัฒนาบนพื้นที่สูงของสถาบัน ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์อย่างทั่วถึง และเป็นศูนย์กลางข้อมูลและสารสนเทศบนพื้นที่สูง
- ๑.๓) ยกระดับสมรรถนะองค์กร ตามมาตรฐานการบริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
๒.๑) บุคลากรเป็น smart officer และมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๘๐
๒.๒) ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่รองรับการบริหารจัดการและขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่สูง	≥ ๓ ระบบ	≥ ๕ ระบบ
๒.๓) องค์กรผ่านเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐)	≥ ๓๕๐ คะแนน	≥ ๔๐๐ คะแนน

๓) แนวทางการดำเนินงาน

- ๓.๑) พัฒนาบุคลากรและผู้นำชุมชนให้เป็นนักวิจัยและนักพัฒนามีขีดความสามารถสูง โดยมีความรู้ทักษะที่หลากหลาย และความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับภารกิจ มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีการบูรณาการการทำงานกับชุมชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม
- ๓.๒) พัฒนาเกษตรกรผู้นำ ที่สามารถดำเนินงานวิจัยและพัฒนาที่ช่วยขับเคลื่อนงานของสถาบันในการขยายองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้บนพื้นที่สูง
- ๓.๓) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานเพื่อรองรับพันธกิจใหม่ให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสม ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียนถ่ายเทแลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างส่วนงานต่าง ๆ รวมถึงเน้นการบูรณาการและความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
- ๓.๔) บริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และสนับสนุนให้มีระบบการเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๓.๕) เพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการพัฒนาแพลตฟอร์มข้อมูลที่เอื้อต่อการบริหารจัดการและพัฒนาาระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมทั้งการสร้างความมั่นคงปลอดภัยด้านไซเบอร์และรองรับการเชื่อมโยงภาคีเครือข่าย
- ๓.๖) พัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีคุณภาพโดยการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐

๒.๒ หลักและกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดประเภทขององค์ความรู้และทักษะ ประกอบด้วย ๓ ประเภท คือ

(๑) ความรู้หลัก (ภาพรวมของสถาบัน) หมายถึง องค์ความรู้ที่เป็นคุณสมบัติหลักหรือคุณสมบัติพื้นฐานร่วมที่เจ้าหน้าที่สถาบันทุกคนต้องมีเพื่อให้การทำงานสามารถสนับสนุนซึ่งกันและกัน และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

(๒) ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์ หมายถึง ความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่งในสาขาที่เกี่ยวข้องที่จะใช้ในการขับเคลื่อนงานตามกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้

(๓) ความรู้และทักษะสำหรับการปฏิบัติงานตามพันธกิจพื้นฐาน หมายถึง ความรู้และทักษะทั่วไปที่เป็นผลมาจากการฝึกฝนและปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาจนเกิดเป็นทักษะเฉพาะที่จะเสริมการทำงานของสถาบัน

๒) กำหนดคำนิยามสำหรับรหัสของความรู้และทักษะ ประกอบด้วย

(๑) รหัสของความรู้หลัก (ภาพรวมของสถาบัน) คือ CK ๑ CK ๒ CK ๓

(๒) รหัสของความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์ ประกอบด้วย

(๒.๑) ความรู้และทักษะของกลยุทธ์ที่ ๑ จะใช้รหัสคือ St๑K๑ , St๑K๒ , St๑Sk๑ ,

(๒.๒) ความรู้และทักษะของกลยุทธ์ที่ ๒ จะใช้รหัสคือ St๒K๑ , St๒K๒ , St๒Sk๑ ,

(๒.๓) ความรู้และทักษะของกลยุทธ์ที่ ๓ จะใช้รหัสคือ St๓K๑ , St๓K๒ , St๓Sk๑ ,

๓) กำหนดเกณฑ์การแบ่งระดับความรู้และความเชี่ยวชาญในแต่ละความรู้หรือทักษะเพื่อใช้แสดงระดับความรู้และความเชี่ยวชาญของบุคลากรในแต่ละความรู้หรือทักษะที่ต้องการในแต่ละตำแหน่ง และที่บุคลากรมีในปัจจุบัน โดยจำแนกออกเป็น ๓ ระดับ คือ

(๑) ระดับ ๑ คือ มีความรู้ในความรู้และทักษะนั้น และมีการนำมาใช้ปฏิบัติงาน

(๒) ระดับ ๒ คือ มีความรู้ในความรู้และทักษะนั้น และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ผลดีเป็นที่ประจักษ์

(๓) ระดับ ๓ คือ มีความรู้ในความรู้และทักษะนั้น สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ผลดีเป็นที่ประจักษ์ และมีความเชี่ยวชาญสามารถถ่ายทอดได้

๔) กำหนดองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐) ในแต่ละกลยุทธ์และกิจกรรมหลัก พร้อมทั้งจำนวนบุคลากรที่ต้องการในแต่ละความรู้หรือทักษะ รวมทั้งระดับความรู้ความเชี่ยวชาญที่ต้องการ

๕) สสำรวจและวิเคราะห์ความรู้และทักษะของบุคลากรที่มี พร้อมทั้งระดับความรู้ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง คือ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่สถาบัน และข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๖) วิเคราะห์หาช่องว่างของความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการขับเคลื่อนงานตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐) โดยเปรียบเทียบองค์ความรู้และทักษะที่ต้องการกับองค์ความรู้และทักษะที่บุคลากรแต่ละคนมีในปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

๗) กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในแต่ละความรู้และทักษะและแต่ละระดับความรู้ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งแนวทางการจัดหาบุคลากรในกรณีสถาบันขาดบุคลากรในบางความรู้หรือทักษะ โดยวิธีการพัฒนาดังนี้

(๑) เข้าร่วมเป็นวิทยากรนำเสนอในการประชุมสัมมนา forum

(๒) ร่วมปฏิบัติงานกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

(๓) ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ

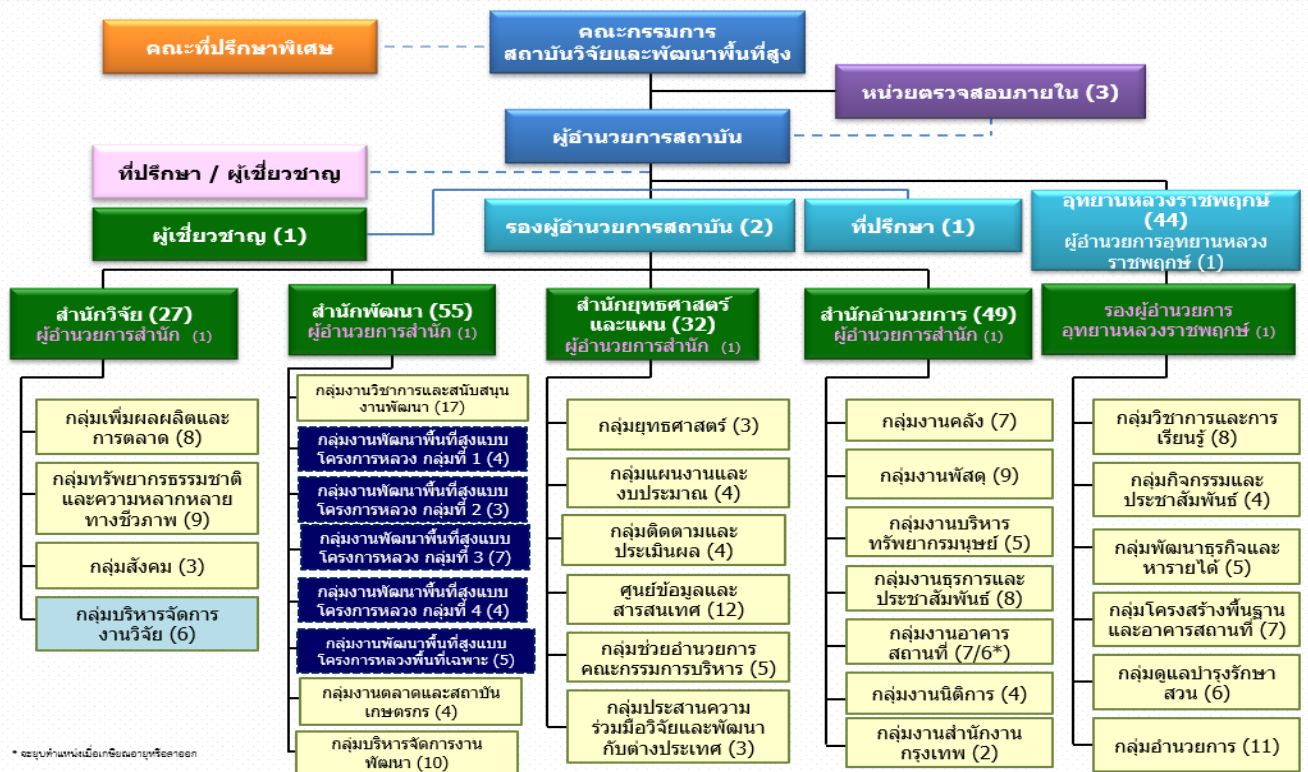
- (๔) มอบหมายงาน โครงการกิจกรรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training)
- (๕) การศึกษา การถอดบทเรียน และการจัดการความรู้
- (๖) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)
- (๗) การสอนงาน และระบบพี่เลี้ยง
- (๘) ฝึกอบรม (In-house Training) หรือเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ฯลฯ

๒.๓ สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน

๑) โครงสร้างการแบ่งส่วนงานและอัตรากำลัง

โครงสร้างและการแบ่งส่วนงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ประกอบด้วยส่วนงานต่างๆ รวม ๖ ส่วนงาน ๖ สำนัก อัตรากำลัง รวม ๒๑๔ อัตรากำลัง โดยมีผังโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงาน และอัตรากำลัง ดังนี้

ผังโครงสร้างและอัตรากำลังสถาบัน (214 อัตรากำลัง)



๒) เจ้าหน้าที่ของสถาบัน

ณ วันที่สำรวจมีเจ้าหน้าที่ตามโครงสร้าง ๒๑๔ คน ได้รับการบรรจุแล้ว ๒๐๒ คน ดังนี้

สำนัก	โครงสร้าง	บรรจุแล้ว	ว่าง
รองผู้อำนวยการสถาบัน	๒	๑	๑
ผู้เชี่ยวชาญ	๑	๐	๑
ที่ปรึกษา	๑	๐	๑
สำนักวิจัย	๒๗	๒๖	๑
สำนักพัฒนา	๕๕	๕๓	๒
อุทยานหลวงราชพฤกษ์	๔๔	๔๒	๒
สำนักยุทธศาสตร์และแผน	๓๒	๓๐	๒
สำนักอำนวยการ	๔๙	๔๗	๒
หน่วยตรวจสอบภายใน	๓	๓	๐
รวมทั้งหมด	๒๑๔	๒๐๒	๑๒

๓) ช่วงอายุของเจ้าหน้าที่สถาบัน

ช่วงอายุของเจ้าหน้าที่สถาบัน	อายุ ๒๕ - ๓๕ ปี	อายุ ๓๖ - ๔๕ ปี	อายุ ๔๖ - ๕๕ ปี	อายุสูงกว่า ๕๖ ปี	อายุเฉลี่ย
จำนวน (คน)	๔๕	๑๒๙	๒๐	๘	๓๙.๗๒
ร้อยละ	๒๒.๒๘	๖๓.๘๖	๙.๙๐	๓.๙๖	๑๐๐

๔) จำนวนเจ้าหน้าที่/ระดับ อายุงาน และวุฒิการศึกษาของบุคลากรสถาบัน

สังกัด	จำนวนเจ้าหน้าที่/ระดับ (คน)								อายุงาน (ปี)								วุฒิการศึกษา				
	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	รวม (คน)	น้อยกว่า ๒ ปี	๓	๔	๕	๖	๗	มากกว่า ๘ ปี	รวม (คน)	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม (คน)
ผู้บริหาร	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑
สำนักวิจัย	-	-	๖	๑๗	๒	๑	-	๒๖	-	๑	๑	๖	-	-	๑๘	๒๖	-	๒	๑๕	๙	๒๖
สำนักพัฒนา	-	๑	๑๖	๓๓	๓	-	-	๕๓	๒	๑	๔	๖	๒๐	๒	๑๘	๕๓	-	๒๕	๒๘	-	๕๓
อุทยานหลวงราชพฤกษ์	๑	๑๐	๑๙	๑๐	-	๑	๑	๔๒	๓	๕	๕	๒	๑	๕	๒๑	๔๒	๒	๒๗	๑๒	๑	๔๒
สำนักยุทธศาสตร์และแผน	-	๕	๑๑	๑๓	๑	-	-	๓๐	๒	๒	๔	๕	๒	๑	๑๔	๓๐	๑	๙	๑๙	๑	๓๐
สำนักอำนวยการ	๕	๙	๑๔	๑๔	๔	๑	-	๔๗	๔	๔	๒	๔	๕	๖	๒๒	๔๗	๗	๒๔	๑๕	๑	๔๗
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	-	-	๑	-	๓	๑	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	๒	๑	-	๓
รวม	๖	๒๖	๖๗	๘๗	๑๐	๔	๒	๒๐๒	๑๒	๑๓	๑๖	๒๔	๒๘	๑๔	๙๕	๒๐๒	๑๐	๘๙	๙๑	๑๓	๒๐๒

๕) สาขาวิชาที่บุคลากรสำเร็จการศึกษา

จากการสำรวจระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่สถาบันสรุปได้ ดังนี้

- (๑) **สำนักวิจัย** เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นระดับ ๕ อายุงานมากกว่า ๘ ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท ด้านเกษตรศาสตร์ เช่น พืชไร่ ไม้ผล พืชผัก ภูมิวิทยา โรคพืช
- (๒) **สำนักพัฒนา** เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นระดับ ๔ และระดับ ๕ อายุงาน ๖ ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาโท ด้านเกษตรศาสตร์ เช่น พืชไร่ ไม้ผล พืชผัก ภูมิวิทยา โรคพืช วนศาสตร์ เกษตรป่าไม้
- (๓) **อุทยานหลวงราชพฤกษ์** เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นระดับ ๔ อายุงานมากกว่า ๘ ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านสังคมศาสตร์ เช่น บริหารธุรกิจ มนุษยศาสตร์
- (๔) **สำนักยุทธศาสตร์และแผน** เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นระดับ ๕ อายุงานมากกว่า ๘ ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาโท ด้านสังคมศาสตร์ เช่น เศรษฐศาสตร์ และเกษตรศาสตร์
- (๕) **สำนักอำนวยการ** เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นระดับ ๔ อายุงานมากกว่า ๘ ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านสังคมศาสตร์ เช่น บริหารธุรกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์
- (๖) **หน่วยตรวจสอบภายใน** เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านบัญชี

(รายละเอียดปรากฏตามตาราง)

ข้อมูลการศึกษาของเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

สาขาวิชา	สำนัก																					รวม
	ผอ. และรอง ผอ.			สำนักวิจัย			สำนักพัฒนา			อุทยานหลวงราชพฤกษ์			สำนักยุทธศาสตร์และแผน			สำนักอำนวยการ			หน่วยตรวจสอบภายใน			
	๒ คน			๒๖ คน			๕๓ คน			๔๒ คน			๓๐ คน			๔๗ คน			๓ คน			
	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	
๑. เกษตรศาสตร์																						
๑.๑ พืชสวน/พืชไร่/ไม้ผล/พืชผัก																						
๑.๑.๑ ปริญญาตรี	๑	-	๑	๑๔	-	๑๔	๘	๙	๑๗	๘	-	๘	๓	-	๓	-	-	-	-	-	-	๔๓
๑.๑.๒ ปริญญาโท	๑	-	๑	๑๑	-	๑๑	๖	-	๗	๕	-	๕	๑	-	๒	-	-	-	-	-	-	๒๖
๑.๑.๓ ปริญญาเอก	-	-	-	๕	-	๕	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖
๑.๒ ส่งเสริมการเกษตร																						
๑.๒.๑ ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๔	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔
๑.๒.๒ ปริญญาโท	-	-	-	๑	-	๑	๗	-	๗	๑	-	๑	๓	-	๓	-	-	-	-	-	-	๑๒
๑.๒.๓ ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	๐	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒
๑.๓ เศรษฐศาสตร์เกษตร																						
๑.๓.๑ ปริญญาตรี	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๓	-	-	-	-	-	-	๔
๑.๓.๒ ปริญญาโท	๑	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒
๑.๓.๓ ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๑.๔ อื่นๆ เช่น ภูมิวิทยา โรคพืช วนศาสตร์ เกษตรป่าไม้																						
๑.๔.๑ ปริญญาตรี	-	-	-	๖	-	๗	๑๒	๒	๑๔	๕	-	๕	๑	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	๒๘
๑.๔.๒ ปริญญาโท	-	-	-	๗	-	๗	๕	๒	๗	๑	-	๑	๓	-	๓	๑	-	๑	-	-	-	๑๙
๑.๔.๓ ปริญญาเอก	๑	-	๑	๔	-	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕
๒. สังคมศาสตร์																						
๒.๑ บริหารธุรกิจ (บัญชี/การจัดการ/คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)																						
๑.๑.๑ ปริญญาตรี	-	-	-	๒	-	๒	๕	-	๕	๑๑	-	๑๑	๗	-	๗	๑๖	-	๑๖	๓	-	๓	๔๔
๑.๑.๒ ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๓	๓	-	๓	๕	-	๕	-	-	-	๑๐
๑.๑.๓ ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒.๒ รัฐศาสตร์/ รัฐประศาสนศาสตร์																						
๑.๒.๑ ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	-	๒	-	-	-	๓
๑.๒.๒ ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๔	-	๔	๑	-	๑	๖
๑.๒.๓ ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศึกษา ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐)

สาขาวิชา	สำนัก																					รวม
	ผอ. และรอง ผอ.			สำนักวิจัย			สำนักพัฒนา			อุทยานหลวงราชพฤกษ์			สำนักยุทธศาสตร์และแผน			สำนักอำนวยการ			หน่วยตรวจสอบภายใน			
	๒ คน			๒๖ คน			๕๓ คน			๔๒ คน			๓๐ คน			๔๗ คน			๓ คน			
	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	
๒.๓ เศรษฐศาสตร์																						
๑.๓.๑ ปริญญาตรี	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๑	๑	-	๑	๑	-	๑	๓	-	๓	-	-	-	๗
๑.๓.๒ ปริญญาโท	-	-	-	๒	-	๒	๐	-	๐	-	-	-	๕	-	๕	๑	-	๑	-	-	-	๙
๑.๓.๓ ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒.๔ อื่นๆ เช่น นิติศาสตร์ มนุษยศาสตร์ พัฒนาชุมชน																						
๑.๔.๑ ปริญญาตรี	-	-	-	๑	-	๑	๘	๑	๙	๗	-	๗	๒	-	๒	๖	-	๖	-	-	-	๒๖
๑.๔.๒ ปริญญาโท	-	-	-	๑	-	๑	๒	๑	๓	๒	-	๒	๒	-	๒	๔	-	๔	-	-	-	๑๕
๑.๔.๓ ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑
๓. วิทยาศาสตร์																						
๓.๑ ชีววิทยา																						
๑.๑.๑ ปริญญาตรี	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒
๑.๑.๒ ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๑.๑.๓ ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๓.๒ ภูมิศาสตร์/ ภูมิสารสนเทศ																						
๑.๒.๑ ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	๔	๑	-	๑	-	-	-	๕
๑.๒.๒ ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑
๑.๒.๓ ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๓.๓ วิทยาการคอมพิวเตอร์																						
๑.๓.๑ ปริญญาตรี	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	-	-	-	-	-	-	๓
๑.๓.๒ ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๑.๓.๓ ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๓.๔ อื่นๆ เช่น เคมี สถิติ																						
๑.๔.๑ ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	๓	-	๓	๒	-	๒	-	-	-	๖
๑.๔.๒ ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	-	-	-	๒	-	๒	-	-	-	-	-	-	๓
๑.๔.๓ ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐)

สาขาวิชา	สำนัก																					รวม
	ผอ. และรอง ผอ.			สำนักวิจัย			สำนักพัฒนา			อุทยานหลวงราชพฤกษ์			สำนักยุทธศาสตร์และแผน			สำนักอำนวยการ			หน่วยตรวจสอบภายใน			
	๒ คน			๒๖ คน			๕๓ คน			๔๒ คน			๓๐ คน			๔๗ คน			๓ คน			
	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	ส่วนกลาง	พื้นที่	รวม	
๔. อื่นๆ เช่น วิศวกรรมศาสตร์ ครุศาสตร์																						
๔.๑ วิศวกรรมศาสตร์																						
๑.๑.๑ ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕	-	๕	๐	-	๒	๒	-	๒	-	-	-	๑๐
๑.๑.๒ ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๐
๑.๑.๓ ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๔.๒ ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์																						
๑.๒.๑ ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๓
๑.๒.๒ ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑
๑.๒.๓ ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๓.๓ นิเทศศาสตร์																						
๑.๓.๑ ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	-	-	-	๓
๑.๓.๒ ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๑.๓.๓ ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๓.๔ อื่นๆ เช่น สถาปัตยกรรมศาสตร์																						
๑.๔.๑ ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑
๑.๔.๒ ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๑.๔.๓ ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๕. ต่ำกว่าปริญญาตรี																						
๕.๑ ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	๔	-	-	-	๔
๕.๒ ม.๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๒
๕.๓ ม.๖ / ปวช.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑
๕.๔ ปวส. / อนุปริญญา																						
๕.๔.๑ เกษตรศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒
๕.๔.๒ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๕.๔.๓ ไฟฟ้ากำลัง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑

๒.๔ ความรู้และทักษะของบุคลากรที่มีอยู่เทียบกับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ผลการวิเคราะห์แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี สรุปได้ว่า สถาบันต้องใช้ความรู้และจำนวนบุคลากรที่ใช้ในการขับเคลื่อนแผนดังนี้

- ๑) องค์ความรู้หลัก** จำนวน ๓ เรื่อง เป็นองค์ความรู้ที่ใช้เพื่อขับเคลื่อนงานในภาพรวมของสถาบันให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ประกอบด้วย (๑) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (๒) การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง (๓) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

องค์ความรู้	คำอธิบาย	จำนวนบุคลากร								
		ระดับ ๓			ระดับ ๒			ระดับ ๑		
		จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด
CK ๑ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ความเข้าใจเรื่องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถประยุกต์ใช้เป็นหลักคิดในการปฏิบัติงานในองค์กร และการพัฒนาพื้นที่สูง	๗๒	๑	๗๑	๑๐๗	๔๐	๖๗	๒๒	๑๖๐	เกิน ๑๓๘
CK ๒ การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบ โครงการหลวง	ความเข้าใจ และความศรัทธาในสถาบันพระมหากษัตริย์ และศาสตร์พระราชาในการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง และการประยุกต์ใช้ในการวิจัยและการพัฒนาพื้นที่สูง	๘๗	๑๒	๗๕	๖๕	๘๖	เกิน ๒๑	๔๙	๑๐๓	เกิน ๕๔
CK ๓ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูล เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในองค์กร และการให้บริการแก่ประชาชน	๖๑	๗	๕๔	๑๓๘	๒๐	๑๑๘	๒	๑๗๔	เกิน ๑๗๒

๒) องค์กรความรู้และทักษะรายกลยุทธ์

๒.๑) กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนการวิจัยและการเรียนรู้งานโครงการหลวง

เป็นการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของโครงการหลวงและการพัฒนาพื้นที่สูงในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะต่อไป ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อนำงานวิจัยและพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในพื้นที่โครงการหลวงและพื้นที่สูงอย่างกว้างขวาง โดยพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเพื่อรองรับการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาเครือข่ายและฐานองค์ความรู้ด้านการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนสนับสนุนการดำเนินงาน ตามกลยุทธ์นี้ มีองค์ความรู้ที่ใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของแผนวิจัยและพัฒนา ๘ ปี คือ งานวิจัยและการเรียนรู้งานโครงการหลวง และแผนจัดการเรียนรู้อุทยานหลวง ซึ่งจากผลการสำรวจสรุปได้ว่ามีจำนวนบุคลากรที่ต้องการ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ และจำนวนบุคลากรที่ขาด ซึ่งต้องพัฒนาหรือสรรหามาเพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

(๑) งานวิจัยและการเรียนรู้งานโครงการหลวง

องค์ความรู้และทักษะ	คำอธิบาย	จำนวนบุคลากร								
		ระดับ ๓			ระดับ ๒			ระดับ ๑		
		จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด
St๑K๑ การปรับปรุงและพัฒนาพันธุ์พืช (พืชผัก ๑ กาแฟ ๑ พืชไร่ ๒ ไม้ผล ๑)	ความรู้และความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาพันธุ์พืชเศรษฐกิจที่สำคัญของพื้นที่สูง คือ พืชสวน พืชอาหาร กาแฟ รวมทั้งการทดสอบพืชชนิดใหม่	๙	๔	๕	-	-	-	-	-	-
St๑K๒ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร	ความรู้และความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำเกษตรแบบประณีตและแม่นยำ ในพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของพื้นที่สูง ในพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของพื้นที่สูง คือ พืชผัก ไม้ผลขนาดเล็ก	๓	๐	๓	-	-	-	-	-	-
St๑K๓ ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ	ความรู้และความสามารถในการวิเคราะห์และกำหนดระบบการทำเกษตรที่เหมาะสมกับชุมชนที่หลากหลายบริบท สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และเป็นระบบการทำเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	๘	๒	๖	-	๖	-	-	-	-

องค์ความรู้และทักษะ	คำอธิบาย	จำนวนบุคลากร								
		ระดับ ๓			ระดับ ๒			ระดับ ๑		
		จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด
St๑K๔ เศรษฐศาสตร์และตลาดสินค้าเกษตร	ความรู้เรื่องเศรษฐศาสตร์และการตลาดสินค้าเกษตร	๒	๐	๒	-	๒	-	-	-	-
St๑Sk๑ การบริหารจัดการงานวิจัยเชิงรุก	ความสามารถในการวิเคราะห์และกำหนดประเด็นวิจัย การดำเนินงานวิจัย และการขับเคลื่อนนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๑	๔	๗	-	๗	-	-	-	-
St๑Sk๒ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล การเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย	ความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล การส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายการดำเนินงาน	๒	๐	๒	-	๒	-	-	-	-
St๑Sk๓ การบริหารจัดการและมาตรฐานห้องปฏิบัติการ (ISO/IEC ๑๗๐๒๕)	ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการและมาตรฐานห้องปฏิบัติการ (ISO/IEC ๑๗๐๒๕) ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร การปรับปรุงพันธุ์พืช การวิเคราะห์ดินและน้ำ ความปลอดภัยของสินค้าเกษตร คุณค่าทางโภชนาการ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชีวภาพ	๕	๐	๕	๒	๒	-	-	-	-
St๑Sk๔ การประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	ความสามารถในการสร้างความร่วมมือ การมีส่วนร่วม บูรณาการ และเจรจาต่อรองกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่ายต่างๆ (ในเชิงวิชาการ)	๔	๑	๓	๒๐	๐	๒๐	-	๒๐	-

(๒) แผนจัดการเรียนรู้อุทยานหลวงราชพฤกษ์

องค์ความรู้และทักษะ	คำอธิบาย	จำนวนบุคลากร								
		ระดับ ๓			ระดับ ๒			ระดับ ๑		
		จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด
St๑K๑ ความรู้เกี่ยวกับศาสตร์พระราชาลักษณ์การทำงานแบบโครงการหลวง และการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน	ความรู้เรื่องพระราชกรณียกิจและศาสตร์พระราชานี้ที่สำคัญคือ การพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง เกษตรทฤษฎีใหม่ ศูนย์ศึกษาการพัฒนา ๖ แห่ง และอื่นๆ	๗	๐	๗	๕	๓	๒	-	๓๙	-
St๑K๒ พืชสวนและความหลากหลายทางชีวภาพ (การผลิตและพฤกษศาสตร์)	ความรู้เรื่องพืชสวนสำคัญที่รวบรวมและจัดแสดง ได้แก่ ไม้ดอกไม้ประดับ ไม้ผล ไม้ยืนต้นกลุ่มสี่ กุหลาบ กล้วยไม้ ไม้ในร่ม ไม้ทะเลทราย สมุนไพร โลกแมลง และความหลากหลายทางชีวภาพ ทั้งในด้านพฤกษศาสตร์ นิสัยการเจริญเติบโต สายพันธุ์ การขยายพันธุ์พืช การเพาะปลูกและดูแลรักษา และการจัดแสดงในรูปแบบที่สวยงามและน่าสนใจ	๑๐	๒	๘	๗	๙	เกิน ๒	-	๓๑	-
St๑K๓ การจัดแสดงนิทรรศการและกิจกรรมและภูมิทัศน์	ความรู้เรื่องการออกแบบและจัดแสดงนิทรรศการ จัดกิจกรรม รวมทั้งการจัดภูมิทัศน์สวนและสถานที่	๖	๐	๖	๕	๑๑	เกิน ๖	-	๓๑	-
St๑K๔ ธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise)	ความรู้เรื่องเศรษฐกิจสาธารณะหรือธุรกิจเพื่อสังคม เช่น การตลาดและบริการ การลงทุน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการตลาด และอื่นๆ	๓	๐	๓	๕	๐	๕	-	๔๒	-
St๑Sk๑ การบริหารจัดการการเรียนรู้ (ออกแบบหลักสูตร เช่น หลักสูตรสำหรับผู้นำเกษตรกรหน่วยงาน เยาวชน ประชาชน)	ความสามารถในการบริหารจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร แหล่งเรียนรู้ วิทยากร สื่อการเรียนรู้ การจัดการการเรียนรู้ และการประเมินผล	๓	๐	๓	๕	๒	๓	-	๔๐	-

องค์ความรู้และทักษะ	คำอธิบาย	จำนวนบุคลากร								
		ระดับ ๓			ระดับ ๒			ระดับ ๑		
		จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด
St๑Sk๒ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริการและการจัดการการเรียนรู้ (จัดการเรียนรู้ บริการ ทหารายได้ประชาสัมพันธ์)	ความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ การบริการ และบริหารจัดการ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ การให้บริการเข้าชมอุทยานหลวงราชพฤกษ์ และการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในอุทยาน และผ่านสารสนเทศ	๓	๐	๓	๕	๒	๓	-	๔๐	-
St๑Sk๓ การประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	ความสามารถในการสร้างความร่วมมือ การมีส่วนร่วม บูรณาการ และเจรจาต่อรองกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่ายต่างๆ (ในเชิงธุรกิจ)	๔	๑	๓	๕	๓	๒	-	๓๘	-

๒.๒) กลยุทธ์ที่ ๒ การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยพัฒนา ศักยภาพเกษตรกรผู้นำรุ่นใหม่ พัฒนาอาชีพและการตลาด ส่งเสริมสถาบันเกษตรกร สร้างศักยภาพของชุมชนให้สามารถอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ขยายผลการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมบนฐานองค์ความรู้โครงการหลวง งานวิจัย และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อยกระดับชุมชนสู่ชุมชนพึ่งพาตนเอง และเป็น แหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง โดยมีองค์ความรู้ที่ใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานรายกลยุทธ์ของแผนวิจัยและพัฒนา ๘ ปี คือ การขยาย ผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพัฒนาพื้นที่สูง

องค์ความรู้และทักษะ	คำอธิบาย	จำนวนบุคลากร								
		ระดับ ๓			ระดับ ๒			ระดับ ๑		
		จำนวน บุคลากร ที่ต้องการ	จำนวน บุคลากร ที่มี	จำนวน บุคลากร ที่ขาด	จำนวน บุคลากร ที่ต้องการ	จำนวน บุคลากร ที่มี	จำนวน บุคลากร ที่ขาด	จำนวน บุคลากร ที่ต้องการ	จำนวน บุคลากร ที่มี	จำนวน บุคลากร ที่ขาด
St๒K๑ ระบบเกษตรที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับ พื้นที่ สูง และสามารถ รองรับบริการเปลี่ยนแปลง	ความรู้และความสามารถในการวิเคราะห์และกำหนดระบบ การทำเกษตรที่เหมาะสมกับชุมชนที่หลากหลายบริบท สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และ สิ่งแวดล้อม และเป็นระบบการทำเกษตรที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม	๓๒	๖	๒๖	๑๗	๒๒	เกิน ๕	๓	๒๔	เกิน ๒๑
St๒K๒ ระบบมาตรฐาน อาหารปลอดภัย	ความรู้เรื่องระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย ทั้งระบบ GAP เกษตรอินทรีย์ GMP และมาตรฐานอาหารและยา	๒๖	๑	๒๕	๒๐	๒๔	เกิน ๔	๖	๒๗	เกิน ๒๑
St๒K๓ การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี ดิจิทัล ทาง การเกษตร	ความรู้เรื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และวางแผนการพัฒนาในการทำเกษตรแบบประณีตแม่นยำ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของพื้นที่สูง คือ พืชผัก ไม้ผล ไม้ดอก เหมป และพืชสมุนไพร	๔	๐	๔	๒๕	๐	๒๕	๒๓	๕๒	เกิน ๒๙
St๒K๔ การอนุรักษ์และ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง	ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ พื้นฟู และแก้ไขปัญหาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ได้แก่ ป่าไม้ ดิน น้ำ อากาศ มลภาวะในชุมชน และผลกระทบจาก สารเคมีทางการเกษตร รวมทั้งระบบเกษตรเป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	๒๘	๑๐	๑๘	๑๙	๒๑	เกิน ๒	๕	๒๑	เกิน ๑๖

องค์ความรู้และทักษะ	คำอธิบาย	จำนวนบุคลากร								
		ระดับ ๓			ระดับ ๒			ระดับ ๑		
		จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด
St๒K๕ การบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร	ความรู้เรื่องการบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร	๗	๐	๗	๓๒	๕	๒๗	๑๓	๔๗	เกิน ๓๔
St๒Sk๑ การบริหารจัดการงานพัฒนาเพื่อการสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน	- ความสามารถในการวิเคราะห์ วางแผน ดำเนินงาน และประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการข้อมูล การถ่ายทอดและเรียนรู้ และการบริหารจัดการงานพัฒนา รวมทั้งระบบแผนที่ GIS - ความสามารถในการสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสา ของคนและชุมชน รวมทั้งผู้นำชุมชนและองค์กรชุมชน	๔๖	๒๕	๒๑	๔	๒๒	เกิน ๑๘	๒	๕	เกิน ๓
St๒Sk๒ การประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	ความสามารถในการสร้างความร่วมมือ การมีส่วนร่วม บูรณาการ และเจรจาต่อรองกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่ายต่างๆ	๒๑	๖	๑๕	๒๙	๓๙	เกิน ๑๐	๒	๗	เกิน ๕

๒.๓) กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาและบริหารองค์กร เป็นการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการองค์กรให้มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล ส่งเสริมความรู้และทักษะของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีระบบการบริหารจัดการข้อมูล ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และนำสู่การเป็นศูนย์กลางการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง โดยมีองค์ความรู้ที่ใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานรายกลยุทธ์ของแผนวิจัยและพัฒนา ๘ ปี คือ การพัฒนาและบริหารองค์กร

องค์ความรู้และทักษะ	คำอธิบาย	จำนวนบุคลากร								
		ระดับ ๓			ระดับ ๒			ระดับ ๑		
		จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด
St๓K๑ การบริหารจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (วิเคราะห์ ออกแบบ ติดตาม ประเมินผล)	ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรที่ผสมผสานในเชิงกลยุทธ์ ทั้งการมอบหมายและสอนงาน การจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การหมุนเวียนงาน และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน)	๕	๐	๕	๑๐	๑๕	เกิน ๕	๓๐	๓๔	เกิน ๔
St๓K๒ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารองค์กรสมัยใหม่	ความรู้ในเทคนิควิธีการใหม่ๆที่มีประสิทธิภาพ ทั้งจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารองค์กรสมัยใหม่	๑๗	๑	๑๖	๓๖	๒๖	๑๐	๗๐	๖๒	๘
St๓Sk๑ การประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ (KM) ในการพัฒนาบุคลากร	ความสามารถในการนำหลักการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการสร้างองค์ความรู้ และกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากร	๑๐	๐	๑๐	๕๐	๓๗	๑๓	๑๐๐	๔๘	๕๒
St๓K๑ องค์ความรู้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (จุดเน้น Big Data ภาพรวมของสถาบัน)	ความรู้ และความสามารถในประมวลข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ (Data, Information, Knowledge) และการวิเคราะห์/จัดการข้อมูลขนาดใหญ่ รวมทั้งพัฒนาระบบเทคโนโลยีรองรับการจัดการข้อมูล เพื่อใช้ประโยชน์ในระบบสนับสนุนการตัดสินใจ การบูรณาการข้อมูล และมีฐานข้อมูลที่ได้มาตรฐาน เพื่อขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๓	๓	๐	๒๓	๒๐	๓	๑๐	๙	๑

องค์ความรู้และทักษะ	คำอธิบาย	จำนวนบุคลากร								
		ระดับ ๓			ระดับ ๒			ระดับ ๑		
		จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี	จำนวนบุคลากรที่ขาด
St๓K๒ การพัฒนาระบบงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ความรู้ ความสามารถในการเลือกใช้และปรับปรุงเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร เพื่อมาพัฒนาแพลตฟอร์มการบริหารจัดการภายในองค์กร (Back Office) และจัด บริการของรัฐ (Service) รวมทั้งสนับสนุนการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการบริการประชาชน และปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล	๖	๖	๐	๓๐	๒๐	๑๐	๔๐	๒๗	๑๓
St๓K๑ การบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ๔.๐	ความรู้ ความสามารถในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในการเป็นหน่วยงานเปิดกว้าง เชื่อมโยง/ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย	๑๘	๐	๑๘	๕๐	๔๔	๖	๕๐	๔๗	๓
St๓Sk๑ การติดตามประเมินผลเพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	ความสามารถและทักษะในการกำหนดเป้าหมาย การวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งด้าน ผลผลิตและผลลัพธ์ รวมทั้งบ่งชี้การใช้ทรัพยากรนั้นอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีทิศทางและมีผลกระทบในวงกว้าง เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศ	๑๐	๐	๑๐	๒๕	๑๙	๖	๓๔	๑๖	๑๘
St๓Sk๒ การสื่อสารองค์กร	ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการทาง การสื่อสาร ตั้งแต่การวางแผนการ บริหาร และการประเมินการสื่อสาร ที่องค์กรต้องดำเนินการทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผ่านกระบวนการ ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ที่สะดวก รวดเร็ว และ ทันสมัย หลากหลายช่องทางการ ซึ่งส่งผลต่อ ความสามารถ หรือสมรรถนะขององค์กรในการที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	๔	๒	๒	๕๐	๔๒	๘	๔๐	๓๗	๓
St๓Sk๓ การประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	ความสามารถในการสร้างความร่วมมือ การมีส่วนร่วม บูรณาการ และเจรจาต่อรองกับชุมชน หน่วยงาน และ เครือข่ายต่างๆ	๔	๓	๑	๒๕	๒๐	๕	๓๔	๙	๒๕

๒.๕ สรุปผลการวิเคราะห์ความรู้และทักษะของบุคลากรที่มีอยู่เทียบกับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

การสำรวจและวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่จะต้องมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในแต่ละความรู้ที่ต้องการ และจำนวนบุคลากรที่มีความรู้จริงในปัจจุบัน โดยใช้เกณฑ์ประเมินระดับความรู้และทักษะที่ต้องการ ๓ ระดับ คือ ระดับ ๑ มีความรู้และนำมาใช้ปฏิบัติงาน ระดับ ๒ มีความรู้และใช้ปฏิบัติงานได้ดี และระดับ ๓ มีความรู้ ใช้ปฏิบัติงานได้ดี และสามารถถ่ายทอดได้ พบว่า ความรู้และทักษะเรื่องที่มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีจำนวน ๒๔ เรื่อง และความรู้และทักษะที่ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ มีจำนวน ๑๐ เรื่อง สรุปได้ดังนี้

กลยุทธ์	ความรู้และทักษะที่บุคลากรมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ความรู้และทักษะที่บุคลากรมีไม่เพียงพอ
๑. องค์ความรู้หลักของสถาบัน	๑) การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง	๑) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ๒) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน
๒. องค์ความรู้รายกลยุทธ์		
๒.๑ กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนางานโครงการหลวง (๑) งานวิจัยและการเรียนรู้งานโครงการหลวง	๑) St๑K๑ การปรับปรุงและพัฒนาพันธุ์พืช ๒) St๑K๓ ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ๓) St๑K๔ เศรษฐศาสตร์และตลาดสินค้าเกษตร ๔) St๑Sk๑ การบริหารจัดการงานวิจัยเชิงรุก ๕) St๑Sk๒ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล การเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย ๖) St๑Sk๔ การประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	๑) St๑K๒ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ๒) St๑Sk๓ การบริหารจัดการและมาตรฐานห้องปฏิบัติการ
(๒) แผนจัดการเรียนรู้อุทยานหลวง	๑) St๑K๒ พืชสวนและความหลากหลายทางชีวภาพ ๒) St๑K๓ การจัดแสดงนิทรรศการและกิจกรรม และภูมิทัศน์ ๓) St๑K๔ ธุรกิจเพื่อสังคม ๔) St๑Sk๓ การประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	๑) St๑K๑ ความรู้เกี่ยวกับแนวพระราชดำริหลักการทำงานแบบโครงการหลวง และการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ๒) St๑Sk๑ การบริหารจัดการการเรียนรู้ ๓) St๑Sk๒ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริการและการจัดการการเรียนรู้
๒.๒ กลยุทธ์ที่ ๒ การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง	๑) St๒K๑ ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒) St๒K๒ ระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย ๓) St๒K๔ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ๔) St๒K๕ การบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร ๕) St๒Sk๑ การบริหารจัดการงานพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน ๖) St๒Sk๒ การประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	๑) St๒K๓ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร

กลยุทธ์	ความรู้และทักษะที่บุคลากร มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ความรู้และทักษะที่บุคลากร มีไม่เพียงพอ
๒.๓ กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนา และบริหารจัดการองค์กร	๑) St๓Sk๑ การประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ (KM) ในการพัฒนาศูนย์กลาง ๒) St๓K๑ องค์ความรู้ในการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาด ใหญ่ (จุดเน้น Big Data ภาพรวมของ สถาบัน) ๓) St๓K๒ การพัฒนาระบบงานด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล ๔) St๓K๑ การบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ๔.๐ ๕) St๓Sk๑ การติดตามประเมินผลเพื่อ ยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ๖) St๓Sk๒ การสื่อสารองค์กร ๗) St๓Sk๓ การประสานความร่วมมือ และ เจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	๑) St๓K๑ การบริหารจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (วิเคราะห์ ออกแบบ ติดตาม ประเมินผล) ๒) St๓K๒ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหาร องค์กรสมัยใหม่

ส่วนที่ ๓

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐) ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐) ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงให้บรรลุเป้าหมาย

๓.๑ เป้าประสงค์

บุคลากรของสถาบันศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐) ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

๓.๒ พันธกิจ

พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรของสถาบัน ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐) ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงให้บรรลุเป้าหมาย

๓.๓ หลักในการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

- ๑) มุ่งพัฒนาบุคลากรตามความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)
- ๒) ใช้รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละความรู้และทักษะ และระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละราย โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการปฏิบัติ และวิธีการที่สามารถพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญได้หลายๆด้าน
- ๓) มีระบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยให้เชื่อมโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร

๓.๔ ตัวชี้วัด

(๑) เป้าหมายรวม

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีการยกระดับความรู้และความสามารถสำหรับองค์ความรู้หลักของสถาบัน	ร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรเป้าหมาย
๒) ร้อยละของบุคลากรที่มีการยกระดับความรู้และความสามารถสำหรับองค์ความรู้รายกลยุทธ์	ร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรเป้าหมาย

๓.๕ กลยุทธ์

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐) ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ คือ ๑) พัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะหลักขององค์กร ๒) พัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะตามรายกลยุทธ์ และ ๓) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีกิจกรรมเพื่อการพัฒนาความรู้และทักษะ คือ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะหลักขององค์กร

- (๑) พัฒนาคำความรู้เรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
- (๒) พัฒนาคำความรู้เรื่องการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง
- (๓) พัฒนาคำความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะตามรายกลยุทธ์

- (๑) พัฒนาคำความรู้และทักษะด้านการวิจัยสนับสนุนงานโครงการหลวง
 - (๑.๑) พัฒนาคำความรู้เรื่องการปรับปรุงและพัฒนาพันธุ์พืช
 - (๑.๒) พัฒนาคำความรู้เรื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร
 - (๑.๓) พัฒนาคำความรู้เรื่องระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูงและรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ
 - (๑.๔) พัฒนาคำความรู้เรื่องเศรษฐศาสตร์และตลาดสินค้าเกษตร
 - (๑.๕) พัฒนาคำความรู้เรื่องการบริหารจัดการงานวิจัยเชิงรุก
 - (๑.๖) พัฒนาคำความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล การเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย
 - (๑.๗) พัฒนาคำความรู้เรื่องการบริหารจัดการและมาตรฐานห้องปฏิบัติการ
 - (๑.๘) พัฒนาคำความรู้เรื่องการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์
- (๒) พัฒนาคำความรู้และทักษะด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้แนวพระราชดำริ งานโครงการหลวง การพัฒนาพื้นที่สูง การเกษตรและความหลากหลายทางชีวภาพ
 - (๒.๑) พัฒนาคำความรู้เรื่องเกี่ยวกับแนวพระราชดำริ หลักการทำงานแบบโครงการหลวง และการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน
 - (๒.๒) พัฒนาคำความรู้เรื่องพืชสวนและความหลากหลายทางชีวภาพ
 - (๒.๓) พัฒนาคำความรู้เรื่องการจัดแสดงนิทรรศการและกิจกรรม และภูมิทัศน์
 - (๒.๔) พัฒนาคำความรู้เรื่องธุรกิจเพื่อสังคม
 - (๒.๕) พัฒนาคำความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเรียนรู้
 - (๒.๖) พัฒนาคำความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริการและการจัดการการเรียนรู้
 - (๒.๗) พัฒนาคำความรู้เรื่องการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์
- (๓) พัฒนาคำความรู้และทักษะด้านการขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง
 - (๓.๑) พัฒนาคำความรู้เรื่องระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
 - (๓.๒) พัฒนาคำความรู้เรื่องระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย
 - (๓.๓) พัฒนาคำความรู้เรื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร
 - (๓.๔) พัฒนาคำความรู้เรื่องการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง
 - (๓.๕) พัฒนาคำความรู้เรื่องการบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร
 - (๓.๖) พัฒนาคำความรู้เรื่องการบริหารจัดการงานพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน
 - (๓.๗) พัฒนาคำความรู้เรื่องการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์

- (๔) พัฒนาความรู้และทักษะด้านการพัฒนาและบริหารจัดการองค์กร
- (๔.๑) พัฒนาความรู้เรื่องการบริหารจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์
- (๔.๒) พัฒนาความรู้เรื่องเทคนิคการบริหารองค์กรสมัยใหม่
- (๔.๓) พัฒนาความรู้เรื่องการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ (KM) ในการพัฒนาบุคลากร
- (๔.๔) พัฒนาความรู้เรื่ององค์ความรู้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่
- (๔.๕) พัฒนาความรู้เรื่องการพัฒนากระบวนการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- (๔.๖) พัฒนาความรู้เรื่องการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ๔.๐
- (๔.๗) พัฒนาความรู้เรื่องการติดตามประเมินผลเพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
- (๔.๘) พัฒนาความรู้เรื่องการสื่อสารองค์กร
- (๔.๙) พัฒนาความรู้เรื่องการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

- (๑) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
- (๒) จัดทำผังบุคลากรทดแทน
- (๓) พัฒนาระบบประเมินผลบุคลากรเชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

๓.๖ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

การพัฒนาความรู้ และทักษะ	เป้าหมายบุคลากร ที่ต้องพัฒนา (คน)				ค่าเป้าหมาย (จากบุคลากรทั้งหมด ๒๐๓ คน)							
	ระดับ ๑ ไประดับ ๒	ระดับ ๒ ไประดับ ๓	พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓	รวม	ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)				ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)			
					ระดับ ๑ ไป ระดับ ๒	ระดับ ๒ ไประดับ ๓	พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓	รวม	ระดับ ๑ ไป ระดับ ๒	ระดับ ๒ ไประดับ ๓	พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓	รวม
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะหลักขององค์กร												
๑) พัฒนาความรู้เรื่อง ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงและการ ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	๖๗	๗๑	๑	๑๓๙	๖๗	๗๑	๑	๑๓๙	-	๖๗	๗๒	๑๓๙
๒) พัฒนาความรู้เรื่อง การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน แบบโครงการหลวง	-	๗๕	๑๒	๘๗	-	๗๕	๑๒	๘๗	-	-	๘๗	๘๗
๓) พัฒนาความรู้เรื่อง ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการ ปฏิบัติงาน	๑๑๘	๕๔	๗	๑๗๙	๑๑๘	๕๔	๗	๑๗๙	-	๑๑๘	๖๑	๑๗๙

การพัฒนาความรู้ และทักษะ	เป้าหมายบุคลากร ที่ต้องพัฒนา (คน)				ค่าเป้าหมาย (จากบุคลากรทั้งหมด ๒๐๓ คน)							
	ระดับ ๑ ไประดับ ๒	ระดับ ๒ ไประดับ ๓	พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓	รวม	ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)				ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)			
					ระดับ ๑ ไป ระดับ ๒	ระดับ ๒ ไประดับ ๓	พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓	รวม	ระดับ ๑ ไป ระดับ ๒	ระดับ ๒ ไประดับ ๓	พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓	รวม
	กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะตามรายการกลยุทธ์											
(๑) พัฒนาความรู้และ ทักษะด้านการวิจัย สนับสนุนงานโครงการ หลวง	๒๐	๓๓	๑๑	๖๔	๒๐	๓๓	๑๑	๖๔	-	-	๔๔	๔๔
(๒) พัฒนาความรู้และ ทักษะด้านการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้แนวพระราชดำริ งานโครงการหลวง การ พัฒนาพื้นที่สูง การเกษตร และความหลากหลายทาง ชีวภาพ	๑๕	๓๓	๓	๕๑	๑๕	๓๓	๓	๕๑	-	-	๓๖	๓๖
(๓) พัฒนาความรู้และ ทักษะด้านการขยาย ผลสำเร็จงานโครงการ หลวงเพื่อยกระดับการ พัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง	๕๒	๑๑๖	๔๘	๒๑๖	๕๒	๑๑๖	๔๘	๒๑๖	-	-	๑๖๔	๑๖๔
(๔) พัฒนาความรู้และ ทักษะด้านการพัฒนาและ บริหารจัดการองค์กร	๖๑	๖๒	๑๕	๑๓๘	๖๑	๖๒	๑๕	๑๓๘	-	-	๗๗	๗๗
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล												
(๑) จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล	๒๐๓ คน											
(๒) จัดทำผังบุคลากร ทดแทน	๑ แผน											
(๓) พัฒนาระบบ ประเมินผลบุคลากร เชื่อมโยงกับการพัฒนา บุคลากร	๑ กิจกรรม											

หมายเหตุ : แนวทางการพัฒนาในแต่ละองค์ความรู้พร้อมค่าเป้าหมายปรากฏตามเอกสารแนบ

๓.๗ แนวทางการพัฒนาความรู้และทักษะตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในแต่ละองค์ความรู้ได้ใช้วิธีการยกระดับบุคลากรที่มีความรู้ในระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒ และระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๓ ตามผลการวิเคราะห์และความต้องการที่จะให้มีบุคลากรที่มีองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการทำงานของสถาบันให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ ซึ่งเป็นผลจากการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะที่มีอยู่ ความต้องการและช่องว่างการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
๑. ความรู้หลักภาพรวมของสถาบัน			
CK ๑ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (การพัฒนาพื้นที่สูง และการปฏิบัติงานในองค์กร)	<p>บุคลากร : ต้องการ ๗๒ คน/ มี ๑ คน / ขาด ๗๑ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) การอบรมหลักสูตร “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการทรงงาน” (หลักสูตรจิตอาสาพระราชทาน/ กปร.)</p> <p>๒) ร่วมกับโครงการหลวงจัดทำหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (ถอดบทเรียน + มีตัวอย่าง)</p> <p>๓) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวง โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง และพื้นที่อื่นๆ</p> <p>๔) การมอบหมายงานศึกษาวิจัย การถอดบทเรียน</p> <p>๕) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่โครงการหลวง และโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง</p> <p>๖) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการถ่ายทอดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่หน่วยงานและผู้สนใจอื่น ๆ</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๑๐๗ คน/ มี ๔๐ คน /ขาด ๖๗ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) การอบรมหลักสูตร “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงาน” (หลักสูตรจิตอาสาพระราชทาน/กปร.)</p> <p>๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวง โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง และพื้นที่อื่นๆ</p> <p>๓) การมอบหมายงานและสอนงานในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาพื้นที่โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง</p> <p>๔) การมอบหมายงานศึกษาวิจัย การถอดบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่โครงการหลวง และโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๒๒ คน/ มี ๑๖๐ คน /เกิน ๑๓๘ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) การอบรมหลักสูตร “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงาน”</p> <p>๒) การศึกษาดูงานในพื้นที่โครงการหลวงโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง และพื้นที่อื่นๆ</p> <p>๓) การฝึกอบรมหลักสูตรการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน (in house training)</p>

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
CK ๒ การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน แบบ โครงการหลวง	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๘๗ คน/ มี ๑๒ คน /ขาด ๗๕ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) ร่วมกับโครงการหลวงจัดทำหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง”</p> <p>๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง</p> <p>๓) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย และการถอดบทเรียน ผลการประยุกต์ใช้การพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงในภูมิสังคมและบริบทต่างๆ</p> <p>๔) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานหรือนานาชาติ</p> <p>๕) ถ่ายทอดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญให้กับเจ้าหน้าที่สถาบัน</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๖๕ คน/ มี ๘๖ คน /เกิน ๒๑ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) การอบรมหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง”</p> <p>๒) การศึกษาดูงานในพื้นที่ศูนย์เรียนรู้ของโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง</p> <p>๓) การมอบหมายงานและสอนงาน ในการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๔๙ คน/ มี ๑๐๓ คน/เกิน ๕๔ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) การอบรมหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง”</p> <p>๒) การศึกษาดูงานในศูนย์เรียนรู้ของโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง</p>
CK ๓ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน (digital literacy)	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๖๑ คน/ มี ๗ คน /ขาด ๕๔ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร (คำอธิบาย: การพัฒนาทักษะในการ นำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ Tablet โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน)</p> <p>๒) การอบรม การใช้ Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: สามารถนำข้อมูลหลากหลาย</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๑๓๘ คน/ มี ๒๐ คน /ขาด ๑๑๘ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การพัฒนาทักษะในการ นำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ Tablet โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร และการปฏิบัติงาน)</p> <p>๒) การอบรม การใช้ Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: สามารถนำข้อมูลหลากหลายซับซ้อน มาทำให้ง่ายขึ้น และสื่อออกมาในลักษณะของ</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๒ คน/ มี ๑๗๔ คน /เกิน ๑๗๒ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การพัฒนาทักษะในการนำ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์</p>

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
	<p>ซับซ้อน มาทำให้ง่ายขึ้น และสื่อออกมาในลักษณะของ ภาพกราฟิก ช่วยให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และเข้าใจง่าย)</p> <p>๓) การอบรมหลักสูตร “ผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital CEO)”</p> <p>๔) การพัฒนาบุคลากรผ่านร่วมมือทางด้านวิจัยและพัฒนา กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (DEPA, ใต้หวัน ICDF)</p>	<p>ภาพกราฟิก ช่วยให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและ เข้าใจง่าย)</p> <p>๓) การอบรม เทคนิคการใช้ Social Media ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือ ในการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การใช้ประโยชน์จากช่องทาง Social Media ใน Platforms ต่าง ๆ ไปยังกลุ่มเป้าหมายได้ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ)</p>	<p>โทรศัพท์ Tablet โปรแกรม คอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร และการ ปฏิบัติงาน)</p>
๒. ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์			
กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนางานโครงการหลวง			
๑. การวิจัยสนับสนุนงานโครงการหลวง			
<p>St๑K๑ การปรับปรุงและพัฒนาพันธุ์ พืช (พืชผัก ๑ กาแฟ ๑ พืชไร่ ๒ ไม้ผล ๑)</p> <p>พืชไร่: สริตา จันทร์จิรา อติเรก รัตญา ไม้ผล: จิระนิล อัจฉรา</p> <p>กาแฟ: สิทธิเดช</p> <p>พืชผัก: นิตยา กมลทิพย์</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๙ คน มีแล้ว ๔ คน ต้องพัฒนา ๕ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา/จัดการทรัพยากรบุคคล</u></p> <p>๑) เข้าร่วมเป็นวิทยากรนำเสนอผลงานในระดับชาติ/นานาชาติ ด้านการปรับปรุง/คัดเลือกพันธุ์พืช</p> <p>๒) ร่วมปฏิบัติงานกับเครือข่ายหรือโครงการความร่วมมือทั้ง ในและต่างประเทศ</p> <p>๓) ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ</p> <p>๔) มอบหมายงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการศึกษาวิจัย ด้านการปรับปรุง/คัดเลือกพันธุ์พืช</p> <p>๕) การสอนงาน พี่เลี้ยง (coaching) ให้คำปรึกษาด้านการ ปรับปรุง/คัดเลือกพันธุ์พืช</p> <p>๖) ฝึกอบรมหรือฝึกปฏิบัติด้านการปรับปรุง/คัดเลือกพันธุ์ พืช การผลิตเมล็ดพันธุ์ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง</p>		

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
<p>St๑K๒ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ในการทำเกษตรแบบประณีตและแม่นยำ ในพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของพื้นที่สูง คือ พืชผัก ไม้ผลขนาดเล็ก</p> <p>ไม้ผลขนาดเล็ก: อัจฉรา จิระนิล พืชผัก: นิตยา</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๓ คน, มี ๐ คน, ต้องพัฒนา ๓ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) การถ่ายทอดงานด้านการศึกษาวิจัย และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตรแก่หน่วยงานและผู้สนใจอื่นๆ</p> <p>๒) การร่วมปฏิบัติงานกับเครือข่ายด้านวิจัยและพัฒนากับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (เช่น DEPA, ใต้หวัน ICDF)</p> <p>๓) การศึกษาดูงานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร</p> <p>๔) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร</p> <p>๕) การอบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร”</p>		
<p>St๑K๓ ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ (ความรู้และความสามารถในการวิเคราะห์และกำหนดระบบการทำเกษตรที่เหมาะสมกับชุมชนที่หลากหลายบริษัท สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และเป็นระบบการทำเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม)</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๘ คน/ มี ๒ คน /ต้องพัฒนา ๖ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) การพัฒนาหลักสูตร “ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง” ผ่านการศึกษา วิจัย และถอดบทเรียนจากพื้นที่ตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จของโครงการหลวง และโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง โดยบุคลากรผู้เกี่ยวข้อง การนำเสนอผลงานในการประชุม/สัมมนา</p> <p>๒) การปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ</p>	<p><u>บุคลากร</u> : มี ๖ คน (เกษราภร, สรिता, จันทร์จิรา, สิทธิเดช, จารุณี, อติเรก)</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) การศึกษาในพื้นที่จริงจากพื้นที่หรือกิจกรรม</p> <p>๒) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) โดยมอบหมายงานและสอนงาน</p> <p>๓) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ</p>	

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
	๓) การศึกษาดูงานด้านระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ๔) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย การถอดบทเรียน และดำเนินงานส่งเสริมระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ๕) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) โดยมอบหมายงานและสอนงาน		
St๑K๔ เศรษฐศาสตร์และตลาดสินค้าเกษตร	บุคลากร : ต้องการ ๒ คน/ มี ๐ คน /ต้องพัฒนา ๒ คน วิธีการพัฒนา ๑) การนำเสนอผลงานทั้งในและต่างประเทศ ๒) การปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๓) การมอบหมายงานการศึกษาวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์และ/หรือการตลาดสินค้าเกษตร ๔) การฝึกอบรม/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์และ/หรือผลกระทบที่มีต่อผลิตผลทางการเกษตรบนพื้นที่สูง	บุคลากร : มี ๒ คน (นฤมล, กชพร) วิธีการพัฒนา ๑) การมอบหมายงานการศึกษาวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์และ/หรือการตลาดสินค้าเกษตร ๒) การฝึกอบรม/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์และ/หรือผลกระทบที่มีต่อผลิตผลทางการเกษตรบนพื้นที่สูง ๓) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ ๔) การนำเสนอผลงานในประเทศ	
St๑Sk๑ การบริหารจัดการงานวิจัยเชิงรุก โดยสามารถวิเคราะห์และกำหนดประเด็นวิจัย การดำเนินงานวิจัย และการขับเคลื่อนนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากร : ต้องการ ๑๑ คน/มี ๔ คน/ ต้องพัฒนา ๗ คน วิธีการพัฒนา ๑) การปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๒) มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ด้านงานวิจัยขององค์กร	บุคลากร : มี ๗ คน วิธีการพัฒนา ๑) มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ด้านงานวิจัยขององค์กร ๒) การบริหารจัดการงานวิจัยในระดับ แผนงาน หรือ กลุ่มงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง	

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
<p>อัจฉรา สิริตา จันทร์จิรา อติเรก สิทธิเดช เกษราภร จารุณี สุมาลี ภรณ์นิภา นฤมล สายทอง</p>	<p>๓) การขับเคลื่อนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า ๔) การบริหารจัดการงานวิจัยในระดับ แผนงาน หรือ กลุ่มงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง ๕) การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย</p>	<p>๓) การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย</p>	
<p>St๑Sk๒ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล การเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๒ คน /มี ๐ คน/ ต้องพัฒนา ๒ คน วิธีการพัฒนา ๑) การเรียนรู้ ด้วยการฝึกอบรม (In-class Training) ๒) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) โดยการมอบหมายงานและสอนงาน ๓) ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ ๔) การเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย</p>	<p>บุคลากร : มี ๒ คน (นฤมล, จิราวรรณ) วิธีการพัฒนา ๑) การเรียนรู้ ด้วยการฝึกอบรม (In-class Training) ๒) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) โดยการมอบหมายงานและสอนงาน ๓) ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ</p>	
<p>St๑Sk๓ การบริหารจัดการและมาตรฐานห้องปฏิบัติการ (ISO/IEC ๑๗๐๒๕) เกี่ยวข้องกับการเกษตร การปรับปรุงพันธุ์พืช การวิเคราะห์ดินและน้ำ ความปลอดภัยของสินค้าเกษตร คุณค่าทางโภชนาการ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชีวภาพ</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๕ คน ต้องพัฒนาระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๒ คน (สุมาลี, ภรณ์นิภา) และหาใหม่ ๑ คน วิธีการพัฒนา ๑) การฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้องสำหรับห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ๒) การวางระบบการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการ ๓) การดำเนินการขอรับการรับรองมาตรฐานห้องปฏิบัติการ</p>	<p>บุคลากร : มีแล้ว ๒ คน (สุมาลี, ภรณ์นิภา)/ต้องพัฒนา ๒ คน (ดารากร, จุไรรัตน์) วิธีการพัฒนา ๑) การฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้องสำหรับห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ๒) การวางระบบการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการ</p>	
<p>St๑Sk๔ การประสานความร่วมมือและเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ โดยการสร้างความร่วมมือ การมีส่วนร่วม บูรณาการ และเจรจาต่อรองกับชุมชน</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๔ คน/ มี ๑ คน (เกษราภร) /พัฒนาจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๓ คน (อัจฉรา, จารุณี, นฤมล) วิธีการพัฒนา</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๒๐ คน/ มี ๐ คน / ต้องพัฒนา ๒๐ คน วิธีการพัฒนา ๑) มีทักษะในการเจรจาต่อรอง/การประสานความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญภายใน/นอกองค์กร</p>	<p>บุคลากร : มี ๒๐ คน วิธีการพัฒนา ๑) การบริหารจัดการงาน/โครงการวิจัยที่รับผิดชอบ</p>

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
หน่วยงาน และเครือข่ายต่างๆ (ในเชิงวิชาการ)	๑) การพัฒนาโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๒) มีทักษะในการเจรจาต่อรอง/การประสานความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญภายใน/นอกรองค์กร ๓) การประสานความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญภายใน/นอกรองค์กร ๔) การบริหารจัดการงานวิจัยในระดับ แผนงาน หรือ กลุ่มงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง ๕) การฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย	๒) การประสานความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญภายใน/นอกรองค์กร ๓) วิธีการบริหารจัดการงานวิจัยในระดับ แผนงาน หรือ กลุ่มงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง ๔) การฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย	๒) การฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย
๒.การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ศาสตร์พระราชา งานโครงการหลวง การพัฒนาพื้นที่สูง การเกษตรและความหลากหลายทางชีวภาพ (อุทยานหลวงราชพฤกษ์)			
St๑K๑ ความรู้เกี่ยวกับศาสตร์พระราชา หลักการทำงานแบบโครงการหลวง และการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน	<p>บุคลากร : ต้องการ ๗ คน มีแล้ว ๐ คน พัฒนาระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๓ คน พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๔ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> ๑) การอบรมหลักสูตร “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการทรงงาน” (หลักสูตรจิตอาสาพระราชทาน/กปร) ๒) ร่วมโครงการหลวงจัดทำหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ๓) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวง โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง และพื้นที่อื่นๆ	<p>บุคลากร : ต้องการ ๕ คน มีแล้ว ๓ คน พัฒนาระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๓ คน คงเหลือมี ๐ คน ต้องพัฒนา ๕ คน พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ จำนวน ๕ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> ๑) การอบรมหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง” ๒) ฝึกอบรมหลักสูตร “ศาสตร์พระราชา กับการพัฒนาที่ยั่งยืน” ๓) การศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติในพื้นที่ศูนย์เรียนรู้ของโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๔) การมอบหมายงานและสอนงาน ในการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	<p>บุคลากร : มีแล้ว ๓๙ คน พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๔ คน พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ จำนวน ๕ คน คงเหลือมี ๓๐ คน</p>

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
St๑K๒ พืชสวนและความหลากหลายทางชีวภาพ (การผลิตและพฤกษศาสตร์)	<p>บุคลากร : ต้องการ ๑๐ คน มีแล้ว ๒ คน ต้องพัฒนา ๘ คน พัฒนาระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๘ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การศึกษาดูงานด้านพืชสวนและความหลากหลายระดับนานาชาติ ๒) ฝึกปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ ๓) ฝึกอบรมหลักสูตรด้านการบริหารจัดการสวนพฤกษศาสตร์ ๔) มอบหมายงานที่ทำหยาบ อาทิ งานวิจัย 	<p>บุคลากร : ต้องการ ๗ คน มีแล้ว ๔ คน พัฒนาระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๘ คน คงเหลือมี ๑ คน ต้องพัฒนา ๖ คน พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ จำนวน ๖ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ศึกษาดูงานด้านพืชสวนและความหลากหลายในระดับประเทศ ๒) ฝึกปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ ๓) การฝึกอบรม/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านพืชสวนและความหลากหลายทางชีวภาพ ๔) มอบหมายงานที่เกี่ยวข้อง 	<p>บุคลากร : มีแล้ว ๓๑ คน พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ จำนวน ๖ คน คงเหลือมี ๒๕ คน</p>
St๑K๓ การจัดแสดงนิทรรศการและกิจกรรม และภูมิทัศน์	<p>บุคลากร : ต้องการ ๖ คน มีแล้ว ๐ คน ต้องพัฒนา ๖ คน พัฒนาระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๖ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การฝึกอบรม/ฝึกปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านการจัดแสดงนิทรรศการและภูมิทัศน์ ๒) ศึกษาดูงานด้านการจัดแสดงนิทรรศการและกิจกรรมและภูมิทัศน์ ๓) มอบหมายงานที่ทำหยาบ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดแสดงนิทรรศการและกิจกรรม และภูมิทัศน์ 	<p>บุคลากร : ต้องการ ๕ คน มีแล้ว ๑๑ คน พัฒนาระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๖ คน คงเหลือมี ๕ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การฝึกอบรม/ฝึกปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านการจัดแสดงนิทรรศการและภูมิทัศน์ ๒) ฝึกปฏิบัติไปพร้อมกับการทำงานและผู้เชี่ยวชาญ ๓) ฝึกงานกับหน่วยงานที่มีประสบการณ์ด้านการจัดแสดงนิทรรศการและกิจกรรม และภูมิทัศน์ 	<p>บุคลากร : มีแล้ว ๓๑ คน คงเหลือมี ๓๑ คน</p>
St๑K๔ ธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise)	<p>บุคลากร : ต้องการ ๓ คน มีแล้ว ๐ คน ต้องพัฒนา ๓ คน พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๓ คน</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๕ คน มีแล้ว ๐ คน ต้องพัฒนา ๕ คน พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ จำนวน ๕ คน</p>	<p>บุคลากร : มีแล้ว ๔๒ คน พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๓ คน</p>

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
	<p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) ฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise)</p> <p>๒) ศึกษาดูงานด้านธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise)</p> <p>๓) มอบหมายงานเสนอแนวทางการทำธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) ของอุทยานหลวงราชพฤกษ์</p>	<p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) ฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise)</p> <p>๒) ศึกษาดูงานด้านธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise)</p>	<p>พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๒</p> <p>จำนวน ๕ คน</p> <p>คงเหลือมี ๓๔ คน</p>
St๑Sk๑ การบริหารจัดการการเรียนรู้ (ออกแบบหลักสูตร เช่น หลักสูตร สำหรับผู้นำเกษตรกร หน่วยงานเยาวชน ประชาชน)	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๓ คน มีแล้ว ๐ คน</p> <p>ต้องพัฒนา ๓ คน</p> <p>พัฒนาระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๒ คน พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๑ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) การฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการการเรียนรู้</p> <p>๒) การศึกษาดูงานด้านการบริหารและการจัดการการเรียนรู้</p> <p>๓) มอบหมายงานการจัดทำโครงการบริหารและการจัดการการเรียนรู้</p> <p>๔) รับผิดชอบและดำเนินงานโครงการบริหารและการจัดการการเรียนรู้</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๕ คน มีแล้ว ๒ คน</p> <p>พัฒนาระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๒ คน</p> <p>คงเหลือมี ๐ คน</p> <p>ต้องพัฒนา ๕ คน</p> <p>พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ จำนวน ๕ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) การฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการการเรียนรู้</p> <p>๒) การศึกษาดูงานด้านการบริหารและการจัดการการเรียนรู้</p> <p>๓) มอบหมายงานการจัดทำโครงการบริหารและการจัดการการเรียนรู้</p>	<p><u>บุคลากร</u> : : มีแล้ว ๔๐ คน</p> <p>พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๑ คน</p> <p>พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ จำนวน ๕ คน</p> <p>คงเหลือมี ๓๔ คน</p>
St๑Sk๒ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริการและการจัดการการเรียนรู้ (จัดการเรียนรู้ บริการ หารายได้ ประชาสัมพันธ์)	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๓ คน มีแล้ว ๐ คน</p> <p>ต้องพัฒนา ๓ คน</p> <p>พัฒนาระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๒ คน พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๑ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๕ คน มีแล้ว ๒ คน</p> <p>พัฒนาระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๒ คน</p> <p>คงเหลือมี ๐ คน</p> <p>ต้องพัฒนา ๕ คน</p> <p>พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ จำนวน ๕ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p>	<p><u>บุคลากร</u> : : มีแล้ว ๔๐ คน</p> <p>พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๑ คน</p> <p>พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ จำนวน ๕ คน</p> <p>คงเหลือมี ๓๔ คน</p>

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
	๑) การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริการและการจัดการการเรียนรู้ (จัดการเรียนรู้ บริการ ทหารายได้ ประชาสัมพันธ์) ๒) มอบหมายงานการจัดทำโครงการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริการและการจัดการการเรียนรู้และแสดงแนวทางที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์	๑) การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริการและการจัดการการเรียนรู้ (จัดการเรียนรู้ บริการ ทหารายได้ ประชาสัมพันธ์) ๒) มอบหมายงานการจัดทำโครงการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริการและการจัดการการเรียนรู้	
St๑Sk๓ การประสานความร่วมมือและเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	บุคลากร : ต้องการ ๔ คน มีแล้ว ๑ คน ต้องพัฒนา ๓ คน พัฒนาระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๓ คน วิธีการพัฒนา ๑) การฝึกอบรมเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ ๒) ฝึกปฏิบัติงานจริงและมีการประเมินผลการทำงานจากผู้เชี่ยวชาญ ๓) มอบหมายงานท้าทายที่มีผลต่อองค์กรในระดับสูง	บุคลากร : ต้องการ ๕ คน มีแล้ว ๓ คน พัฒนาระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๓ คน คงเหลือมี ๐ คน ต้องพัฒนา ๕ คน พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ จำนวน ๕ คน วิธีการพัฒนา ๑) การฝึกอบรมเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ ๒) ฝึกปฏิบัติงานจริงและมีการประเมินผลการทำงานจากผู้เชี่ยวชาญ	บุคลากร : มีแล้ว ๓๘ คน พัฒนาระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ จำนวน ๕ คน คงเหลือมี ๓๓ คน
กลยุทธ์ที่ ๒ การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง			
St๒K๑ ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากร : ต้องการ ๓๒ คน/ มี ๖ คน /ขาด ๒๖ คน วิธีการพัฒนา ๑) ร่วมโครงการหลวงจัดทำหลักสูตรระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	บุคลากร : ต้องการ ๑๗ คน/ มี ๒๒ คน /เกิน ๕ คน วิธีการพัฒนา ๑) การฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง ๒) การมอบหมายงานด้านการส่งเสริมการเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	บุคลากร : ต้องการ ๓ คน/ มี ๒๔ คน / เกิน ๒๑ คน วิธีการพัฒนา ๑) การฝึกอบรม เกี่ยวกับระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
	<p>๓) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย การถอดบทเรียน และดำเนินงานส่งเสริมระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ</p> <p>๔) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การเป็นวิทยากร และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานหรือนานาชาติ</p>	<p>๓) การศึกษา/การถอดบทเรียน และดำเนินงานส่งเสริมระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ</p> <p>๒) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศและนานาชาติ</p>	<p>๒) การมอบหมายงานด้านการส่งเสริมการเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓) การศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง</p>
St๒K๒ ระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย	<p>บุคลากร : ต้องการ ๒๖ คน/ มี ๑ คน /ขาด ๒๕ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย</p> <p>๒) การประสานงานเพื่อขอรับการรับรองมาตรฐานอาหารปลอดภัย</p> <p>๓) การจัดทำระบบควบคุมภายใน ภายใต้ระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การเป็นวิทยากร และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานหรือนานาชาติ</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๒๐ คน/ มี ๒๔ คน /เกิน ๔ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเกี่ยวกับระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย</p> <p>๒) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย</p> <p>๓) การประสานงานเพื่อขอรับการรับรองมาตรฐานอาหารปลอดภัย</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๖ คน/ มี ๒๗ คน /เกิน ๒๑ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเกี่ยวกับระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย</p> <p>๒) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย</p>
St๒K๓ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร	<p>บุคลากร : ต้องการ ๔ คน/ มี ๐ คน /ขาด ๔ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) การอบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร”</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๒๕ คน/ มี ๐ คน /ขาด ๒๕ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) การอบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร”</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๒๓ คน/ มี ๕๒ คน /เกิน ๒๙ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p>

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
	๒) การศึกษาดูงานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ๓) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ๔) การร่วมมือทางด้านวิจัยและพัฒนา กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๕) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การเป็นวิทยากร และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานหรือนานาชาติ	๒) การศึกษาดูงานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ๓) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการศึกษาวิจัย และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ๔) การร่วมมือทางด้านวิจัยและพัฒนา กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	๑) การอบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร” ๒) การศึกษาดูงานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ๓) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการศึกษาวิจัย และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร
St๒K๔ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง	บุคลากร : ต้องการ ๒๘ คน/ มี ๑๐ คน /ขาด ๑๘ คน วิธีการพัฒนา ๑) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ๒) การศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย ๔) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การเป็นวิทยากร และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ	บุคลากร : ต้องการ ๑๙ คน/ มี ๒๑ คน /เกิน ๒ คน วิธีการพัฒนา ๑) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ๒) การศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย	บุคลากร : ต้องการ ๕ คน/ มี ๒๑ คน /เกิน ๑๖ คน วิธีการพัฒนา ๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ๒) การมอบหมายและสอนงานด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ๓) การศึกษาข้อกำหนด/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
St๒K๕ การบริหารจัดการสถาบัน เกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๗ คน/ มี ๐ คน /ขาด ๗ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) ฝึกอบรมและศึกษาดูงานบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร</p> <p>๒) การมอบหมายงานและสอนงานบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร</p> <p>๓) การศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนด้านบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตรของชุมชน</p> <p>๔) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๓๒ คน/ มี ๕ คน /ขาด ๒๗ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) ฝึกอบรมและศึกษาดูงานบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร</p> <p>๒) การมอบหมายงานและสอนงานด้านบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร</p> <p>๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๑๓ คน/ มี ๔๗ คน /เกิน ๓๔ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร</p> <p>๒) การมอบหมายและสอนงานบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร</p>
St๒Sk๑ การบริหารจัดการงานพัฒนา เพื่อสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๔๖ คน/ มี ๒๕ คน /ขาด ๒๑ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน</p> <p>๒) การศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนด้านการบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน</p> <p>๓) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๔ คน/ มี ๒๒ คน /เกิน ๑๘ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนา</p> <p>๒) การมอบหมายงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน</p> <p>๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๒ คน/ มี ๕ คน /เกิน ๓ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนา</p> <p>๒) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน</p>

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
St๒Sk๒ การประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	<p>บุคลากร : ต้องการ ๒๑ คน/ มี ๖ คน /ขาด ๑๕ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) การมอบหมายงานและสอนงานการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์</p> <p>๒) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย</p> <p>๓) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๒๙ คน/ มี ๓๙ คน /เกิน ๑๐ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ในระดับกลุ่มโครงการ/พื้นที่</p> <p>๒) การมอบหมายงานและสอนงานการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์</p> <p>๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๒ คน/ มี ๗ คน /เกิน ๕ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์</p> <p>๒) การมอบหมายงานและสอนงานการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ในงาน/โครงการ/พื้นที่ที่รับผิดชอบ</p>
กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาและบริหารองค์กร			
St๓K๑ การบริหารจัดการบุคลากร เชิงกลยุทธ์ (วิเคราะห์ ออกแบบ ติดตาม ประเมินผล)	<p>บุคลากร : ต้องการ ๕ คน/ มี ๐ คน /ขาด ๕ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) อบรมระบบงานบุคคล (คำอธิบาย: ระบบงานที่รองรับ และดูแลบุคลากรตั้งแต่แรกเข้ามาในองค์กร เมื่อได้เข้าอยู่ในองค์กรแล้ว รวมทั้งกำลังจะออกจากองค์กรหรือออกจากองค์กรไปแล้ว ซึ่งหากบุคลากรมีความรู้ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จะทำให้ทั้งระบบงาน HRM และ HRD ขององค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น)</p> <p>๒) อบรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (อธิบาย: ทุกระดับต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีบุคลากร เป็นตัวขับเคลื่อน จึงจำเป็นต้องมีระบบการจัดการภายในเกี่ยวกับงานจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งยิ่งวางรากฐาน</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๑๐ คน/ มี ๑๕ คน /เกิน ๕ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) อบรมระบบงานบุคคล (คำอธิบาย: ระบบงานที่รองรับและดูแลบุคลากรตั้งแต่แรกเข้ามาในองค์กร เมื่อได้เข้าอยู่ในองค์กรแล้ว รวมทั้งกำลังจะออกจากองค์กรหรือออกจากองค์กรไปแล้ว ซึ่งหากบุคลากรมีความรู้ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จะทำให้ทั้งระบบงาน HRM และ HRD ขององค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น)</p> <p>๒) อบรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (อธิบาย: ทุกองค์กรต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีบุคลากร เป็นตัวขับเคลื่อน จึงจำเป็นต้องมีระบบการจัดการภายในเกี่ยวกับงานจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งยิ่งวางรากฐานระบบการจัดการได้เร็ว</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๓๐ คน/ มี ๓๔ คน /เกิน ๔ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) อบรมระบบงานบุคคล (คำอธิบาย: ระบบงานที่รองรับและดูแลบุคลากร ตั้งแต่แรกเข้ามาในองค์กร เมื่อได้เข้าอยู่ในองค์กรแล้ว รวมทั้งกำลังจะออกจากองค์กรหรือออกจากองค์กรไปแล้ว ซึ่งหากบุคลากรมีความรู้ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี</p>

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
	<p>ระบบการจัดการได้เร็วและมีประสิทธิภาพมากเท่าใด ย่อมมีประโยชน์ในการใช้งานแก่องค์กรมากขึ้นเท่านั้น)</p> <p>๓) อบรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่องค์กรยุคใหม่ (อธิบาย: บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สู้องค์การแห่งการเรียนรู้ และองค์กรสุขภาพดี)</p> <p>๔) การมอบหมายงานให้จัดทำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพในลักษณะ Joint Project ภายในองค์กร</p> <p>๕) การศึกษาดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานของรัฐทั้งองค์กรมหาชนและหน่วยงานลักษณะอื่นๆ</p>	<p>และมีประสิทธิภาพมากเท่าใด ย่อมมีประโยชน์ในการใช้งานแก่องค์กรมากขึ้นเท่านั้น) รวมทั้งนำแนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ รวมถึงแนวโน้มความเปลี่ยนแปลง)</p> <p>๓) การอบรมหลักสูตรการบริหารเชิงกลยุทธ์ภายในหรือภายนอกองค์กร</p> <p>๔) การเข้าร่วมการประชุม/สัมมนาด้านการบริหารงานบุคคลกับองค์กรมหาชนและหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ</p> <p>๕) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน</p> <p>๖) การมอบหมายงานด้านการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์</p>	<p>จะทำให้ทั้งระบบงาน HRM และ HRD ขององค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น)</p> <p>๒) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training)</p> <p>๓) การฝึกอบรมการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์จากวิทยากรภายนอก</p> <p>๔) การสอนงาน</p>
St๓K๒ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารองค์กรสมัยใหม่	<p>บุคลากร : ต้องการ ๑๗ คน/ มี ๑ คน /ขาด ๑๖ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑. การมอบหมายงานในการจัดทำกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่</p> <p>๒ มอบหมายงานในการทบทวนและยกวางแผนขับเคลื่อนระบบงาน HRM และ HRD ในยุคดิจิทัล</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๓๖ คน/ มี ๒๖ คน /ขาด ๑๐ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) การอบรมการทำงานแบบ Agile แนวคิดในการทำงานขององค์กรยุคใหม่</p> <p>๒) การศึกษาดูงานองค์กรภาคเอกชน/รัฐบาล ที่เป็น Best Practices ด้านการเป็นองค์กรผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นองค์กรที่มีภารกิจใกล้เคียงสถาบัน</p> <p>๓) การกำหนดตัวชี้วัดให้มีการใช้เทคนิคการบริหารองค์กรสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๗๐ คน/ มี ๖๒ คน /ขาด ๘ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) การอบรมเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารองค์กรสมัยใหม่ (คำว่า องค์กรสมัยใหม่คือ การบริหารงานในสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีความหลากหลายพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีในการทำงาน)</p> <p>๒) การอบรม การบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่</p>

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
St๓Sk๑ การประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ (KM) ในการพัฒนาบุคลากร	<p>บุคลากร : ต้องการ ๑๐ คน/ มี ๐ คน /ขาด ๑๐ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) อบรมการจัดการความรู้ (คำอธิบาย: ความเข้าใจถึงแนวคิด หลักการขั้นตอนของการจัดการความรู้ (KM) และเครื่องมือในการจัดการความรู้หรือชุมชนนักปฏิบัติ (COP) ซึ่งจะทำให้สามารถนำเครื่องมือในการจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง สามารถพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ๆในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล)</p> <p>๒) อบรมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร (คำอธิบาย: องค์กรที่มีระบบการจัดการความรู้ที่ดี จะทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย นอกจากนั้นยังช่วยให้เกิดการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานจากรุ่นสู่รุ่น ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อนำไปปรับใช้และพัฒนางานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ)</p> <p>๓) อบรมการจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (คำอธิบาย: ทำให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงออกถึงความรู้ออกมา เพื่อพัฒนาคน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติ และต่อยอดเป็นนวัตกรรมใหม่ มุ่งสู่เป้าหมายที่ยั่งยืน)</p> <p>๔) มอบหมายงานให้ดำเนินการจัดทำกลยุทธ์หรือแผนงานที่จะขับเคลื่อนการจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติและการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๕๐ คน/ มี ๓๗ คน /ขาด ๑๓ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) อบรมการจัดการความรู้ (คำอธิบาย: ความเข้าใจถึงแนวคิด หลักการขั้นตอนของการจัดการความรู้ (KM) และเครื่องมือในการจัดการความรู้หรือชุมชนนักปฏิบัติ (COP) ซึ่งจะทำให้สามารถนำเครื่องมือในการจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง สามารถพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ๆในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล)</p> <p>๒) อบรมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร (คำอธิบาย: องค์กรที่มีระบบการจัดการความรู้ที่ดี จะทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย นอกจากนั้นยังช่วยให้เกิดการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานจากรุ่นสู่รุ่น ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อนำไปปรับใช้และพัฒนางานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ)</p> <p>๓) มอบหมายงานให้ดำเนินโครงการหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการและแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร</p> <p>๔) การมอบหมายงานและสอนงานการจัดการองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๕) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการความรู้ในการพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานภายนอกที่เป็น Best Practices</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๑๐๐ คน/ มี ๔๘ คน /ขาด ๕๒ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) อบรมการจัดการความรู้ (คำอธิบาย: ความเข้าใจถึงแนวคิด หลักการขั้นตอนของการจัดการความรู้ (KM) และเครื่องมือในการจัดการความรู้หรือชุมชนนักปฏิบัติ (COP) ซึ่งจะทำให้สามารถนำเครื่องมือในการจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง สามารถพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ๆในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล)</p> <p>๒) การฝึกอบรมเทคนิคการจัดการความรู้ (KM) ในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓) การศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอกที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการองค์ความรู้ (KM)</p>

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
	<p>๕) การจัดทำ ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ด้านการจัดการความรู้ในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๖) การมอบหมายงานในลักษณะ Joint Project ภายในสถาบันโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาบุคลากร</p>		
<p>St๓K๑ องค์ความรู้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (จุดเน้น Big Data ภาพรวมของสถาบัน)</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๓ คน/ มี ๓ คน /ขาด ๐ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) อบรมการใช้ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ในองค์กรภาครัฐ (คำอธิบาย: เรียนรู้การบริหารจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) โดยอาศัยซอฟต์แวร์ดิจิทัลเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดเก็บ ประมวลผล และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ และมีความซับซ้อนหลากหลาย เรียนรู้ขั้นตอนการนำไปใช้งาน ในองค์กรได้จริง รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น)</p> <p>๒) การบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (คำอธิบาย: เพื่อให้สามารถบริหารจัดการข้อมูลที่มีขนาดใหญ่และมีความหลากหลาย (Big Data) ได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถใช้ เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Analytics) เพื่อนำข้อมูลไปต่อยอด เข้าใจข้อมูลอย่างลึกซึ้ง และนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์คาดการณ์ เพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดผลในที่สุด)</p> <p>๓) อบรมการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) มุ่งสู่องค์กรดิจิทัลที่ยั่งยืน (คำอธิบาย: ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานภาครัฐ ควรนำไปปรับใช้ให้เข้ากับลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิด</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๒๓ คน/ มี ๒๐ คน /ขาด ๓ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) อบรมการใช้ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ในองค์กรภาครัฐ (คำอธิบาย: เรียนรู้การบริหารจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) โดยอาศัยซอฟต์แวร์ดิจิทัลเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดเก็บ ประมวลผล และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ และมีความซับซ้อนหลากหลาย เรียนรู้ขั้นตอนการนำไปใช้งาน ในองค์กรได้จริง รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น)</p> <p>๒) การบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (คำอธิบาย: เพื่อให้สามารถบริหารจัดการข้อมูลที่มีขนาดใหญ่และมีความหลากหลาย (Big Data) ได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถใช้ เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Analytics) เพื่อนำข้อมูลไปต่อยอด เข้าใจข้อมูลอย่างลึกซึ้ง และนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์คาดการณ์ เพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดผลในที่สุด)</p> <p>๓) อบรมการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) มุ่งสู่องค์กรดิจิทัลที่ยั่งยืน (คำอธิบาย: ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานภาครัฐ ควรนำไปปรับใช้ให้เข้ากับลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความ</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๑๐ คน/ มี ๙ คน /ขาด ๑ คน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>๑) อบรมการใช้ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ในองค์กรภาครัฐ (คำอธิบาย: เรียนรู้การบริหารจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) โดยอาศัยซอฟต์แวร์ดิจิทัลเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดเก็บ ประมวลผล และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ และมีความซับซ้อนหลากหลาย เรียนรู้ขั้นตอนการนำไปใช้งาน ในองค์กรได้จริง รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น)</p> <p>๒) อบรมการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) มุ่งสู่องค์กรดิจิทัลที่ยั่งยืน</p>

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
	<p>ความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน มั่นคงปลอดภัย รักษาความเป็นส่วนตัว และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัยได้จริง)</p> <p>๔) อบรมการเข้าใจและใช้งานเทคโนโลยีฐานข้อมูลขนาดใหญ่สำหรับผู้บริหาร (คำอธิบาย: เรียนรู้เทคโนโลยี BIG DATA โดยเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจและวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการตัดสินใจ วางแผนงาน และการบริหารองค์กร)</p> <p>๕) มอบหมายงานหรือโครงการในวางแผนการพัฒนาระบบฐานข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (จุดเน้น Big Data ภาพรวมของสถาบัน)</p>	<p>ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน มั่นคงปลอดภัย รักษาความเป็นส่วนตัว และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัยได้จริง)</p> <p>๔) มอบหมายงานหรือโครงการในการวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบฐานข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (จุดเน้น Big Data ภาพรวมของสถาบัน)</p>	<p>(คำอธิบาย: ธรรมชาติของข้อมูลภาครัฐเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานภาครัฐ ควรนำไปปรับใช้ให้เข้ากับลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน มั่นคงปลอดภัย รักษาความเป็นส่วนตัว และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัยได้จริง)</p>
St๓K๒ การพัฒนาระบบงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๖ คน/ มี ๖ คน /ขาด ๐ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) อบรมหลักสูตรการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation)</p> <p>๒) การทดลองหรือฝึกปฏิบัติ (Learning by Doing) การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติจากกรณีศึกษา (Case study)</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๓๐ คน/ มี ๒๐ คน /ขาด ๑๐ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) อบรมหลักสูตรการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation)</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๔๐ คน/ มี ๒๗ คน /ขาด ๑๓ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) อบรมหลักสูตรการพัฒนาระบบงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p>
St๓K๑ การบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ๔.๐	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๑๘ คน/ มี ๐ คน /ขาด ๑๘ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) อบรมการก้าวสู่ระบบราชการ ๔.๐ อย่างยั่งยืน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐</p> <p>๒) อบรมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน</p> <p>๓) อบรมการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากร</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๕๐ คน/ มี ๔๔ คน /ขาด ๖ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) อบรมการก้าวสู่ระบบราชการ ๔.๐ อย่างยั่งยืน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐</p> <p>๒) อบรมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน</p> <p>๓) อบรมการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากร</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๕๐ คน/ มี ๔๗ คน /ขาด ๓ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) อบรมการก้าวสู่ระบบราชการ ๔.๐ อย่างยั่งยืน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐</p>

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
	<p>๔) อบรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน</p> <p>๕) อบรมภาวะการเป็นผู้นำ</p> <p>๖) อบรมภาวะผู้นำกับการบริหารองค์กรยุคใหม่</p> <p>๖) อบรมการหลักสูตรนวัตกรรมและพัฒนาองค์กรบริหารจัดการนวัตกรรม (Service Innovation/ Process Innovation) การคิดนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณค่าให้องค์กร และสังคม</p> <p>๗) อบรมภาวะผู้นำกับการบริหารองค์กรยุคใหม่และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)</p> <p>๘) มอบหมายงานและผลักดันการเปลี่ยนแปลงในระบบส่วนงานที่เกี่ยวข้อง (Transformation Leadership)</p> <p>๙) การมอบหมายงานการวางแผนพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ๔.๐ ในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๔) อบรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน</p> <p>๕) อบรมภาวะการเป็นผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)</p> <p>๖) อบรมการหลักสูตรนวัตกรรมและพัฒนาองค์กรบริหารจัดการนวัตกรรม (Service Innovation/ Process Innovation) การคิดนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณค่าให้องค์กรและสังคม</p> <p>๗) การมอบหมายงาน/กิจกรรมการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ๔.๐ ในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๒) อบรมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน</p> <p>๓) อบรมการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากร</p> <p>๔) อบรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน</p> <p>๕) อบรมการบริหารจัดการนวัตกรรม (Service Innovation/ Process Innovation) การคิดนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณค่าให้องค์กร และสังคม</p>
<p>St๓Sk๑ การติดตามประเมินผลเพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๑๐ คน/ มี ๐ คน /ขาด ๑๐ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) อบรมการวางแผนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒) อบรมเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ</p> <p>๓) การอบรมเกี่ยวกับ Strategic planning by Foresight for future success การวางแผนกลยุทธ์เพื่อบริหารจัดการองค์กรให้เตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และเพื่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต</p> <p>๔) การอบรมด้านการประยุกต์ใช้ด้าน OKRs</p> <p>๕) การมอบหมายงานด้านงานโครงการเกี่ยวกับกระบวนการด้านประเมินผลเชิงผลลัพธ์</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๒๕ คน/ มี ๑๙ คน /ขาด ๖ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) อบรมการวางแผนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒) อบรมเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ</p> <p>๓) การอบรมเกี่ยวกับ Strategic planning by Foresight for future success การวางแผนกลยุทธ์เพื่อบริหารจัดการองค์กรให้เตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และเพื่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต</p> <p>๔) การอบรมด้านการประยุกต์ใช้ด้าน OKRs</p> <p>๕) การมอบหมายงานด้านงานโครงการเกี่ยวกับกระบวนการด้านประเมินผลเชิงผลลัพธ์</p>	<p>บุคลากร : ต้องการ ๓๔ คน/ มี ๑๖ คน /ขาด ๑๘ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) อบรมการวางแผนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒) อบรมเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ</p> <p>๓) การอบรมด้าน OKRs</p>

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
	๖) อบรมการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ เพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	๖) อบรมการติดตามและประเมินผลโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ	๔) อบรมการติดตามและประเมินผลโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ
St๓Sk๒ การสื่อสารองค์กร	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๔ คน/ มี ๒ คน /ขาด ๒ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) อบรมการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อความสำเร็จและความสุขในการทำงาน (คำอธิบาย: เพื่อให้บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน หรือกับบุคคลภายนอกกลุ่มต่างๆ โดยมีทักษะในการใช้เทคนิคการสื่อสารต่างๆ ที่จำเป็น ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีความสุข)</p> <p>๒) อบรมการสื่อสารเพื่อการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: การสื่อสารในการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลอย่างยิ่งต่อบรรยากาศการทำงาน ผลการปฏิบัติงานของทีมงาน ความผูกพันของทีมงานต่อองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความผูกพันกับบุคลากร เพื่อรักษาพนักงานที่ดีไว้กับองค์กร)</p> <p>๓) อบรมทักษะการสื่อสารสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ (คำอธิบาย: ปัญหาเรื่องคน ล้วนเกิดจากปัญหา "การสื่อสาร" ที่ทำให้เกิดความไม่ร่วมมือกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายในการสร้างบรรยากาศ และปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกันมากขึ้น โดยการฝึกทักษะการฟังและการสื่อสารเพื่อบริหารคน เพื่อผลลัพธ์ที่ดีและเพื่อสร้างทีม)</p> <p>๔) อบรมหลักสูตรการสื่อสารองค์กรสมัยใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๕๐ คน/ มี ๔๒ คน /ขาด ๘ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) อบรมการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อความสำเร็จและความสุขในการทำงาน (อธิบาย: เพื่อให้บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน หรือกับบุคคลภายนอกกลุ่มต่างๆ โดยมีทักษะในการใช้เทคนิคการสื่อสารต่างๆ ที่จำเป็น ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีความสุข)</p> <p>๒) อบรมการสื่อสารเพื่อการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: การสื่อสารในการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลอย่างยิ่งต่อบรรยากาศการทำงาน ผลการปฏิบัติงานของทีมงาน ความผูกพันของทีมงานต่อองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความผูกพันกับบุคลากร เพื่อรักษาพนักงานที่ดีไว้กับองค์กร)</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๔๐ คน/ มี ๓๗ คน /ขาด ๓ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) อบรมการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อความสำเร็จและความสุขในการทำงาน (คำอธิบาย: เพื่อให้บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน หรือกับบุคคลภายนอกกลุ่มต่างๆ โดยมีทักษะในการใช้เทคนิคการสื่อสารต่างๆ ที่จำเป็น ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีความสุข)</p>

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
St๓Sk๓ การประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๔ คน/ มี ๓ คน /ขาด ๑ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) อบรมเทคนิคการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: เพื่อให้ตระหนักถึงการสร้างองค์กรแห่งความสำเร็จด้วยวิธีการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี รวมทั้ง ปรับเปลี่ยนและเสริมสร้างทัศนคติที่ดียิ่งขึ้น ในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กร สังคมและชุมชน และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม)</p> <p>๒) อบรมทักษะการเจรจาต่อรองอย่างมีคุณภาพ (คำอธิบาย: เข้าใจหลักพื้นฐานของการเจรจาต่อรอง และพัฒนาทักษะการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน ทำให้ได้งานตามวัตถุประสงค์และได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมากขึ้น รวมทั้ง แก้ปัญหาความขัดแย้งและจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามแนวคิด)</p> <p>๓) อบรมทักษะการเจรจาต่อรองและกลยุทธ์การบริหารความขัดแย้ง (คำอธิบาย: เทคนิคเชิงประยุกต์ด้านการเจรจาต่อรอง เทคนิคการสำรวจอิทธิพลระหว่างบุคคล บนโต๊ะเจรจา วิเคราะห์อุปบายทางการเจรจาอย่างเป็น</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๒๕ คน/ มี ๒๐ คน /ขาด ๕ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) อบรมเทคนิคการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: เพื่อให้ตระหนักถึงการสร้างองค์กรแห่งความสำเร็จด้วยวิธีการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี รวมทั้ง ปรับเปลี่ยนและเสริมสร้างทัศนคติที่ดียิ่งขึ้น ในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กร สังคมและชุมชน และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม)</p> <p>๒) อบรมทักษะการเจรจาต่อรองอย่างมีคุณภาพ (คำอธิบาย: เข้าใจหลักพื้นฐานของการเจรจาต่อรอง และพัฒนาทักษะการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน ทำให้ได้งานตามวัตถุประสงค์และได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมากขึ้น รวมทั้ง แก้ปัญหาความขัดแย้งและจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามแนวคิด)</p> <p>๓) อบรมทักษะการเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์</p>	<p><u>บุคลากร</u> : ต้องการ ๓๔ คน/ มี ๙ คน /ขาด ๒๕ คน</p> <p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>๑) อบรมเทคนิคการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: เพื่อให้ตระหนักถึงการสร้างองค์กรแห่งความสำเร็จด้วยวิธีการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี รวมทั้ง ปรับเปลี่ยนและเสริมสร้างทัศนคติที่ดียิ่งขึ้น ในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กร สังคมและชุมชน และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม)</p> <p>๒) อบรมทักษะการเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์</p>

ความรู้ / ทักษะ	แนวทางการพัฒนาในแต่ละระดับ		
	จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓	จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	ระดับ ๑
	<p>ระบบ การเจรจาในบริบทต่าง ๆ บนฐานของจริยธรรม และเทคนิคการบริหารจัดการความขัดแย้ง)</p> <p>๔) อบรมทักษะการเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕) การมอบหมายงานในการสร้างเครือข่ายการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น การดำเนินโครงการร่วม (Joint Project) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานพันธมิตรหรือมูลนิธิโครงการหลวง</p>		

ส่วนที่ ๔

แนวทางการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์และการติดตามประเมินผล

เพื่อให้สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงสามารถพัฒนาคณาจารย์เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๔.๑ แนวทางการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์ ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐) ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะต้องมีการจัดทำแผนงาน โครงการ หลักสูตร กิจกรรมงบประมาณ และระยะเวลาที่จะใช้ในการดำเนินงาน พร้อมทั้งกำหนดความรับผิดชอบ และนำไปสู่การปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

- ๑) ขออนุมัติแผนกลยุทธ์พัฒนาคณาจารย์ ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐) จากคณะกรรมการสถาบัน
- ๒) ชี้แจงแผนกลยุทธ์พัฒนาคณาจารย์ ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐) แก่คณาจารย์ของสถาบัน
- ๓) การจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์รายบุคคล ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐)
- ๔) จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคณาจารย์ประจำปี ให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์พัฒนาคณาจารย์ ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐)
- ๕) ดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่กำหนดไว้
- ๖) ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ประเมินผล และทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปี
- ๗) การรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์ในแต่ละปีงบประมาณ

๔.๒ การติดตามและประเมินผล

เพื่อเป็นการติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาคณาจารย์ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์ ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐) ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

- ๑) รายงานผลการดำเนินงานในแต่ละปีงบประมาณเป็นรายไตรมาสและ ประจำปีงบประมาณต่อคณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาคณาจารย์ และคณะกรรมการสถาบัน
- ๒) การประเมินระดับความรู้และความเชี่ยวชาญของคณาจารย์ในแต่ละด้านของความรู้เป็นประจำทุกปี
- ๓) การประเมินระดับความรู้และความเชี่ยวชาญของคณาจารย์ในแต่ละด้านของความรู้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์พัฒนาคณาจารย์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย/หน่วยนับ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน											หน่วยงาน รับผิดชอบ	
			ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
โครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้															
1 การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรบุคคล		1,625,000.00													
1.1 การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้		1,027,000.00													
1.1.1 ฝึกอบรมครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา		377,000.00													
1.1.1.1 การฝึกอบรมหลักสูตรการเรือนรู้ (In-house Training) / ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ หรือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จสำหรับเจ้าหน้าที่สถาน	1หลักสูตร/2ครั้ง/35คน (ราย)	227,000.00		←				←							
1.1.1.2 การฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับหน่วยงานภายนอก สำหรับผู้บริหาร	1หลักสูตร/1ครั้ง/1คน (ราย)	100,000.00			←	←				←			←		
1.1.1.3 การฝึกอบรมศึกษาดูงานหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับหน่วยงาน ภายนอกสำหรับเจ้าหน้าที่สถาน	9หลักสูตร/9ครั้ง/9คน (ราย)	50,000.00				←				←					งบประมาณสำนักผู้อำนวยการ และงบประมาณจากสำนักต้นสังกัด
1.1.1.4 การมอบหมายงานในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงาน / การมอบหมายงานโดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การเป็นวิทยากร / การ ปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับหน่วยงานต่างๆ ภายในประเทศหรือนานาชาติ	18 คน						←								งบประมาณจากสำนักต้นสังกัด และกลุ่มงานความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างประเทศ
1.1.1.5 การศึกษา การถอดบทเรียน และการจัดการความรู้ด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน บริบทของสถาน	2ครั้ง/18คน (ราย)						←								งบประมาณจากสำนักต้นสังกัด
1.1.2 การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง		300,000.00													
1.1.2.1 การฝึกอบรมหลักสูตรการเรือนรู้ (In-house Training) / ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ หรือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาพื้นที่สูงอย่าง ยั่งยืนแบบโครงการหลวงสำหรับเจ้าหน้าที่สถาน	1หลักสูตร/2ครั้ง/22คน (ราย)	150,000.00			←				←						
1.1.2.2 การฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวงกับ หน่วยงานภายนอกสำหรับผู้บริหาร	1หลักสูตร/1ครั้ง/1คน (ราย)	100,000.00					←	←		←	←		←		
1.1.2.3 การฝึกอบรมศึกษาดูงานหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการ หลวงกับหน่วยงานภายนอกสำหรับเจ้าหน้าที่สถาน	5หลักสูตร/5ครั้ง/5คน (ราย)	50,000.00					←			←					งบประมาณสำนักผู้อำนวยการ และงบประมาณจากสำนักต้นสังกัด
1.1.2.4 การมอบหมายงานในการประยุกต์ใช้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวงใน การทำงาน / การมอบหมายงานโดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การเป็น วิทยากร / การปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือด้านการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการ หลวงกับหน่วยงานต่างๆภายในประเทศหรือนานาชาติ	11 คน							←							งบประมาณจากสำนักต้นสังกัด และกลุ่มงานความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างประเทศ
1.1.2.5 การศึกษา การถอดบทเรียน และการจัดการความรู้ด้านการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบ โครงการหลวงในบริบทของสถาน	2ครั้ง/11คน (ราย)							←							งบประมาณจากสำนักต้นสังกัด
1.1.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน		350,000.00													
1.1.3.1 การฝึกอบรมหลักสูตรการเรือนรู้ (In-house Training) /การศึกษาดูงานในหน่วยงานต่างๆ	2หลักสูตร/2ครั้ง/45คน (ราย)	200,000.00					←			←					
1.1.3.2 การฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานกับหน่วยงาน ภายนอกสำหรับผู้บริหาร	1หลักสูตร/1ครั้ง/1คน (ราย)	100,000.00			←			←		←			←		
1.1.3.3 การฝึกอบรมศึกษาดูงานหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน กับหน่วยงานภายนอกสำหรับเจ้าหน้าที่สถาน	12หลักสูตร/12ครั้ง/12คน (ราย)	50,000.00						←		←			←		งบประมาณสำนักผู้อำนวยการ และงบประมาณจากสำนักต้นสังกัด
1.1.3.4 การมอบหมายงานและการสอนงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	23 คน							←							งบประมาณจากสำนักต้นสังกัด

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย/หน่วยนับ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน											หน่วยงาน รับผิดชอบ	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
1.2 การพัฒนาบุคลากรตามความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์		598,000.00													
1.2.1 กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาจากโครงการหลวง (จำนวนคนที่ต้องการระยะที่ 1 จำนวน 103 คน / เป้าหมายพัฒนาปี 64 ร้อยละ 25 = 26 คน)															
1.2.1.1 การฝึกอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ (In-house Training) / ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ หรือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จสำหรับเจ้าหน้าที่สถาบัน	2หลักสูตร/2ครั้ง/30คน (ราย)	150,000.00			←	←				←	←				
1.2.1.2 การมอบหมายงานในการประยุกต์ใช้ในการทำงาน / การมอบหมายงานโดยการนำเสนอ ผลงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การเป็นวิทยากร / การปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับ หน่วยงานต่างๆภายในประเทศหรือนานาชาติ	13 คน													→	งบประมาณสำนักวิจัย และอุทยานหลวงราชพฤกษ์
1.2.1.3 การศึกษา การออกแบบเรียน และการจัดการความรู้ด้านการวิจัยและการพัฒนาโครงการ หลวง	2ครั้ง/20คน (ราย)													→	งบประมาณสำนักวิจัย และอุทยานหลวงราชพฤกษ์
1.2.1.4 การฝึกอบรม ศึกษาดูงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิจัย และการพัฒนาจากโครงการหลวง	5หลักสูตร/5ครั้ง/5คน (ราย)	57,500.00	←	←	←										งบประมาณสำนักอำนวยการ และงบประมาณจากสำนักต้นสังกัด
1.2.2 กลยุทธ์ที่ 2 การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง (จำนวนคนที่ต้องการระยะที่ 1 จำนวน 203 คน / เป้าหมายพัฒนาปี 64 ร้อยละ 25 = 51 คน)															
1.2.2.1 การฝึกอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ (In-house Training) / ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ หรือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ	2หลักสูตร/2ครั้ง/51คน (ราย)	100,000.00					←	←			←	←			
1.2.2.2 การมอบหมายงานในการประยุกต์ใช้ในการทำงาน / การมอบหมายงานโดยการนำเสนอ ผลงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การเป็นวิทยากร / การปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับ หน่วยงานต่างๆภายในประเทศหรือนานาชาติ	25 คน													→	งบประมาณสำนักพัฒนา
1.2.2.3 การศึกษา การออกแบบเรียน และการจัดการความรู้การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวง เพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง	2ครั้ง/20คน (ราย)													→	งบประมาณสำนักพัฒนา
1.2.2.4 การฝึกอบรม ศึกษาดูงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านการขยาย ผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง	5หลักสูตร/5ครั้ง/5คน (ราย)	79,000.00				←	←	←	←						งบประมาณสำนักอำนวยการ และงบประมาณจากสำนักต้นสังกัด
1.2.3 กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและบริหารองค์กร (จำนวนคนที่ต้องการระยะที่ 1 จำนวน 77 คน / เป้าหมายพัฒนาปี 64 ร้อยละ 25 = 20 คน)															
1.2.3.1 การฝึกอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ (In-house Training) / ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ หรือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ	2หลักสูตร/2ครั้ง/40คน (ราย)	150,000.00						←	←			←	←		
1.2.3.2 การมอบหมายงานในการประยุกต์ใช้ในการทำงาน / การมอบหมายงานโดยการนำเสนอ ผลงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การเป็นวิทยากร / การปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับ หน่วยงานต่างๆภายในประเทศหรือนานาชาติ	20 คน													→	งบประมาณสำนักอำนวยการ และสำนักยุทธศาสตร์และแผน
1.2.3.3 การศึกษา การออกแบบเรียน และการจัดการความรู้การพัฒนาและบริหารองค์กร	2ครั้ง/20คน (ราย)	8,000.00				←	←	←	←	←	←	←	←	←	งบประมาณสำนักอำนวยการ และสำนักยุทธศาสตร์และแผน
1.2.3.4 การฝึกอบรม ศึกษาดูงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านการพัฒนา และบริหารองค์กร	5หลักสูตร/5ครั้ง/5คน (ราย)	53,500.00									←	←	←		งบประมาณสำนักอำนวยการ และงบประมาณจากสำนักต้นสังกัด
2 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล		1,000,000.00													
2.1 การจัดทำผังทดแทน talent management	2ครั้ง/40คน (ราย)	50,000.00			←	←			←	←					
2.2 การประสานงาน กำกับติดตามงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การจัดทำ IDP การประเมินผลการ พัฒนาบุคลากร งานสวัสดิการ การสรรหาเชิงรุก ฯลฯ	4ครั้ง/20คน (ราย)	60,000.00			←	←		←	←	←	←		←	←	
2.3 การสัมมนาสรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	1ครั้ง/350คน (ราย)	500,000.00													500,000.00
2.4 การจัดทำสื่อองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อมีเดีย ภายใต้โครงการพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ แบบออนไลน์ (HRDI On-line Learning System. : HRDI-OLS)	3หลักสูตร	190,000.00						←	←	←	←	←	←		
2.5 การสัมมนาสรุปผลการดำเนินงานของสำนักอำนวยการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	1ครั้ง/40คน (ราย)	200,000.00												←	200,000.00
รวมงบประมาณ		2,625,000.00	15,000.00	128,500.00	225,500.00	293,000.00	249,000.00	229,500.00	253,500.00	230,000.00	78,000.00	189,000.00	234,000.00	500,000.00	

ตัวอย่าง แผนพัฒนาองค์ความรู้หลัก/องค์ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์
ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ 8 ปี (พ.ศ.2563-2570)
กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนางานโครงการหลวง (งานวิจัยและการเรียนรู้งานโครงการหลวง)

สำนักวิจัย จำนวน 26 คน

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ฯ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/แรงจูง)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีการยกระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
องค์ความรู้หลักของสถาบัน																	
๑	CK ๑	ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒๔ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๒๔ คน	√			๑) การอบรมหลักสูตร “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงาน” (หลักสูตรจิตอาสาพระราชทาน/กปร.) ๒) ร่วมกับโครงการหลวงจัดทำหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (ถอดความรู้ + มีตัวอย่าง) ๓) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวง โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง และพื้นที่อื่นๆ ๔) การมอบหมายงานศึกษาวิจัย การถอดบทเรียน ๕) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่โครงการหลวง และโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๕) การเพิ่มทุนประสบการณ์ โดยการถ่ายทอดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่หน่วยงานและผู้สนใจอื่น ๆ ๖) การเพิ่มคุณค่าในงาน	-	-	-	-	-	-	-	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๒๒ คน	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๓ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๑ คน					๑) การอบรมหลักสูตร “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงาน” (หลักสูตรจิตอาสาพระราชทาน/กปร.) ๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง และพื้นที่อื่นๆ ๓) การมอบหมายงานและสอนงานในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาพื้นที่โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๔) การมอบหมายงานศึกษาวิจัย การถอดบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่โครงการหลวง และโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	๒->๓ = ๓ คน (๒๕%)	๒->๓ = ๑๒ คน (๕๐%)	๒->๓ = ๑๓ คน (๕๕%)	๒->๓ = ๑๖ คน (๖๕%)	๒->๓ = ๑๘ คน (๗๕%)	๒->๓ = ๒๐ คน (๘๕%)	๒->๓ = ๒๒ คน (๙๐%)	
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒๓ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๒๓ คน					๑) การอบรมหลักสูตร “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงาน” ๒) การศึกษาดูงานในพื้นที่โครงการหลวงโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง และพื้นที่อื่นๆ ๓) การฝึกอบรมหลักสูตรการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน (in house training)	๑->๒ = ๑๒ คน (๕๐%)	๑->๒ = ๒๓ คน (๑๐๐%)	-	-	-	-	-	

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีการยกระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
๒	CK ๒	การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒๔ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๓ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๒๑ คน	✓			๑) การอบรมหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง” ๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๓) ร่วมกับโครงการหลวงจัดทำหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง” ๔) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย และการถอดบทเรียน ผลการประยุกต์ใช้การพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงในภูมิสังคมและบริบทต่างๆ ๕) การเพิ่มทุนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานหรือนานาชาติ ๖) ถ่ายทอดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญให้กับเจ้าหน้าที่สถาบัน ๗) การเพิ่มคุณค่าในงาน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๓ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๓ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๓ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๓ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๓ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๓ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๓ คน	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวงและการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๑๖ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๑๔ คน					๑) การอบรมหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง” ๒) การศึกษาดูงานในพื้นที่ศูนย์เรียนรู้ของโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๓) การมอบหมายงานและสอนงาน ในการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	๒->๓ = ๔ คน (๒๕%)	๒->๓ = ๑๐ คน (๕๐%)	๒->๓ = ๑๒ คน (๕๕%)	๒->๓ = ๑๔ คน (๖๕%)	๒->๓ = ๑๖ คน (๗๕%)	๒->๓ = ๑๘ คน (๘๕%)		๒->๓ = ๑๙ คน (๙๐%)
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๗ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๗ คน					๑) การอบรมหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง” ๒) การศึกษาดูงานในศูนย์เรียนรู้ของโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	๑->๒ = ๓ คน (๕๐%)	๑->๒ = ๔ คน (๑๐๐%)	-	-	-	-		-

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์บริการ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีการยกระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
๓	CK ๓	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๑ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๑ คน	√			๑) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร (คำอธิบาย: การพัฒนาทักษะในการ นำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ Tablet โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน) ๒) การอบรม การใช้ Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: สามารถ นำข้อมูลหลากหลายซับซ้อน มาทำให้ง่ายขึ้น และสื่อออกมาในลักษณะของ ภาพกราฟิก ช่วยให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและเข้าใจง่าย)๓) การอบรมหลักสูตร “ผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital CEO)”๔) การพัฒนาศูนย์บริการผ่านร่วมมือทางด้านวิจัยและพัฒนา กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (DEPA, ได้หวั่น ICDF)๕) การเพิ่มคุณค่าในงาน	-	-	-	-	-	-	-	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑ คน	๑.มีรายงานผลการพัฒนาความรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน๒. เครือข่ายร่วมมือทางด้านวิจัยและพัฒนา กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (DEPA, ได้หวั่น ICDF)
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒๓ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๑ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๒๒ คน			๑) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การพัฒนาทักษะในการ นำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ Tablet โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร และการปฏิบัติงาน) ๒) การอบรม การใช้ Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: สามารถนำข้อมูลหลากหลายซับซ้อน มาทำให้ง่ายขึ้น และสื่อออกมาในลักษณะของภาพกราฟิก ช่วยให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและเข้าใจง่าย) ๓) การอบรม เทคนิคการใช้ Social Media ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การใช้ประโยชน์จากช่องทาง Social Media ใน Platforms ต่าง ๆ ไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ)	๒->๓ = ๑ คน	๒->๓ = ๑ คน	๒->๓ = ๑ คน	๒->๓ = ๑ คน	๒->๓ = ๑ คน	๒->๓ = ๑ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๒ = ๒๑ คน			
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒๕ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๒๓ คน			๑) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การพัฒนาทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ Tablet โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร และการปฏิบัติงาน)	๑->๒ = ๖ คน (๒๕%)	๑->๒ = ๑๑ คน (๕๐%)	๑->๒ = ๑๓ คน (๕๕%)	๑->๒ = ๑๕ คน (๖๕%)	๑->๒ = ๑๗ คน (๗๕%)	๑->๒ = ๑๙ คน (๘๕%)	๑->๒ = ๒๑ คน (๙๐%)			

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีการยกระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
องค์ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์																	
กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนางานโครงการหลวง (งานวิจัยและการเรียนรู้งานโครงการหลวง)																	
๑	St๑K๑	การปรับปรุงและพัฒนาพันธุ์พืช (พืชผัก ๑ กาแฟ ๑ พืชไร่ ๒ ไม้ผล ๑)	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๔ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๔ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๕ คน	√			๑) เข้าร่วมเป็นวิทยากรนำเสนอผลงานในระดับชาติ/นานาชาติ ด้านการปรับปรุง/คัดเลือกพันธุ์พืช ๒) ร่วมปฏิบัติงานกับเครือข่ายหรือโครงการความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ๓) ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ ๔) มอบหมายงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการศึกษาวิจัยด้านการปรับปรุง/คัดเลือกพันธุ์พืช ๕) การสอนงาน พี่เลี้ยง (coaching) ให้คำปรึกษาด้านการปรับปรุง/คัดเลือกพันธุ์พืช ๖) ฝึกอบรมหรือฝึกปฏิบัติด้านการปรับปรุง/คัดเลือกพันธุ์พืช การผลิตเมล็ดพันธุ์ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ๗) การเพิ่มคุณค่าในงาน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๔ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๔ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๔ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๔ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๔ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๔ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๔ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๔ คน	๑.สามารถดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาพันธุ์พืชที่ตรงกับเป้าหมายและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๕ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๐ คน					๒->๓ = ๕ คน	๒->๓ = ๕ คน	๒->๓ = ๕ คน	๒->๓ = ๕ คน	๒->๓ = ๕ คน	๒->๓ = ๕ คน	๒->๓ = ๕ คน		
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๐ คน					-	-	-	-	-	-	-		

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/แรงจูงใจ)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีการยกระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
๒	StokK๒	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๓ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๓ คน	√			๑) การถ่ายทอดงานด้านการศึกษาวิจัย และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตรแก่หน่วยงานและผู้สนใจอื่น ๆ ๒) การร่วมปฏิบัติงานกับเครือข่ายด้านวิจัยและพัฒนา กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (เช่น DEPA, ใต้หวิน ICDF) ๓) การศึกษาดูงานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ๔) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ๕) การอบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร” ๖) การเพิ่มคุณค่าในงาน	-	-	-	-	-	-	-	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๓ คน	๑.สามารถถ่ายทอดและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา ๓.มีเครือข่ายด้านวิจัยและพัฒนา กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๓ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๐ คน					๑) การศึกษาดูงานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ๒) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ๓) การอบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร”	๒->๓ = ๓ คน	๒->๓ = ๓ คน	๒->๓ = ๓ คน	๒->๓ = ๓ คน	๒->๓ = ๓ คน	๒->๓ = ๓ คน	๒->๓ = ๓ คน	
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๐ คน					-	-	-	-	-	-	-		
๓	StokKm	ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๘ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๖ คน	√			๑) การพัฒนาหลักสูตร “ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง” ผ่านการศึกษา วิจัย และถอดบทเรียน จากพื้นที่ตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จของโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง โดยบุคลากรผู้เกี่ยวข้อง การนำเสนอผลงานในการประชุม(สัมมนา) ๒) การปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ๓) การศึกษาดูงานด้านระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ๔) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย การถอดบทเรียน และดำเนินงานส่งเสริมระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ๕) การเรียนรู้จากการทำงาน (On the Job Training) โดยมอบหมายงานและสอนงาน๖) การเพิ่มคุณค่าในงาน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๒ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๒ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๒ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๒ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๒ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๒ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๗ คน	๑.สามารถถ่ายทอดระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้กับเกษตรกรในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/แรงจูงใจ)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีการยกระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
					ระดับ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	จำนวนบุคลากรที่มี		ขาด	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๖ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๐ คน				๑) การศึกษาในพื้นที่จริงจากพื้นที่หรือกิจกรรม ๒) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) โดยมอบหมายงานและสอนงาน ๓) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ	๒->๓ = ๖ คน	๒->๓ = ๖ คน	๒->๓ = ๖ คน	๒->๓ = ๖ คน	๒->๓ = ๖ คน	๒->๓ = ๖ คน	๒->๓ = ๖ คน	
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๐ คน				-	-	-	-	-	-	-	-	
๔	StoK๔	เศรษฐศาสตร์และตลาดสินค้าเกษตร	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๒ คน		√	๑) การนำเสนอผลงานทั้งในและต่างประเทศ ๒) การปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๓) การมอบหมายงานการศึกษาวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์และ/หรือการตลาดสินค้าเกษตร ๔) การฝึกอบรม/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์และ/หรือผลกระทบที่มีต่อผลิตผลทางการเกษตรบนพื้นที่สูง ๕) การเพิ่มคุณค่าในงาน	-	-	-	-	-	-	-	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๒ คน	๑.สามารถถ่ายทอดด้านเศรษฐศาสตร์และ/หรือการตลาดสินค้าเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๐ คน			๑) การมอบหมายงานการศึกษาวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์และ/หรือการตลาดสินค้าเกษตร ๒) การฝึกอบรม/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์และ/หรือผลกระทบที่มีต่อผลิตผลทางการเกษตรบนพื้นที่สูง ๓) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ ๔) การนำเสนอผลงานในประเทศ	๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๒ คน	
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๐ คน				-	-	-	-	-	-	-	-	

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ฯ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/แรงจูงใจ)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีการยกระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๕	St๑Sk๑	การบริหารจัดการงานวิจัยเชิงรุก	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๑๑ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๔ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๗ คน		√		๑) การปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๒) มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ด้านงานวิจัยขององค์กร ๓) การขับเคลื่อนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า ๔) การบริหารจัดการงานวิจัยในระดับ แผนงาน หรือ กลุ่มงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง ๕) การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย ๖) การเพิ่มคุณค่าในงาน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๔ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๔ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๔ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๔ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๔ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๔ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑๐ คน	๑.สามารถบริหารจัดการการบริหารจัดการงานวิจัยเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๗ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๐ คน					๑) มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ด้านงานวิจัยขององค์กร ๒) การบริหารจัดการงานวิจัยในระดับ แผนงาน หรือ กลุ่มงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง ๓) การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย	๒->๓ = ๗ คน	๒->๓ = ๗ คน	๒->๓ = ๗ คน	๒->๓ = ๗ คน	๒->๓ = ๗ คน	๒->๓ = ๗ คน	
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๐ คน					-	-	-	-	-	-		
๖	St๑Sk๒	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล การเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๒ คน		√	๑) การเรียนรู้ ด้วยการฝึกอบรม (In-house Training) ๒) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) โดยการมอบหมายงานและสอนงาน ๓) ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ๔) การเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย๕) การเพิ่มคุณค่าในงาน	-	-	-	-	-	-	-	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๒ คน	๑.สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล การเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๐ คน				๑) การเรียนรู้ ด้วยการฝึกอบรม (In-house Training) ๒) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) โดยการมอบหมายงานและสอนงาน ๓) ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ	๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๒ คน	

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/แรงจูงใจ)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีการยกระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
					ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๐ คน											
๗	St๑Sk๓	การบริหารจัดการและมาตรฐานห้องปฏิบัติการ (ISO/IEC ๑๗๐๒๕)	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๕ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๕ คน (พัฒนา ๔ คน / ใหม ๑ คน)	√			๑) การฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้องสำหรับห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ๒) การวางระบบการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการ ๓) การดำเนินการขอรับการรับรองมาตรฐานห้องปฏิบัติการ ๔) การเพิ่มคุณค่าในงาน	-	-	-	-	-	-	-	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๕ คน	๑.สามารถบริหารจัดการห้องปฏิบัติการได้ตามมาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.ขอรับการรับรองมาตรฐานห้องปฏิบัติการได้อย่างถูกต้อง
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๐ คน				๑) การฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้องสำหรับห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ๒) การวางระบบการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการ	๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๔ คน	๒->๓ = ๔ คน	๒->๓ = ๔ คน	๒->๓ = ๔ คน	๒->๓ = ๔ คน		
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๐ คน				๑) การฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้องสำหรับห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ๒) การวางระบบการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการ	๑->๒ = ๒ คน	๑->๒ = ๒ คน	-	-	-	-	-		

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/แรงจูงใจ)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีการยกระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
๘	StoSk๔	การประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๔ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๑ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๓ คน		√		๑) การพัฒนาโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๒) มีทักษะในการเจรจาต่อรอง/การประสานความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญภายใน/นอกองค์กร ๓) การประสานความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญภายใน/นอกองค์กร ๔) การบริหารจัดการงานวิจัยในระดับ แผนงาน หรือ กลุ่มงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง ๕) การฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย ๖) การเพิ่มคุณค่าในงาน	พัฒนาต่อเนื่อง ในระดับ ๓ = ๑ คน	พัฒนาต่อเนื่อง ในระดับ ๓ = ๑ คน	พัฒนาต่อเนื่อง ในระดับ ๓ = ๑ คน	พัฒนาต่อเนื่อง ในระดับ ๓ = ๑ คน	พัฒนาต่อเนื่อง ในระดับ ๓ = ๑ คน	พัฒนาต่อเนื่อง ในระดับ ๓ = ๑ คน	พัฒนาต่อเนื่อง ในระดับ ๓ = ๑ คน	๑.สามารถการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๒๐ คน					๑) มีทักษะในการเจรจาต่อรอง/การประสานความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญภายใน/นอกองค์กร ๒) การประสานความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญภายใน/นอกองค์กร ๓) วิธีการบริหารจัดการงานวิจัยในระดับ แผนงาน หรือ กลุ่มงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง ๔) การฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย	-	-	๒->๓ = ๓ คน	๒->๓ = ๓ คน	๒->๓ = ๓ คน	๒->๓ = ๓ คน		๒->๓ = ๓ คน
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๐ คน					๑) การบริหารจัดการงาน/โครงการวิจัยที่รับผิดชอบ ๒) การฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย	๑->๒ = ๑๐ คน	๑->๒ = ๒๐ คน	-	-	-	-		-

ตัวอย่าง แผนพัฒนาองค์ความรู้หลัก/องค์ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์
ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ 8 ปี (พ.ศ.2563-2570)
กลยุทธ์ที่ 2 การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง
สำนักพัฒนา จำนวน 52 คน

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ	ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีภาระระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน		
				มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			
องค์ความรู้หลักของสถาบัน																	
๑	CK ๑	ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๓๑ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๓๑ คน	√			๑) การอบรมหลักสูตร “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงาน” (หลักสูตรจิตอาสาพระราชทาน/กปร.) ๒) ร่วมกับโครงการหลวงจัดทำหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (ถอดความรู้ + มีตัวอย่าง) ๓) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวง โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง และพื้นที่อื่นๆ ๔) การมอบหมายงานศึกษาวิจัย การถอดบทเรียน ๕) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่โครงการหลวง และโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๖) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการถ่ายทอดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่หน่วยงานและผู้สนใจอื่น ๆ ๗) การเพิ่มคุณค่าในงาน	-	-	-	-	-	-	-	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๒๘ คน	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๑๙ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒๖ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๗ คน			๑) การอบรมหลักสูตร “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงาน” (หลักสูตรจิตอาสาพระราชทาน/กปร.) ๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวง โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง และพื้นที่อื่นๆ ๓) การมอบหมายงานและสอนงานในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาพื้นที่โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๔) การมอบหมายงานศึกษาวิจัย การถอดบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่โครงการหลวง และโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	๒->๓ = ๘ คน (๒๕%)	๒->๓ = ๑๕ คน (๕๐%)	๒->๓ = ๑๗ คน (๕๕%)	๒->๓ = ๒๐ คน (๖๕%)	๒->๓ = ๒๓ คน (๗๕%)	๒->๓ = ๒๖ คน (๘๕%)	๒->๓ = ๒๘ คน (๙๐%)			
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒๖ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๒๔ คน			๑) การอบรมหลักสูตร “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงาน” ๒) การศึกษาดูงานในพื้นที่โครงการหลวงโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง และพื้นที่อื่นๆ ๓) การฝึกอบรมหลักสูตรการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน (in house training)	๑->๒ = ๑๒ คน (๕๐%)	๑->๒ = ๒๔ คน (๑๐๐%)	-	-	-	-	-	-		

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีภาระระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
๒	CK ๒	การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๔๗ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๘ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๓๙ คน		√		๑) การอบรมหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง” ๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๓) ร่วมกับโครงการหลวงจัดทำหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง” ๔) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย และการถอดบทเรียน ผลการประยุกต์ใช้การพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงในภูมิสังคมและบริบทต่างๆ ๕) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานหรือนานาชาติ ๖) ถ่ายทอดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญให้กับเจ้าหน้าที่สถาบัน ๗) การเพิ่มคุณค่าในงาน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๘ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๘ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๘ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๘ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๘ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๘ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๘ คน	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวงและการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๓ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๔๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๓๗ คน					๑) การอบรมหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง” ๒) การศึกษาดูงานในพื้นที่ศูนย์เรียนรู้ของโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๓) การมอบหมายงานและสอนงาน ในการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	๒->๓ = ๙ คน (๒๕%)	๒->๓ = ๑๘ คน (๕๐%)	๒->๓ = ๒๐ คน (๕๕%)	๒->๓ = ๒๔ คน (๖๕%)	๒->๓ = ๒๘ คน (๗๕%)	๒->๓ = ๓๑ คน (๘๕%)		๒->๓ = ๓๓ คน (๙๐%)
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๔ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๒ คน					๑) การอบรมหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง” ๒) การศึกษาดูงานในศูนย์เรียนรู้ของโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	๑->๒ = ๑ คน (๕๐%)	๑->๒ = ๒ คน (๑๐๐%)	-	-	-	-		-

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีภาระระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
๓	CK ๓	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๓ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๓ คน	√			๑) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร (คำอธิบาย: การพัฒนาทักษะในการ นำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ Tablet โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน) ๒) การอบรม การใช้ Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: สามารถนำข้อมูลหลากหลายซับซ้อน มาทำให้ง่ายขึ้น และสื่อออกมาในลักษณะของภาพกราฟิก ช่วยให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและเข้าใจง่าย)๓) การอบรมหลักสูตร “ผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital CEO)” ๔) การพัฒนาบุคลากรผ่านร่วมมือทางด้านวิจัยและพัฒนากับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (DEPA, ได้หวั่น ICDF)๕) การเพิ่มคุณค่าในงาน	-	-	-	-	-	-	-	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๓ คน	๑.มีรายงานผลการพัฒนาความรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน๒. เครือข่ายร่วมมือทางด้านวิจัยและพัฒนา กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (DEPA, ได้หวั่น ICDF)
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๔๙ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๔๗ คน					๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๒ คน	๒->๓ = ๓ คน	๒->๓ = ๓ คน	๒->๓ = ๓ คน	๒->๓ = ๓ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๒ = ๔๕ คน		

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีภาระระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน						
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐							
					ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๕๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๕๐ คน																
องค์ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์																						
กลยุทธ์ที่ ๒ การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง																						
๑	St๒K๑	ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๓๒ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๖ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๒๖ คน	√			๑) ร่วมโครงการหลวงจัดทำหลักสูตรระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๓) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย การถอดบทเรียน และดำเนินงานส่งเสริมระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ๔) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การเป็นวิทยากร และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานหรือนานาชาติ ๕) การเพิ่มคุณค่าในงาน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๖ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๖ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๖ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๖ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๖ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๖ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๖ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๖ คน	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูงการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา					
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๑๗ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒๒ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๕ คน			๑) การฝึกอบรม เกี่ยวกับระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง ๒) การมอบหมายงานด้านการส่งเสริมการเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๓) การศึกษา/การถอดบทเรียน และดำเนินงานส่งเสริมระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ๔) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศและนานาชาติ	๒->๓ = ๕ คน (๒๕%)	๒->๓ = ๑๑ คน (๕๐%)	๒->๓ = ๑๒ คน (๕๕%)	๒->๓ = ๑๔ คน (๖๕%)	๒->๓ = ๑๖ คน (๗๕%)	๒->๓ = ๑๙ คน (๘๕%)	๒->๓ = ๒๐ คน (๙๐%)								

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีภาระระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
					ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๓ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒๔ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๒๑ คน										
๑								๑) การฝึกอบรม เกี่ยวกับระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง ๒) การมอบหมายงานด้านการส่งเสริมการเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๓) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	๑->๒ = ๕ คน (๒๕%)	๑->๒ = ๑๐ คน (๕๐%)	๑->๒ = ๑๑ คน (๕๕%)	๑->๒ = ๑๔ คน (๖๕%)	๑->๒ = ๑๖ คน (๗๕%)	๑->๒ = ๑๘ คน (๘๕%)	๑->๒ = ๑๙ คน (๙๐%)	
๒	St๒K๒	ระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒๖ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๑ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๒๕ คน	√		๑) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย ๒) การประสานงานเพื่อขอรับการรับรองมาตรฐานอาหารปลอดภัย ๓) การจัดทำระบบควบคุมภายใน ภายใต้ระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง ๔) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การเป็นวิทยากร และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานหรือนานาชาติ ๕) การเพิ่มคุณค่าในงาน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑ คน	๑.สามารถถ่ายทอดระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัยและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา๓.สามารถดำเนินการขอรับการรับรองมาตรฐานอาหารปลอดภัยได้อย่างถูกขั้นตอน
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒๐ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒๔ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๔ คน		๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเกี่ยวกับระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย ๒) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย ๓) การประสานงานเพื่อขอรับการรับรองมาตรฐานอาหารปลอดภัย	๒->๓ = ๖ คน (๒๕%)	๒->๓ = ๑๒ คน (๕๐%)	๒->๓ = ๑๓ คน (๕๕%)	๒->๓ = ๑๖ คน (๖๕%)	๒->๓ = ๑๘ คน (๗๕%)	๒->๓ = ๒๐ คน (๘๕%)	๒->๓ = ๒๒ คน (๙๐%)			
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๖ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒๗ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๒๑ คน		๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเกี่ยวกับระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย ๒) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย	๑->๒ = ๕ คน (๒๕%)	๑->๒ = ๑๐ คน (๕๐%)	๑->๒ = ๑๑ คน (๕๕%)	๑->๒ = ๑๔ คน (๖๕%)	๑->๒ = ๑๖ คน (๗๕%)	๑->๒ = ๑๘ คน (๘๕%)	๑->๒ = ๑๙ คน (๙๐%)			

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีภาระระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
๓	St๒Km	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๔ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๔ คน	√			๑) การอบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร” ๒) การศึกษาดูงานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ๓) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ๔) การร่วมมือทางด้านการวิจัยและพัฒนา กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๕) การเพิ่มทุนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การเป็นวิทยากร และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานหรือนานาชาติ ๖) การเพิ่มคุณค่าในงาน	-	-	-	-	-	-	-	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๔ คน	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตรให้กับเกษตรกรในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒๕ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๒๕ คน					-	-	๒->๓ = ๔ คน	๒->๓ = ๔ คน	๒->๓ = ๔ คน	๒->๓ = ๔ คน	๒->๓ = ๔ คน	๒->๓ = ๔ คน	
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒๓ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๕๒ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๒๙ คน					๑->๒ = ๑๔ คน (๕๐%)	๑->๒ = ๒๙ คน (๑๐๐%)	-	-	-	-	-		

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีภาระระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๔	St๒K๔	การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒๘ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๑๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๑๘ คน	√			๑) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ๒) การศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย ๔) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การเป็นวิทยากร และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๕) การเพิ่มคุณค่าในงาน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑๐ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑๐ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑๐ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑๐ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑๐ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑๐ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๑๐ คน	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๑๙ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒๑ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๒ คน					๒->๓ = ๕ คน (๒๕%)	๒->๓ = ๑๐ คน (๕๐%)	๒->๓ = ๑๑ คน (๕๕%)	๒->๓ = ๑๔ คน (๖๕%)	๒->๓ = ๑๖ คน (๗๕%)	๒->๓ = ๑๘ คน (๘๕%)	๒->๓ = ๑๙ คน (๙๐%)	
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๕ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒๑ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๑๖ คน					๑->๒ = ๔ คน (๒๕%)	๑->๒ = ๘ คน (๕๐%)	๑->๒ = ๙ คน (๕๕%)	๑->๒ = ๑๐ คน (๖๕%)	๑->๒ = ๑๒ คน (๗๕%)	๑->๒ = ๑๔ คน (๘๕%)	๑->๒ = ๑๔ คน (๙๐%)	

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีภาระระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
๕	St๒K๕	การบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๗ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๐ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๗ คน	√			๑) ฝึกอบรมและศึกษาดูงานบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร ๒) การมอบหมายงานและสอนงานบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร ๓) การศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนด้านบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตรของชุมชน๔) การเพิ่มทุนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ๕) การเพิ่มคุณค่าในงาน	-	-	-	-	-	-	-	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๗ คน	๑.สามารถบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๓๒ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๕ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๒๗ คน					๑) ฝึกอบรมและศึกษาดูงานบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร ๒) การมอบหมายงานและสอนงานด้านบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย	๒->๓ = ๕ คน	๒->๓ = ๕ คน	๒->๓ = ๕ คน	๒->๓ = ๕ คน	๒->๓ = ๕ คน	๒->๓ = ๕ คน	๒->๓ = ๗ คน	
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๑๓ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๔๗ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๓๔ คน					๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร ๒) การมอบหมายและสอนงานบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร	๑->๒ = ๘ คน (๒๕%)	๑->๒ = ๑๗ คน (๕๐%)	๑->๒ = ๑๙ คน (๕๕%)	๑->๒ = ๒๒ คน (๖๕%)	๑->๒ = ๒๕ คน (๗๕%)	๑->๒ = ๒๙ คน (๘๕%)	๑->๒ = ๓๑ คน (๙๐%)	
๖	St๒Sk๑	การบริหารจัดการงานพัฒนาเพื่อการสร้างเสริมความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของชุมชน	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๔๖ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒๕ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๒๑ คน			√	๑) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของชุมชน ๒) การศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนด้านการบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน ๓) การเพิ่มทุนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับ	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๒๕ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๒๕ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๒๕ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๒๕ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๒๕ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๒๕ คน	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓ = ๔๑ คน	๑.สามารถบริหารจัดการงานพัฒนาเพื่อการสร้างเสริมความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีภาระระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
								หน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๔) การเพิ่มคุณค่าในงาน									๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๔ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๒๒ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๑๘ คน				๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนา ๒) การมอบหมายงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย	๒->๓ = ๕ คน (๒๕%)	๒->๓ = ๑๑ คน (๕๐%)	๒->๓ = ๑๒ คน (๕๕%)	๒->๓ = ๑๔ คน (๖๕%)	๒->๓ = ๑๖ คน (๗๕%)	๒->๓ = ๑๙ คน (๘๕%)	๒->๓ = ๒๐ คน (๙๐%)		
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๕ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๓ คน				๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนา ๒) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน	๑->๒ = ๓ คน	๑->๒ = ๓ คน	-	-	-	-	-		
๗	SiteSkill	การประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	ระดับ ๓	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒๑ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๖ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด ๑๕ คน		√		๑) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ ๒) การศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนด้านการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ ๓) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๔) การเพิ่มคุณค่าในงาน	พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓ = ๖ คน	พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓ = ๖ คน	พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓ = ๖ คน	พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓ = ๖ คน	พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓ = ๖ คน	พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓ = ๖ คน	พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓ = ๑๙ คน		๑.สามารถการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา
			ระดับ ๒	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒๙ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๓๙ คน				๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนา ๒) การมอบหมายงานด้านการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย	๒->๓ = ๑๐ คน	๒->๓ = ๑๐ คน	๒->๓ = ๑๕ คน	๒->๓ = ๑๕ คน	๒->๓ = ๑๕ คน	๒->๓ = ๑๕ คน	๒->๓ = ๑๕ คน		

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ		ความเร่งด่วนในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	เป้าหมายของบุคลากรที่มีกรยกระดับความรู้ประจำปี (จำนวนคน)							การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	
					มาก	ปานกลาง	น้อย		๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
				จำนวนบุคลากรที่ขาด +๑๐ คน													
			ระดับ ๑	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒ คน จำนวนบุคลากรที่มี ๗ คน จำนวนบุคลากรที่ขาด +๕ คน				๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนา ๒) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	๑->๒ = ๕ คน	๑->๒ = ๕ คน	-	-	-	-	-		

ตัวอย่าง แผนพัฒนาคณากรรายบุคคล

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ 8 ปี

(พ.ศ.2563-2570) ประจำปีงบประมาณ 2564

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนางานโครงการหลวง (งานวิจัยและการเรียนรู้งานโครงการหลวง)

กลุ่มงานสังคม สำนักวิจัย จำนวน 3 คน

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้บุคคล ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ 8 ปี (พ.ศ.2563-2570) ประจำปีงบประมาณ 2564



ชื่อ-นามสกุล น.ส.เกษราภร ศรีจันทร์

ตำแหน่ง นักวิจัย ระดับ 6

กลุ่มงาน สังคม

สังกัด สำนักวิจัย

งานตามกลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนางานโครงการหลวง (งานวิจัยและการเรียนรู้ฐานโครงการ
งานประจำ งานวิจัยด้านสังคมบนพื้นที่สูง

ลำดับ	รหัส ความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวัง ให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/ เร่งด่วน)	ระดับ ความ คาดหวัง	ระดับ คะแนน ที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา
						1->2	2->3	>3		Q1 (ค.ค.-ธ.ค.)	Q2 (ม.ค.-มิ.ค.)	Q3 (เม.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ก.ย.)		
องค์ความรู้หลักของสถาบัน															
1	CK 1	ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	3	2	1		ยกระดับ ความรู้ ระดับ ๒ ให้เป็น ระดับ ๓	๑) การอบรมหลักสูตร “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงาน” (หลักสูตรจิตอาสา พระราชทาน/กปร.) ๒) การศึกษาฐานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง และพื้นที่อื่นๆ ๓) การมอบหมายงานและสอนงานในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาพื้นที่โครงการ พัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๔) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย การออกแบบเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่โครงการหลวง และโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	←→	←→	←→	←→	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการ ดำเนินงานตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงและการ ประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจาก การพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป	
2	CK 2	การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบ โครงการหลวง	3	3	0		พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓	๑) การอบรมหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง” ๒) การศึกษาฐานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๓) ร่วมกับโครงการหลวงจัดทำหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง” ๔) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย และการออกแบบเรียน ผลการประยุกต์ใช้การพัฒนาพื้นที่สูงแบบ โครงการหลวงในภูมิสังคมและบริบทต่างๆ ๕) การเพิ่มทุนประสบการณ์ โดยการนำเสนองาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการ ความร่วมมือกับหน่วยงานหรือนานาชาติ ๖) ถ่ายทอดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญให้กับเจ้าหน้าที่สถาบัน ๗) การเพิ่มคุณค่าในงาน	←→	←→	←→	←→	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการ ดำเนินงานการพัฒนาพื้นที่สูง อย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง และการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจาก การพัฒนา ๓.เข้าร่วมเป็นวิทยากรนำเสนอใน การประชุม สัมมนา forum ๔.ร่วมปฏิบัติงานกับเครือข่ายทั้ง ในและต่างประเทศ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป	
3	CK 3	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการ ปฏิบัติงาน	2	1	1		ยกระดับ ความรู้ ระดับ ๑ ให้เป็น ระดับ ๒	๑) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การพัฒนาทักษะในการ นำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ Tablet โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร และการปฏิบัติงาน) ๒) การอบรม การใช้ Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: สามารถนำข้อมูล หลากหลายซับซ้อน มาทำให้ง่ายขึ้น และสื่อออกมาในลักษณะของภาพกราฟิก ช่วยให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลได้ อย่างรวดเร็วและเข้าใจง่าย) ๓) การอบรม เทคนิคการใช้ Social Media ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การใช้ประโยชน์ จากช่องทาง Social Media ใน Platforms ต่าง ๆ ไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ)	←→		←→	←→	มีรายงานผลการพัฒนาความรู้การ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการ ปฏิบัติงาน	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป	

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/แรงจูง)	ระดับความคาดหวัง	ระดับคะแนนที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา	
						1->2	2->3	>3		Q1 (ก.ค.-ธ.ค.)	Q2 (ม.ค.-มิ.ค.)	Q3 (เม.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ธ.ค.)			
องค์ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์																
กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนางานโครงการหลวง (งานวิจัยและการบริหารงานโครงการหลวง)																
1	SHK1	การปรับปรุงและพัฒนาพันธุ์พืช (พืชผัก 1 กาแฟ 1 พืชไร่ 2 ไม้ผล 1)	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒				๑) ฝึกอบรมหรือฝึกปฏิบัติด้านการปรับปรุง/คัดเลือกพันธุ์พืช การผลิตเมล็ดพันธุ์ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ๒) ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ	←→	←→			๑.สามารถถ่ายทอดหลักการปรับปรุงและพัฒนาพันธุ์พืชที่ตรงกับเป้าหมาย และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
2	SHK2	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒				๑) การอบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร” ๒) การศึกษาดูงานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร	←→	←→			๑.สามารถถ่ายทอดและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
3	SHK3	ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ	3	2	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๓				๑) การพัฒนาหลักสูตร “ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลง” ผ่านการศึกษา วิจัย และถอดบทเรียน จากพื้นที่ตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จของโครงการหลวง และโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การนำเสนองานในการประชุม/สัมมนา ๒) การศึกษาดูงานด้านระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ๓) การปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทหรือนานาชาติ ๔) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย การถอดบทเรียน และดำเนินงานส่งเสริมระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ๕) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) โดยมอบหมายงานและสอนงาน ๖) การเพิ่มคุณค่าในงาน	←→	←→	←→	←→	๑.สามารถถ่ายทอดระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆให้กับเกษตรกรในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
4	SHK4	เศรษฐศาสตร์และตลาดสินค้าเกษตร	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒				๑) การฝึกอบรม/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์และ/หรือผลกระทบที่มีต่อผลิตผลทางการเกษตรระดับพื้นที่สูง ๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ	←→	←→			๑.สามารถถ่ายทอดงานด้านเศรษฐศาสตร์และ/หรือการตลาดสินค้าเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
5	SHK5	การบริหารจัดการงานวิจัยเชิงรุก	3	3	0					พัฒนาต่อเนื่อง ๑) การปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทหรือนานาชาติ ๒) มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ด้านงานวิจัยขององค์กร ๓) การขับเคลื่อนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า ๔) การบริหารจัดการงานวิจัยในระดับ แผนงาน หรือ กลุ่มงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง ๕) การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย ๖) การเพิ่มคุณค่าในงาน	←→	←→	←→	←→	๑.สามารถบริหารจัดการการบริหารจัดการงานวิจัยเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/แรงจูงใจ)	ระดับความคาดหวัง	ระดับคะแนนที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา
						1->2	2->3	>3		Q1 (คค.-ธค.)	Q2 (มค.-มิค.)	Q3 (เมย.-มิย.)	Q4 (กค.-กย.)		
6	St15K2	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล การเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๓ ให้เป็นระดับ ๒			๑) การเรียนรู้ ด้วยวิธีการอบรม (In-house Training) ๒) ศึกษาคุณอย่างเป็นระบบ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ	←→	←→			๑.สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล การเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
7	St15K3	การบริหารจัดการและมาตรฐานห้องปฏิบัติการ (ISO/IEC 17025)	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๓ ให้เป็นระดับ ๒			๑) การฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้องสำหรับห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ๒) การวางระบบการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการ	←→	←→			๑.สามารถอธิบายการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการตามมาตรฐานได้	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
8	St15K4	การประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	3	3	0			พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓	๑) การพัฒนาโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๒) มีทักษะในการเจรจาต่อรอง/การประสานความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กร ๓) การประสานความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กร ๔) การบริหารจัดการงานวิจัยในระดับ แผนงาน หรือ กลุ่มงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง ๕) การฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย ๖) การเพิ่มคุณค่าในงาน	←→	←→	←→	←→	๑.สามารถประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

การรับทราบผลการประเมิน และแนวทางการพัฒนา

ลงชื่อ.....เจ้าหน้าที่

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ฯ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาศูนย์ฯรายบุคคล ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ฯของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ 8 ปี (พ.ศ.2563-2570) ประจำปีงบประมาณ 2564



ชื่อ-นามสกุล น.ส.ณัฐวรรณ ธรรมสุวรรณ

ตำแหน่ง นักวิจัย ระดับ 4

กลุ่มงาน สังคม

สังกัด สำนักวิจัย

งานตามกลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนางานโครงการหลวง (งานวิจัยและการเรียนรู้งานโครงการ

งานประจำ งานวิจัยด้านสังคมบนพื้นที่สูง

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	ระดับความคาดหวัง	ระดับคะแนนที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา
						1->2	2->3	>3		Q1 (ค.ค.-ค.ค.)	Q2 (ม.ค.-มิ.ค.)	Q3 (มิ.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ก.ย.)		
องค์ความรู้หลักของสถาบัน															
1	CK 1	ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3	1	2	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒	ยกระดับความรู้ระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๓		๑) การอบรมหลักสูตร “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงาน” (หลักสูตรจิตอาสาพระราชทาน/กปร.) ๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงและพื้นที่อื่นๆ ๓) การมอบหมายงานและสอนงานในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาพื้นที่โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๔) การมอบหมายงานศึกษาดูงาน การออกแบบเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่โครงการหลวง และโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	←→	←→			๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
2	CK 2	การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง	3	1	2	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒	ยกระดับความรู้ระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๓		๑) การอบรมหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง” ๒) การศึกษาดูงานในพื้นที่ศูนย์เรียนรู้ของโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๓) การมอบหมายงานและสอนงาน ในการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	←→	←→			๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
3	CK 3	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒			๑) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การพัฒนาทักษะในการ นำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ Tablet โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร และการปฏิบัติงาน) ๒) การอบรม การใช้ Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: สามารถนำข้อมูลหลากหลายซับซ้อน มาทำให้ง่ายขึ้น และสื่อออกมาในลักษณะของภาพกราฟิก ช่วยให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและเข้าใจง่าย) ๓) การอบรม เทคนิคการใช้ Social Media ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การใช้ประโยชน์จากช่องทาง Social Media ใน Platforms ต่าง ๆ ไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ)		←→			มีรายงานผลการพัฒนาความรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคชคหรั้งให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/แรงจูง)	ระดับความคชคหรั้ง	ระดับคะแนนที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา
						1->2	2->3	>3		Q1 (คค.-คค.)	Q2 (มิค.-มิค.)	Q3 (มิย.-มิย.)	Q4 (กค.-กค.)		
องค์ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์															
กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาจากโครงการหลวง (งานวิจัยและการเรียนรู้จากโครงการหลวง)															
1	St1K1	การปรับปรุงและพัฒนาพันธุ์พืช (พืชผัก 1 กาแฟ 1 พืชไร่ 2 ไม้ผล 1)	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒			๑) ฝึกอบรมหรือฝึกปฏิบัติด้านการปรับปรุงคัดเลือกพันธุ์พืช การผลิตเมล็ดพันธุ์ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ๒) ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ	←	←			๑.สามารถถ่ายทอดหลักการปรับปรุงและพัฒนาพันธุ์พืชที่ตรงกับเป้าหมาย และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
2	St1K2	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒			๑) การอบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร” ๒) การศึกษาดูงานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร	←	←			๑.สามารถถ่ายทอดและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
3	St1K3	ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒			๑) การศึกษาในพื้นที่จริงจากพื้นที่หรือกิจกรรม ๒) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) โดยมอบหมายงานและสอนงาน ๓) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ	←	←	←		๑.สามารถถ่ายทอดระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆให้กับเกษตรกรในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
4	St1K4	เศรษฐศาสตร์และตลาดสินค้าเกษตร	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒			๑) การฝึกอบรม/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์และ/หรือผลกระทบที่มีต่อผลผลิตทางการเกษตรบนพื้นที่สูง ๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ	←	←	←		๑.สามารถถ่ายทอดงานด้านเศรษฐศาสตร์และ/หรือการตลาดสินค้าเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
5	St1Sk1	การบริหารจัดการงานวิจัยเชิงรุก	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒			๑) มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ด้านงานวิจัยขององค์กร ๒) การบริหารจัดการงานวิจัยในระดับ แผนงาน หรือ กลุ่มงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง ๓) การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย	←	←	←	←	๑.สามารถบริหารจัดการการบริหารจัดการงานวิจัยเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
6	St1Sk2	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล การเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒			๑) การเรียนรู้ ด้วยการฝึกอบรม (In-house Training) ๒) ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ	←	←	←		๑.สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล การเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ฯ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	ระดับความคาดหวัง	ระดับคะแนนที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา
						1->2	2->3	>3		Q1 (ค.ค.-ธ.ค.)	Q2 (ม.ค.-มิ.ค.)	Q3 (เม.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ก.ย.)		
7	St15k3	การบริหารจัดการและมาตรฐานห้องปฏิบัติการ (ISO/IEC 17025)	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๓ ให้เป็นระดับ ๒			๑) การฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้องสำหรับห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ๒) การวางระบบการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการ	←	←	←	←	๑.สามารถอธิบายการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการตามมาตรฐานได้	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
8	St15k4	การประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๓ ให้เป็นระดับ ๒			๑) การบริหารจัดการงานโครงการวิจัยที่รับผิดชอบ ๒) การฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย	←	←	←	←	๑.สามารถประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

การรับทราบผลการประเมิน และแนวทางการพัฒนา

ลงชื่อ..... เจ้าหน้าที่

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)



ชื่อ-นามสกุล น.ส.กชพร สุจริตกิจโย

แผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้บุคคล ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ 8 ปี (พ.ศ.2563-2570) ประจำปีงบประมาณ 2564

ตำแหน่ง นักวิจัย ระดับ 4

กลุ่มงาน สังคม

สังกัด สำนักวิจัย

งานตามกลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนางานโครงการหลวง (งานวิจัยและการเรียนรู้งานโครงการ

งานประจำ งานวิจัยด้านสังคมบนพื้นที่สูง

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/แรงจูงใจ)	ระดับความคาดหวัง	ระดับคะแนนที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา
						1->2	2->3	>3		Q1 (ต.ค.-ธ.ค.)	Q2 (ม.ค.-มิ.ค.)	Q3 (เม.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ธ.ย.)		
องค์ความรู้หลักของสถาบัน															
1	CK 1	ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	3	1	2	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒	ยกระดับความรู้ระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๓		๑) การอบรมหลักสูตร "หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงาน" (หลักสูตรจิตอาสาพระราชทาน/กปร.) ๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงและพื้นที่อื่นๆ ๓) การมอบหมายงานและสอนงานในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาพื้นที่โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๔) การมอบหมายงานศึกษาวิจัย การออกแบบเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่โครงการหลวง และโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	←→	←→	←→	←→	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
2	CK 2	การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง	3	1	2	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒	ยกระดับความรู้ระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๓		๑) การอบรมหลักสูตร "การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง" ๒) การศึกษาดูงานในพื้นที่ศูนย์เรียนรู้ของโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๓) การมอบหมายงานและสอนงาน ในการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	←→	←→	←→	←→	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวงและการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
3	CK 3	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒			๑) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การพัฒนาทักษะในการ นำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ Tablet โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร และการปฏิบัติงาน) ๒) การอบรม การใช้ Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: สามารถนำข้อมูลหลากหลายซับซ้อน มาทำให้ง่ายขึ้น และสื่อออกมาในลักษณะของภาพกราฟิก ช่วยให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและเข้าใจง่าย) ๓) การอบรม เทคนิคการใช้ Social Media ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การใช้ประโยชน์จากช่องทาง Social Media ใน Platforms ต่าง ๆ ไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ)	←→	←→	←→	←→	มีรายงานผลการพัฒนาความรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

แผนกลยุทธ์การพัฒนามุคกลาง ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/แรงจูง)	ระดับความคาดหวัง	ระดับคะแนนที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้งาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา	
						1->2	2->3	>3		Q1 (ต.ค.-ธ.ค.)	Q2 (ม.ค.-มี.ค.)	Q3 (เม.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ก.ย.)			
องค์ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์																
กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนางานโครงการหลวง (งานวิจัยและการเรียนรู้งานโครงการหลวง)																
1	St1K1	การปรับปรุงและพัฒนาพันธุ์พืช (พืชผัก 1 กวาฟ 1 พืชไร่ 2 ไม้ผล 1)	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒				๑) ฝึกอบรมหรือฝึกปฏิบัติด้านการปรับปรุง/คัดเลือกพันธุ์พืช การผลิตเมล็ดพันธุ์ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ๒) ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ	←→	←→			๑.สามารถถ่ายทอดหลักการปรับปรุงและพัฒนาพันธุ์พืชที่ตรงกับเป้าหมาย และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
2	St1K2	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒				๑) การอบรมหลักสูตร "การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร" ๒) การศึกษาดูงานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร	←→	←→			๑.สามารถถ่ายทอดและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
3	St1K3	ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒				๑) การศึกษาในพื้นที่จริงจากพื้นที่หรือกิจกรรม ๒) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) โดยมอบหมายงานและสอนงาน ๓) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ	←→	←→	←→		๑.สามารถถ่ายทอดระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆให้กับเกษตรกรในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
4	St1K4	เศรษฐศาสตร์และตลาดสินค้าเกษตร	3	2	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๓				๑) การมอบหมายงานการศึกษาวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์และ/หรือการตลาดสินค้าเกษตร ๒) การฝึกอบรม/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์และ/หรือผลกระทบที่มีต่อผลผลิตทางการเกษตรบนพื้นที่สูง ๓) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ ๔) การนำเสนอผลงานในประเทศ	←→	←→		←→	๑.สามารถถ่ายทอดด้านเศรษฐศาสตร์และ/หรือการตลาดสินค้าเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
5	St1K5	การบริหารจัดการงานวิจัยเชิงรุก	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒				๑) มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ด้านงานวิจัยขององค์กร ๒) การบริหารจัดการงานวิจัยในระดับ แผนงาน หรือ กลุ่มงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง ๓) การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย	←→	←→	←→		๑.สามารถบริหารจัดการการบริหารจัดการงานวิจัยเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
6	St1K6	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล การเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒				๑) การเรียนรู้ ด้วยการศึกษาอบรม (In-house Training) ๒) ศึกษาดูงานอย่างเป็นระบบ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ	←→		←→		๑.สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล การเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคณากร ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	ระดับความคาดหวัง	ระดับคะแนนที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา
						1->2	2->3	>3		Q1 (กค.-กค.)	Q2 (มค.-มิค.)	Q3 (เมย.-มิย.)	Q4 (กค.-กย.)		
7	SK1Sk3	การบริหารจัดการและมาตรฐาน ห้องปฏิบัติการ (ISO/IEC 17025)	2	1	1	ยกระดับ ความรู้ ระดับ ๓ ให้เป็น ระดับ ๒			๑) การฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้องสำหรับห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ๒) การวางระบบการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการ	←→	←→	←→	←→	๑.สามารถอธิบายการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการตามมาตรฐานได้	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
8	SK1Sk4	การประสานความร่วมมือ และเจรจา ต่อรองเชิงกลยุทธ์	2	1	1	ยกระดับ ความรู้ ระดับ ๓ ให้เป็น ระดับ ๒			๑) การบริหารจัดการงาน/โครงการวิจัยที่รับผิดชอบ ๒) การฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัย	←→	←→	←→	←→	๑.สามารถประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

การรับทราบผลการประเมิน และแนวทางการพัฒนา

ลงชื่อ.....เจ้าหน้าที่

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

ตัวอย่าง แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ 8 ปี

(พ.ศ.2563-2570) ประจำปีงบประมาณ 2564

กลยุทธ์ที่ 2 การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง

กลุ่มงานพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง

โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง กลุ่มที่ 1 (ปัง-กลอง)

สำนักพัฒนา จำนวน 4 คน

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๑)

แผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้และพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ 8 ปี (พ.ศ.2563-2570) ประจำปีงบประมาณ 2564



ชื่อ-นามสกุล นายอดิเรก อินธิ์ฟองคำ ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา ระดับ 5

กลุ่มงาน พัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง
โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง กลุ่มที่ 1 (ปีง-กลอง)
สังกัด สำนักงานพัฒนา

งานตามกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 2 การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง
งานประจำ การพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงในพื้นที่เป้าหมาย

ลำดับ	รหัส ความ สูง	ความรู้/ทักษะที่สถาบัน คาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/ เร่งด่วน)	ระดับ ความ คาดหวัง	ระดับ คะแนน ที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา
						1->2	2->3	>3		Q1 (ต.ค.-ธ.ค.)	Q2 (ม.ค.-มี.ค.)	Q3 (เม.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ก.ย.)		
องค์ความรู้หลักของสถาบัน															
1	CK 1	ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	3	2	1		ยกระดับ ความรู้ ระดับ ๒ ให้เป็น ระดับ ๓		๑) การอบรมหลักสูตร “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงาน” (หลักสูตรจิตอาสาพระราชทาน/กปร.) ๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงและพื้นที่อื่นๆ ๓) การมอบหมายงานและสอนงานในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาพื้นที่โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๔) การมอบหมายงานศึกษาวิจัย การออกแบบเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่โครงการหลวง และโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	←→	←→			๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
2	CK 2	การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง	3	3	0		พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓		๑) การอบรมหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง” ๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๓) ร่วมกับโครงการหลวงจัดทำหลักสูตร “การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง” ๔) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย และการออกแบบเรียน ผลการประยุกต์ใช้การพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงในภูมิสังคมและบริบทต่างๆ ๕) การเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยการนำเสนองาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานหรือนานาชาติ ๖) ถ่ายทอดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญให้กับเจ้าหน้าที่สถาบัน ๗) การเพิ่มคุณค่าในงาน	←→	←→	←→	←→	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา ๓.เข้าร่วมเป็นวิทยากรนำเสนอในการประชุม สัมมนา forum ๔.ร่วมปฏิบัติงานกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
3	CK 3	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	2	1	1		ยกระดับ ความรู้ ระดับ ๓ ให้เป็น ระดับ ๒		๑) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การพัฒนาทักษะในการ นำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ Tablet ไปรณกรรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร และการปฏิบัติงาน) ๒) การอบรม การใช้ Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: สามารถนำข้อมูลหลากหลายซับซ้อน มาทำให้ง่ายขึ้น และสื่อออกมาในลักษณะภาพกราฟิก ช่วยให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและเข้าใจง่าย) ๓) การอบรม เทคนิคการใช้ Social Media ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การใช้ประโยชน์จากช่องทาง Social Media ใน Platforms ต่าง ๆ ไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ)	←→		←→	←→	มีรายงานผลการพัฒนาความรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

แผนกลยุทธ์การพัฒนามูลค่า ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัส ความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/แรงจูง)	ระดับความคาดหวัง	ระดับคะแนนที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา	
						1->2	2->3	>3		Q1 (ต.ค.-ธ.ค.)	Q2 (ม.ค.-มิ.ค.)	Q3 (เม.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ก.ย.)			
องค์ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์																
กลยุทธ์ที่ 2 การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวง เพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง																
1	SI2K1	ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง	3	3	0				พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓	๑) ร่วมโครงการหลวงจัดทำหลักสูตรระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๓) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย การถอดบทเรียน และดำเนินงานส่งเสริมระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ๔) การเพิ่มทุนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การเป็นวิทยากร และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานหรือนานาชาติ ๕) การเพิ่มคุณค่าในงาน					๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูงการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
2	SI2K2	ระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย	3	2	1		ยกระดับความรู้ระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๓		๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเกี่ยวกับระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย ๒) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย ๓) การประสานงานเพื่อขอรับการรับรองมาตรฐานอาหารปลอดภัย					๑.สามารถถ่ายทอดระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัยให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป	
3	SI2K3	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร	2	1	1		ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒		๑) การอบรมหลักสูตร "การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร" ๒) การศึกษาดูงานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ๓) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการศึกษาวิจัย และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร					๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตรให้กับเกษตรกรในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป	
4	SI2K4	การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง	3	3	0				พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓	๑) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ๒) การศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย ๔) การเพิ่มทุนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การเป็นวิทยากร และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๕) การเพิ่มคุณค่าในงาน					๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา ๓.เข้าร่วมเป็นวิทยากรนำเสนอในการประชุม สัมมนา forum ๔.ร่วมปฏิบัติงานกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/แรงจูงใจ)	ระดับความคาดหวัง	ระดับคะแนนที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา
						1->2	2->3	>3		Q1 (คค.-ธค.)	Q2 (มค.-มิค.)	Q3 (เมย.-มิย.)	Q4 (กค.-กย.)		
5	SI2K5	การบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร	2	1	1	ยกระดับความรู้ระดับ ๓ ให้เป็นระดับ ๒			๑) ฝึกอบรมและศึกษาดูงานบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร ๒) การมอบหมายงานและสอนงานด้านบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย	←→				๑.สามารถบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
6	SI2Sk1	การบริหารจัดการงานพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน	3	3	0	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓			๑) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน ๒) การศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนด้านการบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน ๓) การเพิ่มทุนประสิทธิภาพ โดยการนำเสนองาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๔) การเพิ่มคุณค่าในงาน	←→	←→	←→	←→	๑.สามารถบริหารจัดการงานพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
7	SI2SK2	การประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	3	3	0	พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓			๑) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ ๒) การศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนด้านการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ ๓) การเพิ่มทุนประสิทธิภาพ โดยการนำเสนองาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๔) การเพิ่มคุณค่าในงาน	←→	←→	←→	←→	๑.สามารถการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

การรับทราบผลการประเมิน และแนวทางการพัฒนา

ลงชื่อ..... เจ้าหน้าที่

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๑)

แผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้บุคคล ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ 8 ปี (พ.ศ.2563-2570) ประจำปีงบประมาณ 2564



ชื่อ-นามสกุล นายยุทธชัย ธีรภกรพงษ์

ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา ระดับ 5

กลุ่มงาน พัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง

โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง กลุ่มที่ 1 (ปีง-คลอง)

สังกัด สำนักพัฒนา

งานตามกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 2 การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง

งานประจำ การพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงในพื้นที่เป้าหมาย

ลำดับ	รหัส ความ รู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวัง ให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/ เร่งด่วน)	ระดับ ความ คาดหวัง	ระดับ คะแนน ที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่พัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา
						1->2	2->3	>3		Q1 (ต.ค.-ธ.ค.)	Q2 (ม.ค.-มิ.ค.)	Q3 (เม.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ก.ย.)		
องค์ความรู้หลักของสถาบัน															
1	CK 1	ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	3	2	1		ยกระดับ ความรู้ ระดับ ๒ ให้เป็น ระดับ ๓		๑) การอบรมหลักสูตร "หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงาน" (หลักสูตรจิตอาสาพระราชทาน/กปร.) ๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงและพื้นที่อื่นๆ ๓) การมอบหมายงานและสอนงานในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาพื้นที่โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๔) การมอบหมายงานศึกษาวิจัย การถอดบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่โครงการหลวง และโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง					๓.สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ๔.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
2	CK 2	การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง	3	3	0		พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓	๑) การอบรมหลักสูตร "การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง" ๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๓) ร่วมกับโครงการหลวงจัดทำหลักสูตร "การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง" ๔) การมอบหมายงานด้านการศึกษาวิจัย และการถอดบทเรียน ผลการประยุกต์ใช้การพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงในภูมิสังคมและบริบทต่างๆ ๕) การเพิ่มคุณภาพประสิทธิภาพ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานหรือนานาชาติ ๖) ถ่ายทอดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญให้กับเจ้าหน้าที่สถาบัน ๗) การเพิ่มคุณค่าในงาน					๓.สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา ๕.เข้าร่วมเป็นวิทยากรนำเสนอในการประชุม สัมมนา forum ๖.ร่วมปฏิบัติงานกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป	
3	CK 3	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	2	1	1		ยกระดับ ความรู้ ระดับ ๓ ให้เป็น ระดับ ๒		๑) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การพัฒนาทักษะในการ นำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ Tablet โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร และการปฏิบัติงาน) ๒) การอบรม การใช้ Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: สามารถนำข้อมูลหลากหลายชั้นข้อมูล มาทำให้ง่ายขึ้น และสื่อออกมาในลักษณะของภาพกราฟิก ช่วยให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและเข้าใจง่าย) ๓) การอบรม เทคนิคการใช้ Social Media ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การใช้ประโยชน์จากช่องทาง Social Media ใน Platforms ต่าง ๆ ไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ)					มีรายงานผลการพัฒนาความรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัส ความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวัง ให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/ เร่งด่วน)	ระดับ ความคาดหวัง	ระดับ คะแนน ที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา		
						1->2	2->3	>3		Q1 (ต.ค.-ธ.ค.)	Q2 (ม.ค.-มี.ค.)	Q3 (เม.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ก.ย.)				
องค์ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนกลยุทธ์																	
กลยุทธ์ที่ 2 การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวง เพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง																	
1	SI2K1	ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สำหรับพื้นที่สูง และสามารถรองรับ การเปลี่ยนแปลง	3	3	0				พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓	๑) ร่วมโครงการหลวงจัดทำหลักสูตรระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๓) การมอบหมายงานด้านการศึกษาริวิจัย การออกแบบเรียน และดำเนินงานส่งเสริมระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ๔) การเพิ่มทุนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การเป็นวิทยากร และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานหรือนานาชาติ ๕) การเพิ่มคุณค่าในงาน	←				→	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูงการประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
2	SI2K2	ระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย	3	2	1				ยกระดับ ความรู้ ระดับ ๒ ให้เป็น ระดับ ๓	๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเกี่ยวกับระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย ๒) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย ๓) การประสานงานเพื่อขอรับการรับรองมาตรฐานอาหารปลอดภัย	←	←		→	๑.สามารถถ่ายทอดระบบ มาตรฐานอาหารปลอดภัยให้กับผู้ ที่เกี่ยวข้อง ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป	
3	SI2K3	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร	2	1	1				ยกระดับ ความรู้ ระดับ ๑ ให้เป็น ระดับ ๒	๑) การอบรมหลักสูตร "การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร" ๒) การศึกษาดูงานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ๓) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการศึกษาริวิจัย และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร	←	←		→	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตรให้กับเกษตรกรในพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป	
4	SI2K4	การอนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง	3	3	0				พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓	๑) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ๒) การศึกษา วิเคราะห์ และออกแบบเรียนด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบน พื้นที่สูง ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย ๔) การเพิ่มทุนประสบการณ์ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การเป็นวิทยากร และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๕) การเพิ่มคุณค่าในงาน	←	←		→	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการ อนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูงได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา ๓.เข้าร่วมเป็นวิทยากรนำเสนอใน การประชุม สัมมนา forum ๔.ร่วมปฏิบัติงานกับเครือข่ายทั้ง ในและต่างประเทศ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป	
5	SI2K5	การบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตรกร	2	1	1				ยกระดับ ความรู้ ระดับ ๑ ให้เป็น ระดับ ๒	๑) ฝึกอบรมและศึกษาดูงานบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตรกร ๒) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตรกร ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย	←	←		→	๑.สามารถบริหารจัดการสถาบัน เกษตรกร การตลาดและธุรกิจ เกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป	

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	ระดับความคาดหวัง	ระดับคะแนนที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา
						1->2	2->3	>3		Q1 (ต.ค.-ธ.ค.)	Q2 (ม.ค.-มี.ค.)	Q3 (เม.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ก.ย.)		
6	St2Sk1	การบริหารจัดการงานพัฒนาเพื่อการสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคณาจารย์และชุมชน	3	3	0			พัฒนาต่อเนื่องในระดับ	๑) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคณาจารย์และชุมชน ๒) การศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนด้านการบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคณาจารย์และชุมชน ๓) การเพิ่มทุนประสิทธิภาพ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๔) การเพิ่มคุณค่าในงาน		← →		← →	๑.สามารถบริหารจัดการงานพัฒนาเพื่อการสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคณาจารย์และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
7	St2Sk2	การประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	2	2	0		พัฒนาต่อเนื่องในระดับ 2		๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนา ๒) การมอบหมายงานด้านการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย		← →		← →	๑.สามารถการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

การรับทราบผลการประเมิน และแนวทางการพัฒนา

ลงชื่อ..... เจ้าหน้าที่

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้รายบุคคล ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ 8 ปี (พ.ศ.2563-2570) ประจำปีงบประมาณ 2564



ชื่อ-นามสกุล นายวินัย จอมหงษ์

ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา ระดับ 4

กลุ่มงาน พัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง

โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง กลุ่มที่ 1 (ป่า-กลอง)

สังกัด สำนักพัฒนา

งานตามกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 2 การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง

งานประจำ การพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงในพื้นที่เป้าหมาย

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/แรงจูงใจ)	ระดับความคาดหวัง	ระดับคะแนนที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่พัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา
						1->2	2->3	>3		Q1 (ต.ค.-ธ.ค.)	Q2 (ม.ค.-มี.ค.)	Q3 (เม.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ก.ย.)		
องค์ความรู้หลักของสถาบัน															
1	CK 1	ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3	2	1		ยกระดับความรู้ระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๓		๑) การอบรมหลักสูตร "หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงาน" (หลักสูตรจิตอาสาพระราชทาน/กปร.) ๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงและพื้นที่อื่นๆ ๓) การมอบหมายงานและสอนงานในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาพื้นที่โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๔) การมอบหมายงานศึกษารวบรวม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่โครงการหลวง และโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	←→	←→	←→	←→	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
2	CK 2	การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง	3	2	1		ยกระดับความรู้ระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๓		๑) การอบรมหลักสูตร "การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง" ๒) การศึกษาดูงานในพื้นที่ศูนย์เรียนรู้ของโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๓) การมอบหมายงานและสอนงาน ในการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	←→	←→	←→	←→	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
3	CK 3	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	2	1	1		ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒		๑) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การพัฒนาทักษะในการ นำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ Tablet โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร และการปฏิบัติงาน) ๒) การอบรม การใช้ Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: สามารถนำข้อมูลหลากหลายซับซ้อน มาทำให้ง่ายขึ้น และสื่อออกมาในลักษณะของภาพกราฟิก ช่วยให้เกิดการเข้าใจเชิงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและเข้าใจง่าย) ๓) การอบรม เทคนิคการใช้ Social Media ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การใช้ประโยชน์จากช่องทาง Social Media ใน Platforms ต่าง ๆ ไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ)	←→	←→	←→	←→	มีรายงานผลการพัฒนาความรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัส ความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	ระดับ ความคาดหวัง	ระดับ คะแนนที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา	
						1->2	2->3	>3		Q1 (ต.ค.-ธ.ค.)	Q2 (ม.ค.-มี.ค.)	Q3 (เม.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ก.ย.)			
องค์ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์																
กลยุทธ์ที่ 2 การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวง เพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง																
1	St2K1	ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สำหรับพื้นที่สูง และสามารถรองรับ การเปลี่ยนแปลง	3	2	1				ยกระดับ ความรู้ ระดับ ๒ ให้เป็น ระดับ ๓	๑) การฝึกอบรม เกี่ยวกับระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง ๒) การมอบหมายงานด้านการส่งเสริมการเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๓) การศึกษา/การถอดบทเรียน และดำเนินงานส่งเสริมระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ๔) การพัฒนาผู้ประกอบการ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุมเชิงสัมมนา และการปฏิบัติงานใน โครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศและนานาชาติ	←	←	←	←	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการ พัฒนาระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูงการ ประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจาก การพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
2	St2K2	ระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย	3	2	1				ยกระดับ ความรู้ ระดับ ๒ ให้เป็น ระดับ ๓	๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเกี่ยวกับระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย ๒) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย ๓) การประสานงานเพื่อขอรับการรับรองมาตรฐานอาหารปลอดภัย	←	←	←	←	๑.สามารถถ่ายทอดระบบ มาตรฐานอาหารปลอดภัยให้กับผู้ ที่เกี่ยวข้อง ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจาก การพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
3	St2K3	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทาง การเกษตร	2	1	1				ยกระดับ ความรู้ ระดับ ๑ ให้เป็น ระดับ ๒	๑) การอบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร” ๒) การศึกษาดูงานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ๓) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการศึกษาวิจัย และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร	←	←	←	←	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทาง การเกษตรให้กับเกษตรกรในพื้นที่ ได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจาก การพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
4	St2K4	การอนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง	3	2	1				ยกระดับ ความรู้ ระดับ ๒ ให้เป็น ระดับ ๓	๑) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ๒) การศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบน พื้นที่สูง ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย	←	←	←	←	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการ อนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูงได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจาก การพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
5	St2K5	การบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร	2	1	1				ยกระดับ ความรู้ ระดับ ๑ ให้เป็น ระดับ ๒	๑) ฝึกอบรมและศึกษาดูงานการบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร ๒) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย	←	←	←	←	๑.สามารถบริหารจัดการสถาบัน เกษตรกร การตลาดและธุรกิจ เกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจาก การพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
6	St2Sk1	การบริหารจัดการงานพัฒนาเพื่อกร สร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน	3	3	0				พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ ๓	๑) การมอบหมายงานและสอนงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็ง การมี ส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน ๒) การศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนด้านการบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคนและชุมชน ๓) การพัฒนาผู้ประกอบการ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุมเชิงสัมมนา และการปฏิบัติงานใน โครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๔) การพัฒนาบุคลากรในงาน	←	←	←	←	๑.สามารถบริหารจัดการงาน พัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของ คนและชุมชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจาก การพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัส ความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวัง ให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/ เร่งด่วน)	ระดับ ความ คาดหวัง	ระดับ คะแนน ที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา	
						1->2	2->3	>3		Q1 (ต.ค.-ธ.ค.)	Q2 (ม.ค.-มิ.ค.)	Q3 (เม.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ก.ย.)			
7	5I2Sk2	การประสานความร่วมมือ และเจรจา ต่อรองเชิงกลยุทธ์	2	2	0		พัฒนา ต่อเนื่อง ในระดับ 2		๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนา ๒) การมอบหมายงานด้านการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย		←→	←→	←→	←→	๑.สามารถประสานความ ร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกล ยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจาก การพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

การรับทราบผลการประเมิน และแนวทางการพัฒนา

ลงชื่อ..... เจ้าหน้าที่

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้บุคคล ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้และพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ 8 ปี (พ.ศ.2563-2570) ประจำปีงบประมาณ 2564



ชื่อ-นามสกุล นายมนตรี ธนยศ

ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา ระดับ 4

กลุ่มงาน พัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง

โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง กลุ่มที่ 1 (ปีง-กลอง)

สังกัด สำนักพัฒนา

งานตามกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 2 การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง

งานประจำ การพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงในพื้นที่เป้าหมาย

ลำดับ	รหัส	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/แรงจูง)	ระดับความคาดหวัง	ระดับคะแนนที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา
						1->2	2->3	>3		Q1 (ต.ค.-ธ.ค.)	Q2 (ม.ค.-มี.ค.)	Q3 (เม.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ก.ย.)		
องค์ความรู้หลักของสถาบัน															
1	CK 1	ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	3	2	1		ยกระดับความรู้ระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๓		๑) การอบรมหลักสูตร "หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักทรงงาน" (หลักสูตรจิตอาสาพระราชทาน/กปร.) ๒) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโครงการหลวงโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง และพื้นที่อื่นๆ ๓) การมอบหมายงานและสอนงานในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๔) การมอบหมายงานศึกษาวิจัย การถอดบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่โครงการหลวง และโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	←→	←→			๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
2	CK 2	การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง	3	2	1		ยกระดับความรู้ระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๓		๑) การอบรมหลักสูตร "การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง" ๒) การศึกษาดูงานในพื้นที่ศูนย์เรียนรู้ของโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ๓) การมอบหมายงานและสอนงาน ในการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง	←→	←→		๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง และการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป	
3	CK 3	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	2	1	1		ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒		๑) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การพัฒนาทักษะในการ นำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ Tablet โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร และการปฏิบัติงาน) ๒) การอบรม การใช้ Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (คำอธิบาย: สามารถนำข้อมูล หลากหลายซับซ้อน มาทำให้ง่ายขึ้น และสื่อออกมาในลักษณะของภาพกราฟิก ช่วยให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและเข้าใจง่าย) ๓) การอบรม เทคนิคการใช้ Social Media ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน (คำอธิบาย: การใช้ประโยชน์จากช่องทาง Social Media ใน Platforms ต่าง ๆ ไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ)	←→		←→	←→	มีรายงานผลการพัฒนาความรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน)	ระดับความคาดหวัง	ระดับคะแนนที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา		
						1->2	2->3	>3		Q1 (ต.ค.-ธ.ค.)	Q2 (ม.ค.-มี.ค.)	Q3 (เม.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ก.ย.)				
องค์ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์																	
กลยุทธ์ที่ 2 การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง																	
1	Si2K1	ระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง	3	2	1		ยกระดับความรู้ระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๓		๑) การฝึกอบรม เกี่ยวกับระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง ๒) การมอบหมายงานด้านการส่งเสริมการเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๓) การศึกษา/การออกแบบเขียน และดำเนินงานส่งเสริมระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ๔) การเพิ่มทุนประสิทธิภาพ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศและนานาชาติ	←	→	←	→	←	→	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาระบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับพื้นที่สูงการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
2	Si2K2	ระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย	3	2	1		ยกระดับความรู้ระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๓		๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเกี่ยวกับระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย ๒) การมอบหมายงานและผลงานด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย ๓) การประสานงานเพื่อรองรับการรับรองมาตรฐานอาหารปลอดภัย	←	→	←	→	←	→	๑.สามารถถ่ายทอดระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัยให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
3	Si2K3	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร	2	1	1		ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒		๑) การอบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร” ๒) การศึกษาดูงานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ๓) การมอบหมายงานและผลงานด้านการศึกษาริวิจัย และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร	←	→	←	→	←	→	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตรให้กับเกษตรกรในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
4	Si2K4	การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง	3	2	1		ยกระดับความรู้ระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๓		๑) การมอบหมายงานและผลงานด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ๒) การศึกษา วิเคราะห์ และออกแบบเขียนด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย	←	→	←	→	←	→	๑.สามารถถ่ายทอดแนวทางการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
5	Si2K5	การบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร	2	1	1		ยกระดับความรู้ระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๒		๑) ฝึกอบรมและศึกษาดูงานบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร ๒) การมอบหมายงานและผลงานด้านการบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย	←	→	←	→	←	→	๑.สามารถบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป
6	Si2Sk1	การบริหารจัดการงานพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคณาและชุมชน	3	3	0			พัฒนาต่อเนื่องในระดับ ๓	๑) การมอบหมายงานและผลงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคณาและชุมชน ๒) การศึกษา วิเคราะห์ และออกแบบเขียนด้านการบริหารจัดการงานพัฒนาเชิงพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคณาและชุมชน ๓) การเพิ่มทุนประสิทธิภาพ โดยการนำเสนอผลงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา และการปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศหรือนานาชาติ ๔) การเพิ่มคุณค่าในงาน	←	→	←	→	←	→	๑.สามารถบริหารจัดการงานพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม และจิตอาสาของคณาและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

ลำดับ	รหัสความรู้	ความรู้/ทักษะที่สถาบันคาดหวังให้พัฒนา (เรียงลำดับความสำคัญ/แรงจูงใจ)	ระดับความคาดหวัง	ระดับคะแนนที่ได้	Gap	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับ)			วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา				การวัดผลสำเร็จ / การประยุกต์ใช้ในงาน	แนวทางการประเมินผลการพัฒนา
						1->2	2->3	>3		Q1 (ต.ค.-ธ.ค.)	Q2 (ม.ค.-มี.ค.)	Q3 (เม.ย.-มิ.ย.)	Q4 (ก.ค.-ก.ย.)		
7	SK2SK2	การประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์	2	2	0		พัฒนาต่อเนื่องในระดับ 2		๑) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการงานพัฒนา ๒) การมอบหมายงานด้านการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ ๓) การทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงาน และเครือข่าย		←→		←→	๑.สามารถการประสานความร่วมมือ และเจรจาต่อรองเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีโครงการ/ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> เห็นควรได้รับการพัฒนาในปีต่อไป

การรับทราบผลการประเมิน และแนวทางการพัฒนา

ลงชื่อ..... เจ้าหน้าที่

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....