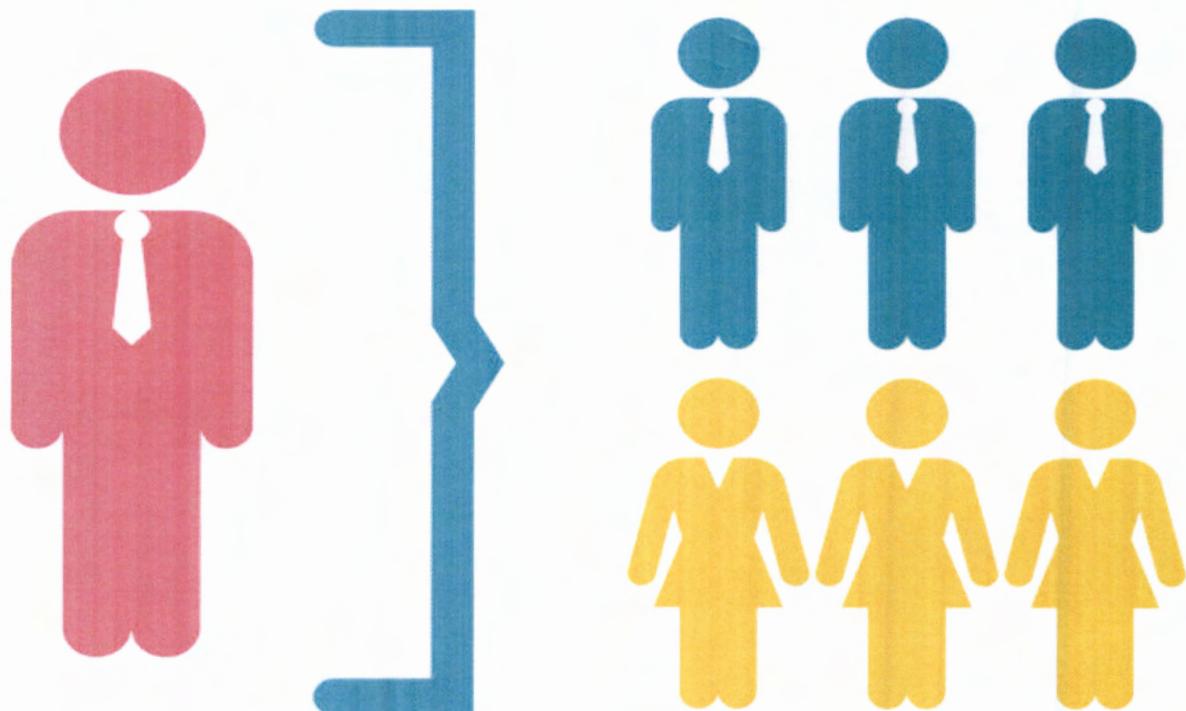




รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๑

ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑



กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๑

ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ.....

(นายวิรัตน์ ปราบຖากย์)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

ข้อมูลประสานงาน

ชื่อ-สกุล	นายศุภณัฐ ปัญญาแก้ว
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บุคคล ๔
สังกัด	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักอำนวยการ
โทรศัพท์	๐ ๕๓๓๒ ๘๔๙๖ ต่อ ๑๑๒๐
โทรสาร	๐ ๕๓๓๒ ๘๔๙๒๗

คำนำ

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) หรือ สวพส. ดำเนินงานสนับสนุนและรักษาซึ่งพันธกิจของโครงการหลวงในการวิจัยและพัฒนา เพื่อสนับสนุนพระราชปณิธานพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระม纳ถบพิตร ที่ทรงพระราชนิเวศน์ที่สูงให้มีที่อยู่เป็นหลักฐานมั่นคง ลดการทำลายป่า ลดการปลูกผันต้นไม้ ฟื้นฟูสภาพทรัพยากรป่าต้นน้ำ และจัดการใช้ที่ดินให้เหมาะสม โดยส่งเสริมอาชีพทำการเกษตรให้เหมาะสมกับพื้นที่สูง ซึ่งเป็นการลดการทำลายทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบโดยรวมต่อประชาชนชาวไทยทั้งประเทศนั้น สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) มุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการ เพื่อความสมดุลของชุมชนบนพื้นที่สูงทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้รับผลประโยชน์ การมีเครือข่ายทางวิชาการกับหน่วยงานภายในประเทศ และองค์กรต่างประเทศ ตลอดจนเชื่อมโยงองค์ความรู้มาจากการดำรงและการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในอุทยานหลวงราชพฤกษ์ โดยยึดถือซึ่งกระบวนการทัศน์สำคัญเป็นกรอบแนวทางหลักในการดำเนินงานของสถาบัน คือ ชุมชนบนพื้นที่สูงมีความอยู่ดีมีสุข ด้วยการวิจัยและพัฒนา สืบสาย รักษา ต่อยอดงานโครงการหลวงตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงภาพรวมการพัฒนาพื้นที่สูง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเจตนาการพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง ในรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๑ ฉบับนี้ จึงได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ซึ่งได้รวมถึงสาระสำคัญของสถาบัน วิสัยทัศน์ ภารกิจ ตลอดจน เนื้อหาบทสรุป ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และค่านิยม เพื่อให้ครอบคลุมไปถึงภาคลักษณ์ และวัฒนธรรม องค์กรที่ดีงาม เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาและนำไปพัฒนาองค์กร ด้วยหวังว่า การรวมแรงรวมใจปฏิบัติงานในสถาบัน จะมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ “ชุมชนบนพื้นที่สูงมีความอยู่ดีมีสุข ด้วยการวิจัยและพัฒนา สืบสาน รักษา ต่อยอดงานโครงการหลวงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เกิดความชัดเจน โปร่งใส พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างเป็นมืออาชีพภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้องและสนับสนุนวัสดุทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของสถาบัน งานบริหารและพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผล การบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๑ ขึ้น เพื่อให้มีการวางแผนและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนสามารถดำเนินงานไปได้ด้วยความรายรื่น เกิดประโยชน์ต่องค์กรและสถาบันต่อไป

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

สารบัญ

	หน้า
๑. คำนำ	๒
๒. สารบัญ	๓
๓. ความเป็นมาและบทบาทหน้าที่	๔
๔. วิสัยทัศน์ (Vision)	๔
๕. พันธกิจ (Mision)	๔
๖. ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ การกิจลักษณะ	๕
๗. หลักการดำเนินงาน ค่านิยมองค์กร	๖
๘. โครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่สถาบัน	๗
๙. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐
๑๐. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากร	๑๐

ความเป็นมาและบทบาทหน้าที่

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

Highland Research and Development Institute (Public Organization)

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) หรือ สวพส. จัดตั้งขึ้นเนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายที่จะสนับสนุนงานโครงการหลวงและขยายผลงานโครงการหลวงในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมบนที่สูงของประเทศไทยให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน โดยมีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๔๘ เพื่อเป็นกระบวนการและกลไกในการเสริมสร้างงานวิจัยและพัฒนา เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตกรรมใหม่ การเสริมสร้างและการรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่น การเก็บรักษาคุณค่าของความหลากหลายทางชีวภาพ การถ่ายทอดองค์ความรู้จากโครงการหลวง และการเผยแพร่กับภูมิปัญญาท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบนพื้นที่สูง ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพื้นฟูป่าต้นน้ำลำธาร รวมทั้งการแลกเปลี่ยนทางวิชาการในระดับนานาชาติเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติได้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) เมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๒ ขยายวัตถุประสงค์ให้สามารถบริหารจัดการสวนเฉลิมพระเกียรติฯ ราชพฤกษ์ ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นพื้นที่จัดงานมหกรรมพีชสวนโลก เนื่องในโอกาสเฉลิมฉลองครองราชย์ ๖๐ ปี และเฉลิมพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา และเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๓ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามสวนแห่งนี้ว่า “อุทยานหลวงราชพฤกษ์” และต่อมาสำนักราชเลขานธิการแจ้งชื่อภาษาอังกฤษว่า “Royal Park Rajapruek” ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๙ ได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อ “โครงการขยายผลโครงการหลวง” เป็น “โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง (Highland Development Project Using Royal Project System)”

วิสัยทัศน์

ชุมชนบนพื้นที่สูงมีความอยู่ดีมีสุข ด้วยการวิจัยและพัฒนา สืบสาน รักษา ต่อยอดงานโครงการหลวง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

๑. การสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาของโครงการหลวง และการวิจัยต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นและสร้างนวัตกรรมใหม่ที่เหมาะสมกับสภาพภูมิสังคม เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
๒. การพัฒนาบนฐานความรู้ เพื่อสร้างความเจริญเต็มโตด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การขยายผลองค์ความรู้โครงการหลวงอย่างเป็นระบบ และการสร้างรายได้ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมกับชุมชนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงกับตลาดและผู้บริโภค
๓. การพัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเรียนรู้โครงการตามแนวพระราชดำริและโครงการหลวง ความหลากหลายทางชีวภาพ และเป็นแหล่งท่องเที่ยวความหลากหลายทางชีวภาพ ด้านการเกษตร และวัฒนธรรม และมีรายได้ที่สามารถคูด้วยเงินได้
๔. สนับสนุนและดำเนินการให้มีการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ของสินค้าโครงการหลวง และสินค้าในโครงการของสถาบันจากหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งดำเนินการให้มีการจดทะเบียนสิทธิบัตร

เครื่องหมายการค้าและทรัพย์สินทางปัญญาอื่นๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และหุ้นส่วนในการพัฒนาร่วมกับภาคส่วนต่างๆ

๕. การพัฒนาองค์กรตามแนวทาง TQA (รางวัลคุณภาพแห่งชาติ : Thailand Quality Award) ทั้งด้านการวิจัย งานพัฒนา และการเชื่อมโยงองค์ความรู้โครงการหลวงไปสู่ชุมชน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การวิจัย
๒. ยุทธศาสตร์การสนับสนุนงานโครงการหลวงและพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเรียนรู้
๔. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

๑. ด้านเศรษฐกิจ คือ ชุมชนเป้าหมายมีความมั่นคงทางด้านอาหารและรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิตตามแนวทางโครงการหลวงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านสังคม คือ ชุมชนเป้าหมายบนพื้นที่สูงมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและทุกภาคส่วน
๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในพื้นที่เป้าหมายลดการบุกรุกพื้นที่ป่า และการฟื้นฟูอนุรักษ์และจัดการอย่างยั่งยืน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและทุกภาคส่วน
๔. ด้านบริการจัดการ คือ การบริหารจัดการของสถาบันมีประสิทธิภาพ และดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล และอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเรียนรู้พระราชกรณียกิจ และแหล่งท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวด้านการเกษตร และความหลากหลายของพรรณไม้ที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

การกิจหลัก

สนับสนุนและรักษาชี่งพันธกิจของโครงการหลวงในการวิจัยและพัฒนา เพยแพร่และสร้างเครือข่ายองค์ความรู้ของการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

๑. ด้านงานวิจัย เพื่อสนับสนุนงานวิจัยโครงการหลวง และการวิจัยและพัฒนาผลิตผล/ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ รวมทั้งเพื่อพัฒนาองค์ความรู้จากความหลากหลายทางชีวภาพและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านงานส่งเสริมและขยายผล โดยการนำองค์ความรู้โครงการหลวงและเชื่อมโยงองค์ความรู้จากงานวิจัย เพื่อสนับสนุนให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และนำไปสู่การพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูงให้เกิดความยั่งยืน
๓. ด้านงานพัฒนาเครือข่ายและความเป็นหุ้นส่วนในความร่วมมือด้านต่างๆ โดยการสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานวิจัย งานพัฒนา อุทยานหลวงราชพฤกษ์ ทั้งภายในสถาบัน โครงการหลวง และหน่วยงานรัฐ สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ
๔. ด้านงานพัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์ให้เป็นแหล่งเผยแพร่องค์ความรู้และเป็นจุดเชื่อมโยงการแสดงผลงานวิจัยและพัฒนา ผลงานโครงการหลวงและพื้นที่สูง
๕. ด้านงานบริหารและพัฒนาองค์กร เพื่อเสริมสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็งและมั่นคง

หลักการดำเนินงาน

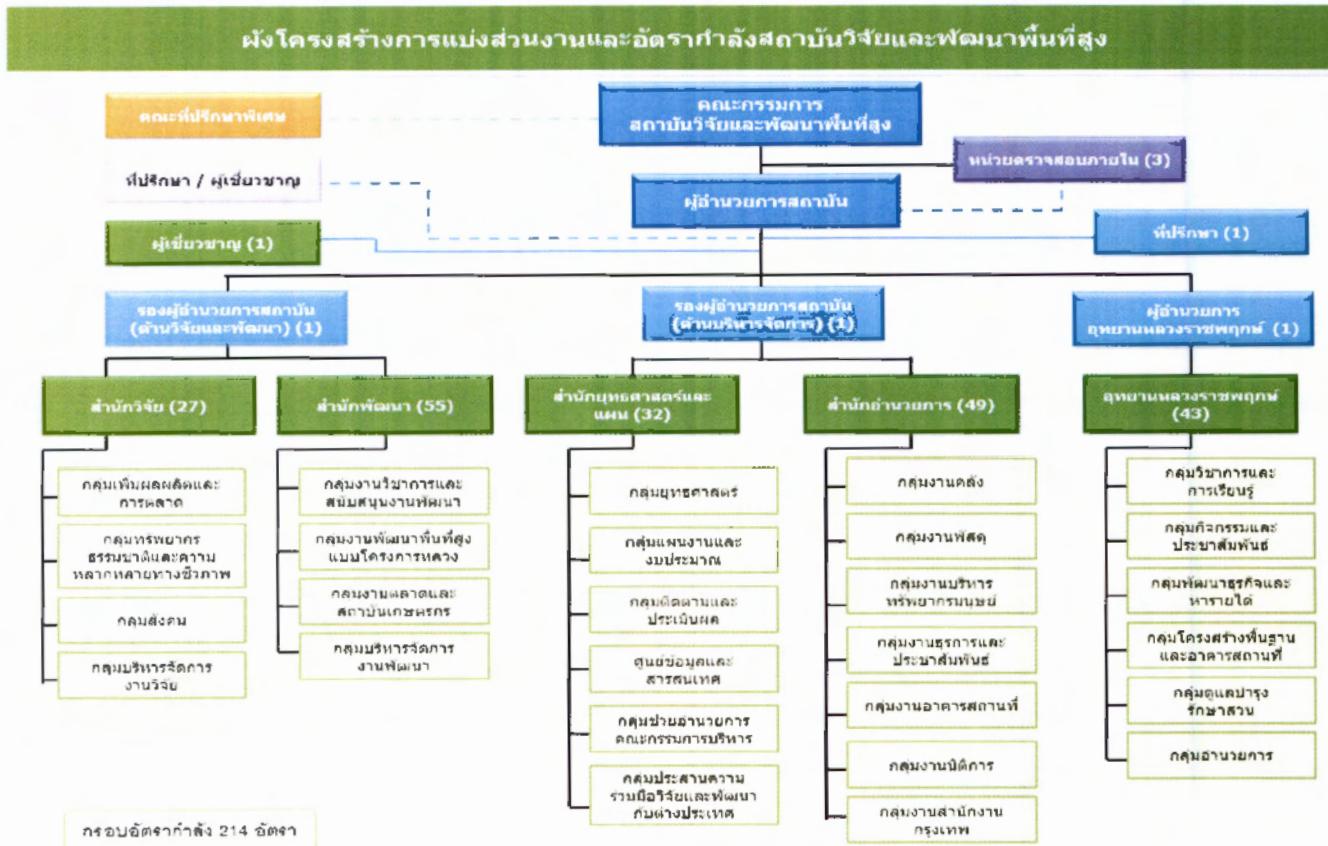
๑. สนับสนุนโครงการหลวงตามแผนยุทธศาสตร์นโยบาย และความต้องการของโครงการหลวง
๒. แบ่งระดับพื้นที่การดำเนินงานวิจัยและพัฒนา
๓. ฝ่ายวิจัยและพัฒนาร่วมกันดำเนินงานกับชุมชน และบูรณาการกับหน่วยงานทุกภาคส่วน ครอบคลุมทุกมิติ (Inclusive) โดยคำนึงถึงภูมิสังคมและรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาโจทย์วิจัยร่วมกับชุมชนเพื่อแก้ปัญหาและยกระดับการพัฒนาที่มุ่งเน้นกระบวนการวิจัยและพัฒนาให้ครบถ้วนและครอบคลุมทุกมิติ
๕. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นร่วมกับชุมชนการพัฒนาด้านโลจิสติกส์ที่ไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาเครื่องมือในการขับเคลื่อนการงานแบบบูรณาการ
๖. พัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเรียนรู้ และนำผลงานและการบริหารสู่สังคมเพื่อประโยชน์สาธารณะและสนับสนุนนโยบายของรัฐ
๗. พัฒนาบุคลากรของสถาบันให้มีความรู้สอดคล้องกับการดำเนินงานระยะต่อไป และทำงานร่วมกับชุมชนได้ดี
๘. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและจัดทำระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีอื่น เพื่อสนับสนุนการทำงานและระบบการตัดสินใจในการพัฒนาพื้นที่สูงและองค์กร
๙. พัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงด้านงานวิจัยและพัฒนา สู่การเผยแพร่ในอุทยานหลวงราชพฤกษ์ และมีการพัฒนากระบวนการทำงานจากที่เรียนในการทำงาน
๑๐. สร้างรูปแบบและกลไกความร่วมมือ (Platform) ของการดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดเครือข่ายการทำงานและความร่วมมือ

ค่านิยมองค์กร

Heart	มุ่งผลสัมฤทธิ์	การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัว มุ่งเน้นความสำเร็จ และการส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์
Responsibility	มีความรับผิดชอบ	ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นที่ลูกค้า และรับผิดชอบต่อสังคม
Drive to Excellence	มุ่งมอบความเป็นเลิศ	มุ่งมั่นในเชิงระบบ การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์และการจัดการเพื่อนวัตกรรม
Integrity	ซุ้มเชิดคุณธรรม	ให้ความสำคัญต่อบุคลากร การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง มีจริยธรรมและความโปร่งใส

โครงสร้างองค์กร

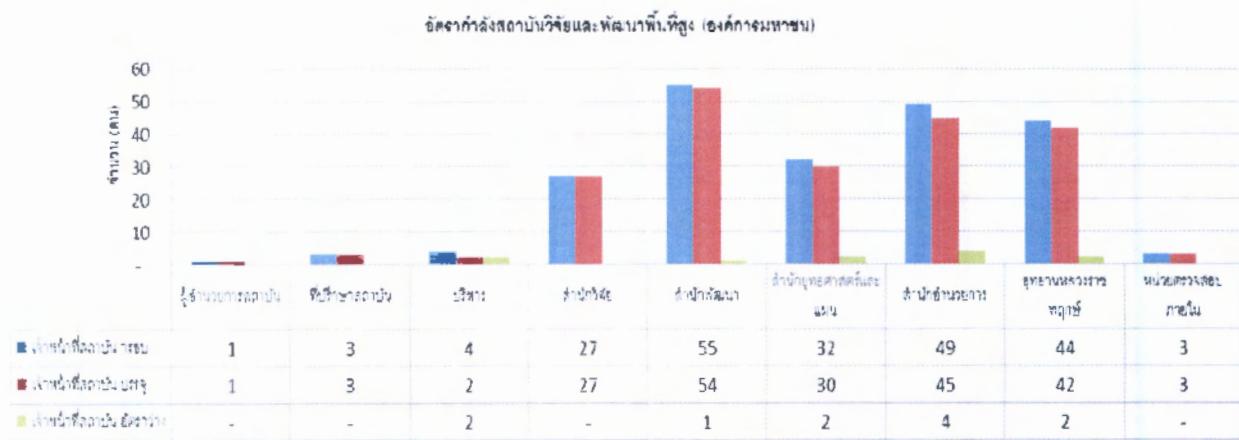
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) กำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการแบ่งส่วนงานของสถาบัน โดยมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนงานและตำแหน่งงานอย่างชัดเจน และเหมาะสมกับประเภทหรือลักษณะการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบัน ดังนี้



กรอบอัตรากำลังเจ้าน้ำที่สถาบัน

สถาบันวิจัยและพัฒนาพืชที่สูง (องค์การมหาชน) มีกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒๑๔ อัตรา ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ สถาบันมีจำนวนอัตราเจ้าหน้าที่ที่บรรจุแล้ว จำนวน ๒๐๓ คน ดังนี้

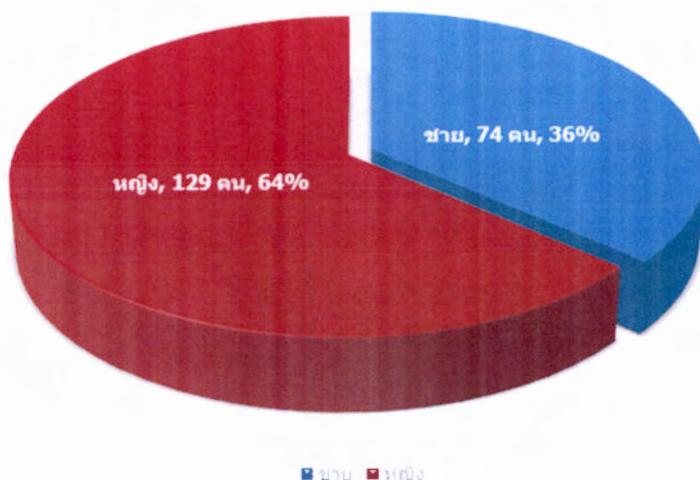
สังกัด	ผอ.สถาบัน	ที่ปรึกษา	เจ้าหน้าที่		
			โครงสร้าง	บรรจุแล้ว	ว่าง
บริหาร	๑	๓	-	-	-
รองผู้อำนวยการสถาบัน	-	-	๒	๒	-
ที่ปรึกษา	-	-	๑	-	๑
ผู้เชี่ยวชาญ	-	-	๑	-	๑
สำนักวิจัย	-	-	๒๗	๒๗	-
สำนักพัฒนา	-	-	๕๔	๕๔	๑
อุทยานหลวงราชพฤกษ์	-	-	๔๔	๔๔	๒
สำนักยุทธศาสตร์และแผน	-	-	๓๖	๓๐	๖
สำนักอำนวยการ	-	-	๔๙	๔๕	๔
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๓	๓	-
รวม	๑	๓	๒๑๔	๒๐๓	๑๑



เปรียบเทียบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่สถาบัน จำแนกตามเพศ ปีพ.ศ.๒๕๖๑

เมื่อพิจารณาอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่สถาบัน ในปี พ.ศ.๒๕๖๑ ณ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๒๐๓ คน พบว่ามีเพศชาย จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖ และเพศหญิง จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔

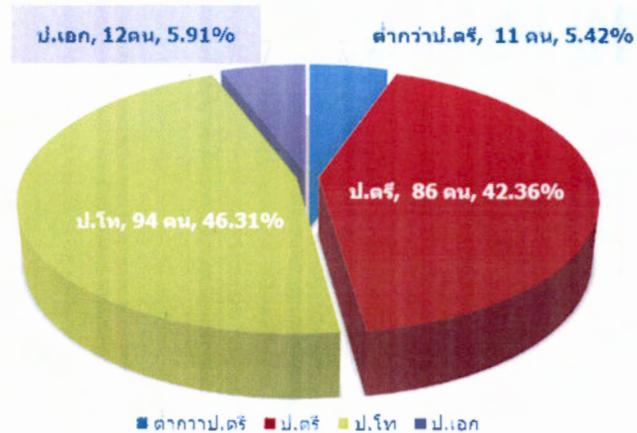
ร้อยละของเจ้าหน้าที่จำแนกตามเพศ



ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่สถาบัน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่สถาบัน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ณ เดือน กันยายน ๒๕๖๑ จากจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุ จำนวน ๒๐๓ คน สถาบันมีเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๔๒ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๖ ระดับปริญญาโท จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓๑ และระดับปริญญาเอก จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙๑

จำนวนเจ้าหน้าที่ตามรุ่นการศึกษา



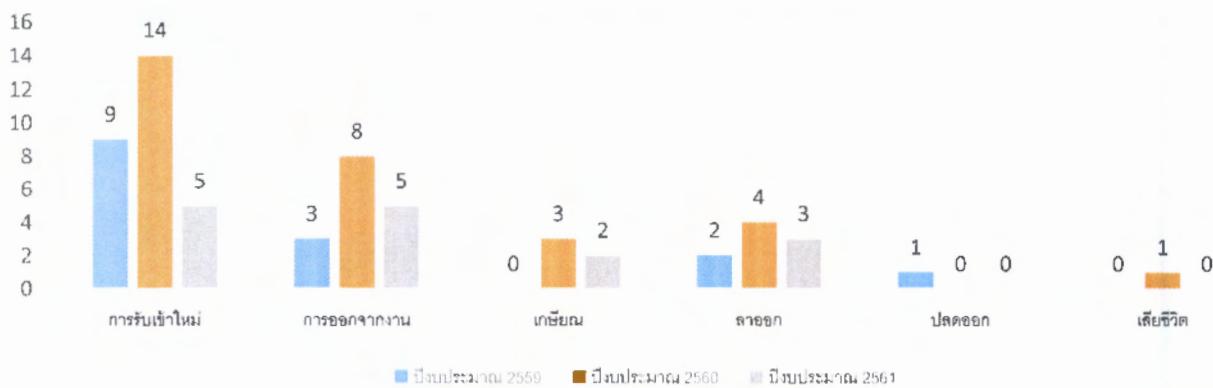
อัตราการเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่สถาบัน

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ สถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อสูง (องค์การมหาชน) ได้มีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก เพื่อทดแทนอัตรา空缺 ในตำแหน่งงานที่ว่าง จำนวน ๕ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาดและกิจกรรม จำนวน ๑ อัตรา

และมีตำแหน่งที่พั้นสภาพจากการเป็นเจ้าหน้าที่สถาบัน จำนวน ๕ อัตรา เนื่องจากกรณีเกษียณอายุจำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ และตำแหน่ง นักการภารโรง และลากอ ก จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การตลาดและกิจกรรม ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พัสดุ และตำแหน่ง นิติกร

ปีงบประมาณ	การรับเข้าใหม่	การออกจากรางวัล	เกษียณ	ลาออก	ปลดออก	เสียชีวิต
ปีงบประมาณ 2559	9	3	0	2	1	0
ปีงบประมาณ 2560	14	8	3	4	0	1
ปีงบประมาณ 2561	5	5	2	3	0	0

ขัตราชาร์เข้า - ออก ของเจ้าหน้าที่สถาบัน



การบริหารผลการปฏิบัติงาน

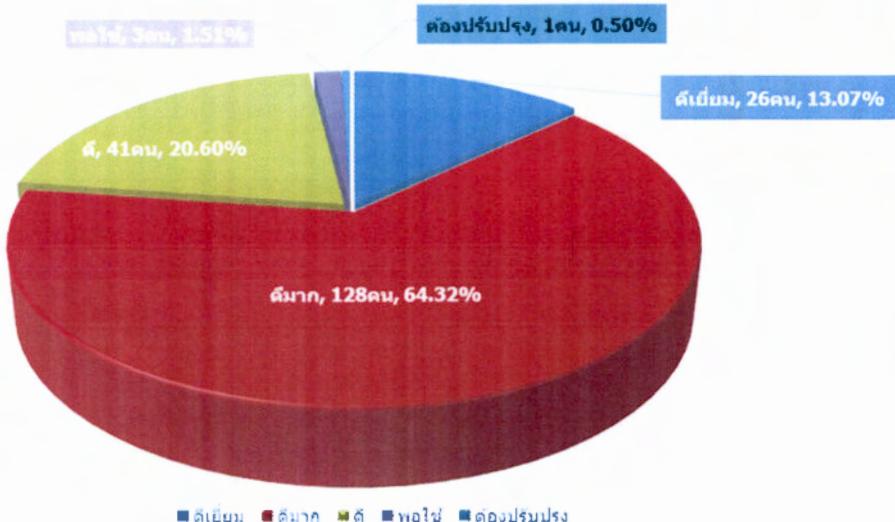
สถาบันได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ของเจ้าหน้าที่ โดยสรุปได้ดังนี้

๑. มีเจ้าหน้าที่มีสิทธิได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน ๑๙๙ คน ดังนี้
 - ๑.๑ เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร ได้แก่ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถาบันหรือเทียบเท่า จำนวน ๑ คน และผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า จำนวน ๖ คน รวม ๗ คน
 - ๑.๒ เจ้าหน้าที่ทั่วไป จำนวน ๑๙๘ คน

๒. สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่	จำนวน	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
๑. รองผู้อำนวยการสถาบันหรือเทียบเท่า	๑	-	๑	-	-	-
๒. ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า	๖	๒	๔	-	-	-
๓. เจ้าหน้าที่ทั่วไป	๑๙๘	๒๔	๑๗๓	๔๑	๓	๑
รวม	๑๙๙	๒๖	๑๗๘	๔๑	๓	๑

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑



แนวทางปฏิบัติเมื่อเจ้าหน้าที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

สถาบันมีแนวทางและวิธีการบริหารจัดการเจ้าหน้าที่ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีที่มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ต้องปรับปรุง โดยในแต่ละรอบการประเมิน เมื่อปรากฏว่ามีเจ้าหน้าที่ผู้ใดที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด อยู่ในระดับต้องปรับปรุง และไม่ได้รับการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน ให้สถาบันแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้เจ้าหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงตนเอง และให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน หากเจ้าหน้าที่ผู้นั้นไม่ยินยอมลงลายมือชื่อหรือไม่เสนอแผนการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้บันทึกกรณีดังกล่าวไว้ และให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับทราบการแจ้งให้ดำเนินการแล้ว

ทั้งนี้ในการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้เจ้าหน้าที่ทำข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของส่วนงานหรือหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อใช้ประกอบการประเมินเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

การพัฒนาปรับปรุงตนเองของเจ้าหน้าที่ตามความในวรรคหนึ่ง ให้มีระยะเวลาไม่เกิน ๑๒ เดือน หรือไม่เกิน ๑ รอบการประเมิน เมื่อครบกำหนดการพัฒนาปรับปรุงตนเองของเจ้าหน้าที่ ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของส่วนงานหรือหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกระทำการอย่างสัญญาจ้างหรือระยะเวลาปรับปรุงตนเอง อย่างน้อย 60 วัน และรายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้อำนวยการสถาบัน

ทั้งนี้หากเจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีผลการประเมินอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” ติดต่อกัน ๒ ปี ผู้อำนวยการสถาบันมีอำนาจในการส่งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ตามระเบียบข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๖ หมวดที่ ๗ การออกจากงาน การให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้เป็นการบอกเลิกสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ก่อนกำหนดเวลา กรณีผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด ผู้ถูกส่งให้ออกจากงานมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบที่รับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคคล

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ สถาบันมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย การพัฒนาระบบการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคคล โดยพัฒนาบุคคลร่วมระบบสมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหาร สมรรถนะกลุ่มงาน และหลักสูตรฝึกอบรมสัมมนาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ/ปฏิบัติงาน มีแผนการดำเนินงานทั้งสิ้น 48 หลักสูตร 82 ครั้ง 3,029 คน งบประมาณ บาท โดยผลการ 3,500,000 ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ มีผลการดำเนินงานในการพัฒนาบุคคล จำนวน 3 ครั้ง เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนา 84 หลักสูตร 52,709 คน และมีผลการใช้จ่ายงบประมาณรวม ผูกพัน 3,494,282.55 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 99.84

ตารางแสดงรายละเอียดการจัดกิจกรรมแผนงานบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคคล

แผนการดำเนินงาน	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	แผน		ผลการดำเนินงาน	
			เป้าหมาย	งบประมาณ	หลักสูตร/ครั้ง/คน	การใช้จ่ายเงิน
การพัฒนาระบบการบริหารงานมนุษย์และการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคคลปี ๒๕๖๑	1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคคลรายบุคคล (IDP)	เจ้าหน้าที่บรรจุเข้า-ออกของบุคคล (อาจเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับอัตราการเข้า-ออกของบุคคล)	การพัฒนาบุคคลเพื่อปิด Competency Gap ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของแผน IDP ปี ๒๕๖๑ (202 คน)	-	202 จัดทำ 103 คน (เฉพาะผู้ที่มี Competency Gap)	-
	2.การประชุม/สัมมนา การปรับปรุงระบบประเมินผลการพัฒนาบุคคล	ผู้บริหารและหัวหน้างาน	4 ครั้ง/118 คน	3,000	4 ครั้ง/ 118 คน	2,719
	3. การประชุม/สัมมนา จัดทำพจนานุกรมสมรรถนะกลุ่มงาน	ผู้บริหารและหัวหน้างาน	4 ครั้ง/80 คน	28,295	4 ครั้ง/ 88 คน	28,295

แผนการดำเนินงาน	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	แผน		ผลการดำเนินงาน	
			เป้าหมาย	งบประมาณ	หลักสูตร/ ครรช./คน	การใช้จ่ายเงิน
	(Functional Competency)					
	4. การประชุมกลุ่มย่อย จัดทำใบพรรณงาน	ผู้บริหารและ หัวหน้างาน	5 ครั้ง/85 คน	5,112	4 ครั้ง/ 58 คน	5,112
การพัฒนาบุคลากร ตามสมรรถนะหลัก (คิดสิ่งใหม่ คิดเป็น ^{ระบบ} มุ่งผลลัพธ์ การทำงานเป็นทีม ยึดมั่นหลักธรรมาภิ บาล) และสนับสนุน การพัฒนามาตรฐาน การปฏิบัติงานตาม แนว TQA	5. ประชุมการปรับปรุง สวัสดิการและให้ความรู้ เรื่องสวัสดิการ	คณะกรรมการ สวัสดิการ	4 ครั้ง/102 คน	2,146	4 ครั้ง/ 102 คน	2,145.25
	6. การพัฒนาบุคลากร ตามสมรรถนะหลัก (Core Competency)					
	6.1 กิจกรรมประชุม/ สัมมนาจัดทำ แผนพัฒนาองค์กรและ พัฒนาบุคลากรแบบก้าว กระโดด และสรุป TQA	ผู้บริหารและ หัวหน้างาน	2 ครั้ง/ 70 คน	124,000	2 ครั้ง/ 70 คน	123,985
	6.2 สัมมนาแนวทาง การบูรณาการงาน ระหว่างสำนักวิจัย พัฒนา และยุทธศาสตร์	เจ้าหน้าที่ สำนักวิจัย พัฒนา และยุทธศาสตร์	1 ครั้ง/ 200 คน	1,193,300	1 ครั้ง/200 คน	1,193,295
	6.3 กิจกรรมปรับปรุง งานเพื่อสนับสนุน แนวทาง TQA/ กิจกรรม 5 ส/ ฝึกอบรม Time Management	เจ้าหน้าที่สถาบัน	2 หลักสูตร/ 3 ครั้ง /150 คน	79,460	2 หลักสูตร/ 4 ครั้ง /308 คน	75,085
	6.4 ฝึกอบรมหลักธรรม มาภิบาล	เจ้าหน้าที่สถาบัน	2 หลักสูตร/3 ครั้ง/400 คน	130,700	2 หลักสูตร/ 3 ครั้ง/442 คน	130,487
	7. การพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหาร (Managerial Competency)					
	7.1 ศึกษาดูงานการยกระดับ มาตรฐานการดำเนินงานตาม แนวทาง TQA	ผู้บริหารและ หัวหน้างาน	1 หลักสูตร/ 2 ครั้ง/73 คน	217,600	2 หลักสูตร/ 2 ครั้ง/ 73 คน	217,590
	7.2 ส่งผู้บริหารเข้า ฝึกอบรม/ศูนย์งาน กับ หน่วยงานภายนอก	ผู้บริหาร	3 หลักสูตร / 3 ครั้ง / 7 คน	82,252	3 หลักสูตร/ 3 ครั้ง / 7 คน	82,251.20
	7.3 ฝึกอบรมหลักสูตร LEADERSHIP	ผู้บริหารและ หัวหน้างาน	1 หลักสูตร / 1 ครั้ง/ 78 คน	40,300	1 หลักสูตร/ 1 ครั้ง / 78 คน	40,300
การพัฒนาสมรรถนะ กลุ่มงานและการ ส่งเสริมการเรียนรู้	8. การพัฒนาบุคลากร ตามสมรรถนะกลุ่ม งาน (Functional Competency)					
	8.1 หลักสูตรที่สถาบัน จัดฝึกอบรมเอง					

แผนการดำเนินงาน	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	แผน		ผลการดำเนินงาน	
			เป้าหมาย	งบประมาณ	หลักสูตร/ ครั้ง/คน	การใช้จ่ายเงิน
	(8.1.1) หลักสูตรสำหรับสมรรถนะคุณตำแหน่งงานวิจัยและพัฒนา	เจ้าหน้าที่สำนักวิจัยและพัฒนาและที่เกี่ยวข้อง	2 หลักสูตร / 2 ครั้ง / 60 คน	149,700	2 หลักสูตร / 2 ครั้ง / 65 คน	149,656
	(8.1.2) หลักสูตรสำหรับสมรรถนะคุณตำแหน่งงานตลาดและประชาสัมพันธ์	เจ้าหน้าที่ตลาดและกิจกรรมประชาสัมพันธ์และที่เกี่ยวข้อง	4 หลักสูตร / 4 ครั้ง/150 คน	123,640	4 หลักสูตร/ 4 ครั้ง/190 คน	123,440
	(8.1.3) หลักสูตรสำหรับสมรรถนะคุณตำแหน่งงานยุทธศาสตร์และแผน	เจ้าหน้าที่ตำแหน่งกลุ่มงานด้านยุทธศาสตร์และแผนและที่เกี่ยวข้อง	1 หลักสูตร/ 1 ครั้ง / 40 คน	37,300	1 หลักสูตร / 1 ครั้ง / 42 คน	37,300
	(8.1.4) หลักสูตรสำหรับสมรรถนะคุณตำแหน่งงานบริหารจัดการ	เจ้าหน้าที่ตำแหน่งกลุ่มงานบริหารจัดการและที่เกี่ยวข้อง	5 หลักสูตร/ 5 ครั้ง /170 คน	173,100	5 หลักสูตร / 5 ครั้ง /227 คน	172,669.40
	(8.1.5) หลักสูตรสำหรับสมรรถนะคุณตำแหน่งงานกฎหมายและตรวจสอบ	เจ้าหน้าที่พัสดุ การเงิน บัญชี ตรวจสอบภายใน และเจ้าหน้าที่สถาบัน	2 หลักสูตร/ 5 ครั้ง/120 คน	131,845	3 หลักสูตร / 5 ครั้ง/295 คน	131,844
	8.2 สถาบันส่งเจ้าหน้าที่เข้าฝึกอบรม/ ดูงานตาม Functional Competency กับหน่วยงานภายนอก	เจ้าหน้าที่สถาบัน	21 หลักสูตร/ 21 ครั้ง /32 คน	271,236	23 หลักสูตร/ 23 ครั้ง/34 คน	271,235.70
การพัฒนาหลักสูตรตามตัวชี้วัดหรือนโยบายกระทรวงและอื่นๆ	9. หลักสูตรฝึกอบรม/ สัมมนาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
	9.1 หลักสูตร เสริมสร้าง Smart Officer และระบบข้าราชการ 4.0					
	(9.1.1) การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่สถาบัน	1 หลักสูตร / 2 ครั้ง/52 คน	24,000	1 หลักสูตร/ 2ครั้ง/165 คน	23,969
	(9.1.2) การพัฒนาภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	เจ้าหน้าที่สถาบัน	1 หลักสูตร / 2 ครั้ง/50 คน	33,500	1 หลักสูตร/ 2ครั้ง /52 คน	33,500
	9.2 สัมมนาสรุปและประเมินผลการดำเนินงานระยะครึ่งปีงบประมาณ 2561	เจ้าหน้าที่สถาบัน	1 ครั้ง/ 250 คน	100,000	1 ครั้ง/ 393 คน	100,000
	9.3 สัมมนาสรุปผลการดำเนินงานปีงบประมาณ 2560 และ	เจ้าหน้าที่สถาบัน	1 ครั้ง/ 350 คน	251,870	1 ครั้ง/ 375 คน	251,780

แผนการดำเนินงาน	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	แผน		ผลการดำเนินงาน	
			เป้าหมาย	งบประมาณ	หลักสูตร/ ครั้ง/คน	การใช้จ่ายเงิน
แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2561						
9.4 การปฐมนิเทศบุคลากร	เจ้าหน้าที่ใหม่	1 หลักสูตร/ 1 ครั้ง /30 คน	35,000	1 หลักสูตร/ 1 ครั้ง /41 คน		34,980
9.5 สัมมนาสรุปผลการดำเนินงานสำนักอำนวยการ	เจ้าหน้าที่สำนักอำนวยการ	1 ครั้ง /40 คน	171,644	1 ครั้ง /44 คน		171,644
9.6 หลักสูตรเตรียมความพร้อม จนท.ในการไปประจำ/ศึกษาดูงานต่างประเทศ	เจ้าหน้าที่บรรจุสถาบัน	1 หลักสูตร / 4 ครั้ง/ 120 คน	91,000	1 หลักสูตร / 4 ครั้ง/ 139 คน		91,000
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (บาท)			48 หลักสูตร/ 82 ครั้ง/ 3,029 คน	3,500,000	52 หลักสูตร/ 84 ครั้ง/3,709 คน	3,494,282.55

หมายเหตุ: จำนวนคนนับขึ้น



การศึกษาดูงาน เรื่อง แนวทางบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศโดยใช้เกณฑ์ TQA และสัมมนาจัดทำแผนการดำเนินงานตามแนวทาง TQA และแผนพัฒนาองค์กรแบบก้าวกระโดด
ระหว่างวันที่ 27-29 ตุลาคม 2560
ณ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แม่เมาะ จังหวัดลพบุรี



กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางโครงการหลวง
ระหว่างวันที่ 28 กุมภาพันธ์ - 1 มีนาคม 2561
ณ ศูนย์พัฒนาโครงการหลวงแม่ใจ อ่าเภออยออด จังหวัดเชียงใหม่



โครงการจัดการจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ
ด้านการบริหารและสมรรถนะกลุ่มงาน
ครั้งที่ 1 วันที่ 30 เมษายน 2561/ ครั้งที่ 2 วันที่ 9 พฤษภาคม 2561/
ครั้งที่ 3 วันที่ 28 พฤษภาคม 2561/ ครั้งที่ 4 วันที่ 5 มิถุนายน 2561



กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างการบูรณาการงาน
ของ สวพส. ระหว่างวันที่ 12-15 มิถุนายน 2561
ณ โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงสร้างหลัก-เครือข่าย อ่าเภอวัง
เจ้า จังหวัดตาก



การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
แนวทางการบูรณาการงานสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง
ระหว่างวันที่ 1-4 ธันวาคม 2560
ณ จังหวัดเพชรบูรี



อบรม หลักสูตร ข้อกำหนดมาตรฐานระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
(Green Standard)
ระหว่างวันที่ 23-24 มีนาคม 2561
ณ อุทยานหลวงราชภูมิ



อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์
เพื่อพัฒนาองค์กร (Creative Thinking)

21 พฤษภาคม 2561
ณ อุทยานหลวงราชภูมิ



อบรม เรื่องธรรมาภิบาลและการบังคับการทุจริตและผลประโยชน์
ทั้งชั้นในการปฏิบัติงาน วันที่
วันที่ 21 กันยายน 2561
ณ โรงแรมเชียงใหม่แกรนด์วิว อ่าเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

