

รายงานผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สวก. ประจำปีงบประมาณ 2561

ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561 ดังนี้

ลำดับ	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2561	ผลการดำเนินงาน
1	<p>การปรับโครงสร้างองค์กรตามแผนงานและระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>1) ทบทวนและปรับโครงสร้างและกำหนดการแบ่งส่วนงาน มี.ค. 61</p> <p>2) ทบทวนและปรับรายละเอียดภาระงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน (Functional Descriptions) และแต่ละตำแหน่งงาน (Job Descriptions) ของเจ้าหน้าที่ที่มีการเปลี่ยนแปลง มี.ค. 61</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>1) ทบทวนและปรับโครงสร้างและกำหนดการแบ่งส่วนงาน ก.พ.61</p> <p>(1) คณะกรรมการบริหาร สวก.มีมติที่ประชุมครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 30 ม.ค. 61 เห็นชอบให้ปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานใหม่ โดยให้แยกงานยุทธศาสตร์ วางแผนและงบประมาณ ออกจาก กลุ่มงานผู้อำนวยการสำนักงาน ตั้งเป็น สำนักนโยบายและแผน พร้อมทั้งปรับขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานใหม่ ตามประกาศคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล สวก. เรื่อง การแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 2 ก.พ. 61 โดยให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 3 ก.พ. 61</p> <p>(2) ผู้อำนวยการ สวก. ได้จัดแบ่งงานภายใต้ส่วนงานใหม่ ตามประกาศ สวก. เรื่อง การจัดแบ่งโครงสร้างงานภายใต้ส่วนงานของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 13 ก.พ. 61 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 14 ก.พ. 61</p> <p>2) ทบทวนและปรับรายละเอียดภาระงานและกิจกรรรมของแต่ละหน่วยงาน (Functional Descriptions) และแต่ละตำแหน่งงาน (Job Descriptions) มี.ค. 61</p> <p>(1) ทบทวนและปรับรายละเอียดภาระงานและกิจกรรมของแต่ละ หน่วยงาน (Functional Descriptions) รวม 8 ส่วนงาน และรายละเอียดภาระงานและกิจกรรมของแต่ละตำแหน่งงาน (Job Descriptions) รวม 59 ตำแหน่งงาน</p> <p>(2) ผู้อำนวยการ สวก. เห็นชอบและให้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดรายละเอียดภาระงานของแต่ละตำแหน่ง เมื่อวันที่ 30 มี.ค.61</p>

ลำดับ	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2561	ผลการดำเนินงาน
	<p>3) ทบทวนและปรับโครงสร้างต้นแบบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่</p> <p>4) ทบทวนและพัฒนาวิธีการประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>5) ทบทวนและปรับโครงสร้างระดับตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่</p>	<p>3) ทบทวนและปรับโครงสร้างต้นแบบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ โดย ดำเนินการดังนี้</p> <p>(1) ปรับปรุงคำจำกัดความของสมรรถนะหลัก สมรรถนะในการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน</p> <p>(2) กำหนดสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งใหม่เพิ่มเติม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดเชิงนวัตกรรม และด้านทักษะการให้เหตุผลเพื่อการตัดสินใจ</p> <p>(3) ตัดสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารการลงทุน</p> <p>(4) ผู้อำนวยการ สวก. เห็นชอบการปรับปรุงและกำหนดโครงสร้างต้นแบบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ เมื่อวันที่ 3 เม.ย.61 ประกอบด้วย</p> <p>(4.1) สมรรถนะหลัก 5 ด้าน</p> <p>(4.2) สมรรถนะในการบริหาร 2 ด้าน</p> <p>(4.3) สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง 24 ด้าน</p> <p>4) ทบทวนและพัฒนาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>(1) ทบทวนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นที่ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>(2) จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานและการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ</p> <p>(3) ผู้อำนวยการ สวก. เห็นชอบให้และใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ เมื่อวันที่ 3 เม.ย.61</p> <p>5) ทบทวนและปรับโครงสร้างระดับตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่</p> <p>(1) คณะกรรมการบริหาร สวก. มีมติที่ประชุม ครั้งที่ 2/2561 เมื่อวันที่ 27 ก.พ.61 เห็นชอบให้กำหนดระดับตำแหน่งชั้นงานเพิ่มย่อยมากขึ้น จากระดับปฏิบัติการเป็นปฏิบัติการ 1 และปฏิบัติการ 2 และจากระดับอาวุโส เป็นอาวุโส 1 และอาวุโส 2 พร้อมทั้งเห็นชอบการปรับอัตราเงินเดือนในแต่ละระดับชั้นงาน ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สวก. เรื่อง โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ สวก. พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 20 มี.ค. 61 มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 21 มี.ค. 61</p>

ลำดับ	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2561	ผลการดำเนินงาน
		<p>(2) คณะกรรมการบริหาร สวก. มีมติที่ประชุม ครั้งที่ 2/2561 เมื่อวันที่ 27 ก.พ.61 เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งงานในสายงานสนับสนุน ให้สามารถเติบโตระดับตำแหน่งอาวุโส งานละ 1 ตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สวก. เรื่อง ประเภทเจ้าหน้าที่ ตำแหน่งงาน และจำนวน อัตราค่าจ้าง พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 20 มี.ค.61 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 21 มี.ค.61</p>
2	<p>ปรับปรุงระเบียบว่าด้วยด้วยสวัสดิการและประโยชน์ ส.ค.61 เกื้อกูลสำหรับเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2546</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เนื่องจากระหว่างปีงบประมาณ 2561 มีนโยบายของรัฐบาล โดยสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ในเรื่องการเลือกใช้สิทธิเพื่อเบิกค่ารักษาพยาบาลของเจ้าหน้าที่และครอบครัว ซึ่งเรื่องนี้ ยังไม่ชัดเจนถึงสิทธิที่จะเลือกใช้</li> <li>2. การปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบของหน่วยงานหรือกองทุนต่าง ๆ เพื่อให้รองรับการจ่ายเงินคืนแก่สถานพยาบาล กรณี "เจ็บป่วยฉุกเฉินวิกฤต มีสิทธิทุกที่" เนื่องจากการเลือกใช้สิทธิในข้อ 1 ยังไม่ชัดเจน จึงยังไม่สามารถดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะการแก้ไขปรับปรุงต้องสอดคล้องกันกับข้อ 1</li> <li>3. จึงเสนอที่ประชุมขอชะลอการปรับปรุงระเบียบนี้ไว้ก่อน จนกว่าจะมีความชัดเจนของ สปสช.</li> </ol>
3	<p>การดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรมืออาชีพ ส.ค.61 มาปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ว่าง รวม 5 อัตรา (ณ วันที่ 1 ต.ค.60)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) จัดลำดับความสำคัญตำแหน่งว่าง เสนอ ผู้อำนวยการ สวก. พิจารณากำหนดแนวทางใน การดำเนินการ</li> <li>2) ตั้งคณะทำงาน</li> <li>3) กำหนดเกณฑ์</li> <li>4) ดำเนินการสรรหาหรือคัดเลือก</li> <li>5) เสนอผอ. สวก. เห็นชอบและบรรจุแต่งตั้ง</li> </ol> <p>ระหว่างปี ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค.60 - 30 มิ.ย. 61 มีเจ้าหน้าที่ลาออก 6 ราย จึงมีตำแหน่งว่างเพิ่มขึ้น 6 อัตรา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) เจ้าหน้าที่ นักวิเคราะห์ สส. 1 ราย</li> <li>2) ผู้อำนวยการสำนัก สก. 1 ราย</li> <li>3) นักวิเทศสัมพันธ์ กอ. 1 ราย</li> <li>4) ผู้อำนวยการสำนัก สท. 1 ราย</li> <li>5) นักวิเคราะห์ สก. 2 ราย</li> </ol>	<p>การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรมืออาชีพในตำแหน่งว่าง มิ.ย.61 5 อัตรา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) บรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ รวม 5 ราย <ol style="list-style-type: none"> <li>(1.1) นักวิเคราะห์ สก. 1 ราย เมื่อวันที่ 16 ต.ค.60</li> <li>(1.2) รองผู้อำนวยการ สวก. 1 ราย เมื่อวันที่ 2 มี.ค.61</li> <li>(1.3) นักวิเคราะห์ สก. จำนวน 2 ราย เมื่อวันที่ 5 มิ.ย.61</li> <li>(1.4) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 1 ราย เมื่อวันที่ 5 มิ.ย.61</li> </ol> </li> </ol> <hr/> <p>การดำเนินการในตำแหน่งว่างเมื่อเจ้าหน้าที่ลาออกระหว่างปี 6 อัตรา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) บรรจุแต่งตั้งนักวิเคราะห์ สส. 1 ราย เมื่อวันที่ 5 มิ.ย. 61</li> <li>2) เลื่อนเจ้าหน้าที่ ในระดับสูงขึ้นในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก สก. 1 ราย เมื่อวันที่ 18 เม.ย. 61</li> <li>3) บรรจุแต่งตั้งนักวิเคราะห์ สก. 1 ราย เมื่อวันที่ 5 มิ.ย. 61</li> <li>4) ระหว่างดำเนินการคัดเลือก ผอ สท. 1 ราย</li> <li>4) ระหว่างพิจารณาเพื่อดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงาน โดยวิธีการสรรหาหรือคัดเลือก 3 อัตรา (กอ. 1/สก. 2)</li> </ol>

ลำดับ	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2561	ผลการดำเนินงาน
4	<p>การดำเนินการเพื่อความเติบโตและก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าหน้าที่</p> <p>ก.พ.61</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ตั้งคณะทำงาน</li> <li>ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมิน</li> <li>ประเมิน</li> <li>เสนอผู้อำนวยการ สวก. พิจารณาออกคำสั่ง</li> </ol>	<p>การเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่สูงขึ้นในตำแหน่งระดับอาวุโส มี.ค.61</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>แต่งตั้งคณะทำงาน ตามคำสั่ง สวก. ที่ 12/2560 ลงวันที่ 30 ม.ค.60 และคำสั่ง เพิ่มเติม ที่ 17 / 2561 ลงวันที่ 5 มี.ค.61</li> <li>ประกาศรับสมัครถึงวันที่ 24 ต.ค. 60 มีผู้สมัครรวมทั้งสิ้น 13 ราย</li> <li>คณะทำงาน ฯ ประเมินเจ้าหน้าที่ เพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในระดับอาวุโส รวม 13 ราย โดยมีผู้ผ่านประเมิน 7 ราย</li> <li>ผู้อำนวยการ สวก. พิจารณาเลื่อนระดับสูงขึ้น และลงนามในคำสั่งแต่งตั้งเมื่อวันที่ 5 มี.ค.61 ตามคำสั่ง สวก. ที่ 16/2561</li> </ol>
5	<p>การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ระยะ 5 ปี (ระหว่าง พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2565)</p> <p>พ.ย. 60</p>	<p>ดำเนินการจัดทำแผนเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยคณะกรรมการบริหาร สวก.ให้ความเห็นชอบ เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 10/2560 วันที่ 31 ต.ค.60</p> <p>ต.ค.60</p>
6	<p>การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน (Baseline) พนักงาน &gt;70% มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน</p> <p>ก.ย.61</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>การกำหนดแผนการปฏิบัติงานรายบุคคลประจำปี</li> <li>การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานระหว่างปี</li> <li>การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้สำเร็จตามแผนที่ตั้งไว้</li> <li>การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</li> </ol>	<p>การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน (Baseline)</p> <p>ก.ย.61</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>กำหนดแผนการปฏิบัติงานรายบุคคลประจำปี</li> <li>ทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการ สวก. และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน กำหนดให้ผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน (baseline) หมายถึง ผลการประเมินตั้งแต่ เกรด 3.5 ขึ้นไป</li> <li>ประเมินผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือน</li> <li>ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 เจ้าหน้าที่ที่มีผลการประเมินสูงกว่ามาตรฐาน (baseline) หรือมีผลประเมินตั้งแต่ เกรด 3.5 ขึ้นไป จำนวน 73 ราย จากเจ้าหน้าที่ 74 ราย หรือร้อยละ 98.63</li> </ol>
7	<p>การเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีความสหสาขาวิชา เพื่อ สร้างความคล่องตัวและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ร้อยละ 5 ของจำนวนพนักงานมีการหมุนเวียนงาน</p> <p>ก.ย.61</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>สำรวจความต้องการและความเหมาะสมในการหมุนเวียนงาน</li> <li>เริ่มหมุนเวียนงานตามความเหมาะสม (ไม่น้อยกว่า 4 คน)</li> <li>ประเมินผลการหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนา ปรับปรุงต่อไป</li> </ol>	<p>เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานที่กว้างขึ้นและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการเติบโตในสายงาน โดยได้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน รวม 6 ราย ดังนี้</p> <p>ก.ย.61</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ย้ายเจ้าหน้าที่ 2 ราย ตามคำสั่ง สวก. ที่ 73/2560 ลงวันที่ 25 ต.ค. 60 มีผลบังคับ 3 ม.ค.61</li> <li>ย้ายเจ้าหน้าที่ 1 ราย ตามคำสั่ง สวก. ที่ 9/2561 ลงวันที่ 13 ก.พ.61</li> <li>ย้ายเจ้าหน้าที่ 1 ราย ตามคำสั่ง สวก. ที่ 10/2561 ลงวันที่ 15 ก.พ.61</li> <li>ให้เจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงาน รวม 2 ราย ตามคำสั่ง สวก. ที่ 11/2561 ลงวันที่ 15 ก.พ.61</li> </ol>

ลำดับ	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2561	ผลการดำเนินงาน
		(5) ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6 เดือนของเจ้าหน้าที่ที่ทำการสับเปลี่ยนตำแหน่ง และนำเสนอผู้อำนวยการ สวก. พิจารณาโดยมีคำสั่งการ ให้เจ้าหน้าที่ตาม (1) (2) และ (3) ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ครองอยู่ต่อไป เพื่อเรียนรู้งานและพัฒนาตนเองให้เพิ่มขึ้น สำหรับ (4) ให้เจ้าหน้าที่ 1 ราย ยังคงช่วยปฏิบัติงานตามคำสั่งเดิม และให้เจ้าหน้าที่อีกราย ซึ่งเดิมมีคำสั่งให้ปฏิบัติงานที่สำนักนโยบายและแผน ให้มีคำสั่งใหม่ไปปฏิบัติงานที่สำนักพัฒนาบุคลากรวิจัย เพื่อความเหมาะสมและเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้หลากหลายมากขึ้น
8	<p><b>การพัฒนากลุ่มพนักงาน Core Business</b> ก.ย.61</p> <p>จำนวนข้อเสนอโครงการวิจัยไม่น้อยกว่า 20% ที่มีนักวิเคราะห์ สวก. ร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิเคราะห์ข้อเสนอโครงการเบื้องต้น</p> <p>1) นักวิเคราะห์เข้าร่วมการพัฒนากลุ่มพนักงาน Core Business</p> <p>2) เสนอชื่อนักวิจัยและนักวิเคราะห์พร้อมข้อเสนอโครงการให้ผู้อำนวยการ สวก. เห็นชอบ</p> <p>3) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อเสนอโครงการเบื้องต้นร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <p>4) นำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิเคราะห์ สรุปเสนอคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการที่มีอำนาจพิจารณา</p> <p>5) ปีงบประมาณ 2561 ข้อเสนอโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ที่มีนักวิเคราะห์ สวก. เข้าร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิเคราะห์ข้อเสนอโครงการเบื้องต้น</p>	<p><b>การพัฒนากลุ่มพนักงาน Core Business</b> มี.ค.61</p> <p>ดำเนินการดังนี้</p> <p>(1) ปีงบประมาณ 2561 ประมาณการจำนวนข้อเสนอโครงการ 1000 ข้อเสนอ จึงต้องมีข้อเสนอโครงการไม่น้อยกว่า 200 ข้อเสนอที่มีเจ้าหน้าที่ สวก. ในสำนักสนับสนุนงานวิจัย ตำแหน่งนักวิเคราะห์ ร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิเคราะห์ข้อเสนอโครงการเบื้องต้น</p> <p>(2) จากข้อเสนอโครงการรวมทั้งสิ้น 895 ข้อเสนอ นักวิเคราะห์ได้ร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิวิเคราะห์ข้อเสนอโครงการวิจัยจำนวน 307 ข้อเสนอโครงการ หรือร้อยละ 34.30 ของข้อเสนอโครงการ</p>
9	<p><b>แผนพัฒนาบุคลากร สวก. ประจำปี 2561</b> ก.ย.61</p> <p>1) การกำกับดูแลกิจการสำหรับกรรมการขององค์การมหาชน</p> <p>1.1) จำนวนกรรมการบริหาร สวก. ศึกษาดูงาน ไม่น้อยกว่า 4 ราย</p> <p>1.2) ศึกษาดูงานต่างประเทศ 1 ครั้ง</p>	<p><b>ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้</b> ก.ย.61</p> <p>1.1) คณะกรรมการบริหาร สวก. ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ รวม 8 ราย ศึกษาดูงานต่างประเทศ 3 ครั้ง ดังนี้</p> <p>(1) กรรมการบริหาร สวก. 3 ราย ศึกษาดูงานและร่วมจัดนิทรรศการงาน Cosmetic 360 ณ กรุงปารีส ฝรั่งเศส</p> <p>(2) กรรมการบริหาร สวก. 3 ราย ประชุมปรึกษาหารือและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานวิจัย ณ ประเทศไต้หวัน</p> <p>(3) กรรมการบริหาร สวก. 2 ราย ร่วมงานประกวดและจัดนิทรรศการในงาน 46 th International Exhibition of Innovations Geneva ประเทศ สวิสเซอร์แลนด์</p>

ลำดับ	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2561	ผลการดำเนินงาน
9	<p><b>แผนพัฒนาบุคลากร สวก. ประจำปี ก.ย.61</b> <b>งบประมาณ 2561</b></p> <p>1) การกำกับดูแลกิจการสำหรับกรรมการขององค์การมหาชน</p> <p>1.1) จำนวนกรรมการบริหาร สวก. ศึกษาดูงาน ไม่น้อยกว่า 4 ราย</p> <p>1.2) ศึกษาดูงานต่างประเทศ 1 ครั้ง</p>	<p>1.2) ผอ.สวก. ที่ปรึกษา และเจ้าหน้าที่ สวก. ศึกษาดูงาน ร่วมจัดแสดงสินค้าในงาน Top Thai Brands 2018 กับกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ รวม 4 ประเทศ</p> <p>(1) สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว</p> <p>(2) สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม</p> <p>(3) สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา</p> <p>(4) สาธารณรัฐประชาชนจีน</p> <p>1.3) <b>หลักสูตร</b> การกำกับดูแลกิจกรรมและผู้บริหารระดับสูงขององค์กรกำกับดูแล (Regulator) รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน ประจำปี 2561</p> <p><b>ผู้เข้าอบรม</b> นายณัฐพล ณีภูมสมบุรณ์ กรรมการบริหาร สวก</p> <p>1.4) การประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดกิจกรรมและหลักสูตรการพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากรวิจัยการเกษตรและบุคลากรของ สวก. กับมหาวิทยาลัย Yamaguchi ประเทศญี่ปุ่น <b>ผู้เข้าประชุม</b> ผอ.สวก. ที่ปรึกษา และเจ้าหน้าที่ สวก.</p>
	<p>2) การเพิ่มสมรรถนะในด้านบริหารและการจัดการสำหรับผู้บริหาร</p> <p>2.1) การพัฒนารองผู้อำนวยการ สวก. 1 หลักสูตร 1 ราย</p> <p>2.2) การพัฒนาผู้อำนวยการสำนัก/เจ้าหน้าที่อาวุโส (ผอ. สำนัก 2 ราย / อาวุโส 2 ราย)</p>	<p>2) เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนา ดังนี้</p> <p>2.1) รองผู้อำนวยการ สวก. 2 หลักสูตร จำนวน 2 ราย</p> <p>(1) การศึกษาดูงานและนำผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม สวก. เข้าร่วมประกวดและจัดแสดงในงาน Soul International Intention Fair 2017 ณ กรุงโซล ประเทศเกาหลี</p> <p>(2) หลักสูตร การบริหารเศรษฐกิจสาธารณะ สำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 16</p> <p>2.2) เจ้าหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก 3 หลักสูตร จำนวน 4 ราย</p> <p>(1) หลักสูตรนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับสูง รุ่นที่ 70 จำนวน 1 ราย</p> <p>(2) โครงการประชุมหารือและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานวิจัย ณ ประเทศไต้หวัน จำนวน 1 ราย</p> <p>(3) หลักสูตร พัฒนาทักษะการบริหารสำหรับผู้นำรุ่นใหม่ (EYP) รุ่นที่ 4 จำนวน 2 ราย</p> <p>2.3) เจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส 5 หลักสูตร จำนวน 6 ราย</p> <p>(1) หลักสูตรนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับสูง รุ่นที่ 71 จำนวน 1 ราย</p> <p>(2) หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับกลาง รุ่นที่ 82 รุ่นที่ 83 รุ่นที่ 85 รวม 3 ราย</p> <p>(3) โครงการประชุมหารือและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานวิจัย ณ ประเทศไต้หวัน จำนวน 2 ราย</p> <p>(4) หลักสูตร ประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน</p>

ลำดับ	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2561	ผลการดำเนินงาน
	3) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ตามผลสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน รวม 7 ด้าน	3) เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนา ตามผลการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน รวม 7 ด้าน 12 หลักสูตร จำนวน 340 ราย
	4) การพัฒนาอบรมเพื่อให้เกิดการบูรณาการในการปฏิบัติงาน รวม 8 หลักสูตร	4) เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาอบรม เพื่อให้เกิดการบูรณาการในการปฏิบัติงาน รวม 15 หลักสูตร จำนวน 429 ราย
	5) การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ รวม 2 หลักสูตร	5) เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล รวม 2 หลักสูตร จำนวน 141 ราย
	6) การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	6) เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนา รวม 29 หลักสูตร จำนวน 63 ราย