



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕



กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้



ลงชื่อ.....

(นายวิรัตน์ ปราบทุกซ์)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

ชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล	นายสุรนนท์ ศรีวิพัฒน์
ตำแหน่ง	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
สังกัด	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักอำนวยการ
โทรศัพท์	๐ ๕๓๓๒ ๘๔๙๖ ต่อ ๑๑๑๖
โทรสาร	๐ ๕๓๓๒ ๘๒๒๙

คำนำ

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) หรือ สวพส. มีภารกิจหลักในการขยายผลงานโครงการหลวงให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวาง สามารถบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และมีการประสานความร่วมมือของทุกภาคส่วน โดย สวพส. ได้ขยายผลสำเร็จโครงการหลวงสู่การพัฒนาพื้นที่สูงซึ่งได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนตามแนวทางโครงการหลวงเพื่อสร้างความอยู่ดีมีสุขให้กับประชาชนหลากหลายบริบทของพื้นที่ อย่างไรก็ตาม จากสภาพปัญหาที่ในปัจจุบันที่มีเปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของประชากร การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ที่เป็นผลให้ยังคงมีปัญหาความยากจน และปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เช่น การบุกรุกพื้นที่ป่า การเผาและหมอกควัน และผลกระทบจากการใช้สารเคมีทางการเกษตร เป็นต้น ปัจจุบัน สวพส. ได้ดำเนินงานพัฒนาครอบครัว ๑,๕๓๐ กลุ่มบ้าน โดยมีผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับของประชาชน และช่วยสนับสนุนนโยบายสำคัญ ๆ ของรัฐ เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน การสร้างความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างการเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การปรับระบบเกษตรดั้งเดิมสู่เกษตรมูลค่าสูง และการพัฒนาผู้นำเกษตรกร (Smart Farmer) เพื่อขับเคลื่อนงานพัฒนาตาม Smart Agricultural Curve เป็นต้น รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของโลกในปัจจุบันและอนาคต เช่น SDGs BCG และ Carbon Neutral

สวพส. ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่หลากหลาย สามารถขับเคลื่อนภารกิจสำคัญตามแผนปฏิบัติการต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และแผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐) ตลอดจนการมุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งสร้างจิตสำนึกที่ดีในการร่วมมือปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีภายในองค์กร และความปลอดภัยในการทำงาน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้มีสาระสำคัญประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ หลักการดำเนินงาน เนื้อหาและบทสรุปที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณานำไปพัฒนาองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวพส. เกิดความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการมีบุคลากรสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างเต็มใจ อาชีพภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้วยหวังว่าการร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานใน สวพส. จะมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และดำเนินงานไปได้ด้วยความราบรื่น เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

สารบัญ

	หน้า
๑. ความเป็นมาและบทบาทหน้าที่	๑
๒. ข้อมูลพื้นฐานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)	๒
๓. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากร	๑๐
๔. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๒๓

๑. ความเป็นมาและบทบาทหน้าที่

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

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

สวพส. ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้บุคลากรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีทักษะความรู้ เป็นคนดีมีจิตอาสาและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้สามารถทำงานสนองพระราชปณิธานพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และพระปฐมบรมราชโองการพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ในการสืบสาน รักษา และต่อยอด และครองแผ่นดิน โดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งอาณาราษฎรตลอดไป และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

๒. ข้อมูลพื้นฐานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

๒.๑ สัญลักษณ์องค์กร



๒.๒ ปรัชญาองค์กร

สืบสาน รักษาต่อยอด โครงการหลวงสืบไป

๒.๓ วิสัยทัศน์

ชุมชนบนพื้นที่สูงมีความอยู่ดีมีสุข ด้วยการวิจัยและพัฒนา สืบสาน รักษา ต่อยอดงานโครงการหลวงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๔ ภารกิจหลัก

สนับสนุนและรักษาซึ่งพันธกิจของโครงการหลวงในการวิจัยและพัฒนา เผยแพร่และสร้างเครือข่ายองค์ความรู้ของการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

- ด้านงานวิจัย เพื่อสนับสนุนงานวิจัยโครงการหลวง และการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ รวมทั้งเพื่อพัฒนาองค์ความรู้จากหลากหลายทางชีวภาพและสิ่งแวดล้อม
- ด้านงานส่งเสริมและขยายผล โดยการนำองค์ความรู้โครงการหลวงและเชื่อมโยงองค์ความรู้จากงานวิจัย เพื่อสนับสนุนให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และนำไปสู่การพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูงให้เกิดความยั่งยืน
- ด้านงานพัฒนาเครือข่ายและความเป็นหุ้นส่วนในความร่วมมือด้านต่างๆ โดยการสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานวิจัย งานพัฒนา อุทยานหลวงราชพฤกษ์ ทั้งภายในสถาบัน โครงการหลวง และหน่วยงานรัฐ สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ
- ด้านงานพัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์ให้เป็นแหล่งเผยแพร่องค์ความรู้และเป็นจุดเชื่อมโยงการแสดงผลงานวิจัยและพัฒนา ผลงานโครงการหลวงและพื้นที่สูง
- ด้านงานบริหารและพัฒนาองค์กร เพื่อเสริมสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็งและมั่นคง

๒.๕ พันธกิจ

ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง เพื่อสืบสานพระราชประสงค์พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และพระปฐมบรมราชโองการพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัวในการสร้างความอยู่ดีมีสุขของประชาชนบนพื้นที่สูง ด้วยการรักษาและสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยและการเรียนรู้ของโครงการหลวงในการเป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน และต่อยอด การขยายผลสำเร็จของโครงการหลวงไปสู่พื้นที่สูงอื่น ดังนี้

- ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนางานโครงการหลวง ในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่เพื่อให้โครงการหลวงเป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนและเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือและแลกเปลี่ยนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นศูนย์กลางการวิจัย พัฒนา และการเรียนรู้ศาสตร์พระราชาราชและการพัฒนาพื้นที่สูง

- การขยายผลความสำเร็จงานโครงการหลวง โดยการพัฒนาและยกระดับชุมชนบนพื้นที่สูงที่อยู่ห่างไกล ทุรกันดาร ตามแนวทางโครงการหลวง เพื่อให้ชุมชนมีความอยู่ดีมีสุข มีความเข้มแข็ง และมีความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง เป็นชุมชนต้นแบบและแหล่งเรียนรู้ด้านการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง สำหรับชุมชนอื่นๆ ต่อไป

- พัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเผยแพร่และเรียนรู้ทางการเกษตร พระราชกรณียกิจ ศาสตร์พระราชาราช งานโครงการหลวง การวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ความหลากหลายทางชีวภาพ วัฒนธรรม และการให้บริการสังคม

- พัฒนา สวพส. ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย ด้วยการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง และรองรับการเป็นเครือข่ายของสังคมการเรียนรู้บนพื้นที่สูง ตลอดจนปรับโครงสร้างองค์กรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุพันธกิจด้วยหลักธรรมาภิบาล

๒.๖ เป้าหมาย

การดำเนินงานของสถาบันมุ่ง สืบสาน รักษา ต่อยอด โครงการหลวง ด้วยการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่สำหรับการสนับสนุนโครงการหลวงและการพัฒนาพื้นที่สูง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และดำเนินงานขยายผลโครงการหลวงไปพัฒนาพื้นที่สูงต่าง ๆ ให้ชุมชนอยู่ดีมีสุขอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยใช้องค์ความรู้ ผลงานวิจัย และวิธีการปฏิบัติงานแบบโครงการหลวง ซึ่งยึดการพัฒนาแบบองค์รวมบนฐานความรู้ที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างความเข้มแข็งของคนและชุมชน การบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีสมรรถนะ มาตรฐาน และธรรมาภิบาล ดังนั้น เป้าหมายของแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง คือ

- การเป็นศูนย์กลางการวิจัย พัฒนา และการเรียนรู้ศาสตร์พระราชาราชและการพัฒนาพื้นที่สูงในการเป็นแหล่งวิจัย รวบรวม แหล่งเรียนรู้และเผยแพร่องค์ความรู้งานวิจัยในการสนับสนุนงานโครงการหลวง และชุมชนบนพื้นที่สูงอื่น และเป็นภาคีเครือข่ายการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

- ชุมชนเป้าหมายเป็นแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน มีความอยู่ดีมีสุข มีรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต สังคมมีความเข้มแข็ง สามัคคี และรักษาวัฒนธรรมของท้องถิ่น รวมทั้งสามารถอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

- สวพส. เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย มีคุณภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการพัฒนางาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒.๗ เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

- ด้านเศรษฐกิจ คือ ชุมชนเป้าหมายมีความมั่นคงทางด้านอาหารและรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิตตามแนวทางโครงการหลวงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- ด้านสังคม คือ ชุมชนเป้าหมายบนพื้นที่สูงมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้และสามารถบริหารจัดการได้อย่างยั่งยืน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้จากการสนับสนุนงานโครงการหลวง และพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง

- ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในพื้นที่เป้าหมายลดการบุกรุกพื้นที่ป่า และการฟื้นฟูอนุรักษ์และจัดการอย่างยั่งยืน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและทุกภาคส่วน

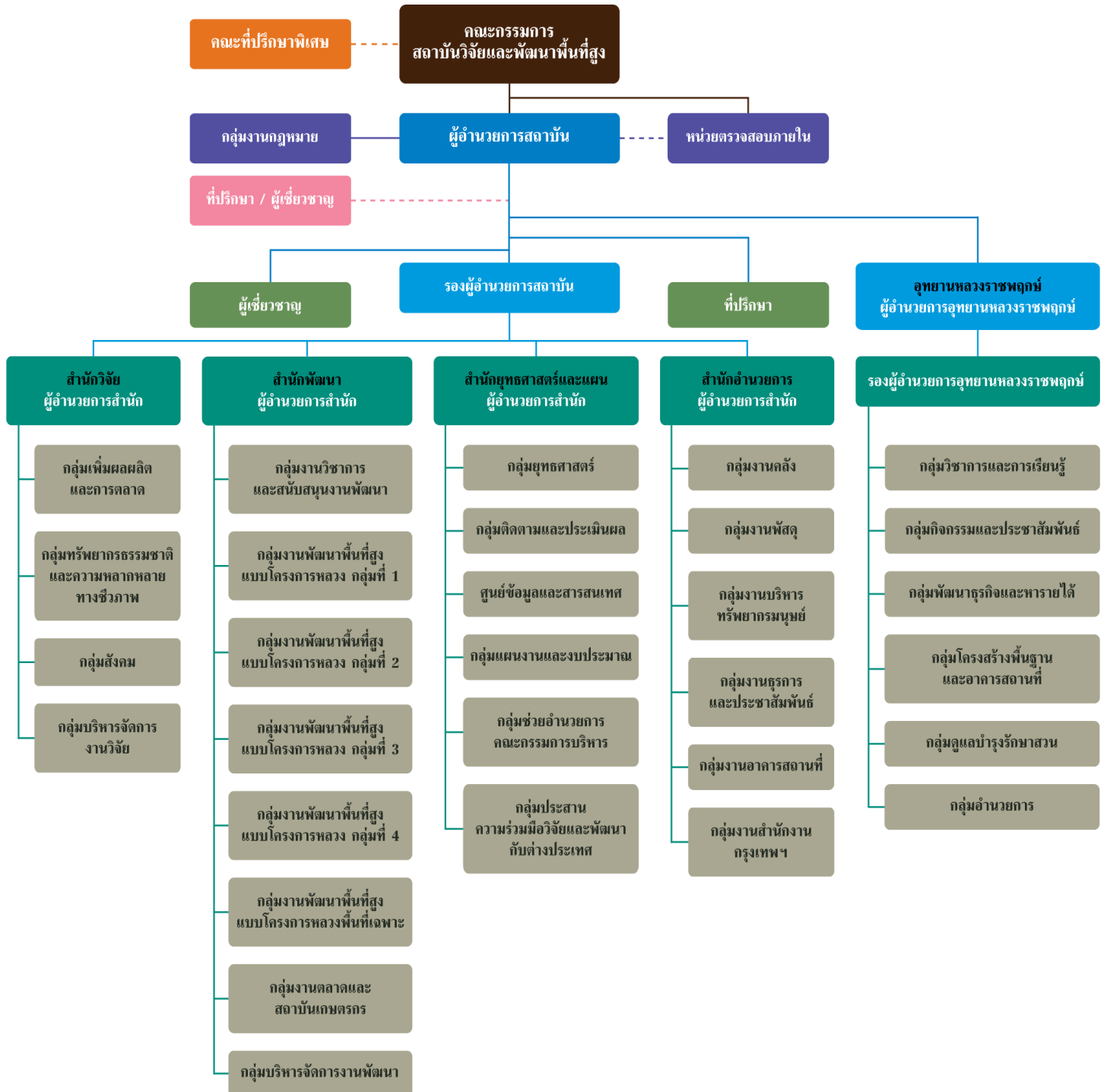
- ด้านบริหารจัดการ คือ การบริหารจัดการของสถาบันมีประสิทธิภาพ และดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล และอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเรียนรู้พระราชกรณียกิจ และแหล่งท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวด้านการเกษตร และความหลากหลายของพรรณไม้ที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

๒.๘ การแบ่งส่วนงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

สวพส. ได้กำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการแบ่งส่วนงานที่มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนงาน และตำแหน่งงานอย่างชัดเจน เหมาะสมกับประเภทหรือลักษณะการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สวพส. ดังนี้

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

โครงสร้างของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)



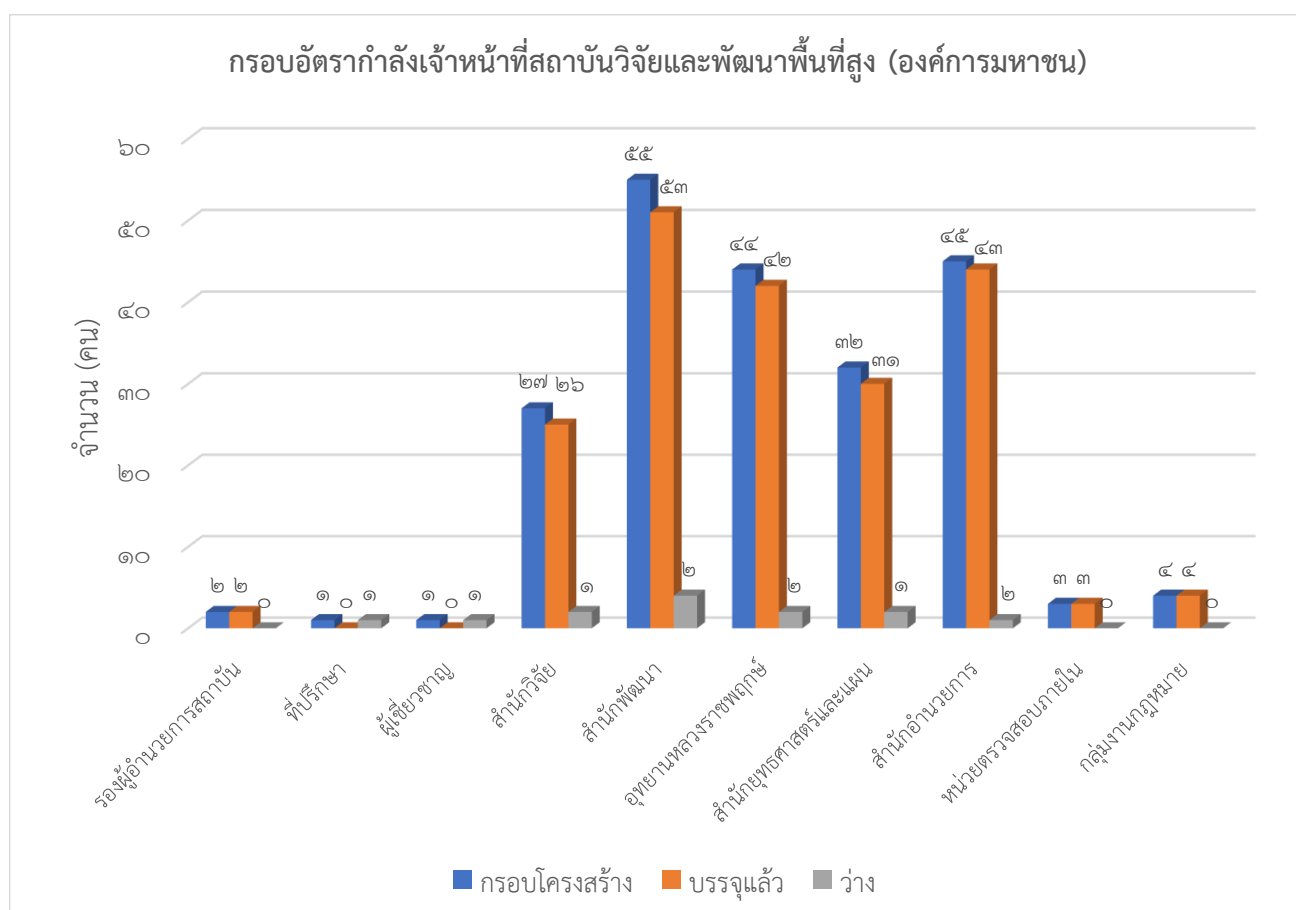
หมายเหตุ: ผังโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานสถาบัน และหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตามข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๙ บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

สวพส. มีกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒๑๔ อัตรา ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ สวพส. มีจำนวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่บรรจุแล้ว ๒๐๔ อัตรา นอกจากนี้ยังมีเจ้าหน้าที่โครงการ และจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานภายใต้การดูแลของสำนักต่างๆ ดังนี้

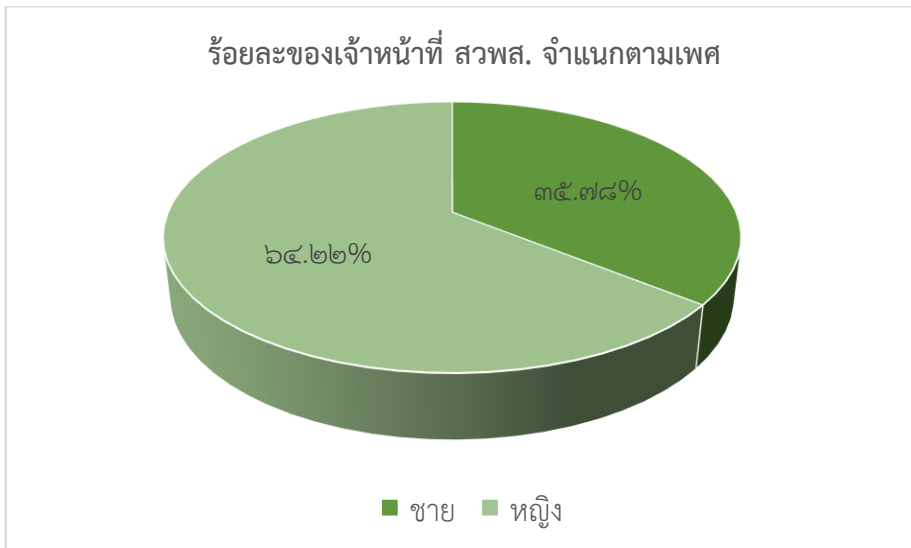
สังกัด	ผอ.สวพส./ ที่ปรึกษา	เจ้าหน้าที่			เจ้าหน้าที่ โครงการ/ จ้างเหมา บริการ	พื้นที่ปฏิบัติงาน	
		กรอบ โครงสร้าง	บรรจุแล้ว	ว่าง		ส่วนกลาง	พื้นที่ ปฏิบัติงาน ของ สวพส.
บริหาร	๓	-	-	-	-	๓	-
รองผู้อำนวยการสถาบัน ที่ปรึกษา	-	๒	๒	-	-	๒	-
ผู้เชี่ยวชาญ	-	๑	-	๑	-	-	-
สำนักวิจัย	-	๒๗	๒๖	๑	๔๑	๕๗	๑๐
สำนักพัฒนา	-	๕๕	๕๓	๒	๓๑๓	๘๕	๒๘๑
อุทยานหลวงราชพฤกษ์	-	๔๔	๔๒	๒	๒๓๓	๒๗๕	-
สำนักยุทธศาสตร์และแผน	-	๓๒	๓๑	๑	๗	๓๘	-
สำนักอำนวยการ	-	๔๕	๔๓	๒	๕๑	๙๔	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๓	๓	-	๔	๗	-
กลุ่มงานกฎหมาย	-	๔	๔	-	-	๔	-
รวม	๓	๒๑๔	๒๐๔	๑๐	๖๔๙	๕๖๕	๒๙๒

หมายเหตุ: ข้อมูลบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕



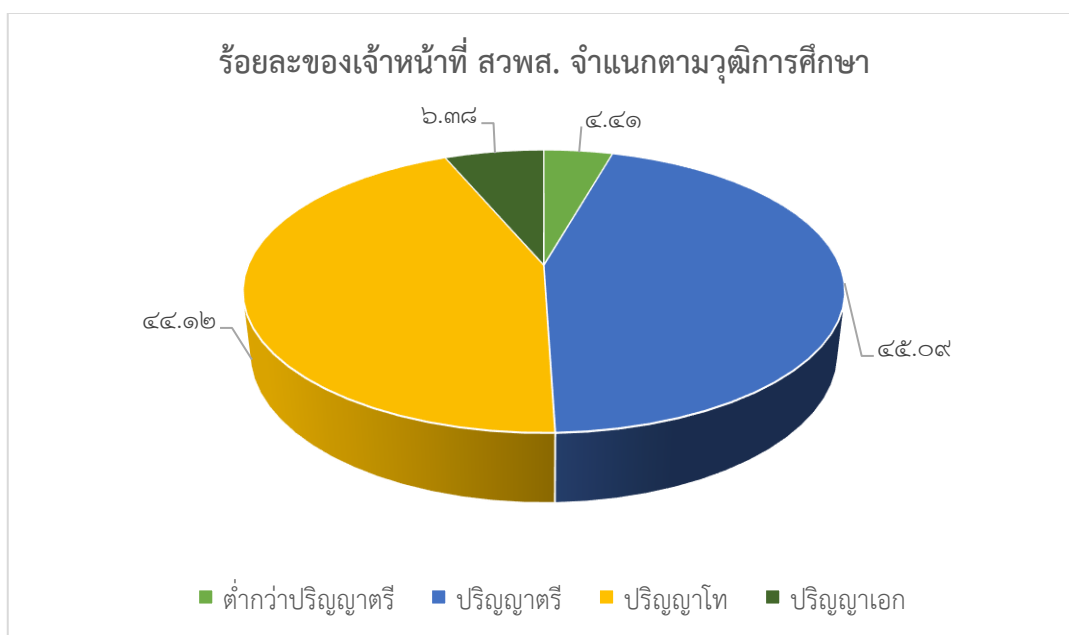
๒.๑๐ เปรียบเทียบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ สวพส. จำแนกตามเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เมื่อพิจารณาอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ สวพส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ณ เดือน กันยายน ๒๕๖๕ จำนวนทั้งสิ้น ๒๐๔ คน พบว่ามีเพศชาย จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๘ และเพศหญิง จำนวน ๑๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๒๒



๒.๑๑ ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่สถาบัน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

ที่	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ปริญญาเอก	๑๓	๖.๓๘
๒	ปริญญาโท	๙๐	๔๔.๑๒
๓	ปริญญาตรี	๙๒	๔๕.๐๙
๔	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๙	๔.๔๑
รวม		๒๐๔	๑๐๐



๒.๑๒ อัตราการเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ สวพส.

อัตราการเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รายละเอียดดังนี้

๑. ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก เพื่อทดแทนอัตรากำลังในตำแหน่งงานที่ว่าง จำนวน ๗ อัตรา

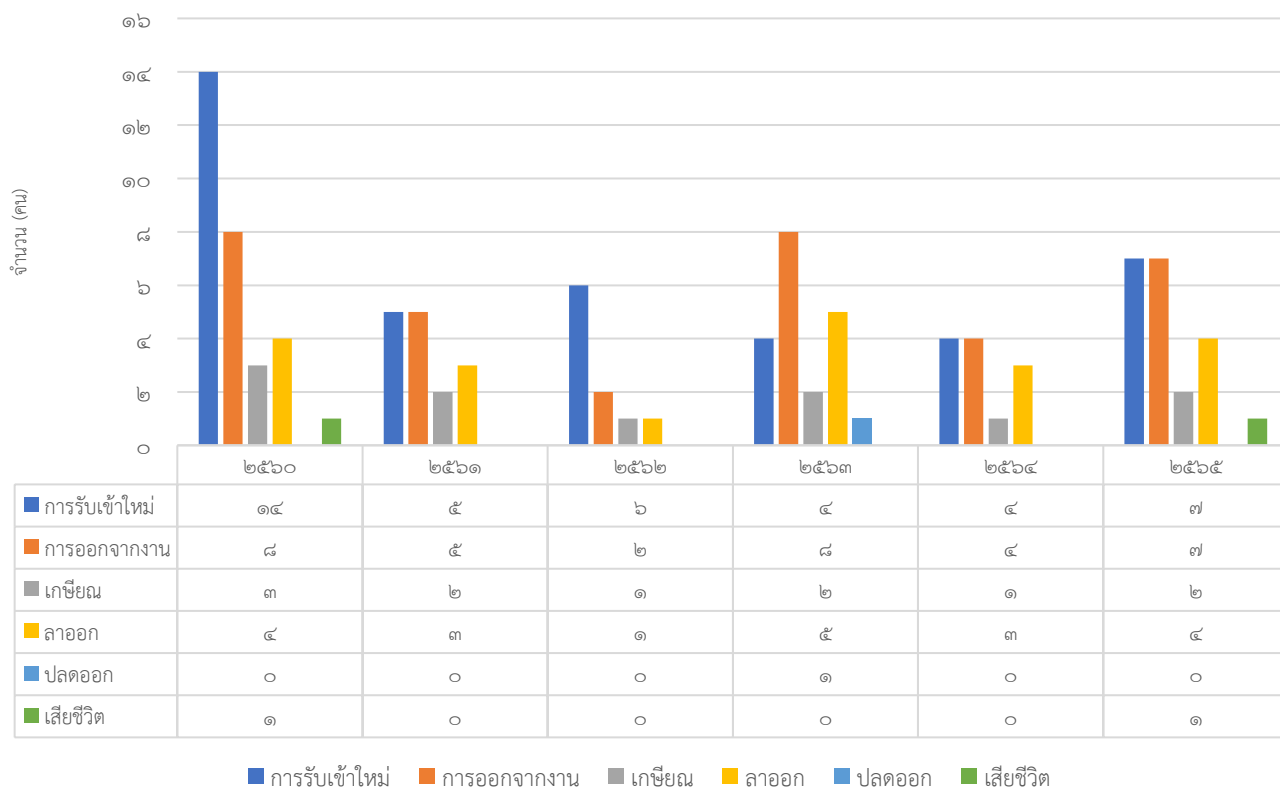
ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
๑	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๓	๑
๒	นักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา	๓	๔
๓	เจ้าหน้าที่พัสดุ	๓	๑
๔	นักวิจัย	๓	๑
รวม			๗

๒. ตำแหน่งที่ลาออก/ เกษียณ/ เสียชีวิต จำนวน ๗ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
๑	พนักงานขับรถยนต์	๒	๑
๒	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุ	๖	๑
๓	นักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา	๔	๒
๔	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๔	๑
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕	๑
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๑
รวม			๗

ปีงบประมาณ	การรับเข้าใหม่	การออกจากงาน	เกษียณ	ลาออก	ปลดออก	เสียชีวิต
๒๕๖๐	๑๔	๘	๓	๔	๐	๑
๒๕๖๑	๕	๕	๒	๓	๐	๐
๒๕๖๒	๖	๒	๑	๑	๐	๐
๒๕๖๓	๔	๘	๒	๕	๑	๐
๒๕๖๔	๔	๔	๑	๓	๐	๐
๒๕๖๕	๗	๗	๒	๔	๐	๑

อัตราการเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ สวพส



๒.๑๓ การบริหารผลการปฏิบัติงาน

สวพส. ได้นำหลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่ ตามที่ คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรได้เห็นชอบ และคณะกรรมการสถาบันฯ รับทราบแล้ว มาประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลการประเมิน มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑๓.๑ เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิ์ได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน ๑๙๗ คน ดังนี้

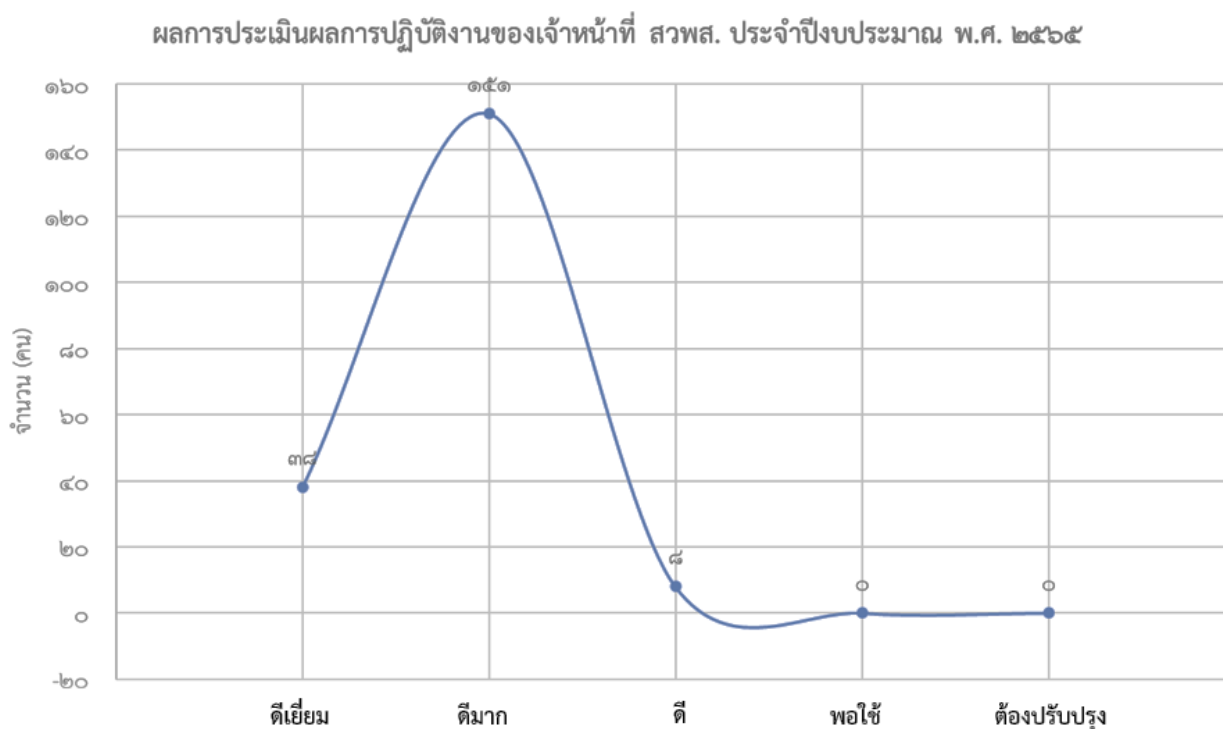
- ๑) เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถาบัน หรือเทียบเท่า จำนวน ๓ คน และผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า จำนวน ๔ คน รวม ๗ คน
- ๒) เจ้าหน้าที่ทั่วไป จำนวน ๑๙๐ คน

๒.๑๓.๒ สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่	จำนวน	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
รองผู้อำนวยการสถาบันหรือเทียบเท่า	๓	๒	๑	-	-	-
ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า	๔	๑	๓	-	-	-
เจ้าหน้าที่ทั่วไป	๑๙๐	๓๕	๑๔๗	๘	-	-
รวม	๑๙๗	๓๘	๑๕๑	๘	-	-

๒.๑๓.๓ หากเปรียบเทียบผลการประเมินเจ้าหน้าที่ของสถาบันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มีรายละเอียด ดังนี้

ปีงบประมาณ	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการประเมิน	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
๒๕๖๓	๒๐๑	๒๘	๑๔๓	๓๐	-	-
๒๕๖๔	๑๙๗	๓๓	๑๓๔	๒๗	๒	๑
๒๕๖๕	๑๙๗	๓๘	๑๕๑	๘	-	-



๓. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สวพส. ได้รับงบประมาณปกติและงบประมาณสะสมเพื่อดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสิ้น ๔,๒๐๖,๒๐๐ บาท ประกอบด้วย ๒ โครงการหลัก ดังนี้

๑. โครงการพัฒนาบุคลากร จากงบประมาณปกติจำนวน ๑,๗๐๖,๒๐๐ บาท ประกอบด้วย ๒ กิจกรรมหลัก ได้แก่ ๑) การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรบุคคล และ ๒) การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล แผนการดำเนินงานทั้งสิ้น ๔๕ หลักสูตร/ ๔๘ ครั้ง/ ๗๗๙ คน มีผลการดำเนินงานทั้งสิ้น ๓๒ หลักสูตร/ ๔๕ ครั้ง/ ๑,๐๖๘ คน ใช้จ่ายเงินรวมผูกพัน ๑,๕๕๕,๕๑๒.๔๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๑๖ ของงบประมาณทั้งหมด ดังนี้

๑.๑ การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรบุคคล

๑.๑.๑ การพัฒนาบุคลากรตามองค์ความรู้หลัก

(๑) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน โดย สวพส. ได้จัดให้มีการทดสอบ Pretest Posttest และ Intermediate Test เพื่อวัดระดับความรู้และทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ (ITSC) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

๑.๑.๒ การพัฒนาบุคลากรตามกลยุทธ์

(๑) กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนางานโครงการหลวง โดย สวพส. ได้จัดบรรยายพิเศษ เรื่อง BCG Model เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรจิตบริการ และการให้บริการที่เป็นเลิศ

(๒) กลยุทธ์ที่ ๒ การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง โดย สวพส. ได้จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นนักรการตลาดด้วย Digital Marketing หลักสูตร เจาะลึกเครื่องมือ Digital Marketing (Facebook Lazada และ Shopee) ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การพัฒนาชุดความรู้ทางการเกษตรพื้นที่สูงด้วยเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล

(๓) กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาและบริหารองค์กร โดย สวพส. ได้จัดการบรรยายพิเศษ เรื่อง การสร้างภาพลักษณ์องค์กรในยุค Digital Economy การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีเพื่อการใช้งาน หลักสูตร การใช้งานโปรแกรม Microsoft Teams และ Zoom cloud meeting ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานเกี่ยวกับงานพัสดุของ สวพส. และฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การเตรียมความพร้อมป้องกันการเกิดอัคคีภัย

นอกจากนี้ สวพส. ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนาบุคลากรตามองค์ความรู้หลักและความรู้ทักษะรายกลยุทธ์ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในงาน

๑.๒ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

๑.๒.๑ จัดประชุมหารือกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๒.๒ จัดประชุมหารือกรอบเกณฑ์ประเมินความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สวพส.

๑.๒.๓ จัดประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการให้ความรู้ความเข้าใจสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกี่ยวกับนโยบายการลงทุนและแผนการลงทุนใหม่

๑.๒.๔ จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการของสำนักอำนวยการ เรื่อง สรุปผลการดำเนินงานของสำนักอำนวยการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแนวทางการขับเคลื่อนงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๒.๕ จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสัมมนาสรุปผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และแนวทางการขับเคลื่อนงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๒.๖ การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการบริหารจัดการต่าง ๆ ร่วมกับที่ปรึกษา

๒. โครงการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรสถาบัน และเสริมสร้างนักพัฒนาพื้นที่สูง จากเงินสะสม จำนวน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท ประกอบด้วย ๒ กิจกรรมหลัก ได้แก่ ๑) การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร สวพส. และเสริมสร้างนักพัฒนาพื้นที่สูง รวมทั้งบุคลากรภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชนบนพื้นที่สูง เพื่อรองรับการขับเคลื่อนงานของสถาบันตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๗๐) และ ๒) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการร่วมมือปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ แผนการดำเนินงานทั้งสิ้น ๓๓ หลักสูตร/ ๔๗ ครั้ง/ ๑๐๐ คน มีผลการดำเนินงานทั้งสิ้น ๓๒ หลักสูตร/ ๕๔ ครั้ง/ ๔๘๒ คน ใช้จ่ายเงินรวมผูกพัน ๒,๔๕๘,๐๓๑ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๒ ของงบประมาณทั้งหมด รายละเอียด ดังนี้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สวพส. ได้จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรนักพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง รุ่นที่ ๑ (นพส. ๑): Training Program on Sustainable Highland Development Using the Royal Project System #๑ ระหว่างวันที่ ๒๒-๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ เพื่อขยายผลสำเร็จโครงการหลวง

และสร้างเครือข่ายการพัฒนาพื้นที่สูงกับหน่วยงานต่างๆ โดยมีผู้เข้าร่วมจำนวน ๖๗ คน ประกอบด้วยผู้แทนจากองค์การบริหารส่วนตำบล ๔๘ คน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๑๔ คน และเจ้าหน้าที่ของ สวพส. ๕ คน ผลการประเมินสรุปได้ว่าผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและวิธีการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง ทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลสำเร็จเชิงประจักษ์ในพื้นที่ต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพื้นที่สูงที่มีสภาพปัญหาและบริบทของพื้นที่ที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังเกิดเครือข่ายนักพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง ๓๒ เครือข่ายที่พร้อมบูรณาการงานร่วมกับ สวพส.

๓. การเสริมสร้างสุขอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

สวพส. ได้ดำเนินการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ โดยการจัดหาชุดตรวจการติดเชื้อโควิด-๑๙ (Antigen test kit :ATK) การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เช่น เจลแอลกอฮอล์ เจลล้างมือ ชุด PPE น้้ายาฆ่าเชื้อ เป็นต้น และกิจกรรมอื่น ๆ รวมเป็นเงิน ๑,๕๐๙,๒๓๑ บาท รายละเอียด ดังนี้

๓.๑ การจัดหาชุดตรวจการติดเชื้อโควิด-๑๙ (Antigen test kit :ATK) จำนวน ๑๐ ครั้ง รวม ๓๖,๖๗๕ ชุดตรวจ

๓.๒ การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ได้แก่ ชุด PPE ถุงมือยางทางการแพทย์ หน้ากาก N๙๕ face shield เครื่องพ่นยาระบบไฟฟ้า และน้้ายาฆ่าเชื้อแบคทีเรีย จำนวน ๔ ครั้ง

๔. การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔.๑ กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
จำนวน ๒๐๑ คน โดยได้ดำเนินการใน ๒ กลุ่ม คือ

๑) เจ้าหน้าที่ที่มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญตามแผนปฏิบัติการต่างๆ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด โดยได้กำหนดจำนวนไว้ ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖ ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด ประกอบด้วย

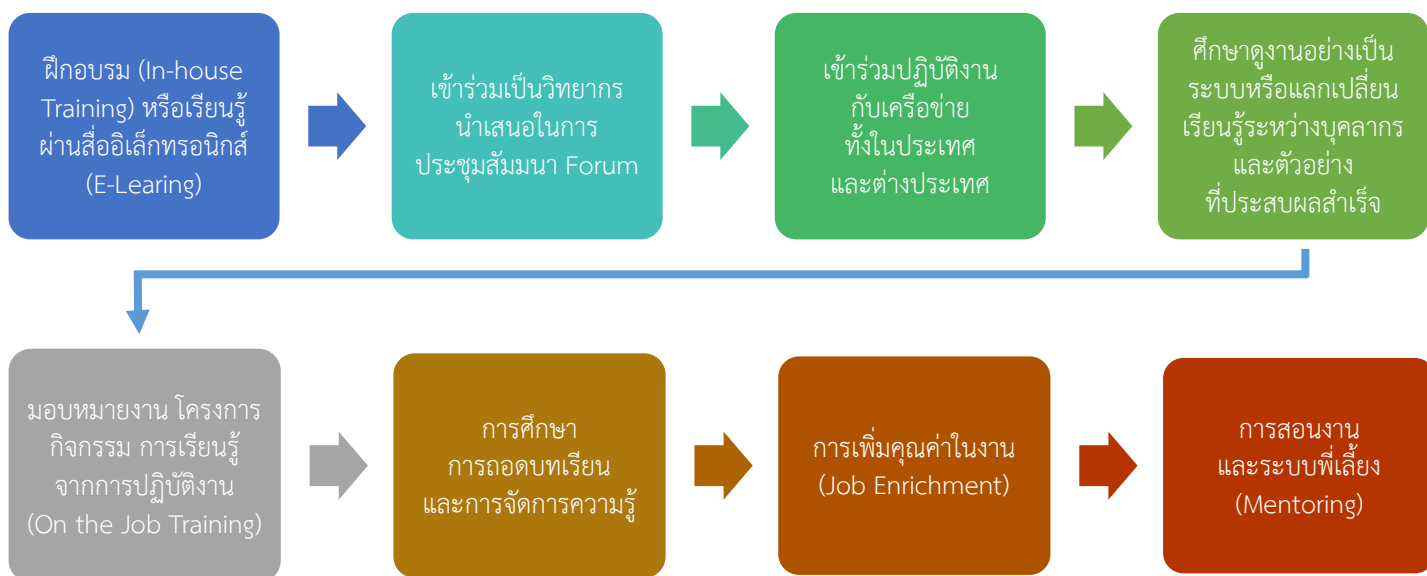
(๑) กลุ่มผู้บริหาร สวพส. จำนวน ๗ คน

(๒) กลุ่มเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่สถาบันที่มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนภารกิจตามกลยุทธ์ จำนวน ๑๒๖ คน

๒) เจ้าหน้าที่กลุ่มทั่วไปที่ต้องพัฒนาและยกระดับความรู้และทักษะเพื่อขับเคลื่อนภารกิจสำคัญตามแผนปฏิบัติการต่างๆ จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔ ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด

๔.๒ การกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากร

แนวทางพัฒนาบุคลากรเน้นวิธีการมอบหมายงานและสอนงาน ที่นำรูปแบบเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานการเรียนรู้ ๗๐:๒๐:๑๐ Learning Model มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและงานสำคัญตามความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดของ สวพส. โดยมีรูปแบบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามความสำคัญและเหมาะสมของบุคลากรแต่ละราย ดังนี้



๔.๓ ทั้งวิธีการ Training และ Non-Training เป้าหมายในการพัฒนา ระยะเวลาในการพัฒนา แนวทางการประเมินผลการพัฒนา การวัดผลสำเร็จและการประยุกต์ใช้ในงาน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดของ สวพส. ซึ่งต้องใช้ความรู้และทักษะนั้นในการทำงาน

ผู้บริหารได้มอบหมายงานที่สอดคล้องกับภารกิจและงานสำคัญตามความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ทั้งองค์ความรู้หลักและความรู้ทักษะตามกลยุทธ์ โดยพิจารณาจากผลการประเมินองค์ความรู้และทักษะ และช่องว่างสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่แต่ละคนควรมี พร้อมกับระบุผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ เพื่อให้เกิดผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญตามแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ของ สวพส. ให้กับเจ้าหน้าที่จำนวน ๒๐๑ คน ประกอบด้วย

๑) การพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามองค์ความรู้หลักของสถาบัน

(๑) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง แนวทางการพัฒนาโดยให้บุคลากรทุกคนเข้ารับอบรมหรือมอบหมายงานสำคัญ และนำแนวทางมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจมีการส่งบุคลากรไปเข้ารับอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านด้วย

(๒) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาโดยการมอบหมายงานการอบรม การทดสอบความรู้และทักษะและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจมีการส่งบุคลากรไปเข้ารับอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านด้วย

๒) การพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามองค์ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์

(๑) กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนการวิจัยและการเรียนรู้งานโครงการหลวง (๑) งานวิจัยและการเรียนรู้งานโครงการหลวง (สำนักวิจัย) ส่วนใหญ่เป็นการมอบหมายงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัยเชิงรุก การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับ BCG economy model การวิจัยเพื่อแก้ไข/ลดปัญหาสิ่งแวดล้อม อาทิ ชุมชนคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Carbon) พลังงานสะอาดเพื่อการผลิตพืชและสัตว์ ทั้งนี้ สวพส. ได้มีการส่งบุคลากรไปเข้ารับอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านด้วย

(๒) กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนการวิจัยและการเรียนรู้งานโครงการหลวง (๒) แผนจัดการเรียนรู้อุทยานหลวงราชพฤกษ์ (อุทยานหลวงราชพฤกษ์) ส่วนใหญ่เป็นการมอบหมายงานเกี่ยวกับการพัฒนาและบริหารจัดการตามแนวทาง BCG Model การพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในองค์กร การจัดการการตลาด/ การตลาดเชิงรุก/

การตลาดในยุคดิจิทัล และการจัดแสดงนิทรรศการและกิจกรรม และภูมิทัศน์ ทั้งนี้ สวพส. ได้มีการส่งบุคลากรไปเข้ารับอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านด้วย

(๓) กลยุทธ์ที่ ๒ การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง (สำนักพัฒนา) ส่วนใหญ่เป็นการมอบหมายงานเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ BCG Model กับการพัฒนาบนพื้นที่สูง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร การบริหารจัดการสถาบันเกษตรกร การตลาดและธุรกิจเกษตร ทั้งนี้ สวพส. ได้มีการส่งบุคลากรไปเข้ารับอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านด้วย

(๔) กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาและบริหารองค์กร (สำนักยุทธศาสตร์และแผน สำนักอำนวยการ หน่วยตรวจสอบภายใน) ส่วนใหญ่เป็นการมอบหมายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารองค์กรสมัยใหม่ การติดตามประเมินผลเพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ๔.๐ ทั้งนี้ สวพส. ได้มีการส่งบุคลากรไปเข้ารับอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านด้วย

๔.๔ การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)

เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาความรู้และทักษะตามที่ได้รับมอบหมายงานที่เป็นการผสมผสานทั้งวิธี Training และ Non-Training ในรูปแบบของการปฏิบัติและเรียนรู้ อาทิ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การสอนงานโดยหัวหน้างาน รวมทั้งการเรียนรู้ออนไลน์ การเรียนรู้ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียน ในการนำความรู้และการเรียนรู้ต่าง ๆ มาใช้ในการสร้างผลงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง และแผนปฏิบัติการต่างๆ ของ สวพส.

๔.๔ การปรับปรุงและทบทวนเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแนวทางการประเมินผล

สวพส. และที่ปรึกษา (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อลงกรณ์ คูตระกูล) ได้ร่วมกันทบทวนและปรับปรุงกระบวนการประเมินผลการยกระดับความรู้และทักษะจากการพัฒนาบุคลากร และเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เครื่องมือและเกณฑ์การวัดผลการยกระดับการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมุ่งสู่การประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาบุคลากรได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยได้ปรับปรุงและทบทวนเกณฑ์การประเมินผลฯ ดังนี้

๑) เกณฑ์การประเมินสำหรับการพัฒนาด้วยการมอบหมายงาน โดยจะประเมินความรู้จากผลงานเป็นหลักและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มากขึ้นประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่



๒) เกณฑ์การประเมินสำหรับการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม เน้นการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานมากขึ้น ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่



แนวทางการประเมินผลและการให้คะแนนการยกระดับการพัฒนาความรู้และทักษะ

๑) ผลลัพธ์ของงาน (คุณภาพผลงาน) ประเมินโดยผู้อำนวยการสำนักที่เจ้าหน้าที่สังกัด

๒) ผลลัพธ์การพัฒนา (ความรู้/ทักษะ) เป็นการประเมินการยกระดับความรู้และทักษะ

โดยคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน และผู้อำนวยการสำนักที่เจ้าหน้าที่สังกัด และที่ปรึกษา (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อลงกรณ์ คูตระกูล)

การยกระดับ ความรู้และ ทักษะ	การพัฒนาด้วยการมอบหมายงาน		การพัฒนาด้วยการฝึกอบรม	
	การประเมินผล	การให้คะแนน	การประเมินผล	การให้คะแนน
ยกระดับจาก ๒ เป็น ๑	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับบัญชายอมรับ (พิจารณาจากสิ่งที่ส่งมอบว่าเข้าข่ายได้คะแนนเท่าใด ใช้แบบฟอร์มการประเมิน) - คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญยอมรับ (พิจารณาจากสิ่งที่ส่งมอบว่าเข้าข่ายได้คะแนนเท่าใด ใช้แบบฟอร์มการประเมิน) 	<ul style="list-style-type: none"> - รวบรวมคะแนนที่ได้จาก (๑) และ จากคณะผู้ประเมิน (๒) - คะแนนตัวบ่งชี้ “การนำความรู้มาใช้ในผลงาน” ต้องได้คะแนนระดับ ๒ หรือมากกว่า และคะแนนเฉลี่ยถ่วงขึ้นไป ๒ น้ำหนักต้องได้คะแนนถึงจะแสดงว่ามีการยกระดับความรู้จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๑ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับบัญชายอมรับ (ให้คะแนนตีค่าว่าผ่านหรือไม่ผ่าน โดยใช้แบบฟอร์มการประเมิน) - ผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นว่าผู้อบรมได้นำความรู้ไปการสัมมนาหรือ) ใช้ในการทำงานได้ดี (แบบสอบถามการปฏิบัติงาน) 	<ul style="list-style-type: none"> - รวบรวมคะแนนที่ได้จากคณะผู้ประเมิน (๑) - คะแนนตัวบ่งชี้ “การนำความรู้ไปใช้ในงาน” ต้องได้คะแนนระดับ หรือมากกว่า และคะแนน ๒ ขึ้นไป ๒ เฉลี่ยถ่วงน้ำหนักต้องได้คะแนนถึงจะแสดงว่ามีการยกระดับความรู้จากระดับ ๑ ๒ เป็นระดับ
ยกระดับจาก ๓ เป็น ๒	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับบัญชายอมรับ (พิจารณาจากสิ่งที่ส่งมอบว่าเข้าข่ายได้คะแนนเท่าใด ใช้แบบฟอร์มการประเมิน) - คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญยอมรับ (พิจารณาจากสิ่งที่ส่งมอบว่าเข้าข่ายได้คะแนนเท่าใด ใช้แบบฟอร์มการประเมิน) - ผู้ที่รับการเผยแพร่ความรู้เข้าใจเนื้อหา (ให้ตอบผ่านแบบสอบถาม) 	<ul style="list-style-type: none"> - รวบรวมคะแนนที่ได้จาก (๒) (๑) และ (จากคณะผู้ประเมิน (๓) - คะแนนตัวบ่งชี้ “การนำความรู้มาใช้ในผลงาน” ต้องได้คะแนนระดับ ๒ หรือมากกว่า และคะแนนเฉลี่ยถ่วงขึ้นไป ถึงจะ ๒ น้ำหนักต้องได้คะแนนแสดงว่ามีการยกระดับความรู้จาก ๓ เป็นระดับ ๒ ระดับ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เชี่ยวชาญยอมรับ ให้คะแนนตีค่าว่าผ่านหรือไม่ผ่าน โดยใช้ (แบบฟอร์มการประเมิน) - ผู้ที่รับการเผยแพร่ความรู้เข้าใจเนื้อหา (ให้ตอบผ่านแบบสอบถาม) 	<ul style="list-style-type: none"> - รวบรวมคะแนนที่ได้จาก (จาก (๒) และ (๑) คณะผู้ประเมิน - คะแนนตัวบ่งชี้ “การนำความรู้ไปใช้ในงาน” ต้องได้คะแนนระดับ หรือมากกว่า ๒ และคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักต้องได้คะแนน ขึ้นไป ๒ ถึงจะแสดงว่ามีการยกระดับความรู้จากระดับ ๓ เป็นระดับ ๒

๔.๕ การติดตามความก้าวหน้าการพัฒนา

๑) เจ้าหน้าที่รายงานความก้าวหน้าการพัฒนาตนเองตามที่ได้รับมอบหมายงานและการอบรมผ่านระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ระบบสารสนเทศ) ซึ่งได้มีการพัฒนาจากการรายงานข้อมูลแบบกระดาษในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มาสู่การรายงานในระบบสารสนเทศ ที่จัดทำเป็น platform สำหรับการติดตามความก้าวหน้า ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมในแง่ประสิทธิภาพ คือ สะดวก ลดขั้นตอน ลดค่าใช้จ่าย ตลอดจนการนำข้อมูลมาปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถเชื่อมข้อมูลการฝึกอบรมไปยังระบบบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ของ สวพส. และสามารถจัดเก็บข้อมูลจากการพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบ

๒) เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ฯ รวมทั้งมีการถ่ายทอดความรู้ที่พัฒนาเพิ่มขึ้นมาใช้ในการสร้างผลงาน (จากระดับ ๒ เป็น ๓) ขณะเดียวกันมีการใช้แบบสอบถาม Google Form โดยให้ผู้ฟังที่เป็นกลุ่มเป้าหมายประเมินความเข้าใจเนื้อหาของการเผยแพร่ผลงาน

๓) จัดทำสรุปรายงานผลการนำความรู้จากการพัฒนาด้วยวิธีมอบหมายงานมาใช้ในการสร้างผลงาน และรวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเพื่อประกอบการประเมินผล

๔.๖ การประเมินผลการยกระดับความรู้และทักษะของบุคลากร

การประเมินผลการยกระดับองค์ความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ทุกคนจะมีคณะผู้ประเมินประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักที่บุคลากรนั้นสังกัด และที่ปรึกษา (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อลงกรณ์ คุณตระกูล) ร่วมกันพิจารณาจากหลักฐานประกอบต่าง ๆ การให้คะแนน และประเมินผลการยกระดับความรู้และทักษะของบุคลากรแต่ละรายให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

๔.๗ ผลการประเมินการพัฒนาบุคลากร

(๑) ภาพรวมผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สรุปได้ดังนี้

๑.๑ เจ้าหน้าที่ที่มีบทบาทหลัก จำนวน ๑๓๓ คน (ร้อยละ ๖๖ ของจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด ๒๐๑ คน) มีผู้ที่บรรลุตามเกณฑ์การประเมิน ๑๒๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙๔) และไม่บรรลุผลตามเกณฑ์ ๘ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖)

๑.๒ เจ้าหน้าที่กลุ่มทั่วไปจำนวน ๖๘ คน (ร้อยละ ๓๔ ของจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด ๒๐๑ คน) มีผู้ที่บรรลุตามเกณฑ์การประเมิน ๕๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๘๗) และไม่บรรลุตามเกณฑ์ ๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๓) เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ลาออกจำนวน ๓ คน และไม่นับรวมคนงานสนามและพนักงานขับรถยนต์ ๕ คน ที่เหลือเป็นผู้ที่จัดทำรายงานผลไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

จากการประเมินพบว่า ผู้ที่ไม่บรรลุตามเกณฑ์การประเมินของบุคลากรที่มีบทบาทหลักที่เป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่ไม่ได้จัดทำรายงานผลการนำความรู้จากการพัฒนาครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด อาทิ ไม่ได้อธิบายความรู้ที่มีเพิ่มขึ้น การจัดทำกรอบแนวคิดและการถอดบทเรียนความรู้ไม่ชัดเจนและมีรายละเอียดไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แม้ว่าจะได้คะแนนเต็มในส่วนของหัวข้ออื่นก็ตาม ดังนั้น ในระยะต่อไปจำเป็นต้องสื่อสารทำความเข้าใจหรืออาจมีการฝึกอบรมสั้นๆ ในการเขียนสรุปผลงาน ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการชี้แจงให้ความรู้ อบรม และสอนงานต่อไป

ตารางแสดงภาพรวมผลการประเมินการพัฒนาของบุคลากรที่มีบทบาทหลักและบุคลากรกลุ่มทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนัก	ผลการประเมินการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕								
	บุคลากรที่มีบทบาทหลัก (คน)						บุคลากรกลุ่มทั่วไป (คน)		
	ผู้บริหาร สวพส.			หัวหน้ากลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่					
	จำนวน	บรรลุ	ไม่บรรลุ	จำนวน	บรรลุ	ไม่บรรลุ	จำนวน	บรรลุ	ไม่บรรลุ
ผู้บริหารสถาบัน	๘	๘	-	-	-	-	-	-	-
สำนักวิจัย	-	-	-	๑๔	๑๔	-	๑๑	๑๑	-
อุทยานหลวงราชพฤกษ์	-	-	-	๒๓	๑๕	๘	๑๕	๑๔	๑
สำนักพัฒนา	-	-	-	๓๕	๓๕	-	๑๕	๑๓	๒
สำนักยุทธศาสตร์และแผน	-	-	-	๒๐	๒๐	-	๑๐	๙	๑
สำนักอำนวยการ	-	-	-	๓๑	๓๑	-	๑๗	๑๒	๕ (คนงาน+พชร.)
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-
รวม (คน)	๘	๘	-	๑๒๕	๑๑๗	๘	๖๘	๕๙	๙

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

กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ดำเนินงาน	รายละเอียด
๑. งานบริหารงานบุคคล				
๑.๑ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง จัดทำ สัญญาจ้างเจ้าหน้าที่	๔ ครั้ง		๗ ครั้ง	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ครั้งที่ ๑ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ระดับ ๓ อุทยานหลวงราชพฤกษ์ (๑ ตำแหน่ง) เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ▪ ครั้งที่ ๒ ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา ระดับ ๓ อุทยานหลวงราชพฤกษ์ (๑ ตำแหน่ง) เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ▪ ครั้งที่ ๓ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ ระดับ ๓ สำนักอำนวยการ (๑ ตำแหน่ง) เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ▪ ครั้งที่ ๔ ตำแหน่งนักวิจัย ระดับ ๓ สำนักวิจัย (๑ ตำแหน่ง) เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ▪ ครั้งที่ ๕ ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา ระดับ ๓ สำนักพัฒนา (๓ ตำแหน่ง) เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕
๑.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร				
- การประเมินผลช่วงทดลองปฏิบัติงาน	๔ ครั้ง		๔ ครั้ง	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ครั้งที่ ๑ ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา ระดับ ๓ อุทยานหลวงราชพฤกษ์ จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ▪ ครั้งที่ ๒ เจ้าหน้าที่การตลาดและกิจกรรม ระดับ ๓ อุทยานหลวงราชพฤกษ์ จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ▪ ครั้งที่ ๓ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ ระดับ ๓ สำนักอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ดำเนินงาน	รายละเอียด
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ ครั้งที่ ๔ ตำแหน่งนักวิจัย ระดับ ๓ สำนักวิจัย จำนวน ๑ อัตราเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ▪ ครั้งที่ ๕ ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา ระดับ ๓ สำนักพัฒนา จำนวน ๓ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕
- การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง	๙ ครั้ง		๙ ครั้ง	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ครั้งที่ ๑ เดือน กันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑ คน ▪ ครั้งที่ ๒ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๗ คน ▪ ครั้งที่ ๓ เดือน ธันวาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑ คน ▪ ครั้งที่ ๔ เดือน มกราคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ คน ▪ ครั้งที่ ๕ เดือน มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๓ คน ▪ ครั้งที่ ๖ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ คน ▪ ครั้งที่ ๗ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๕ จำนวน ๕ คน ▪ ครั้งที่ ๘ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๓ คน ▪ ครั้งที่ ๙ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๓ คน
- คัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานเพิ่มผลผลิตและการตลาด ระดับ ๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ครั้ง		๑ ครั้ง	วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จำนวน ๑ คน
- คัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ระดับ ๓ - ๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ครั้ง		๑ ครั้ง	วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๓ คน
- การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	๑ ครั้ง		๑ ครั้ง	การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๕
๑.๓ การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและติดตามผล การดำเนินงานตามตัวชี้วัด	๑ ครั้ง		๑ ครั้ง	ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เสนอผู้อำนวยการสถาบันให้ ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕

กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ดำเนินงาน	รายละเอียด
๒. งานสวัสดิการ				
๒.๑ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	๒ ครั้ง		๒ ครั้ง	<p>ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๒ ครั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ ▪ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕
๒.๒ การประกันภัยกลุ่ม	๒ ครั้ง		๒ ครั้ง	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ครั้งที่ ๑ ดำเนินการต่อสัญญากองทุนประกันอุบัติเหตุกลุ่ม บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ โดยมีระยะเวลาคุ้มครอง ตั้งแต่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ - ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ▪ ครั้งที่ ๒ ดำเนินการต่อประกันชีวิตกลุ่ม บริษัท เอไอเอ จำกัด เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ โดยมีระยะเวลาคุ้มครอง ตั้งแต่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖
๒.๓ การตรวจสุขภาพประจำปี	๑ ครั้ง		๑ ครั้ง	ดำเนินการตรวจสุขภาพประจำปี เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๓. งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง				
- การประชุมคณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร	๑๒ ครั้ง	๕๒๕,๐๐๐	๑๒ ครั้ง ค่าเบี้ยประชุม ๕๒๕,๐๐๐ บาท	<p>ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร รวม ๑๐ ครั้ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ ๒. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ๓. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๔ ๔. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕ ๕. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ๖. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๗. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๕

กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ดำเนินงาน	รายละเอียด
				๘. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๙. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ ๑๐. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ๑๑. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ ๑๒. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕
- การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานผู้บริหารสูงสุด	๔ ครั้ง	๒๔๒,๒๕๐	๔ ครั้ง ค่าเบี้ยประชุม ๑๑๓,๗๕๐ บาท	ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานผู้บริหาร สูงสุด รวม ๘ ครั้ง ดังนี้ ๑. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ ๒. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕ ๓. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ๔. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ๕. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕
รวม	๔๒ ครั้ง		๔๕ ครั้ง	

๔. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ประเด็นปัญหา ด้านการพัฒนาบุคลากร	ข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในระยะต่อไป
<p>๑. ด้านองค์ความรู้และทักษะ ยังไม่สอดคล้องกับภารกิจของ สวพส. และยังไม่รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตามสถานการณ์ปัจจุบัน</p>	<p>ควรมีการทบทวนองค์ความรู้และทักษะให้สอดคล้องกับภารกิจของ สวพส. และรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตามสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ความเข้มข้นของการพัฒนาความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการต่างๆ ของสถาบันและ/หรือนโยบายของคณะกรรมการสถาบัน โดยยึดแผนด้านการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงอย่างยั่งยืน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นกรอบในการทบทวนองค์ความรู้และทักษะ เช่น การสร้างเกษตรมูลค่าสูงบนรากฐานนวัตกรรมที่สร้างรายได้ การปรับเปลี่ยนพื้นที่การเกษตรไปสู่พืชที่มีมูลค่าสูง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบการผลิต การตลาด การบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>(๒) ให้ความสำคัญกับแนวทางตามนโยบายของภาครัฐในปัจจุบัน โดยยึดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)/ แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๓/ BCG และแผนของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์</p>
<p>๒. ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร และจุดเน้นการพัฒนาที่ยังขาดความต่อเนื่อง และการพัฒนาบุคลากรที่ต้องตอบสนองยุทธศาสตร์และแผนงานที่สำคัญ อีกทั้ง Digital IDP ที่จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลของ สวพส.</p>	<p>๑) ใช้วิธีการพัฒนาด้วยการมอบหมายงานและการสอนงานต่อเนื่อง โดยเน้นให้มีความเฉพาะเจาะจงในเรื่องที่สำคัญมากขึ้น ทั้ง Main IDP และ Digital IDP เป็นรายกลุ่มงานหรือรายคน ในหลากหลายรูปแบบ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Main IDP ที่ตอบสนองยุทธศาสตร์และแผนงานสำคัญ <ul style="list-style-type: none"> (๑) มุ่งการวิจัยสิ่งใหม่ เพื่อการแก้ปัญหาและต่อยอดจากงานวิจัยของโครงการหลวง และตามแนวทาง BCG Model (๒) การพัฒนาโดยใช้องค์ความรู้นวัตกรรม และวิธีการดำเนินงานสมัยใหม่ เป็นตัวนำขับเคลื่อนการพัฒนา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) (๓) พัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งให้บริการทางสังคมที่มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับและทันสมัย (๔) ยกระดับการบริหารจัดการและการบริการขององค์กรในรูปแบบดิจิทัล มีความคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการตามแนวทางภาครัฐ ๔.๐ ● Digital IDP (Basic+Strategic) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลของ สวพส. <ul style="list-style-type: none"> (๑) เสริมสร้างศักยภาพบุคลากร (Digital Literacy) ให้พร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ที่มุ่งเน้นการนำความรู้และทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนา/ยกระดับงาน การให้บริการ และบริหารจัดการสู่องค์กรดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม (๒) พัฒนาบุคลากรสมรรถนะสูง (Strategic Digital) เช่น การขับเคลื่อนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทางการเกษตร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกมิติ การใช้ประโยชน์ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาด้านตลาดและประชาสัมพันธ์ดิจิทัล ด้านการบริหารจัดการ IT Governance

ประเด็นปัญหา ด้านการพัฒนาบุคลากร	ข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในระยะต่อไป
	<p>(๓) บุคลากรสถาบันสามารถพัฒนาศักยภาพเกษตรกรในการนำข้อมูลและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้อย่างสร้างสรรค์ และการยกระดับชุมชนต้นแบบด้านดิจิทัล</p> <p>๒) กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในปีต่อไปให้แล้วเสร็จในไตรมาสแรกของปี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งกำหนดการพัฒนาด้วยการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ของ สวพส.</p>
<p>๓. ด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ ต้องเน้นสร้างผลงานเชิงประจักษ์และวิธีการถ่ายทอดความรู้ที่มีความหลากหลาย</p>	<p>เน้นการถ่ายทอดความรู้ที่พัฒนาเพิ่มขึ้นมาใช้ในการสร้างผลงาน และเพิ่มวิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลายมากขึ้น</p>
<p>๔. ด้านการสรุปกรอบแนวคิด และถอดบทเรียน ที่ยังขาดการถอดบทเรียนที่เข้มข้นและต่อเนื่อง</p>	<p>ถ่ายทอดวิธีการเขียนกรอบแนวคิดและถอดบทเรียนร่วมกับที่ปรึกษาสถาบันอย่างต่อเนื่องและเข้มข้นมากขึ้น</p>
<p>๕. ด้านการติดตามความก้าวหน้าผ่านระบบสารสนเทศ ยังไม่ครอบคลุมทุกขั้นตอนและขาดการบริหารจัดการข้อมูลและการนำไปใช้ประโยชน์</p>	<p>๑) การพัฒนา/ ปรับปรุงระบบสารสนเทศ (ระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร) จากข้อเสนอแนะของผู้ใช้งานระบบในปี ๖๕ ที่ครอบคลุมทุกขั้นตอนและต่อเนื่อง รวมทั้งการบริหารจัดการข้อมูลและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป</p> <p>๒) การสื่อสารแนวปฏิบัติในการใช้งานระบบที่ชัดเจนกับผู้ใช้งานทุกระดับ/ การกำหนดนโยบายให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการใช้งานระบบ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง</p>
<p>๖. ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากร ที่ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ของ สวพส. และต้องมีความต่อเนื่อง</p>	<p>๑) การยกระดับเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ของ สวพส. อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒) การนำผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบุคลากรส่งต่อและเชื่อมโยงการพัฒนาร่วมกับสำนักต่างๆ เช่น KM</p>
<p>๗. ด้านการสื่อสาร ยังขาดการสื่อสารให้แก่บุคลากรภายในองค์กรให้มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน</p>	<p>สื่อสารกับบุคลากรของสถาบันให้มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมีแนวทางการพัฒนาและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน</p>