



# แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 - 2570)

---

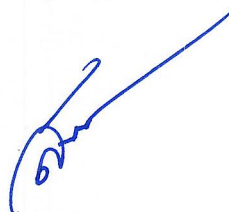


สำนักงานคณะกรรมการพิเศษ  
เพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

## คำนำ

สำนักงาน กปร. โดยสถาบันอนุชิตพิพรรธน์ กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในฐานะส่วนงานหลักดำเนินการด้านจัดการองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริและการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน กปร. และหน่วยงานเครือข่ายการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ เพื่อขับเคลื่อนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริอย่างมีประสิทธิภาพ ได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570) เพื่อเป็นกรอบทิศทางกรพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. ให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนและตอบสนองเท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน อันสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการ สำนักงาน กปร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การตระหนักถึงการเร่งสร้างบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราสูญเสียจากการเกษียณของบุคลากรสำนักงาน กปร. ในอนาคต ให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ผ่านการเร่งสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. ซึ่งเป็นสมรรถนะพึงประสงค์ของสำนักงาน กปร. ให้แก่บุคลากรของสำนักงาน กปร. และเครือข่ายการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ ให้เป็นสมรรถนะหลักในการสืบสาน รักษา ต่อยอด การดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสนองพระราชดำริอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และพลวัต

ในการนี้ สำนักงาน กปร. ขอขอบคุณคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. ส่วนงานภายในสำนักงาน กปร. ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ที่ร่วมจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570) ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีมา ณ โอกาสนี้



(นางสุพร ตรีนรินทร์)

เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

มีนาคม 2567

## บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570) เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กปร. และผ่านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้แทนกอง ตลอดจนได้จัดชี้แจงแผนฯ เพื่อสร้างกรอบทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. ให้มีความพร้อม โดยมุ่งเน้นสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. ซึ่งเป็นสมรรถนะพึงประสงค์ของสำนักงาน กปร. อันสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการราชการ สำนักงาน กปร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสภาพปัญหาปัจจุบันของสำนักงาน กปร. ตลอดจนนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบุคลากรสำนักงาน กปร. มาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – พ.ศ. 2570) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างเอกลักษณ์ คน กปร. เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริอย่างยั่งยืน**

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพนักบริหาร กปร. และเตรียมความพร้อมบุคลากร กปร. เพื่อนำการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ**

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างการรับรู้ ตลอดจนขยายผลเครือข่ายองค์ความรู้ และเครือข่ายการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ**

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรตามแนวพระราชดำริ**

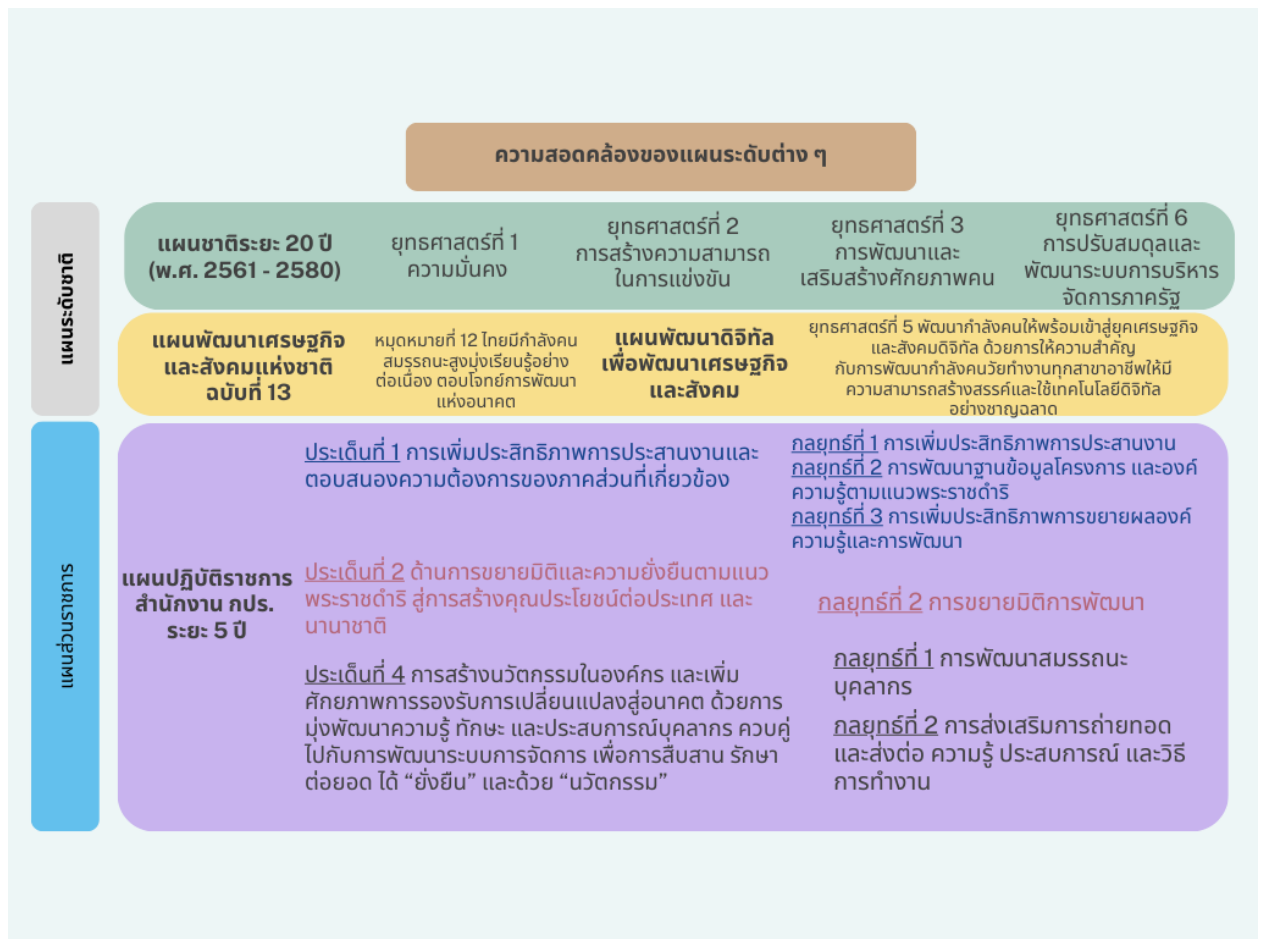
ทั้งนี้ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570) มีวิสัยทัศน์คือ บุคลากรมีเอกลักษณ์ คน กปร. และมีศักยภาพสูง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสืบสาน รักษา และต่อยอดโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และการที่แผนจะบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากร สำนักงาน กปร. ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเร่งสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. อันเป็นสมรรถนะพึงประสงค์ของสำนักงาน กปร. เพื่อสืบสาน รักษา ต่อยอด การพัฒนาตามแนวพระราชดำริต่อไป

## สารบัญ

บทที่/เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม.....	4
1.1 นโยบาย ทิศทางการพัฒนา และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ.....	5
1.2 แผนปฏิบัติการของสำนักงาน กปร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570).....	12
1.3 ข้อมูลด้านบุคคลของสำนักงาน กปร.....	13
1.4 การสำรวจสภาพปัญหา.....	15
1.5 ความท้าทายและประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาและปรับปรุง.....	16
บทที่ 2 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570).....	17
2.1 วิสัยทัศน์.....	17
2.2 พันธกิจ.....	17
2.3 เป้าประสงค์หลัก.....	17
2.4 นิยามศัพท์.....	17
2.5 ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์.....	20
2.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล สำนักงาน กปร.....	21
3. แผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 4 ปี สำนักงาน กปร. (พ.ศ. 2567 – 2570) .....	25
4. การขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ.....	37
4.1 กลไกการขับเคลื่อน.....	37
4.2 การติดตามประเมินผล.....	37
4.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผน.....	37
5. ภาคผนวก.....	38
รายงานสรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร.....	39
คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่ 4/2566 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร.....	48
6. บรรณานุกรม.....	50

## บทที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. เป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูง สามารถสนองพระราชดำริในการสืบสาน รักษา ต่อยอด การดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล ในระยะ 4 ปี คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2567 – 2570 โดยมีกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงกับแผนระดับต่างๆ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และแผนปฏิบัติการราชการ สำนักงาน กปร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และคำนึงถึงความท้าทายจากปัจจัยภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. โดยมีรายละเอียด ดังนี้





## 1. นโยบาย ทิศทางการพัฒนา และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

### 1.1) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้ก้าวไปสู่ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” ตามวิสัยทัศน์ประเทศไทย คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมียุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่นำมาพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) , น. 8)

**ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน** มีเป้าหมายในการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ การต่อยอดอดีต ปรับปัจจุบัน และการสร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต ทั้งนี้ บนพื้นฐานแนวคิด “ต่อยอดอดีต” เป็นการมองกลับไป ที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติ ที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ “ปรับปัจจุบัน” คือแนวคิดเพื่อปูทางสู่ออนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต “การสร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” คือ การเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน (เพ็ญอ้าง)

**ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะ บทบาทหน่วยงานของภาครัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามา

มีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580), น. 9)

**ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ **ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข** เน้นการบริหารจัดการภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกอกราชอธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือเทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยการใช้กลไกแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงที่นำมาพิจารณาเป็นกรอบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กปร. คือ **การรักษาความสงบภายในประเทศ** โดยการพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ โดยปลูกฝังและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของสถาบันหลักของชาติ ธรรมาภิบาล เสริมสร้างความรักและภาคภูมิใจในความเป็นคนไทยและชาติไทย ผ่านทางกลไกต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาประวัติศาสตร์ในเชิงสร้างสรรค์ น้อมนำและเผยแพร่ศาสตร์พระราชา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงแนวทางพระราชดำริต่าง ๆ ให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และนำไปประยุกต์ปฏิบัติใช้อย่างกว้างขวาง (เฟิ่งอ๋าง, น. 8 และ 12)

จากการพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ของยุทธศาสตร์ชาติที่นำมาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ **ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์** **ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ** **ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน** และ**ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง** จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่จะขับเคลื่อน ยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมาย ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ในทุกมิติและทุกช่วงวัย ซึ่งในวัยทำงาน บุคลากรของสำนักงาน กปร. ควรได้รับการพัฒนาให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาตามแนวพระราชดำริด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการปลูกฝังค่านิยม การบูรณาการ สร้างจริยธรรมที่ดีในการทำงาน การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ การสื่อสารเกี่ยวกับการปลูกฝังค่านิยมในการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพคนในช่วงวัยแรงงานด้วยการยกระดับศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล ความต้องการของตลาดแรงงาน การทำงานตามหลักการการทำงานที่มีคุณค่า มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะทางการเงินเพื่อบริหารจัดการการเงินของตนเองและครอบครัว มีการพัฒนาระบบความรู้เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความชำนาญงานเพื่อต่อยอดความรู้และสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ

## 1.2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

การพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับ การยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของ ความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดเป้าหมายหลักของแผน 5 ประการ โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการพิจารณาทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัด การเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้ง ให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต และเพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ได้กำหนด หมายเหตุการพัฒนา จำนวน 13 หมายเหตุ ที่บ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวัง จะ “มี” (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570), น. 20.) โดยมีหมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต เป็นกรอบใน การพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. โดยในวัยแรงงาน เผชิญความท้าทาย จากการขาดกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะความสามารถในงานหรือขีดความสามารถ ตามตำแหน่งงาน ทักษะในการใช้ชีวิต การแก้ปัญหา การมีแนวคิดของผู้ประกอบการมากขึ้น รวมถึง ความสามารถในการบริหารตัวเอง และการบริหารคนเพื่อทำงานร่วมกัน การนำทักษะของสมาชิกทีม ที่หลากหลายมาประสานพลังร่วมกันในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ แรงงานนอกระบบ มีสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 52 ของแรงงานทั้งหมด และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจากการเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน และผู้ที่ทำงานอิสระเป็นช่วงเวลาสั้น ๆ เป็นครั้งคราว หรือแรงงานแบบกึ่งก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ที่ต้องสร้าง แรงจูงใจให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผู้สูงวัย ยังมีศักยภาพในการทำงานและต้องการพัฒนาตนเองหลังเกษียณ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อพลิกโฉมประเทศไปสู่การขับเคลื่อนที่ใช้นวัตกรรมเป็นฐานมีหลาย ปัจจัยที่สนับสนุน ทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีบทบาทในการเรียนรู้และเสริมสร้าง สมรรถนะมากขึ้น มีสถาบันการศึกษาและแพลตฟอร์มฝึกอบรมจำนวนมาก รวมถึงคนไทยมีความคุ้นเคยกับ การใช้เทคโนโลยีมากขึ้นที่สามารถฝึกอบรมทั้งการฝึกซ้ำและการฝึกยกระดับเพื่อเพิ่มสมรรถนะ อย่างไรก็ตาม ยังขาดระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนของประเทศ และข้อมูลสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน ของแต่ละอาชีพ เพื่อการวางแผนจัดการเรียนและการอบรม

ทั้งนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนในสังคมสูงวัยที่มีช่วงชีวิต ที่หลากหลายมากขึ้น ซึ่งจะกระทบต่อระบบการเรียนรู้ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะ ให้ได้ตลอดเวลารวมทั้งสามารถเชื่อมโยงและเทียบโอนสมรรถนะอย่างมีคุณภาพและไร้รอยต่อ ในขณะที่คนไทย ยังขาดทักษะชีวิตในหลายด้าน อาทิ ความรอบรู้ด้านการเงินที่ทำให้บางคนเข้าไปอยู่ในวงจรของหนี้นอกระบบ และในระบบ ความรอบรู้ด้านดิจิทัลที่รวมถึงความสามารถในการรับมือกับข้อมูลข่าวสารที่ผิดพลาด การรู้เท่าทันสื่อ รวมถึงระบบนิเวศควรเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชากรทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพทั้งบนพื้นที่กายภาพและบนพื้นที่เสมือนจริง ขณะที่กลุ่มเข้าไม่ถึงจะต้องมีมาตรการจัดอุปสรรค



ต่าง ๆ ให้สามารถเข้ามาเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570, น. 122.)

### 1.3) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561 - 2580)

จากการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ คณะรัฐมนตรีมีมติมอบหมายให้กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ขณะนั้น) จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแทนแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ไอซีที) ของประเทศ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินการ ตามนโยบายเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของรัฐบาล ให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย และหลากหลายมาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินธุรกิจ การดำเนินชีวิตของประชาชน และการดำเนินงานของภาครัฐ ซึ่งส่งผลให้เกิดความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจที่แข่งขันได้ในเวทีโลก และความมั่นคงทางสังคมของประเทศต่อไป โดยแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีวิสัยทัศน์ คือ ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, ออนไลน์)

ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) หมายถึง ประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จะมีเป้าหมายในภาพรวม 4 ประการ คือ (เพ็ญอ่าง)

1. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิต การบริการ
2. สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียมด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ผ่านสื่อดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
3. เตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล
4. ปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย มุ่งเน้นการพัฒนาระยะยาว อย่างยั่งยืนสอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แต่เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้ จึงกำหนดภูมิทัศน์ดิจิทัล เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและเป้าหมายใน 4 ระยะ (แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, ออนไลน์) ดังนี้

ภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย (Thailand Digital Landscape) ในระยะเวลา 20 ปี



ด้วยเหตุนี้ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และมุ่งเน้นการพัฒนาในระยะยาวอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีรายละเอียดของยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม



ทั้งนี้ มีกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด โดยมีแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 3 ด้าน ทั้งนี้ แผนงานที่นำมาพิจารณาเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กปร. คือ แผนงานที่ 1 การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

#### 1.4) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570 มีวิสัยทัศน์ คือ “บริการภาครัฐ สะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน” โดยมุ่งยกระดับภาครัฐไทยสู่เป้าหมายการให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การสร้างความโปร่งใส ที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลแก่ประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอและการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการเป็นภาครัฐที่ปรับตัวทันการณณ์ อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป แผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ข้างต้นไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1: ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2: พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 3: สร้างมูลค่าเพิ่มอำนาจความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 4: ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ

ในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น นอกจากนี้ เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลมีทิศทางที่ชัดเจนและเกิดขึ้นได้จริงในเชิงปฏิบัติ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาในด้านที่มุ่งเน้นสำคัญ ไว้ทั้งหมด 10 ด้าน ได้แก่ การศึกษา สุขภาพและการแพทย์ ความเหลื่อมล้ำทางสิทธิสวัสดิการประชาชน สิ่งแวดล้อม การเกษตร การท่องเที่ยว การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) แรงงาน การยุติธรรม และการมีส่วนร่วม โปร่งใส และตรวจสอบได้ของประชาชน

ทั้งนี้ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลมีความเกี่ยวข้องและจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการจากทุกหน่วยงานภาครัฐที่จำเป็นต้องเร่งพัฒนาและยกระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนของประเทศ จึงไม่ใช่เป็นเพียงการพัฒนาหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หากแต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาและขับเคลื่อนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกัน อย่างเป็นรูปธรรม ให้สนองตอบต่อความต้องการของประชาชน และมีมาตรฐานทัดเทียมกับนานาชาติประเทศ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), บทสรุปผู้บริหาร)

### 1.5) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นชุดเป้าหมายการพัฒนาระดับโลกที่ได้รับการรับรองจาก 193 ประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2558 โดยกำหนดให้บรรลุเป้าหมายภายใน 15 ปี คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2559 – พ.ศ. 2573 โดยจะได้เป็นทิศทางการพัฒนาที่ทุกประเทศที่ต้องดำเนินการร่วมกัน โดยเอกสารที่ประเทศสมาชิกทั้งหมดลงนามรับรองเป็นพันธะสัญญานั้นเรียกว่า “Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development” หรือ “วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน 2030” ซึ่งมีเป้าหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือเป้าหมายหลักที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีเป้าหมายย่อย 4.7 สร้างหลักประกันว่าผู้เรียนทุกคนได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงการศึกษาสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนและการมีวิถีชีวิตที่ยั่งยืน สิทธิมนุษยชน ความเสมอภาคระหว่างเพศ การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความสงบสุขและการไม่ใช้ความรุนแรง การเป็นพลเมืองของโลก และความชื่นชมในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการที่วัฒนธรรมมีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ภายในปี พ.ศ. 2573

### 1.6) แผนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. มีแผนที่จะจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภาครัฐ โดยมุ่งหวังให้ส่วนราชการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางและยุทธศาสตร์ขององค์กร และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศต่อไป ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 มีวัตถุประสงค์ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (สำนักงาน ก.พ., 24 สิงหาคม 2566) คือ

1. หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
2. หน่วยงานมีการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับขององค์กร
3. บุคลากรขององค์กรได้รับการพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะด้านดิจิทัล ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะดิจิทัลให้มีการดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570
4. มีนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการงาน / การให้บริการ e-service
5. สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงาน ก.พ. เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการริเริ่มจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570) เพื่อตอบสนองต่อแนวทางดังกล่าว นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. ยังได้มีการพิจารณาออกแบบกรอบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน กปร. ให้ครอบคลุมทุกระดับตำแหน่ง การส่งเสริมการพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริเพื่อสืบสาน รักษา ต่อยอด การพัฒนาตามแนวพระราชดำริ การส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. ในฐานะเป็นนวัตกรรมในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. ตลอดจนการส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งความสุขผ่านการพัฒนาความรู้ความสามารถของคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน เป็นต้น

### 1.7) การพัฒนาความรู้และทักษะภายใต้แนวคิด RUN (Re-skills Up-skills New Skills)

RUN คือแนวคิดในการพัฒนาความรู้และทักษะอันเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์กรสมัยใหม่ในยุค Disruption โดยเฉพาะอย่างยิ่งแวดวงการศึกษา ที่มีมุมมอง (Perspective) เปลี่ยนโฉมหน้าไปอย่างมากมาย นับตั้งแต่เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมา (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม, 2565) ทั้งนี้ ความหมายของแนวคิด RUN (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2565) สามารถอธิบายได้ ดังนี้

**Re-skills** หมายถึง การสร้างทักษะใหม่ที่แตกต่างไปจากงานเดิมที่ทำอยู่ เป็นการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้กับบริบทอื่นของตำแหน่งงาน และเพื่อให้สามารถตอบโจทย์กับการทำงานในยุคที่เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

**Up-skills** หมายถึง การเพิ่มเติมทักษะที่มีอยู่เดิมด้วยทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องหรือองค์ความรู้ที่ใหม่กว่าทำให้แข็งแกร่งขึ้น ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

**New skills** หมายถึง ทักษะใหม่ที่จำเป็นในอนาคต และสามารถพัฒนาไปสู่การคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

แนวคิด RUN นี้ เป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการกำหนดวิธีการส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. ใน 5 หมวดหมู่ความรู้ โดยมุ่งเน้นย้ำให้เกิดการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ซ้ำในชุดความรู้ และทักษะเดิม เพิ่มเติมความรู้ที่มีอยู่ และเสริมความรู้ใหม่

## 2. แผนปฏิบัติราชการของสำนักงาน กปร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ในแผนปฏิบัติราชการของสำนักงาน กปร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) กำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ คือ “หน่วยงานหลักในการดำเนินงานสนองพระราชดำริที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน” โดยมีค่านิยมของสำนักงาน กปร. คือ “จงรักภักดี ซื่อสัตย์สุจริต สามัคคี อุทิศตน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน” และมี 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งมี 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. คือ ประเด็นที่ 1 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงาน และตอบสนองความต้องการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นให้เกิดการประสานงานเพื่อการสืบสาน รักษา ต่อยอด ได้แคล่วคล่อง ประเด็นที่ 2 ด้านการขยายมิติและความยั่งยืนตามแนวพระราชดำริสู่การสร้างคุณประโยชน์ต่อประเทศ และนานาชาติ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการขยายประโยชน์ของการสืบสาน รักษา ต่อยอด

ได้กว้างไกล และประเด็นที่ 4 ด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กรและเพิ่มศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลง  
 สู่อนาคต โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาภายในเพื่อการสืบสาน รักษา ต่อยอด ได้ยั่งยืนและด้วยนวัตกรรม  
 โดยประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ด้านนี้ จะเป็นแกนหลักในการกำหนดแผนงาน/โครงการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนา  
 ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสำนักงาน กปร. ต่อไป

จากการพิจารณาประเด็นแผนในระดับต่าง ๆ จะเห็นว่าประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากร  
 บุคคล สำนักงาน กปร. คือ การสร้างบุคลากรที่สามารถสนองพระราชดำริได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์  
 สุขของประชาชน ปฏิบัติงานด้วยความรอบรู้ทั้งในงานและรู้เท่าทันกระแสโลก มีการสร้างนวัตกรรม  
 และมีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลง มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน  
 อย่างชาญฉลาดในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น และทำงาน  
 สอนองพระราชดำริด้วยความจงรักภักดี และอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เป็นบุคลากรที่จะเป็น  
 กลไกสำคัญในการขยายความยั่งยืนตามแนวพระราชดำริ เพื่อสืบสาน รักษา ต่อยอด การพัฒนาตามแนว  
 พระราชดำริ

### 3. ข้อมูลด้านบุคลากรของสำนักงาน กปร.

ข้อมูลจากกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ระบุว่า สำนักงาน กปร. มีกรอบอัตรากำลังคน ณ วันที่ 2  
 ตุลาคม 2566 รวมทั้งสิ้น 219 คน (รวมเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ) โดยมีรายละเอียดข้อมูลอัตรากำลังคนของ  
 ส่วนราชการ ดังนี้

#### 3.1) ข้อมูลอัตรากำลังคนของส่วนราชการ (พ.ศ. 2562-2566)

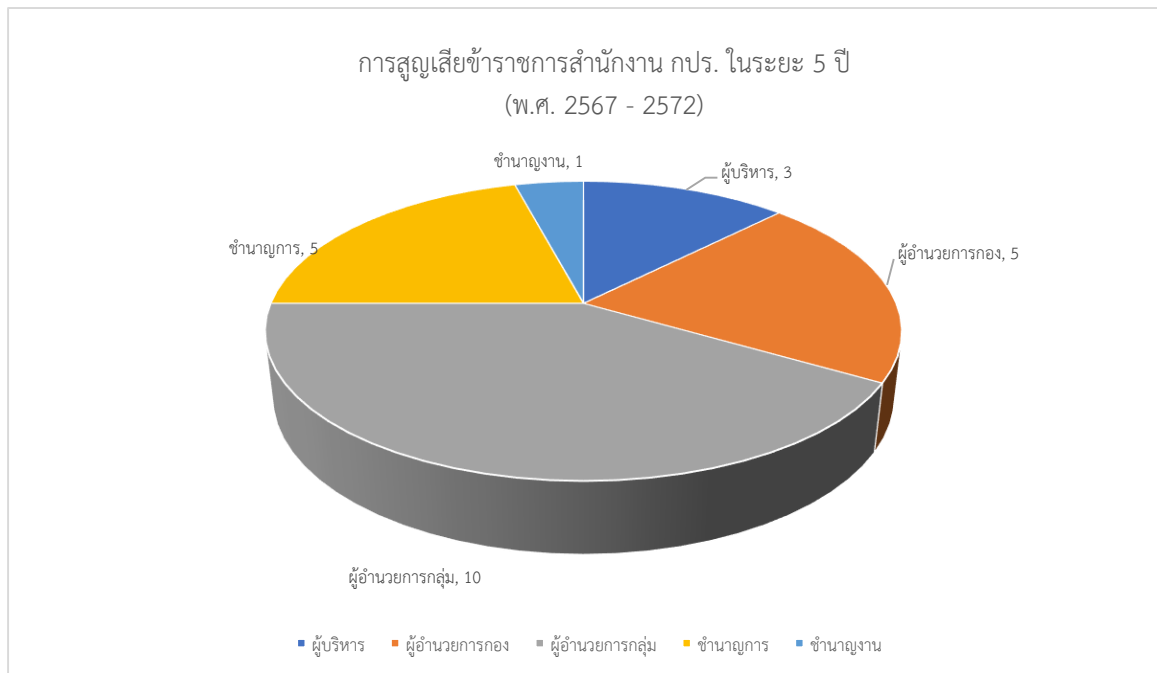
รายการ	ปี 2566		ปี 2565		ปี 2564		ปี 2563		ปี 2562	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
<b>1. อัตรากำลังคน</b>										
1) ข้าราชการ	132	58.90	128	63.68	132	57.89	132	62.26	132	62.26
2) ลูกจ้างประจำ	16	7.30	18	8.96	21	9.21	22	10.38	22	10.38
3) ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
4) พนักงานราชการ	59	26.94	55	27.36	59	25.88	58	27.36	57	26.89
ผลรวมอัตรากำลังคน	207	100.00	201	100.00	212	100.00	212	100.00	218	100.00
<b>2. การเคลื่อนไหวของข้าราชการ</b>										
1) การเข้ารับราชการ	9	100.00	7	100.00	4	100.00	4	100.00	4	100.00
- บรรจุใหม่	9	100.00	6	85.71	4	100.00	4	100.00	4	100.00
- รับโอน	0	0.00	1	14.29	0	0.00	0	0.00	0	0.00
- บรรจุกลับ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา 56	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
<b>3. การสูญเสียข้าราชการ</b>	5	100.00	12	100.00	4	100.00	3	100.00	5	100.00
- ลาออก	1	20.00	5	41.67	0	0.00	0	0.00	2	40.00
- ให้ออก	1	20.00	2	16.67	0	0.00	1	3.33	0	0.00
- เกษียณอายุ	3	60.00	4	33.33	4	100.00	2	66.67	3	60.00
- อื่น ๆ	0	0.00	1	8.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00

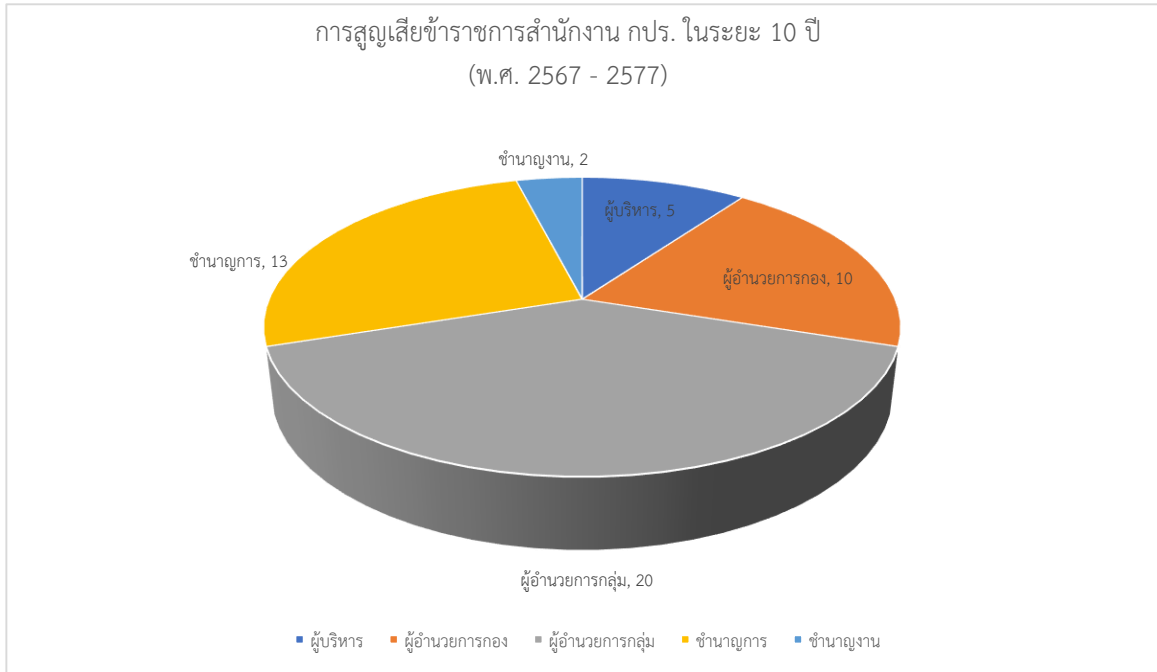


### 3.2) ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการในประเภทตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

รายการ		ปีที่ 2566		
		กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
1	บริหาร	4	2	2
2	อำนวยการ	8	8	0
3	วิชาการ	116	115	1
4	ทั่วไป	4	4	0
รวม		132	129	3

นอกจากนี้ สถาบันอนุชิตพิพรรธน์ได้สำรวจอัตราสูญเสียข้าราชการจากการเกษียณของสำนักงาน กปร. โดยพบว่าในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2572) มีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ จำนวน 31 คน (คิดเป็นร้อยละ 23) และในระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2567 – 2577) มีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ จำนวน 51 คน (คิดเป็นร้อยละ 39) ซึ่งเป็นอัตราที่สูง และจะส่งผลให้สำนักงาน กปร. ขาดบุคลากรที่มีชุดความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีเอกลักษณ์ คน กปร. ไปเป็นจำนวนมาก หากไม่เร่งถ่ายทอดและส่งต่อองค์ความรู้ อันเป็นเอกลักษณ์ของ คน กปร. ไปยังบุคลากรรุ่นใหม่ และพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และเพื่อสืบสาน รักษา ต่อยอด การดำเนินงานการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ





#### 4. การสำรวจสภาพปัญหา

เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจที่สำนัก / กอง / ศูนย์ / กลุ่ม และมีความสอดคล้องต่อแผนปฏิบัติราชการ ของสำนักงาน กปร. ระยะ 5 ปี สถาบันอนุชิตพิพรรธน์ได้สำรวจความต้องการพัฒนา ดังกล่าว ทำให้ได้รับทราบปัญหา ความท้าทาย แนวทางแก้ไข และความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาเพื่อแก้ไข ปัญหาและความท้าทายดังกล่าว ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล ตามระดับตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และผลจากการสำรวจสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักในการดำเนินงานของสำนัก/กลุ่ม/ กอง/ กลุ่ม เช่น ความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับการวิเคราะห์โครงการ การติดตามและประเมินผล การมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเบิกจ่าย เป็นต้น และความต้องการพัฒนาสมรรถนะรองที่ช่วยเสริมศักยภาพการทำงาน เช่น การประชาสัมพันธ์ และความปลอดภัยและเท่าทันเทคโนโลยี ความต้องการพัฒนาการบริหารงาน เป็นต้น ซึ่งทั้งสองประเด็นนี้ เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์หลักของสำนักงาน กปร.

ภายหลังจากการสำรวจและศึกษาข้อมูลข้างต้น ประกอบกับสำรวจที่มาของการจัดทำ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ พบว่า พื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเกิดจาก การนำคุณลักษณะเฉพาะและวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นประเด็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้ สำนักงาน กปร. จึงสามารถส่งเสริมการนำเอกลักษณ์ คน กปร. (DNA กปร.) มากำหนดเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กปร. ผ่านการส่งเสริมการสร้าง เอกลักษณ์ คน กปร. ในรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยการกำหนดทิศทางการสร้างบุคลากร ของสำนักงาน กปร. นี้ จะทำให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน กปร. เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงกับ ลักษณะงานของสำนักงาน กปร. อย่างแท้จริง และยังช่วยให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริและการพัฒนาตามแนวพระราชดำริเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## 5. ความท้าทายและประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาและปรับปรุง

1) ในระยะที่ผ่านมา สำนักงาน กปร. มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในลักษณะแผนประจำปี ดังนั้น แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. นี้ ควรใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน กปร. เพื่อสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. ที่มีสมรรถนะและศักยภาพที่พร้อมปฏิบัติงานที่ตอบสนองกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงาน กปร. อย่างไรก็ตาม ในส่วนของแผนพัฒนารายบุคคล ตามระดับตำแหน่งยังไม่ควรนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน การปรับเงินเดือน หรือการใช้ผลตอบแทนในรูปแบบใดของสำนักงาน กปร. เพื่อเป็นการริเริ่มแนวทางการพัฒนารายบุคคลก่อน และกระตุ้นความสนใจในการพัฒนาตนเอง อันจะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน โดยรักษาระดับหรือเพิ่มผลงาน การบริหารกำลังคนให้มีความยืดหยุ่น สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

2) จากข้อมูลเกี่ยวกับอัตราสูญเสียข้าราชการจากการเกษียณในระยะ 5 ปี และระยะ 10 ปี ซึ่งมีอัตราการสูญเสียสูงมากนั้น สำนักงาน กปร. ควรเร่งสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. เพื่อทดแทนอัตราสูญเสียในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการสนองพระราชดำริสืบสาน รักษา ต่อยอด

3) ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนัก/กอง/ ศูนย์/ กลุ่ม ต่าง ๆ ที่สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเด็นนั้น คือ ความต้องการพัฒนาคุณลักษณะพึงประสงค์หลักของสำนักงาน กปร. ซึ่งสามารถจัดกลุ่มเข้าได้กับการพัฒนาเอกลักษณ์ คน กปร. ใน 5 หมวดหมู่ความรู้ ตามนิยามของคำว่า เอกลักษณ์ คน กปร.

## บทที่ 2

### แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)

#### 1. วิสัยทัศน์แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บุคลากรมีเอกลักษณ์ คน กปร. เพื่อขับเคลื่อนขยายผลเครือข่ายการประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่สืบสาน รักษา และต่อยอด การพัฒนาตามแนวพระราชดำริเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

#### 2. พันธกิจ

1. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)
2. พัฒนาและบริหารจัดการองค์ความรู้
3. พัฒนาบุคลากรผ่านการบริหารหลักสูตรและฝึกอบรม และจัดฝึกอบรมให้บุคลากรสำนักงาน กปร. รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรของหน่วยงานภายนอก และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ขยายผลเครือข่ายการพัฒนาตามแนวพระราชดำริเพื่อแสวงหาความร่วมมือ
5. สร้างกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน กปร. ที่มีประสิทธิภาพ

#### 3. เป้าประสงค์หลัก

สร้างบุคลากรให้มีเอกลักษณ์ คน กปร. ที่มีความรู้ด้านการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ มีศักยภาพที่จะเชื่อมโยงความรู้ระดับภูมิสังคมไปยังระดับสากลได้ และมีทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงาน เพื่อสืบสาน รักษา ต่อยอด การพัฒนาตามแนวพระราชดำริได้

#### 4. นิยามศัพท์

**เอกลักษณ์** คำว่า เอกลักษณ์ (อ่านว่า เอก-กะ-ลัก) ประกอบด้วยคำว่า เอก (อ่านว่า เอ-กะ) ซึ่งหมายถึง หนึ่ง และ ลักษณ์ ซึ่งหมายถึง สมบัติเฉพาะตัว คำว่า เอกลักษณ์ ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า uniqueness (อ่านว่า ยู-นีก-เนส) หมายถึง ความเป็นหนึ่งเดียว หรือสถานะที่ไม่มีผู้ใดเหมือน เช่น กรุงเทพฯ เป็นเมืองหลวงที่มีเอกลักษณ์ไม่เหมือนเมืองหลวงใด ๆ ในโลก การทำทอรูปพรรณของช่างทอเมืองเพชรถือเป็นงานหัตถกรรมที่มีเอกลักษณ์ไทยนักทอทั้งหลายทั่วโลกประทับใจในเอกลักษณ์ความมีน้ำใจของคนไทย (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, ออนไลน์)

“เอกลักษณ์” มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ว่า ลักษณะที่เหมือนกันหรือมีร่วมกัน ส่วน “อัตลักษณ์” หมายถึง สมบัติเฉพาะตัว หากมองเพียงแค่ว่า “อัตลักษณ์” จึงเหมาะจะนำมาใช้หมายถึงลักษณะเฉพาะตัวของสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากกว่า ส่วนคำว่า “เอกลักษณ์” มีคำว่า “เอก” ซึ่งหมายถึง หนึ่งเดียว จึงน่าจะหมายความว่าลักษณะหนึ่งเดียว (ของหลายๆ สิ่ง) หรือลักษณะที่ของหลายๆ สิ่งมีร่วมกัน ซึ่งเป็นความหมายแรกตามพจนานุกรมนั่นเอง

นอกจากนี้ สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติได้ให้ความหมายของคำว่า เอกลักษณ์ คือ ลักษณะเด่นหรือความดีเฉพาะที่ร่วมกัน เช่น "เอกลักษณ์ของชาติ" หมายความว่า ลักษณะที่แสดงถึงความเด่นและดีงามเฉพาะที่ร่วมกันของชาติไทย เกี่ยวกับประชากร ดินแดน ศิลปวัฒนธรรม ภาษาไทย ความเป็นเอกราชและอธิปไตย เกียรติภูมิของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อันเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความเป็นชาติ ช่วยให้ประเทศไทยสามารถรักษาความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าบนพื้นฐานของความสงบสุข ประชาชนมีความรัก ความสามัคคี เอื้ออาทร และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมาได้จนถึงทุกวันนี้ โดยที่เอกลักษณ์ของชาติไทยเป็นลักษณะเฉพาะที่มีความเด่นและดีงามต่างจากนานาประเทศนับแต่อดีตจวบจนปัจจุบัน อันทำให้พื้นฐานสังคมไทยมีคุณภาพ คุณธรรม ภูมิปัญญา ใฝ่เรียนรู้ มีความสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน มีความภาคภูมิใจในมรดกทางศิลปวัฒนธรรมที่มีมาช้านานจนหล่อหลอมให้เกิดความเป็นไทย อีกทั้งเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้ประเทศชาติมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าสืบเนื่องยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้เอกลักษณ์ของชาติสามารถสืบสานและดำรงอยู่คู่กับประเทศไทยตลอดไป สมควรสนับสนุนและส่งเสริมการเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ พ.ศ. 2549, ออนไลน์)

อัตลักษณ์ ตามความหมายของคณะกรรมการบัญญัติศัพท์ของราชบัณฑิตยสถานได้บัญญัติว่า คำว่า อัตลักษณ์ (อ่านว่า อัด-ตะ-ลัก) ประกอบด้วยคำว่า อัต (อัด-ตะ) ซึ่งหมายถึง ตน หรือ ตัวเอง กับ ลักษณะ ซึ่งหมายถึง สมบัติเฉพาะตัว คำว่า อัตลักษณ์ ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า identity (อ่านว่า ไอ-เด็น-ตี-ตี้) หมายถึง ผลรวมของลักษณะเฉพาะของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งทำให้สิ่งนั้นเป็นที่รู้จักหรือ จำได้ เช่น นักร้องกลุ่มนี้มีอัตลักษณ์ทางด้านเสียงที่เด่นมาก ใครได้ยินก็จำได้ทันที สังคมแต่ละสังคมมีอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเอง โลกาภิวัตน์ทำให้อัตลักษณ์ของสังคมไทยเปลี่ยนไป

จากคำจำกัดความของคำว่าเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ สมรรถนะหลักที่บุคลากร กปร. ฟังมี จึงสามารถเรียกว่าเป็นเอกลักษณ์ กล่าวคือ ลักษณะเด่นหรือความดีร่วมกัน (ของหลายๆ สิ่ง) หรือลักษณะที่ของหลายๆ สิ่งมีร่วมกัน เป็นเอกลักษณ์ของคน กปร.

**เอกลักษณ์ คน กปร. คือ การที่บุคลากรมีชุดความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ** ด้านการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ มีศักยภาพที่จะเชื่อมโยงความรู้ระดับภูมิสังคมไปยังระดับสากลได้ และมีทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงาน เพื่อสืบสาน รักษา ต่อยอด การพัฒนาตามแนวพระราชดำริได้ โดยมีชุดความรู้ **ประสบการณ์ และทักษะ ที่ฟังมี** ประกอบด้วย

1. **ความรู้เพื่อสืบสาน รักษา ต่อยอด** คือ ชุดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การวิเคราะห์โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ฎีกา หลักการทรงงาน แนวพระราชดำริด้านการพัฒนา เป็นต้น

2. **ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (Technical Skills)** เช่น ระเบียบการเป็นข้าราชการพลเรือนต่างๆ การปฏิบัติตนในการรับเสด็จ ระเบียบเบิกจ่าย เป็นต้น

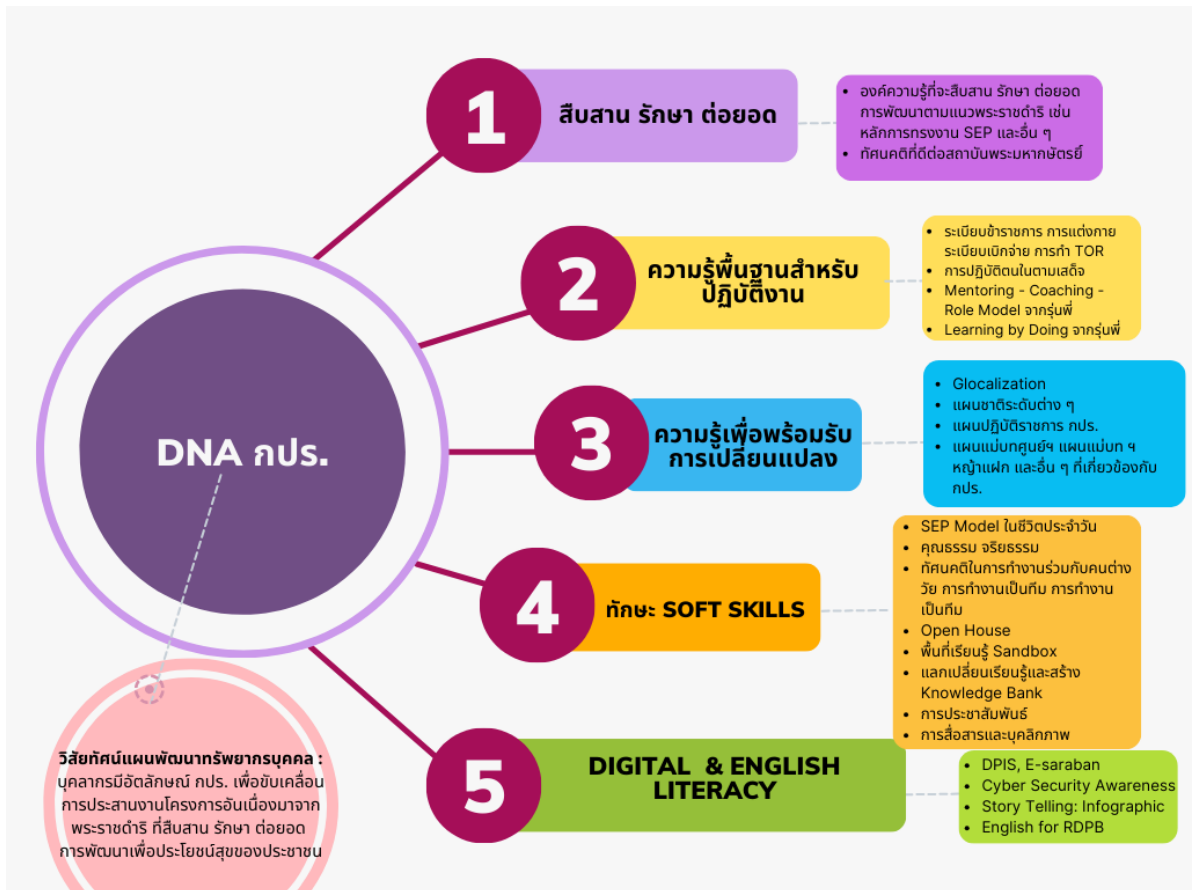
3. **ความรู้เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง** สามารถเชื่อมโยงความรู้ภูมิสังคมไปยังระดับสากลได้ (Glocalization) เช่น แผนชาติระดับต่าง ๆ แผนปฏิบัติราชการสำนักงาน กปร. ระยะ 5 ปี แผนแม่บทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงาน กปร.

4. **ทักษะ Soft Skills ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน** ซึ่งเป็นทักษะที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ โดยเฉพาะทักษะทางพฤติกรรม เช่น ทักษะมนุษย การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570), น. 12)

5. ทักษะด้านดิจิทัลและการใช้ภาษาอังกฤษ (Digital and English Literacy) คือ ทักษะทางด้านดิจิทัล เช่น ความรู้เกี่ยวกับความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security Awareness) เพื่อพัฒนาทักษะการรักษาข้อมูลส่วนตัว และรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกออนไลน์ ทักษะการคิดวิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณที่ดี ทักษะการบริหารจัดการข้อมูลที่ใช้ในงานทั้งไว้บนโลกออนไลน์ (Digital Footprints) ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม และทักษะการรับมือกับการคุกคามทางโลกออนไลน์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน และเพื่อประสานการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

ดังนั้น เพื่อให้เอกลักษณ์ของ คน กปร. สามารถสืบสานและดำรงอยู่ต่อไป จึงควรสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรและเครือข่ายของสำนักงาน กปร.

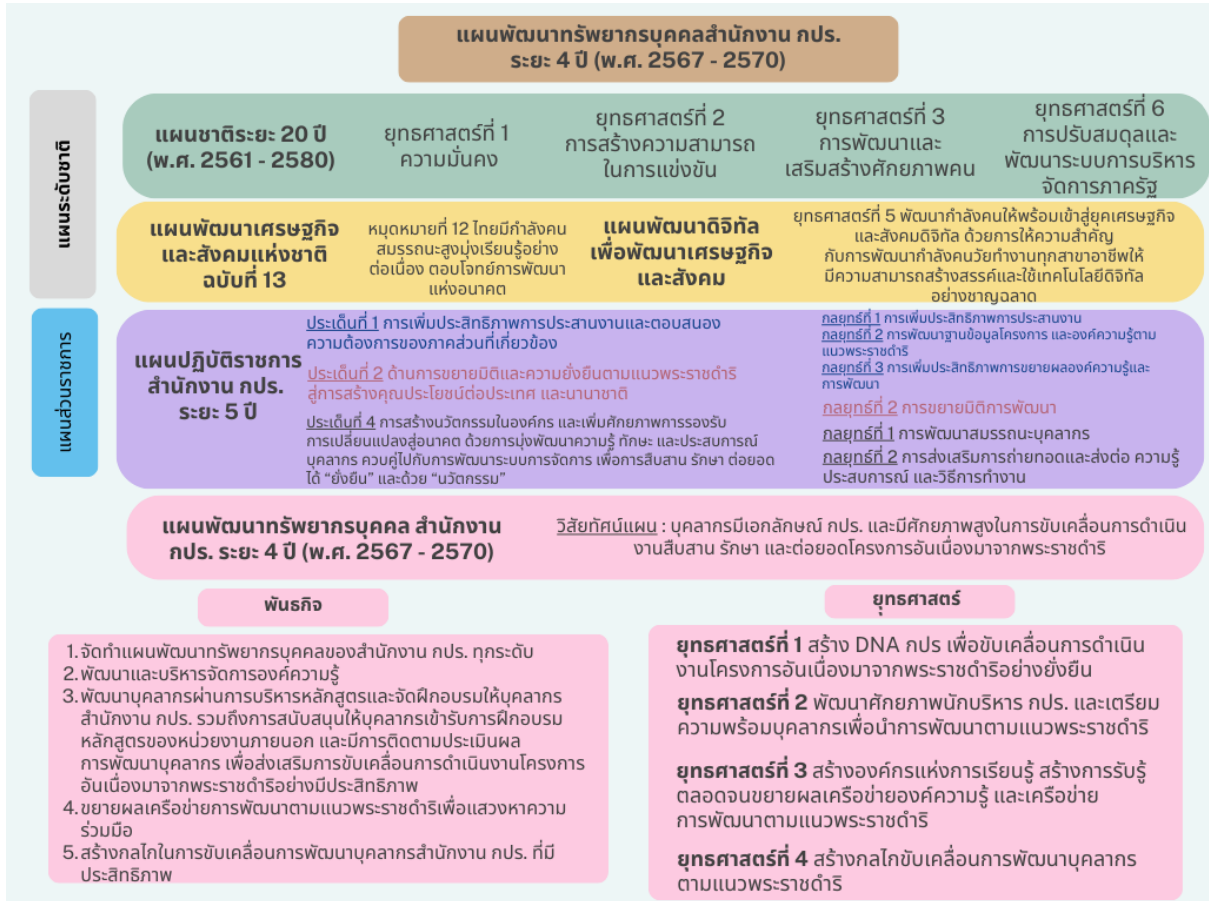
กรอบคิดเอกลักษณ์ คน กปร.





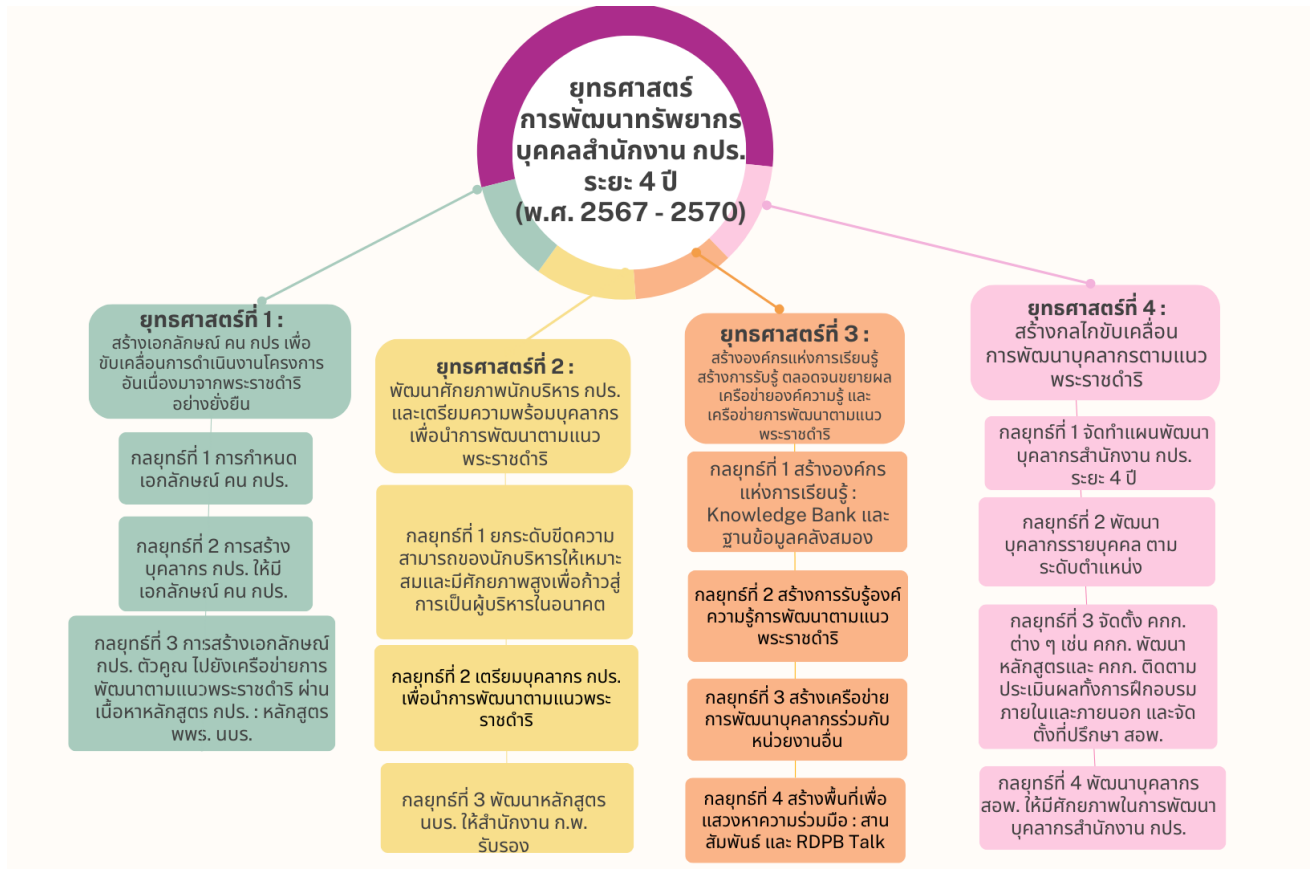
## 5. ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570) ได้พิจารณาความสอดคล้องกับกรอบแผนชาติระดับต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้



6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์

14 กลยุทธ์ แสดงได้ตามแผนภาพ



• ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างเอกลักษณ์ คน กปร. (DNA กปร.) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่

**กลยุทธ์ที่ 1** การกำหนดเอกลักษณ์ คน กปร. (DNA กปร.): เอกลักษณ์ คน กปร. คือ การที่บุคลากร มีชุดความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่ครอบคลุม รอบด้าน และเท่าทันโลก และสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่สืบสาน รักษา ต่อยอด การพัฒนาตามแนวพระราชดำริได้ โดยชุดความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่ควรมีประกอบไปด้วย 5 หมวดหมู่ คือ ความรู้เพื่อสืบสาน รักษา ต่อยอด ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (Technical Skills) ความรู้เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเชื่อมโยงความรู้ภูมิสังคมไปยังระดับสากลได้ (Glocalization) ทักษะ Soft Skills ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ทักษะดิจิทัลและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ (Digital and English Literacy)

**กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างบุคลากร กปร. ให้มีเอกลักษณ์ คน กปร. (DNA กปร.)**

- สำนักงาน กปร. จัดหลักสูตรฝึกอบรมที่บรรจุเอกลักษณ์ กปร. (DNA กปร.) ในทุกระดับ
- การสนับสนุนให้บุคลากร กปร. เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก โดยพิจารณาถึงการส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร. (DNA กปร.) ด้วย

**กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างเอกลักษณ์ กปร. ตัวคูณ (Multipliers) ไปยังเครือข่ายการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ**

- การสร้างเอกลักษณ์ กปร. ตัวคูณ (Multipliers) ไปยังเครือข่ายการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ : หลักสูตร พพร. และหลักสูตร นปร.

- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพนักบริหาร กปร. และเตรียมความพร้อมบุคลากร กปร. เพื่อนำการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่

**กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับขีดความสามารถของนักบริหารให้เหมาะสมและมีศักยภาพสูงเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต**

- การเข้าร่วมหลักสูตรภายนอกที่ได้รับการรับรองจากสำนักงาน ก.พ. : หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1) และนักปกครองระดับสูง (นปส.)

**กลยุทธ์ที่ 2 เตรียมความพร้อมบุคลากร กปร. เพื่อนำการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ**

- การสนับสนุนให้บุคลากร กปร. เข้าร่วมหลักสูตรนักบริหารการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ : หลักสูตร พพร. หลักสูตร นปร.
- สนับสนุนให้บุคลากร กปร. เข้ารับการพัฒนาศักยภาพผ่านการรับทุนรัฐบาล

**กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตรนักบริหารการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ (นปร.) ที่จัดโดยสำนักงาน กปร. ให้สำนักงาน ก.พ. รับรองหลักสูตรการฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรม เสมือนได้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ.**

- ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่สำนักงาน ก.พ. รับรองหลักสูตรการฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรมเสมือนได้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ.
- ทหารือกับหน่วยงานร่วมที่มีการจัดหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่สำนักงาน ก.พ. รับรองหลักสูตรการฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรมเสมือนได้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ.

- ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างการรับรู้ ตลอดจนขยายผลเครือข่ายองค์ความรู้ และเครือข่ายการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่

#### กลยุทธ์ที่ 1 สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

- การจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Bank) : รวบรวม องค์ความรู้ด้านการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ
- จัดทำฐานข้อมูลคลังสมอง : จัดทำฐานข้อมูลวิทยากรทั้งภายในและภายนอก เพื่อเผยแพร่ขยายผลองค์ความรู้การพัฒนาตามแนวพระราชดำริ

#### กลยุทธ์ที่ 2 สร้างการรับรู้องค์ความรู้การพัฒนาตามแนวพระราชดำริ

- สร้างการรับรู้ : นำฐานข้อมูลองค์ความรู้การพัฒนาตามแนวพระราชดำริ จากคลังความรู้ (Knowledge Bank) ไปเผยแพร่บนระบบเว็บกลาง (Web Portal) ของสำนักงาน กปร. และผ่านช่องทางแบบออฟไลน์ (Offline) เช่น สิ่งพิมพ์ เสียงตามสาย ป้ายประกาศ เป็นต้น นำฐานข้อมูลจากคลังความรู้ (Knowledge Bank) ไปเผยแพร่ทั้งในรูปแบบออนไลน์ (Online) และออฟไลน์ (Offline)
- ดำเนินงานร่วมกับสำนัก/ กอง/ ศูนย์/ กลุ่ม ในการสร้างการรับรู้องค์ความรู้การพัฒนาตามแนวพระราชดำริในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนัก/กอง/ ศูนย์/ กลุ่ม นั้น ๆ

#### กลยุทธ์ที่ 3 สร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานอื่น

- แสวงหาพันธมิตรในการพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเอง
- เป็นหุ้นส่วนที่เข้มแข็งร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ผ่านช่องทางที่สำนักงาน ก.พ. แนะนำ เพื่อนำไปสู่การสร้างเครือข่ายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กว้างขึ้นร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ

#### กลยุทธ์ที่ 4 สร้างพื้นที่แสวงหาความร่วมมือ

- จัดโครงการเสริมสร้างความรู้สู่ความสัมพันธ์เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาตามแนวพระราชดำริและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- จัด “RDPB Talk” เพื่อสร้างพื้นที่แสวงหาความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ

- ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรตามแนวพระราชดำริ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์

#### กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)

- ศึกษาแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ตัวอย่างแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลหน่วยงานอื่น สืบหาข้อมูลบุคลากรสำนักงาน กปร. สืบหาความต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนัก/ กอง/ ศูนย์/ กลุ่ม

- จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)

**กลยุทธ์ที่ 2** จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ตามระดับตำแหน่ง ระยะ 1 ปี (พ.ศ. 2567)

- ศึกษาแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
- จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตามระดับตำแหน่ง ระยะ 1 ปี (พ.ศ. 2567)

**กลยุทธ์ที่ 3** จัดตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ

- จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่สำนักงาน กปร. ดำเนินการเอง เพื่อรองรับการพัฒนาหลักสูตรที่มีมาตรฐานตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรอง
- จัดตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล เพื่อติดตามและประเมินการฝึกอบรมทั้งที่สำนักงาน กปร. จัดเอง และสนับสนุนให้บุคลากรไปเข้ารับการอบรมภายนอก เพื่อรองรับการพัฒนาหลักสูตรที่มีมาตรฐานตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรอง
- จัดตั้งที่ปรึกษาสถาบันอนุชิตพิพรรณ์ เพื่อให้ภารกิจของสถาบันอนุชิตพิพรรณ์ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์โดยมีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และเสนอความเห็น ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการจัดการองค์ความรู้ของสถาบันอนุชิตพิพรรณ์ และดำเนินการอื่นใดตามที่เลขาธิการ กปร. ร้องขอ

**กลยุทธ์ที่ 4** พัฒนาศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน กปร.

- พัฒนาศักยภาพในการพัฒนาบุคลากร : การฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารโครงการฝึกอบรมอย่างมืออาชีพ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม กฎเกณฑ์ และระเบียบต่าง ๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับการฝึกอบรม

**บทที่ 3**  
**แผนปฏิบัติการและตัวชี้วัด**  
**ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)**

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างบุคลากรที่มีเอกลักษณ์ กปร. (DNA กปร.) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริอย่างยั่งยืน**

**กลยุทธ์ที่ 1 การกำหนดเอกลักษณ์ คน กปร. (DNA กปร.)**

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
<b>1.1 การกำหนดเอกลักษณ์ คน กปร. (DNA กปร.)</b> - จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. พิจารณากำหนดเอกลักษณ์ คน กปร. (DNA กปร.)	- มีเอกลักษณ์ คน กปร. ที่เห็นพ้องต้องกันว่าเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นที่ ผู้ปฏิบัติ งาน ตาม แนวพระราชดำริพึงมี	สามารถกำหนดเอกลักษณ์ คน กปร. ที่ครอบคลุมชุดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	สอพ.

**กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างบุคลากร กปร. ให้มีเอกลักษณ์ คน กปร. (DNA กปร.)**

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
<b>2.1) การจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่บรรจุเอกลักษณ์ กปร. (DNA กปร.) ในทุกระดับตำแหน่ง</b>			
2.1.1) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการนำการพัฒนาตามแนวพระราชดำริระดับกลาง สำนักงาน กปร.	ผู้เข้าอบรม (ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ) ได้รับการส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. และมีทักษะการบริหารงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80 ของผู้เข้าอบรมได้รับการส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ คน กปร.	สอพ.



แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
2.1.2) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการนำการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ ระดับต้น สำนักงาน กปร.	ผู้เข้าอบรม (ข้าราชการระดับชำนาญการ) ได้รับการส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. และมีทักษะการเป็นหัวหน้างาน/การสอนงาน	ร้อยละ 80 ของผู้เข้าอบรมได้รับการส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ คน กปร.	สอพ.
2.1.3) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานข้าราชการระดับปฏิบัติการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงาน กปร.	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ได้รับการส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้	ร้อยละ 80 ของผู้เข้าอบรมได้รับการส่งเสริมและสร้างเอกลักษณ์ คน กปร.	สอพ.
2.1.4) โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่สำนักงาน กปร.	ข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ คน กปร.	ผู้เข้าอบรม (ข้าราชการบรรจุใหม่) มีความรู้ความเข้าใจเอกลักษณ์ คน กปร. และสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ในระดับมาก	สอพ.
2.1.5) โครงการหลักสูตรฝึกอบรมมัคคุเทศก์ภาษาอังกฤษสำหรับเจ้าหน้าที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	จำนวนบุคลากร กปร. และศูนย์ศึกษาฯ ที่ได้เรียนรู้เอกลักษณ์ กปร. ด้านทักษะภาษาอังกฤษ	ปีละไม่น้อยกว่า 20 คน	กวส.
2.1.6) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “นักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR”	จำนวนบุคลากร กปร. และศูนย์ศึกษาฯ ที่ได้เรียนรู้เอกลักษณ์ กปร. ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน : การประชาสัมพันธ์	ปีละไม่น้อยกว่า 40 คน	กปส.
2.1.7) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และป้องกันการทุจริต ประพศุติมิชอบในการปฏิบัติราชการ สำนักงาน กปร.	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้เรียนรู้เอกลักษณ์ กปร. ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน : จริยธรรม ธรรมาภิบาลการป้องกันการทุจริต	ปีละไม่น้อยกว่า 40 คน	ศปท.

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
2.1.8) โครงการศึกษาอบรมและปฏิบัติธรรมพัฒนาจิต เพื่อชีวิตที่สมดุล ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงาน กปร.	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้เรียนรู้เอกลักษณ์ กปร. ด้านทักษะ Soft Skill : ทักษะคิดและชีวิตสมดุล	ปีละไม่น้อยกว่า 30 คน	ศปท.
2.1.9) หลักสูตรการพัฒนาพื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์/ระบบสารสนเทศ/แพลตฟอร์มภาครัฐ / ความมั่นคงทางไซเบอร์	จำนวนบุคลากร กปร. และศูนย์ศึกษา ที่ได้เรียนรู้เอกลักษณ์ กปร. ด้านทักษะที่จำเป็นปฏิบัติงาน : การใช้งานด้านคอมพิวเตอร์ / ระบบสารสนเทศ แพลตฟอร์มภาครัฐ / ความมั่นคงทางไซเบอร์	ปีละไม่น้อยกว่า 30 คน	ศสท.
<b>2.2 การสนับสนุนให้บุคลากร กปร. เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับการสร้างเอกลักษณ์ กปร. (DNA กปร.)</b>			
2.2.1) โครงการเพิ่มขีดสมรรถนะบุคลากรหลักสูตรภายนอก : ระยะสั้น	1. จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมหลักสูตรระยะสั้น	อย่างน้อย 10 คน/ปี	สอพ.
2.2.2) โครงการเพิ่มขีดสมรรถนะบุคลากรหลักสูตรภายนอก : ระยะยาว ประกอบด้วย 20 หลักสูตร	1. จำนวนผู้บริหารที่เข้าอบรมหลักสูตรระยะยาว 2. ร้อยละของผู้บริหารที่เข้าอบรมหลักสูตรระยะยาวที่ผ่านการประเมินผลตามเกณฑ์ของหลักสูตรนั้น ๆ	-อย่างน้อย 2 คน/ปี -ร้อยละ 90	สอพ.
(1) หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) / วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน	สอพ. กบพ.
(2) หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง (สจว.)/สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน	สอพ. กบพ.

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
(3) หลักสูตรนักยุทธศาสตร์ (นยส.)/สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมบัติครบถ้วน	สอพ. กบพ. (อยู่ระหว่างขออนุมัติงบประมาณ งวด 1)
(4) รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) / สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมบัติครบถ้วน	สอพ. กบพ.
(5) นักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. 1)/สำนักงาน ก.พ.	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมบัติครบถ้วน	สอพ. กบพ.
(6) นักปกครองระดับสูง (นปส.) / สถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมบัติครบถ้วน	สอพ. กบพ.
(7) นักบริหารระดับสูง : กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นบส.กษ.)/กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมบัติครบถ้วน	สอพ. กบพ.
(8) นักบริหารการเกษตรและสหกรณ์ ระดับกลาง/กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมบัติครบถ้วน	สอพ.
(9) นักบริหารการเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น/กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมบัติครบถ้วน	สอพ.
(10) นักบริหารงานประชาสัมพันธ์ ระดับสูง/ กรมประชาสัมพันธ์	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมบัติครบถ้วน	สอพ.
(11) กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์/ กรมประชาสัมพันธ์	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมบัติครบถ้วน	สอพ.

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
(12) หลักสูตรการเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (OCC) / กระทรวงการต่างประเทศ	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ไม่เกินปีละ 1 คน (ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมัครใจ)	สอพ.
(13) หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน (ILC)/กระทรวงการต่างประเทศ	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ไม่เกินปีละ 2 คน (ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมัครใจ)	สอพ.
(14) ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA)/กรมบัญชีกลาง	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมัครใจ	สอพ.
(15) นักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) / กรมบัญชีกลาง	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมัครใจ	สอพ.
(16) นักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.)/สำนักงบประมาณ	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมัครใจ	สอพ.
(17) หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.) / สถาบันการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปปช.)	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมัครใจ	สอพ.
(18) นักบริหารระดับสูงในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง (บสป.) / มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมัครใจ	สอพ.
(19) หลักสูตรดิจิทัลจิมสตาร์ท/สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มีความสมัครใจ	สอพ.

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
(20) หลักสูตรประกาศนียบัตร ชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมาย มหาชน /สถาบันพระปกเกล้า	จำนวนบุคลากร กปร. ที่ได้รับ ฝึกอบรมจากหน่วยงาน ภายนอก ที่ช่วยส่งเสริม การสร้างเอกลักษณ์ กปร.	ขึ้นอยู่กับมีผู้มี คุณสมบัติ ครบถ้วน	สอพ.

**กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างเอกลักษณ์ กปร. ตัวคูณ (Multipliers) ไปยังเครือข่ายการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ**

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
<b>3.1 การจัดทำหลักสูตร/กิจกรรม การพัฒนาตามแนวพระราชดำริที่ส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. ตัวคูณ (Multipliers)</b>			
3.1.1) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนัก บริหารการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ (นบร.)	- จำนวนบุคลากร กปร. และ เครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริม การสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. ตัวคูณ - ร้อยละของผู้เข้าอบรมที่มี ความรู้ความเข้าใจเอกลักษณ์ กปร. เพิ่มขึ้น	- 50 คน/ปี  - ร้อยละ 80	สอพ.
3.1.2) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนา องค์ความรู้และเสริมสร้างเครือข่ายการ พัฒนาตามแนวพระราชดำริ (พพร.)	- จำนวนบุคลากร กปร. และ เครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริม การสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. ตัวคูณ - ร้อยละของผู้เข้าอบรมที่มี ความรู้ความเข้าใจเอกลักษณ์ กปร. เพิ่มขึ้น	- 50 คน/ปี  - ร้อยละ 80	สอพ.
3.1.3) โครงการ RDPB Camp	- จำนวนเยาวชนที่ได้รับการ ส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. ตัวคูณ	- 80 คน/ปี	กปส.
3.1.4) การสนับสนุนบุคลากรเป็นวิทยากร เผยแพร่บทบาทหน้าที่ของสำนักงาน กปร. และการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริ	- จำนวนครั้งที่สนับสนุน วิทยากร	- ไม่ต่ำกว่า 10 ครั้ง/ปี	สอพ.

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพนักบริหาร กปร. และเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อนำการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ

กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับขีดความสามารถของนักบริหารให้เหมาะสมและมีศักยภาพสูงเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหาร กปร. ในอนาคต

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
<b>1.1) การเข้าร่วมหลักสูตรภายนอกที่ได้รับการรับรองจากสำนักงาน ก.พ</b>			
1.1.1) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. 1) ของสำนักงาน ก.พ.	- จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมก้าวสู่การเป็นผู้บริหาร	ปีละ 1 คน (ขึ้นอยู่กับผู้มีคุณสมบัติ)	สอพ.
1.1.2) หลักสูตรนักบริหารระดับสูงของส่วนราชการอื่น ที่สำนักงาน ก.พ. รับรองโดยมีเงื่อนไขให้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมจากสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้มีคุณสมบัติเสมือนผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นบส.1	- จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพและมีความพร้อมในการก้าวสู่การเป็นผู้บริหาร	ปีละ 1 คน (ขึ้นอยู่กับผู้มีคุณสมบัติ)	สอพ.
1.1.3) หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) ของกระทรวงมหาดไทย	- จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพและมีความพร้อมในการก้าวสู่การเป็นผู้บริหาร	ปีละ 1 คน (ขึ้นอยู่กับผู้มีคุณสมบัติ)	สอพ.

กลยุทธ์ที่ 2 เตรียมความพร้อมบุคลากร กปร. เพื่อนำการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
1.1 การสนับสนุนให้ข้าราชการ กปร. เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างเครือข่ายการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ (พพร.)	จำนวนข้าราชการ กปร. ระดับชำนาญการขึ้นไปที่เข้าร่วมโครงการ	อย่างน้อยปีละ 3 คน	สอพ.
1.2 สนับสนุนให้ผู้บริหาร กปร. เข้าร่วมโครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ (นบร.)	จำนวนข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปที่เข้าร่วมโครงการ	อย่างน้อยปีละ 3 คน	สอพ.



แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
1.3 สนับสนุนให้บุคลากร กปร. เข้ารับการพัฒนาศักยภาพผ่านการรับทุนรัฐบาล	จำนวนทุนรัฐบาลที่ขอรับการจัดสรร	อย่างน้อย 1 ทุน (ขึ้นอยู่กับผู้มีคุณสมบัติ)	สอพ.

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตรนักบริหารการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ (นบร.) ที่จัดโดยสำนักงาน กปร. ให้สำนักงาน ก.พ. รับรองหลักสูตรการฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรม เสมือนได้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ.

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
1.1) ศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่สำนักงาน ก.พ. รับรอง	ระดับความสำเร็จของการศึกษาแนวทางการจัดทำหลักสูตร นบร. ให้เป็นหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่สำนักงาน ก.พ. รับรอง	มีแนวทางการพัฒนาหลักสูตร นบร. ให้เป็นหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่สำนักงาน ก.พ. รับรองและมีการรายงานให้ผู้บริหารทราบ	สอพ.
1.2) ศึกษาตัวอย่างความสำเร็จ (Prototype) จากหน่วยงานที่มีการจัดหลักสูตรนักบริหารระดับสูงและสำนักงาน ก.พ. รับรองหลักสูตรการฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรมเสมือนได้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ.	จำนวนครั้งของการหารือกับหน่วยงานที่มีการจัดหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่สำนักงาน ก.พ. รับรองและผู้ผ่านการฝึกอบรมเสมือนได้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ.	มีตัวอย่างหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่สำนักงาน ก.พ. รับรอง ที่สำนักงาน กปร. สามารถใช้อ้างอิงเป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตร นบร. ได้	สอพ.

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างการรับรู้ ตลอดจนขยายผลเครือข่ายองค์ความรู้ และเครือข่ายการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
1.1) จัดทำคลังความรู้ (Knowledge Bank) : รวบรวมองค์ความรู้ด้านการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ	มีคลังความรู้ (Knowledge Bank) ที่รวบรวมองค์ความรู้การพัฒนาตามแนวพระราชดำริในระบบ Server ของสำนักงาน กปร.	มีคลังความรู้ (Knowledge Bank) ที่ครบถ้วน เป็นระบบง่ายต่อการศึกษา ค้นคว้า และเผยแพร่	สอพ./ ศปท./ คณะทำงาน KM
1.2) จัดทำฐานข้อมูล : จัดทำฐานข้อมูลวิทยากรทั้งภายในและภายนอก เพื่อเผยแพร่ขยายผลองค์ความรู้การพัฒนาตามแนวพระราชดำริ	- จำนวนวิทยากรที่ทำหน้าที่เผยแพร่ความรู้การพัฒนาตามแนวพระราชดำริทั้งที่เป็นบุคลากรภายในและภายนอกสำนักงาน กปร.	มีวิทยากรเพียงพอที่จะสนับสนุนหรือเผยแพร่ความรู้การพัฒนาตามแนวพระราชดำริให้แก่หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ	สอพ.

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างการรับรู้องค์ความรู้การพัฒนาตามแนวพระราชดำริ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
1.1) นำฐานข้อมูลองค์ความรู้การพัฒนาตามแนวพระราชดำริจากคลังความรู้ (Knowledge Bank) ไปเผยแพร่บนระบบ Web Portal ของสำนักงาน กปร. และผ่านช่องทาง ออฟไลน์ (Offline) เช่น สิ่งพิมพ์ เสียงตามสาย ป้ายประกาศ เป็นต้น	จำนวนองค์ความรู้การพัฒนาตามแนวพระราชดำริจาก คลังความรู้ (Knowledge Bank) ได้รับการเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปร. และผ่านช่องทางออฟไลน์ (Offline)	ปีละ 6 เรื่อง	สอพ./ คณะทำงาน KM/ศสท.
1.2) ดำเนินงานร่วมกับสำนัก/ กอง/ ศูนย์/ กลุ่ม ในการสร้างการรับรู้ องค์ความรู้การพัฒนาตามแนวพระราชดำริ	กลุ่มเป้าหมายได้แก่ บุคลากรสำนักงาน กปร. และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) มีการรับรู้เนื้อหาสาระขององค์ความรู้การพัฒนาตามแนวพระราชดำริที่เผยแพร่ในช่องทางต่าง ๆ	กลุ่มเป้าหมายร้อยละ 80 สามารถรับรู้องค์ความรู้การพัฒนาตามแนวพระราชดำริ	สอพ.

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานอื่น

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
1.1) แสวงหาพันธมิตรในการพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเอง	จำนวนหน่วยงานที่สำนักงาน กปร. ร่วมเป็นเครือข่ายหรือมีความร่วมมือด้านการพัฒนาบุคลากร	2 หน่วยงาน	สอพ.
1.2) เป็นหุ้นส่วนที่เข้มแข็งร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ผ่านช่องทางที่สำนักงาน ก.พ. แนะนำ เพื่อนำไปสู่การสร้างเครือข่ายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กว้างขึ้นร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ	จำนวนกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ที่สำนักงาน กปร. เข้าไปมีส่วนร่วม	ปีละ 2 ครั้ง	สอพ.

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างพื้นที่เพื่อแสวงหาความร่วมมือ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
1.1) จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์เครือข่ายการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ	จำนวนบุคลากร กปร. และเครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ กปร. ตัวคุณ	ไม่น้อยกว่า 50 คน	สอพ.
1.2) จัดโครงการ RDPB Talk เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การดำรงชีวิตและทำงานตามแนวพระราชดำริและหลักการทำงาน	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม	ร้อยละ 80	สอพ.

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : สร้างกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรตามแนวพระราชดำริ

กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
1.1) สํารวจข้อมูล / แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ตัวอย่างจากหน่วยงานอื่น - ความต้องการเรียนรู้และฝึกอบรมของบุคลากรแต่ละสำนัก / กอง / ศูนย์ / กลุ่ม - ข้อมูลบุคลากรสำนักงาน กปร.	- มีข้อมูลที่จำเป็นและเพียงพอต่อการทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล - มีตัวอย่างความสำเร็จที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- รวบรวมข้อมูลที่ต้องการได้มากกว่าร้อยละ 60 - อย่างน้อย 1 แนวทาง	สอพ.
1.2) จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)	มี (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570) เสนอผู้บริหารสายงานเพื่อขอความเห็นชอบ	(ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ 4 ปี ได้รับความเห็นชอบ	

กลยุทธ์ที่ 2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ตามระดับตำแหน่ง ระยะ 1 ปี (พ.ศ. 2567)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
1.1 ศึกษาแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	มีผลการศึกษาที่ครบถ้วนเพียงพอต่อการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	รวบรวมข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นได้มากกว่าร้อยละ 60	สอพ.
1.2 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตามระดับตำแหน่ง ระยะ 1 ปี (พ.ศ. 2567)	มีแผนพัฒนารายบุคคล ตามระดับตำแหน่ง ระยะ 1 ปี (พ.ศ. 2567) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)	แผนพัฒนารายบุคคลตามระดับตำแหน่ง ระยะ 1 ปี (พ.ศ. 2567)	สอพ.

กลยุทธ์ที่ 3 จัดตั้ง / ปรับปรุงคำสั่ง / ดำเนินงานตามคณะกรรมการต่าง ๆ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
1.1) ดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันอนุชิตพิพรรณ	- จำนวนคณะกรรมการ/คณะทำงานที่แต่งตั้งขึ้น - จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการ / คณะทำงานต่าง ๆ ที่แต่งตั้งขึ้น	- ตามความเหมาะสมของภารกิจ - อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	สอพ.
1.2) มีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมทั้งที่สำนักงาน กปร. จัดเอง และสนับสนุนให้บุคลากรไปเข้ารับการอบรมภายนอก และรายงานสรุปให้ผู้บริหารและคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทราบ	- จำนวนครั้งของการจัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานฝึกอบรมประจำปีเสนอให้ผู้บริหารทราบ	- อย่างน้อย 1 ครั้ง - 1 เล่ม	สอพ.
1.3) จัดตั้งที่ปรึกษาสถาบันอนุชิตพิพรรณ เพื่อให้ภารกิจของสถาบันอนุชิตพิพรรณ (สอพ.) ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์โดยมีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และเสนอความเห็น ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการจัดการองค์ความรู้ของ สอพ. และดำเนินการอื่นใดตามที่เลขาธิการ กปร. ร้องขอ	มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งที่ปรึกษาสถาบันอนุชิตพิพรรณ และจัดทำบันทึกข้อความเสนอผู้บริหารสำนักงาน กปร.	ตามความเหมาะสมของภารกิจ	สอพ.

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาบุคลากรสถาบันอนุชิตพิพรรณให้มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน กปร. อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบหลัก
1.1) พัฒนาบุคลากรสถาบันอนุชิตพิพรรณ : การฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารโครงการฝึกอบรมอย่างมืออาชีพ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม กฎเกณฑ์ และระเบียบต่าง ๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับการฝึกอบรม	- จำนวนบุคลากร สอพ. ที่ได้รับการฝึกอบรม - จำนวนหลักสูตรที่ สอพ. ดำเนินการได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับแผน พัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร.	- ปีละ อย่างน้อย 2 คน - อย่างน้อย 2 หลักสูตร	สอพ.

## บทที่ 4. การขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ

### 4.1 กลไกการขับเคลื่อน

- การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องต่อแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กปร. ให้บุคลากรจากทุกสำนัก/ กอง/ ศูนย์/ กลุ่ม รับทราบ เพื่อจะได้เห็นภาพร่วมกัน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตาม และตระหนักถึงความจำเป็นของการเร่งสร้างเอกลักษณ์ คน กปร.
- การจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 1 ปี ซึ่งประกอบไปด้วย แผนงาน / กิจกรรม ของส่วนงาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กปร.
- การสนับสนุนโครงการ / กิจกรรม ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการสร้างเอกลักษณ์ คน กปร.

### 4.2 การติดตามประเมินผล

- การติดตามประเมินผลจะให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. ในแต่ละปี

### 4.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผน

ตัวชี้วัดความสำเร็จแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

#### ระยะ 1 ปีของแผน

- สำนัก/ กอง/ ศูนย์/ กลุ่ม ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ
- บุคลากร กปร. ได้รับการเสริมสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 30

#### ระยะ 4 ปี หรือสิ้นสุดแผน

- การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ได้ครบทุกกลยุทธ์ โดยสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการเร่งสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. ให้แก่บุคลากร ด้วยชุดความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ ใน 5 หมวดหมู่
- บุคลากร กปร. และเครือข่ายได้รับการเสริมสร้างเอกลักษณ์ คน กปร. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

ภาคผนวก

รายงานสรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร.

ส่วนที่ 2 ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา :

กอง	① ปัญหา / ความท้าทาย	② ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะที่ ต้องการพัฒนา	③ วิธีการพัฒนาในฐานะ			④ ช่วงเวลาที่ได้รับการพัฒนา				⑤ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ของ แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี สำนักงาน กปร.
			ผู้เรียน	ผู้สอน	ผู้ แลกเปลี่ยน	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
สกก.	การวางแผนเพื่อสนับสนุน การดำเนินงานด้านนิติการ ภายในองค์กร	การสื่อสาร และการตัดสินใจ	3	4, 9		/				ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างนวัตกรรม ในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต กลยุทธ์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพและ การขยายผลองค์ความรู้และการพัฒนา
กผย.	ข้าราชการยุคใหม่ (Gen Y, Z) มีความรู้ความสามารถและ ความคิด สร้างสรรค์ แต่ยังขาด ทักษะในการสื่อสารและ ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น	ทักษะในการคิด วิเคราะห์ จับประเด็นใจความสำคัญ ที่ต้องการสื่อสาร พัฒนา รูปแบบในสิ่งที่ต้องการ นำเสนอให้กลุ่มเป้าหมาย ที่หลากหลาย	1, 3, 9	6, 11		/				ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างนวัตกรรม ในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต กลยุทธ์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพและการ ขยายผลองค์ความรู้และการพัฒนา
	อาชญากรรมไซเบอร์ที่เกิดขึ้น บนโลกออนไลน์ทุกประเภท	เทคนิค และวิธีในการปกป้อง ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลองค์กร และอื่นๆ	1, 8			/				ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างนวัตกรรม ในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต
ศสท.	Web API using ASP.NET core	การพัฒนาเว็บสมัยใหม่	1							ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างนวัตกรรม ในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต
	Phyton for Data Science Development Fundamental	AI	1							ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างนวัตกรรม ในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต
	Chatbot Design for Business	AI	1							ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างนวัตกรรม ในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต



กอง	① ปัญหา / ความท้าทาย	② ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะที่ ต้องการพัฒนา	③ วิธีการพัฒนาในฐานะ			④ ช่วงเวลาที่ต้องได้รับการพัฒนา				⑤ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ของ แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี สำนักงาน กปร.
			ผู้เรียน	ผู้สอน	ผู้ แลกเปลี่ยน	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
สอพ.	ความรู้และทัศนคติสำหรับ การทำงานพัฒนาทรัพยากร บุคคล	ประเด็นสำคัญสำหรับ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพในยุค ปัจจุบัน	1, 8			/				ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ การประสานงาน และตอบสนอง ความต้องการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมการถ่ายทอด และส่งต่อความรู้ประสบการณ์และวิธีการ ทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างนวัตกรรม ในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
	การขาดวิทยากรมืออาชีพ ที่เชื่อมโยงประเด็นการเรียนรู้ และดึงความสนใจของผู้เข้า อบรม	วิทยากรมืออาชีพ	1	3, 11			/			ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ การประสานงาน และตอบสนอง ความต้องการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กลยุทธ์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการขยาย ผลองค์ความรู้และการพัฒนา
	การบริหารโครงการฝึกอบรม อย่างมืออาชีพ	การบริหารโครงการฝึกอบรม อย่างมีประสิทธิภาพ	1, 3				/			ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างนวัตกรรม ในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต กลยุทธ์ที่ 3 การขยายกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนา
กปค. 3	การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับ การดำเนินงานโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ	ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับ การดำเนินงานโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยการศึกษาดูงานศูนย์ ศึกษาฯ	1, 8			/				ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสร้าง ขยายผล การรับรู้ และมีส่วนร่วมในการน้อมนำ พระราชดำริไปสร้างประโยชน์ต่อสังคม กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนารูปแบบการสื่อสาร ที่เหมาะสมและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
	ขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย อุทยาน และกรมป่าไม้	ความรู้ด้านกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ กรมอุทยานแห่งชาติฯ					/			ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างนวัตกรรม ในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กอง	① ปัญหา / ความท้าทาย	② ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะที่ ต้องการพัฒนา	③ วิธีการพัฒนาในฐานะ			④ ช่วงเวลาที่ได้รับพัฒนา				⑤ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ของ แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี สำนักงาน กปร.
			ผู้เรียน	ผู้สอน	ผู้ แลกเปลี่ยน	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
	ขาดองค์ความรู้เรื่องการบริหารจัดการน้ำเกษตรกรรม ที่ถูกต้องตามแนวทางพระราชดำริ	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำ พื้นที่ลุ่มน้ำต่าง ๆ องค์ความรู้การพัฒนาการเกษตรที่ถูกต้อง	1, 2, 3, 9, 10				/			ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างนวัตกรรมในองค์กร และเพิ่มศักยภาพการรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
กตผ.	ขาดความเข้าใจกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น เทคนิคการเก็บข้อมูล การสัมภาษณ์ การเลือกตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลโดยผสมผสานงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การเขียนรายงานและนำเสนอรายงานผลการวิจัย	การวิจัยเชิงคุณภาพ	1, 8, 9			/				ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานและตอบสนองความต้องการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กลยุทธ์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามการประเมินผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
	การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และแปลความหมายผลจากการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อใช้ในการรายงานผลการติดตามและประเมินโครงการฯ อย่างถูกต้อง	การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เช่น Microsoft Excel, SPSS) และ การแปลผลข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ	1, 2, 3				/			ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานและตอบสนองความต้องการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กลยุทธ์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามการประเมินผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
	การออกแบบการนำเสนอข้อมูลเชิงปริมาณที่มีความถูกต้องและสามารถนำไปปรับใช้ได้หลากหลาย	การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลด้วยภาพ (Data Analytics and Data Visualization)	1, 2					/		ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานและตอบสนองความต้องการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กลยุทธ์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามการประเมินผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

กอง	① ปัญหา / ความท้าทาย	② ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะที่ ต้องการพัฒนา	③ วิธีการพัฒนาในฐานะ			④ ช่วงเวลาที่ต้องได้รับการพัฒนา				⑤ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ของ แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี สำนักงาน กปร.
			ผู้เรียน	ผู้สอน	ผู้ แลกเปลี่ยน	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
	ควรประเมินผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่ได้ดำเนินการมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้ว เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	กลยุทธ์การติดตามประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ	1, 10			/				ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานและตอบสนองความต้องการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กลยุทธ์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามการประเมินผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
กปค. 5	บุคลากรขาดทักษะในการเชื่อมโยงความคิดอย่างเป็นกระบวนการซึ่งมีความรู้สำคัญที่ใช้ในงานฎีกา/วิเคราะห์โครงการ	ความรู้เรื่องการบริหารโครงการแบบราชการ การวิเคราะห์ปัญหาและพิจารณาแนวทางในการจัดการปัญหา	1, 10			/				ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างนวัตกรรมในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร กลยุทธ์ที่ 2
	การบริหารจัดการโครงการภายใต้บริบทของพื้นที่	องค์ความรู้ด้านระเบียบที่เกี่ยวข้อง พรบ. ปฎิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พรบ. ป่าสงวนแห่งชาติ อุทยานแห่งชาติ ระเบียบ พรบ. คัมภีร์มงคลโลก ฯ	1, 10			/				ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานและตอบสนองความต้องการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
ศปท.	เพื่อให้การจัดโครงการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุด	การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม การทำงานด้านการจัดอบรม ประเมินและติดตามผล การฝึกอบรม	1			/				ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานและตอบสนองความต้องการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กลยุทธ์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการขยายผลองค์ความรู้และการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ กลยุทธ์ที่ 5 การส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม

กอง	① ปัญหา / ความท้าทาย	② ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะที่ ต้องการพัฒนา	③ วิธีการพัฒนาในฐานะ			④ ช่วงเวลาที่เราควรได้รับการพัฒนา				⑤ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ของ แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี สำนักงาน กปร.
			ผู้เรียน	ผู้สอน	ผู้ แลกเปลี่ยน	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
	จัดแผนงาน โครงการได้ถูกต้อง	การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ / แผนปฏิบัติการ / โครงการ	1				/			ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ การประสานงานและตอบสนองความต้องการ ของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กลยุทธ์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการขยาย ผลองค์ความรู้และการพัฒนาตามแนว พระราชดำริ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างนวัตกรรมในองค์กร และเพิ่มศักยภาพการรองรับการเปลี่ยนแปลง สู่อนาคต กลยุทธ์ที่ 5 การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม
กบพ.	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ โครงสร้างระบบ กระบวนการ และพฤติกรรมในการ บริหารงานภาครัฐยุคใหม่ เพื่อให้ข้าราชการมีความเข้าใจ เกี่ยวกับทิศทางในการ บริหารงานภาครัฐ เป็น ประโยชน์ต่อการแปลง ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและ มีแนวทางในการพัฒนาการ บริหารให้มีประสิทธิภาพ	การบริหารจัดการภาครัฐแนว ใหม่	1				/	/		ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างนวัตกรรมในองค์กร และเพิ่มศักยภาพการรองรับการเปลี่ยนแปลง สู่อนาคต กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
	การสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายรับสารที่ ถูกต้อง ครบถ้วน	Training for the Trainers เทคนิคการนำเสนอผลงาน/ ข้อมูล เครื่องมือในการนำเสนอ ผลงาน บุคลิกภาพของผู้นำเสนอ ผลงาน	1, 12				/	/		ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ การประสานงานและตอบสนองความ ต้องการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กลยุทธ์ที่ 1 การเพิ่ม ประสิทธิภาพ การประสานงาน

กอง	① ปัญหา / ความท้าทาย	② ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะที่ ต้องการพัฒนา	③ วิธีการพัฒนาในฐานะ			④ ช่วงเวลาที่เราควรได้รับการพัฒนา				⑤ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ของ แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี สำนักงาน กปร.
			ผู้เรียน	ผู้สอน	ผู้ แลกเปลี่ยน	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
	การประชาสัมพันธ์งาน โครงการ สิ้นค้า ในยุคดิจิทัล	แนวโน้มงานประชาสัมพันธ์ ภาครัฐในยุคดิจิทัล ช่องทางการประชาสัมพันธ์ ที่เหมาะสมกับโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ แนวทางการประชาสัมพันธ์ เชิงรุก	1, 8				/	/		ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสร้าง ขยายผล การรับรู้ และมีส่วนร่วมในการน้อมนำ พระราชดำริไปสร้างประโยชน์ต่อสังคม กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนารูปแบบการสื่อสาร ที่เหมาะสมและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
กปค. 2	การประสานงานเพื่อ เป้าประสงค์เชิงบวกระหว่าง หน่วยงาน	เทคนิคการเจรจาเชิงกลยุทธ์	2				/			ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ การประสานงานและตอบสนองความต้องการ ของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กลยุทธ์ที่ 1 การเพิ่ม ประสิทธิภาพ การประสานงาน
	การเข้าถึง/ เชื่อมโยง ฐานข้อมูลโครงการ	การนำฐานข้อมูลโครงการ ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้ สะดวก	1, 4, 7					/		ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพ การประสานงานและตอบสนองความต้องการ ของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาฐานข้อมูลโครงการ และองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริ
	วิธีการคิดเพื่อเพิ่มศักยภาพ ด้านการขยายผล	กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)	1, 10						/	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสร้าง ขยายผล การรับรู้ และมีส่วนร่วมในการน้อมนำ พระราชดำริไปสร้างประโยชน์ต่อสังคม

กอง	① ปัญหา / ความท้าทาย	② ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะที่ ต้องการพัฒนา	③ วิธีการพัฒนาในฐานะ			④ ช่วงเวลาที่ควรได้รับการพัฒนา				⑤ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ของ แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี สำนักงาน กปร.
			ผู้เรียน	ผู้สอน	ผู้ แลกเปลี่ยน	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
กปส.	การเขียนข่าวและบทความที่ดี มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ยุคสมัย สร้างแรงดึงดูด นำไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ด้านการสร้างความ เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของ สำนักงาน กปร. และขยายผล ความสำเร็จโครงการอัน เนื่องมาจากพระราชดำริ	เทคนิคการเขียนข่าวและ บทความในยุคดิจิทัล	1							ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพ การประสานงานและตอบสนองความ ต้องการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาฐานข้อมูล ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขยายมิติและความยั่งยืน ตามแนวพระราชดำริ กลยุทธ์ที่ 3 ขยายกลุ่มเป้าหมายการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้าง ขยายผลการรับรู้และ มีส่วนร่วมในการน้อมนำพระราชดำริไป สร้างประโยชน์ต่อสังคม กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนารูปแบบการสื่อสาร กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มมิติและประสิทธิภาพ ในการผลิตสื่อ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างนวัตกรรมใน องค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
กบง.	การบริหารเงินงบประมาณ รายจ่ายประจำปีให้เป็นไป ตามระเบียบว่าด้วยการบริหาร งบประมาณที่เกี่ยวข้อง	การบริหารการเงินงบประมาณ ให้ มี ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล	1, 2, 3	3, 6						ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างและพัฒนานวัตกรรม ภายในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
	การ จัดซื้อ จัดจ้าง ตาม พระราชบัญญัติและระเบียบ กระทรวงการคลัง ซึ่งแต่ละ ประเภทมีหลักเกณฑ์ เงื่อนไข ขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน	การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อ จัดจ้างเป็นไปตาม พรบ. การ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และ ระเบียบกระทรวงการคลังว่า ด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 อย่างมีประสิทธิภาพ	1, 2, 3	3, 6						ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างและพัฒนานวัตกรรม ภายในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กอง	① ปัญหา / ความท้าทาย	② ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะที่ ต้องการพัฒนา	③ วิธีการพัฒนาในฐานะ			④ ช่วงเวลาที่ได้รับการพัฒนา				⑤ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ของ แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี สำนักงาน กปร.
			ผู้เรียน	ผู้สอน	ผู้ แลกเปลี่ยน	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
	การเบิกจ่ายเงินแต่ละประเภท ถูกต้องและมีเอกสารหลักฐาน ประกอบถูกต้องครบถ้วน	การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประเภทต่าง ๆ ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นไปตามที่ระเบียบ กระทรวงการคลังกำหนด	1, 2, 3	3, 6						ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างและพัฒนานวัตกรรม ภายในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
กปค. 1	การปรับเปลี่ยนระบบ การบริหารจัดการโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตามยุทธสมัย	ความรู้เกี่ยวกับการถอด บทเรียนเพื่อปรับปรุงระบบ การบริหารจัดการโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ให้เป็นปัจจุบัน			10				/	ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างและพัฒนานวัตกรรม ภายในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต
	ระบบการบริหารราชการมี การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	การส่งเสริมให้บุคลากรติดตาม ข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลง	2			/	/	/	/	ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างและพัฒนานวัตกรรม ภายในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต
	มีการใช้ระบบดิจิทัลใน การปฏิบัติทั้งการประสานงาน วิชาการ และข้อมูล	ทักษะการใช้งานระบบดิจิทัล และปรับปรุงงานให้เป็นระบบ ดิจิทัล	1, 3			/	/			ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างและพัฒนานวัตกรรม ภายในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต
	บุคลากรขาดความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ เช่น วิธีการงบประมาณ กฎระเบียบ การใช้ประโยชน์ที่ดินในการทำ โครงการพัฒนา ระเบียบวิธี พัสดุ เป็นต้น	ส่งเสริมการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่ตรงตามความ ต้องการใช้งาน หรือกฎ ระเบียบนั้น ๆ เพื่อส่งเสริม การปฏิบัติงานโครงการฯ	1	3, 4, 10, 11					/	ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างและพัฒนานวัตกรรม ภายในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต

กอง	① ปัญหา / ความท้าทาย	② ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะที่ ต้องการพัฒนา	③ วิธีการพัฒนาในฐานะ			④ ช่วงเวลาที่ได้รับการพัฒนา				⑤ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ของ แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี สำนักงาน กปร.
			ผู้เรียน	ผู้สอน	ผู้ แลกเปลี่ยน	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
	บุคลากรขาดทักษะในการ เขียนหนังสือราชการ	หลักสูตรการเขียนหนังสือ ราชการ	4, 5							ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างและพัฒนานวัตกรรม ภายในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต
	บุคลากรขาดทักษะในการสรุป ประเด็น การประชุม และ การจัดทำรายงานการประชุม อย่างมีประสิทธิภาพ	หลักสูตรการจดประเด็น และ การจัดทำรายงานการประชุม อย่างมีประสิทธิภาพ	4, 5							ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างและพัฒนานวัตกรรม ภายในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต
	บุคลากรหย่อนยานเรื่อง ระเบียบวินัย การมาปฏิบัติ ราชการ ขาดความทุ่มเทใน การทำงาน เป็นต้น	สร้างจิตสำนึกผ่านการเรียนรู้ ตัวอย่างที่ดีขององค์กร		9, 10						ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างและพัฒนานวัตกรรม ภายในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต
	บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะ ด้าน IT ที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงาน	หลักสูตรฝึกอบรมการใช้ IT เพื่อการปฏิบัติงาน และ มี การทดสอบสมรรถนะหลัง การฝึกอบรม	1, 11							ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างและพัฒนานวัตกรรม ภายในองค์กรและเพิ่มศักยภาพการรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต

หมายเหตุ

1. วิธีการพัฒนาความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะ สามารถเลือกได้ทั้งในฐานะผู้เรียน ผู้สอน ผู้แลกเปลี่ยน
2. วิธีการพัฒนา (สามารถเลือกได้หลายวิธีตามที่เห็นสมควร) ให้เลือกใส่ตัวเลขต่อไปนี้ในช่อง ③

1 = การฝึกอบรม 2 = การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3 = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job training) 4 = การสอนงาน (Coaching) 5 = การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) 6 = การมอบหมายงาน  
7 = การหมุนเวียนงาน 8 = การศึกษาดูงานนอกสถานที่ 9 = การติดตามผู้มีประสบการณ์ (Job Shadowing) 10 = การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) 11 = การเป็นวิทยากรภายใน  
12 = วิธีพัฒนาอื่น ๆ โปรดระบุ





คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ  
ที่ 4 /2566  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร.

ตามที่มีคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ที่ 16/2560 ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2560 แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และมีคำสั่งสำนักงาน กปร. ที่ 24/2561 ลงวันที่ 14 มีนาคม 2561 แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มเติม เพื่อทำหน้าที่กำหนดแผนและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. นั้น

โดยที่สำนักงาน กปร. ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการมอบหมายภารกิจตามคำสั่งสำนักงาน กปร. ที่ 167/2565 ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2565 เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและภารกิจที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลให้มีการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่รับผิดชอบและปรับเปลี่ยนชื่อส่วนราชการภายในให้สอดคล้องกับภารกิจ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการสำนักงาน กปร. จึงให้ยกเลิกคำสั่งสำนักงาน กปร. ที่ 16/2560 ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2560 และคำสั่งสำนักงาน กปร. ที่ 24/2561 ลงวันที่ 14 มีนาคม 2561 และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. องค์ประกอบ

- |      |  |                            |
|------|--|----------------------------|
| 1.1  | รองเลขาธิการ กปร. กลุ่มภารกิจด้านการบริหาร                   | ประธานกรรมการ              |
| 1.2  | ที่ปรึกษา (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ)อาวุโสอันดับ 1 | รองประธานกรรมการ           |
| 1.3  | ที่ปรึกษา (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ) ทุกท่าน       | กรรมการ                    |
| 1.4  | ผู้อำนวยการกองแผนงานและยุทธศาสตร์                            | กรรมการ                    |
| 1.5  | ผู้อำนวยการกองประสานงานโครงการพื้นที่ 1                      | กรรมการ                    |
| 1.6  | ผู้อำนวยการกองประสานงานโครงการพื้นที่ 2                      | กรรมการ                    |
| 1.7  | ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ                                 | กรรมการ                    |
| 1.8  | ผู้อำนวยการกองประชาสัมพันธ์                                  | กรรมการ                    |
| 1.9  | ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศ                                     | กรรมการ                    |
| 1.10 | ผู้อำนวยการกองกิจกรรมพิเศษและวิเทศสัมพันธ์                   | กรรมการ                    |
| 1.11 | ผู้อำนวยการกองติดตามประเมินผล                                | กรรมการ                    |
| 1.12 | ผู้อำนวยการด้านการพัฒนาระบบบริหารและป้องกันการทุจริต         | กรรมการ                    |
| 1.13 | ผู้อำนวยการกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล                    | กรรมการและเลขานุการ        |
| 1.14 | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล                          | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
- ตามแนวพระราชดำริ

/2.อำนาจหน้าที่...

-2-

## 2. อำนาจหน้าที่

- 2.1 กำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. ที่สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการสำนักงาน กปร. มาตรการการพัฒนากำลังคนภาครัฐ หรือความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจและการดำเนินงานที่สำคัญ
- 2.2 กำหนดแผนงานหรือให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณของสำนักงาน กปร. .
- 2.3 พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการจัดโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการติดตามประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร.
- 2.4 พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะ ทักษะ ความรู้และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- 2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมถึงระบบกำลังคนคุณภาพภาครัฐกลุ่มอื่นๆ
- 2.6 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรของสำนักงาน กปร. เข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ และรับทุนต่างๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อราชการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส
- 2.7 ดำเนินการอื่นใดตามที่เลขาธิการ กปร. มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. 2566



(นายปวีตร นวมะรัตน์)

เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

## บรรณานุกรม

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, "โครงการพัฒนาทักษะกำลังคนของประเทศ (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อการมีงานทำและเตรียมความพร้อมรองรับการทำงานในอนาคต หลังวิกฤตการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)" 23 มิ.ย. 2565 เข้าถึงออนไลน์จาก <https://www.ryt9.com/s/prg/3199190> เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2566
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ "กิจกรรมพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพ SWU ADP (Upskill/Reskill/New skill)" เข้าถึงออนไลน์จาก [https://sap.swu.ac.th/public/popup\\_kpi/1153](https://sap.swu.ac.th/public/popup_kpi/1153) เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2566.
- บทวิทยุรายการ "รู้ รัก ภาษาไทย" ออกอากาศทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2550 เวลา 7.00 – 7.30 น. อ้างถึงจาก <http://legacy.orst.go.th/?knowledges=%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%93%E0%B9%8C-%E0%B9%91%E0%B9%97-%E0%B8%A1%E0%B8%B4%E0%B8%96%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%99-%E0%B9%92%E0%B9%95>
- แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ฉบับย่อภาษาไทย) เข้าถึงออนไลน์จาก <https://onde.go.th/assets/portals//files/Digital%20Thailand%20pocket%20book%20TH-%E0%B8%89%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%A2%E0%B9%88%E0%B8%AD.pdf> เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2566.
- สำนักงาน ก.พ., "สัมมนาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและเสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ครั้งที่ 2" การประชุมรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Cloud Meeting, 24 สิงหาคม 2566.
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ พ.ศ. 2549, เข้าถึงออนไลน์จาก [https://identity.opm.go.th/identity/content/identity.asp?lang=thai&doc\\_type=18&identity\\_code=18000001](https://identity.opm.go.th/identity/content/identity.asp?lang=thai&doc_type=18&identity_code=18000001) เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2566.
- "RUN (Re-skills Up-skills New Skills) แนวทาง EEC-HDC ที่เป็นสากล" เข้าถึงออนไลน์จาก <https://www.salika.co/2022/02/18/re-skills-up-skills-new-skills-eec-hdc/> เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2566.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, "เอกลักษณ์ (17 มิถุนายน 2550)" เข้าถึงออนไลน์จาก <http://legacy.orst.go.th/?knowledges=%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%93%E0%B9%8C-%E0%B9%91%E0%B9%97-%E0%B8%A1%E0%B8%B4%E0%B8%96%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%99-%E0%B9%92%E0%B9%95> เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2566

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา), ตุลาคม  
2561.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 –  
2570, พฤษภาคม 2566.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
แห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570), 24 ตุลาคม 2565.



สถาบันอำนวยการพิเศษ  
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษ  
เพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ