

**ระเบียบวาระการประชุม**  
**คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 9/2562**  
**วันจันทร์ที่ 30 กันยายน 2562 เวลา 07.00 - 09.00 น.**  
**ณ ห้องประชุม War Room สอวช.**

**ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

**ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุม**

**ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเพื่อทราบ**

3.1 การจัดสวัสดิการเลือกได้แบบพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2563

**ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา**

4.1 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานบุคคล

4.2 การพัฒนานุคลากรปี 2563 สำหรับ ผู้บริหารและพนักงาน

4.3 Scope การพัฒนานุคลากร

4.4 Framework for Policy Professional Development and Level of Proficiency

**ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่น ๆ**

5.1 กำหนดการประชุมฯ ครั้งที่ 10/2562

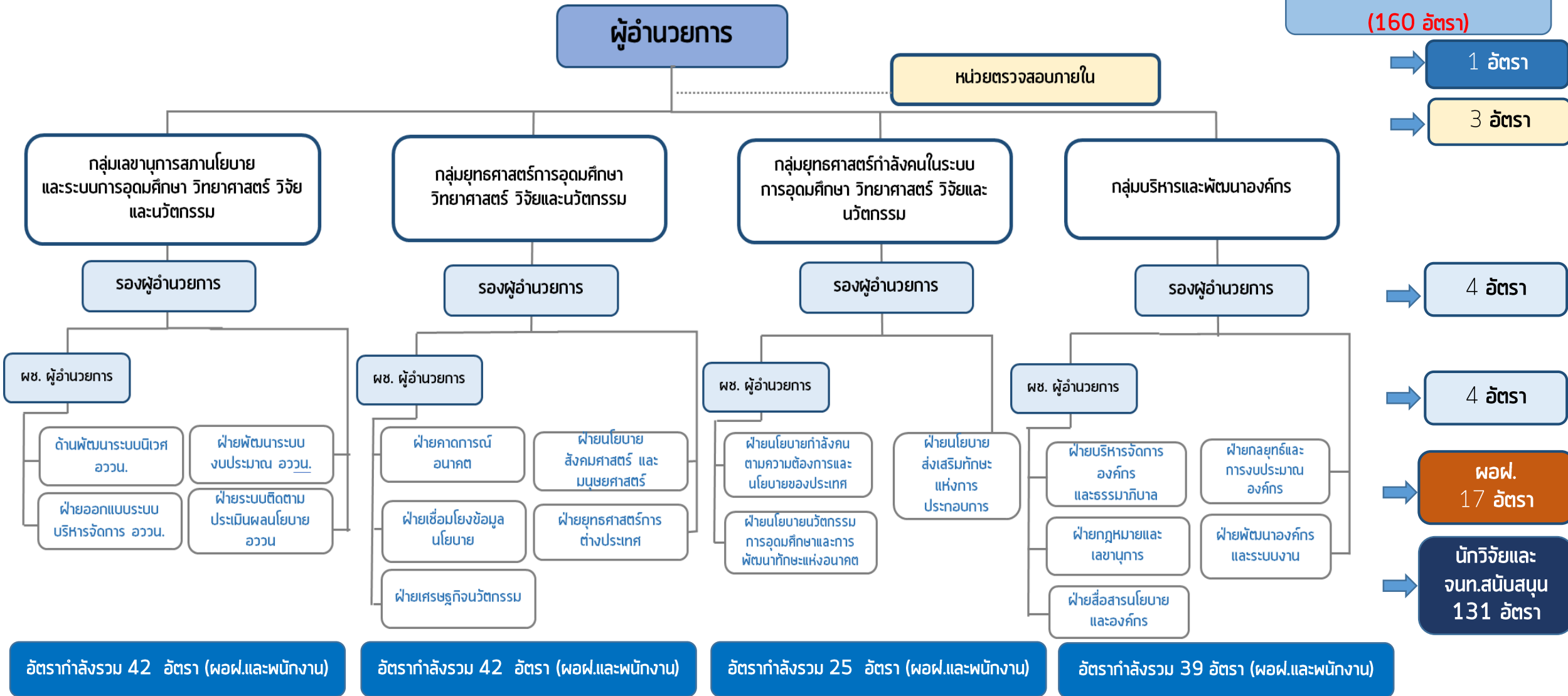
## วาระที่ 4.1

ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานบุคคล

## วาระที่ 4.1 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานบุคคล

- **สถานะอัตรากำลัง**
  - คณะกรรมการอำนวยการ สอวช. ได้อนุมัติกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน จำนวน 160 อัตรา (ในการประชุมคณะกรรมการบริหารกิจการทั่วไป สอวช. ครั้งที่ 1/2562 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2562)
  - ปัจจุบัน (ณ สิ้นเดือนกันยายน 2562) สำนักงานมีการบรรจุแล้ว 96 อัตรา
  - ในปีงบประมาณ 2562
    - การสรรหา จำนวน 14 ราย
    - เกษียณอายุ 1 ราย
    - โอนย้ายไป สวทช. (โครงการ Food Innopolis) จำนวน 16 ราย
    - ลาออก 13 ราย

# โครงสร้างตำแหน่งงานและอัตรากำลัง สำนักงานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ



- คณะกรรมการบริหารกิจการทั่วไป สอวช. (คณะกรรมการดำเนินการ) ในคราวการประชุมครั้งที่ 1/2562 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2562 มีมติเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของ สอวช. 160 อัตรา

- มอบอำนาจให้ผู้ดำเนินการทำหน้าที่บริหารองค์กร และการมอบอำนาจการบังคับบัญชา โดยสามารถโอนย้าย/สับเปลี่ยน/หมุนเวียน กลุ่มงานและฝ่ายงานต่างๆ ได้

# สถานะอัตรากำลัง

หน่วย งาน	ระดับรอง			ระดับผู้ช่วย			ระดับ ผอ.- ผอ.อาวุโส			ว1-ว6 , ส1-ส6			
	กรอบ อัตรา	บรรจุ	%การ บรรจุ	กรอบ อัตรา	บรรจุ	%การ บรรจุ	กรอบ อัตรา	บรรจุ	%การ บรรจุ	กรอบ อัตรา	บรรจุ (ว1-ว6)	บรรจุ (ส1-ส6)	%การ บรรจุ
D1	1	1	100%	1	-	0%	4	2*	50%	38	18	2	52.63%
D2	1	1	100%	1	1	100%	5	1	20%	37	19	-	51.35%
D3	1	-	0%	1	-	0%	3	1	33%	22	13	-	59.09%
D4	1	1	100%	1	1	100%	5	2	40%	34	6	24	88.24%
อื่นๆ	-	-	-	-	-	-	1	1	100%	2	-	1	50%
รวม	4	3	75%	4	2	50%	18	7	39%	133	56	27	62.41%

ข้อมูลในตาราง ไม่รวมตำแหน่งผู้อำนวยการ

## สถานการณ์ด้านอัตรากำลัง









1. ปัจจุบันบอร์ดให้ความเห็นชอบ 160 อัตรา ปัจจุบันมีพนักงาน (รวมผู้อำนวยการ) รวม 96 คน หรือคิดเป็น 60%
2. โดยรวมกลุ่มตำแหน่งที่มีอัตรการบรรจุน้อยที่สุด คือ ระดับผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้อำนวยการฝ่ายอาวุโส ที่มีการบรรจุแค่ 39%

## เรื่องที่ควรเร่งการดำเนินการ ในปี 2563

1. เร่งดำเนินการสรรหา คัดเลือกและแต่งตั้งพนักงาน เพื่อดำรงตำแหน่งที่มีความจำเป็นต้องสรรหาจากภายใน
2. จัดทำแผนความต้องการอัตรากำลังในแต่ละช่วงเวลาอย่างละเอียด โดยเริ่มสำรวจความต้องการจากแต่ละ D เกี่ยวกับช่วงเวลาที่ต้องการบรรจุตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะที่จำเป็นที่ที่ต้องการแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ HR ได้นำมาเป็นแผน (Recruitment Plan) ในการสรรหาคัดเลือกตามความจำเป็น
3. การพัฒนาพนักงานซึ่งจะนำเสนอในวาระต่อไป

# บุคลากรของสำนักงาน

ณ สิ้นปีงบประมาณ 2562 สำนักงานฯ มีบุคลากรจำนวน 96 คน  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		รวม	
							
6	14	16	33	13	14	37	62
20 คน (20.83%)		49 คน (51.04%)		27 คน (28.13%)		96 คน (100%)	

## จำแนกตามกลุ่มสายงาน

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บริหาร [ บ + บส ]	13	13.54
วิจัยและวิชาการ [ ว ]	56	58.33
ปฏิบัติการ [ ส ]	27	28.13
<b>รวม</b>	<b>96</b>	<b>100.00</b>

สัดส่วนจำนวนบุคลากร  
ปฏิบัติการ : วิจัย/วิชาการ/บริหาร  
1 : 2.56

## บุคลากรของสำนักงาน

ตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	อายุตัว เฉลี่ย (ปี)	อายุงานในสำนักงาน เฉลี่ย (ปี)
ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการ/รอง/ผู้ช่วย)	6	49.2	10.4
ผู้บริหาร (ผอ.ฝ่าย/อาวุโส)	7	45.4	6.1
ปฏิบัติหน้าที่ช่วย ผอ.ฝ่าย	10	38.8	6.6
วิจัยและวิชาการ	48	37.3	4.5
สนับสนุน	25	33.0	2.6
รวม	96	37.7	4.7

อัตรากำลังของ สอวช. ณ วันที่ 30 กันยายน 2562

ณ สิ้นปีงบประมาณ 2561

กลุ่ม	จำนวน (คน)
บริหาร	17
วิจัยและวิชาการ	68
ปฏิบัติการ	27
<b>รวม</b>	<b>112</b>



บริหาร	สรรหา 1 ราย แต่งตั้ง 1 ราย
วิจัยและวิชาการ	สรรหา 8 ราย
ปฏิบัติการ	สรรหา 5 ราย



ณ สิ้นปีงบประมาณ 2562

กลุ่ม	จำนวน (คน)
บริหาร	13
วิจัยและวิชาการ	56
ปฏิบัติการ	27
<b>รวม</b>	<b>96</b>



บริหาร	เกษียณ 1 ราย โอนย้าย 2 ราย ลาออก 2 ราย เปลี่ยนตำแหน่ง 1 ราย
วิจัยและวิชาการ	ลาออก 7 ราย โอนย้าย 13 ราย
ปฏิบัติการ	ลาออก 4 ราย โอนย้าย 1 ราย

ลาออก 13 ราย/ปี => 1.13%/เดือน



# ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร สอวช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

## งบประมาณของสำนักงาน ประจำปี 2562 จำแนกตามแผนงาน

แผนงาน	งบประมาณ (บาท)
<b>กลยุทธ์ที่ 1 สร้างรากฐานความเข้มแข็งของระบบวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ</b>	<b>802,103,810.92</b>
1.1 การจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ	776,971,319.00
1.2 การจัดทำมาตรการเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม (Innovation Ecosystem)	3,520,000.00
1.3 การจัดทำฐานข้อมูลดัชนี วทน. และการคาดการณ์เทคโนโลยี	21,612,491.92
<b>กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนา Platform สนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีอุตสาหกรรม</b>	<b>66,240,307.54</b>
2.1 การออกแบบและทดสอบกลไกสนับสนุน วทน. ในอุตสาหกรรม	25,532,467.56
2.2 การสร้าง Industrial Technology Platform for S-Curve Industries	35,088,571.00
2.3 การขับเคลื่อนนโยบายการทูตวิทยาศาสตร์ (Science Diplomacy)	5,619,268.98
<b>กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนา New Growth Engine ของเศรษฐกิจนวัตกรรม</b>	<b>107,223,062.92</b>
3.1 การพัฒนาเขตเศรษฐกิจนวัตกรรม (Economic Zones of Innovation)	41,974,235.28
3.2 การพัฒนาภาคีสนับสนุนผู้ประกอบการธุรกิจนวัตกรรมรายใหม่และวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup)	3,551,700.00
3.3 การพัฒนากำลังคนและต้น (STEM Workforce & Talent Mobility)	61,697,127.64
<b>กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยการสร้างความเป็นเลิศด้านทุนมนุษย์ และการพัฒนาระบบการทำงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอย่างมีธรรมาภิบาล</b>	<b>97,902,168.17</b>
การพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร	97,902,168.17
<b>งบบุคลากร</b>	<b>98,100,906.32</b>
<b>*งบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก และรายได้ค่าบริการวิชาการ</b>	<b>35,215,047.68</b>
<b>งบประมาณรวม</b>	<b>1,206,785,303.55</b>
<b>สำรองฉุกเฉิน</b>	<b>30,000,000.00</b>
<b>งบประมาณรวมสำรองฉุกเฉิน</b>	<b>1,236,785,303.55</b>

\*เงินนอกงบประมาณซึ่งเป็นเงินรายได้จากความสามารถของ สอวช.

26 กันยายน 2562	
ชื่อบัญชี	ผลรวม
เงินเดือน-พนักงาน	67,354,301.74
ค่าล่วงเวลา-พนักงาน	-
เงินเพิ่มพิเศษ	11,570,171.75
เงินพิเศษค่าครองชีพ	-
เงินประโยชน์ตอบแทน	750,000.00
เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4,887,068.54
เงินชดเชยพนักงาน	2,027,440.00
เงินสวัสดิการ-ค่ารักษาพยาบาล	108,728.00
ค่าเบี้ยประกันสุขภาพ	2,794,494.00
ค่าเบี้ยประกันชีวิต	214,420.00
เงินสวัสดิการ-ค่าเล่าเรียนบุตร	41,975.00
เงินชดเชยช่วยเหลือพนักงาน	10,000.00
กองทุนสวัสดิการ-เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	-
เงินสวัสดิการ-การกีฬา (เลือกได้อิสระ)	1,003,550.07
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>90,762,149.10</b>

$$\text{กรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร} = \frac{\text{ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร}}{\text{งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี (เงินอุดหนุน + เงินทุนสะสม + รายได้)}} \times 100$$

- คำอธิบาย ๑. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร หมายถึง ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เป็นไปตามสิทธิของบุคคล ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าสวัสดิการ และค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงาน (ถ้ามี) ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้ง เงินเดือนและค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการ
๒. งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน หมายถึง วงเงินงบประมาณขององค์การมหาชนที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนให้ใช้เพื่อดำเนินการในปีงบประมาณนั้น ๆ ซึ่งมีที่มาของเงินประกอบด้วย เงินอุดหนุนประจำปี เงินทุนสะสม และเงินรายได้

งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี 2562	งบบุคลากรที่ได้รับอนุมัติ (บาท)	งบบุคลากรที่ใช้จริง (บาท) (ณ 26 กย 62)
1,236,785,303.55	98,100,906.32	90,762,149.10
คิดเป็นร้อยละ	7.93	7.34

## ค่าใช้จ่ายสวัสดิการเลือกได้จากคะแนนของพนักงาน

ประเภทสวัสดิการเลือกได้*	Q 1/2562		Q 2/2562		Q 3/2562		Q 4/2562	
	จำนวน (บาท)	ร้อยละ	จำนวน (บาท)	ร้อยละ	จำนวน(บาท)	ร้อยละ	จำนวน (บาท)	ร้อยละ
ค่าคลอดบุตร	-	-	-	-	-	-	-	-
การศึกษาบุตร	67,250.00	14	-	-	-	-	300.00	-
กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ (เฉพาะตัวพนักงาน)	401,298.90	84	259,150.51	97	122,516.80	98	137,499.35	86
ค่ารักษาพยาบาลและทันตกรรมบิดามารดา	10,470.00	2	8,430	3	2,656.00	2	21,849	14
รวมทั้งสิ้น	479,018.90	100	267,580.51	100	125,172.80	100	159,648.35	100

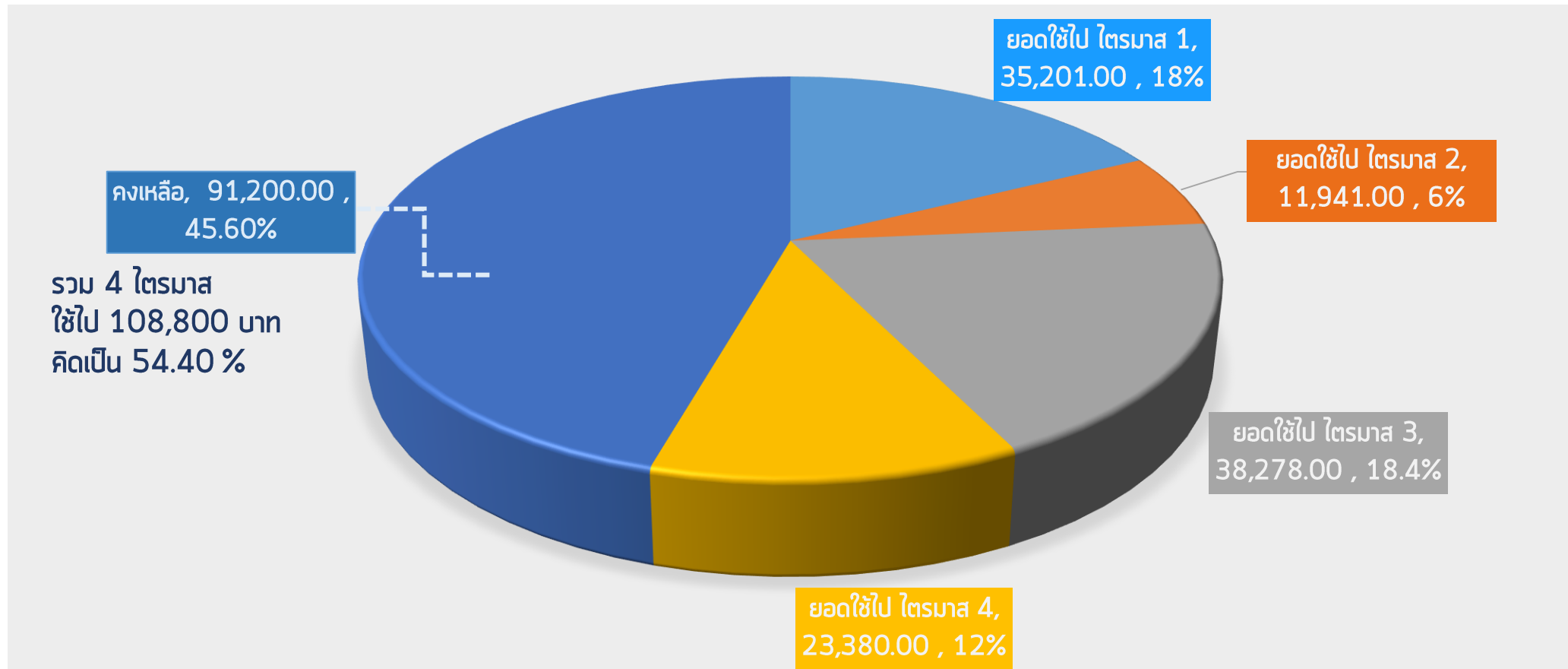
หมายเหตุ \* พนักงานใช้คะแนนของตนเอง 1 คะแนน เท่ากับ 105 บาท

พนักงานคงเหลือคะแนนเพื่อใช้สวัสดิการเลือกได้  
จำนวน 11,080 คะแนน  
คิดเป็นมูลค่า 1,163,400.00 บาท



ณ 30 ก.ย. 2562 พนักงานใช้สวัสดิการเลือกได้  
จริงคิดเป็นมูลค่า 1,031,420.57 บาท  
คิดเป็นร้อยละ 89 ของมูลค่ารวม  
(อาจจะมี พนง. ใช้สิทธิแต่ยังไม่ยื่นเอกสาร)

# ค่าใช้จ่ายสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลบิดามารดา กลุ่มโอนย้าย จาก สวทช.



## หมายเหตุ

- ปัจจุบันมีพนักงานกลุ่มโอนย้าย จำนวน 11 คน (รวม ผสอวช.) จากจำนวนเริ่มต้น 18 คน และมีพนักงานใช้สิทธิประมาณ 5 คน
- สอวช. ตั้งงบประมาณค่ารักษาพยาบาลบิดามารดา กลุ่มโอนย้ายจาก สวทช. (ตาม พรบ. สวทช.) จำนวนเงิน 200,000 บาท

## สวทน.

- บวทน. ให้ความเห็นชอบระเบียบคณะกรรมการบริหารฯ ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงาน พ.ศ. 2561
- การดำเนินการหารือ กพร. และกรมบัญชีกลาง เรื่องการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษให้แก่พนักงาน (ตามข้อซักถามของ สตง.) และ บวทน. ให้ความเห็นชอบการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2561
- การโอนย้ายพนักงานกลุ่ม Food Innopolis จำนวน 16 คน ไป สวทช. ตามมติ ครม.
- การแก้ไขข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้พนักงานกลุ่ม Food Innopolis ได้รับเงินสมทบ 100% เพื่อ

## สอวช.

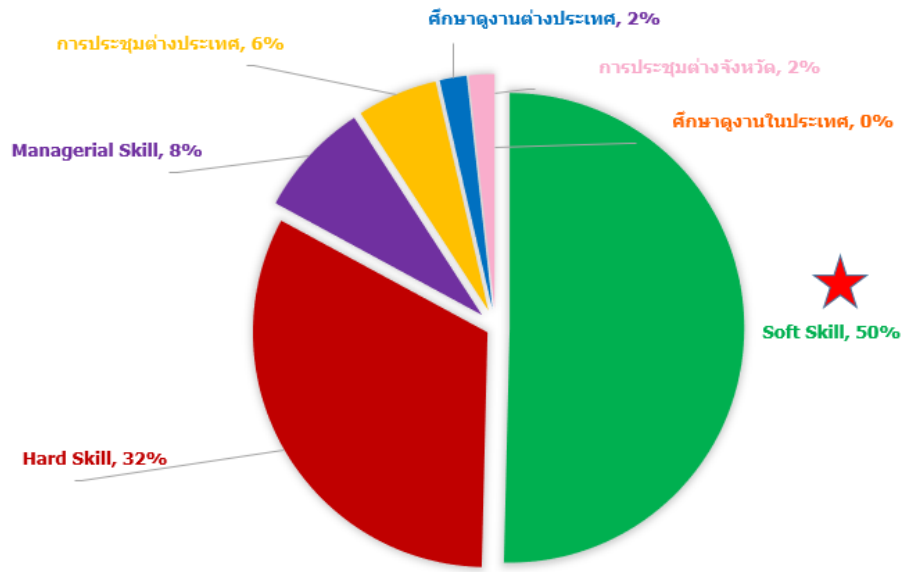
- การจัดทำหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ และสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ เป็นพนักงาน สอวช. และ บวทน. ได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 25 ก.ย. 2562
- การจัดทำระเบียบสภานโยบายฯ ว่าด้วยการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการอำนวยการฯ พ.ศ. 2562 (ขณะนี้อยู่ในระหว่างดำเนินการสรรหา)
- บวทน. ให้ความเห็นชอบ โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังของสำนักงาน
- การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งของสำนักงาน ให้สอดคล้องกับ พรบ. สภานโยบายฯ
- การจัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. .... (ผ่านความเห็นชอบคณะอนุฯ HR และคณะทำงานพิจารณา กฎหมาย
- การแก้ไขข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้สอดคล้องกับ พรบ. สภานโยบายฯ (กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ

## รายงานค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาบุคลากร

# สรุปค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรไตรมาส 4 และปี 2562

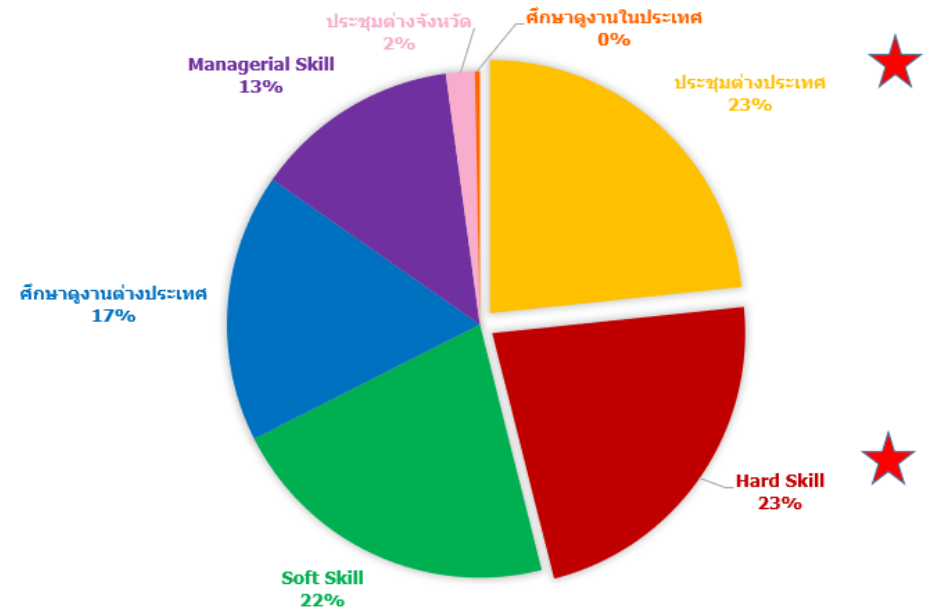
- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำนักงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร
- ค่าใช้จ่ายที่ให้กับผู้บริหารและพนักงานเพื่อพัฒนาในด้านต่างๆ
- จำนวนบุคลากรที่ได้รับและยังไม่ได้รับการพัฒนา
- เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่ได้รับและยังไม่ได้รับการพัฒนา
- เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายของผู้บริหารและพนักงานเพื่อพัฒนาในด้านต่างๆ
- การกระจายตัวของจำนวนบุคลากรกับค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร
- จำนวนงบประมาณ HRD ที่ใช้ไปในการพัฒนาบุคลากร
- ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำนักงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรไตรมาส 4  
(รวม 1.79 ล้านบาท เป็นงบประมาณ HRD 1.02 ล้านบาท คิดเป็น 58%)



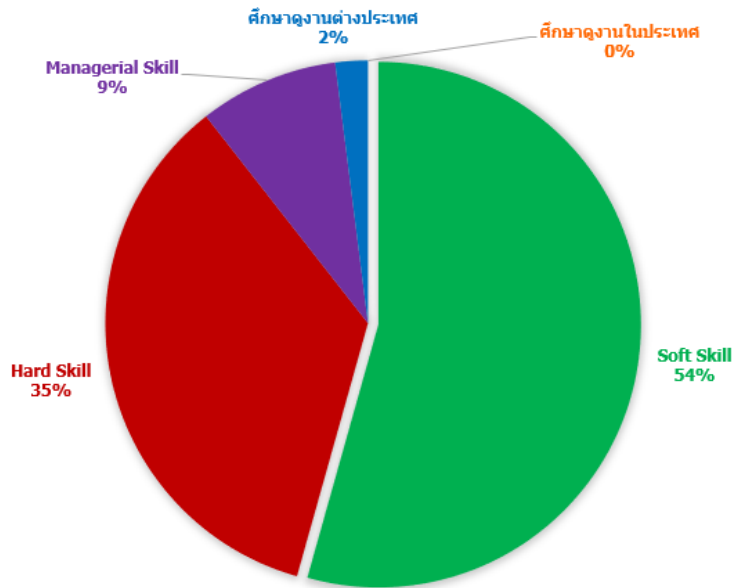
**Q4:**  
ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรใน Q4 รวม 1.79 ล้านบาท เป็นงบประมาณ HRD 1.02 ล้านบาท (คิดเป็น 58%)  
ค่าใช้จ่ายด้าน Soft Skill สูงสุด คิดเป็น 50% ของทั้งหมด  
รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายด้าน Hard Skill คิดเป็น 32%

สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำนักงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรไตรมาส 1-4  
(รวม 8.79 ล้านบาท เป็นงบประมาณ HRD 2.99 ล้านบาท คิดเป็น 34%)



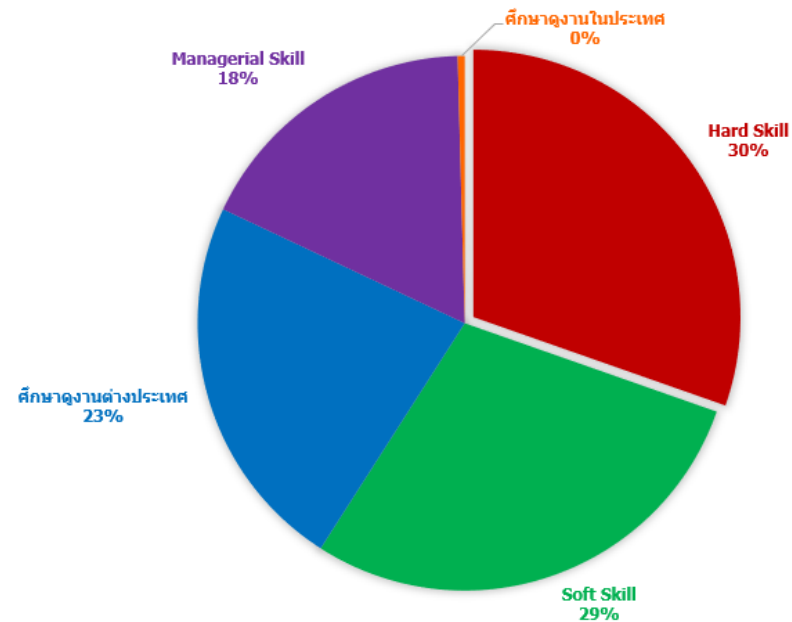
**Q1-4:**  
ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรใน Q1-4 รวม 8.79 ล้านบาท เป็นงบประมาณ HRD 2.99 ล้านบาท (คิดเป็น 34%)  
ค่าใช้จ่ายด้าน การประชุมต่างประเทศ และ Hard Skill สูงสุด คิดเป็น 23% ของทั้งหมด  
รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายด้าน Soft Skill คิดเป็น 22%

สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำนักงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรไตรมาส 1-4 ไม่รวมการประชุมต่างจังหวัดและต่างประเทศ (รวม 1.65 ล้านบาท ไม่มีการใช้งบประมาณ HRD)



**Q4:** ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรใน Q4 ไม่รวมการประชุมต่างจังหวัดและการประชุมต่างประเทศ รวม 1.65 ล้านบาท ไม่มีการใช้งบประมาณ HRD  
 ค่าใช้จ่ายด้าน Soft Skill สูงสุด คิดเป็น 54% ของทั้งหมด รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายด้าน Hard Skill คิดเป็น 35%  
 Managerial Skill 9% ศึกษาดูงานต่างประเทศ 2% และศึกษาดูงานในประเทศ 0%

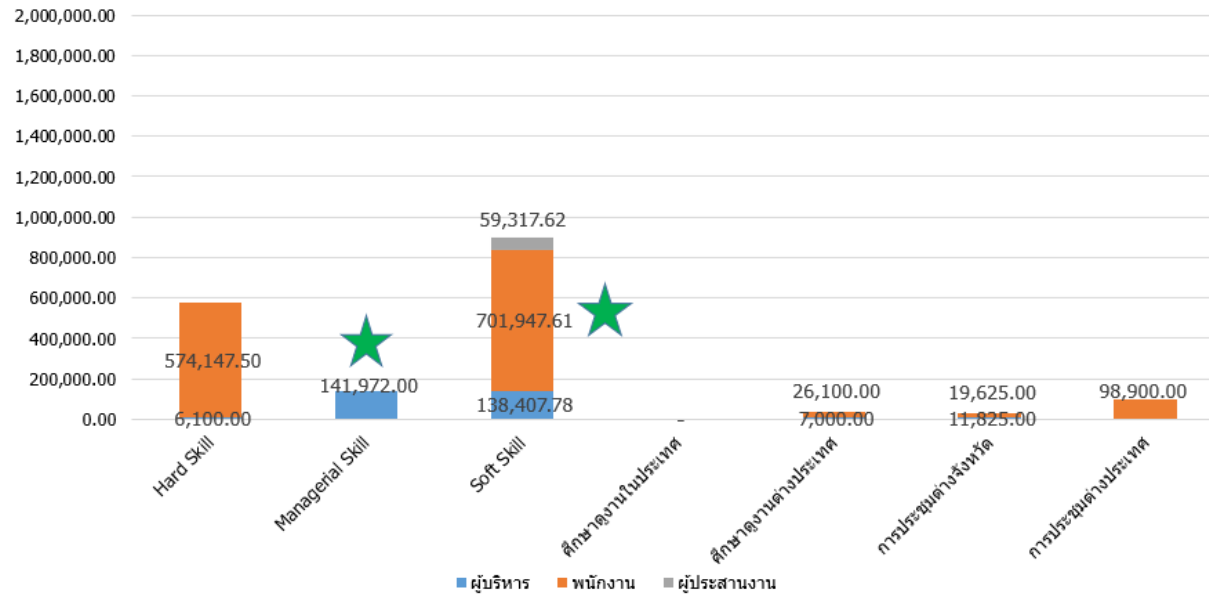
สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำนักงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรไตรมาส 1-4 ไม่รวมการประชุมต่างจังหวัดและต่างประเทศ (รวม 6.58 ล้านบาท เป็นงบประมาณ HRD 2.99 ล้าน คิดเป็น 45%)



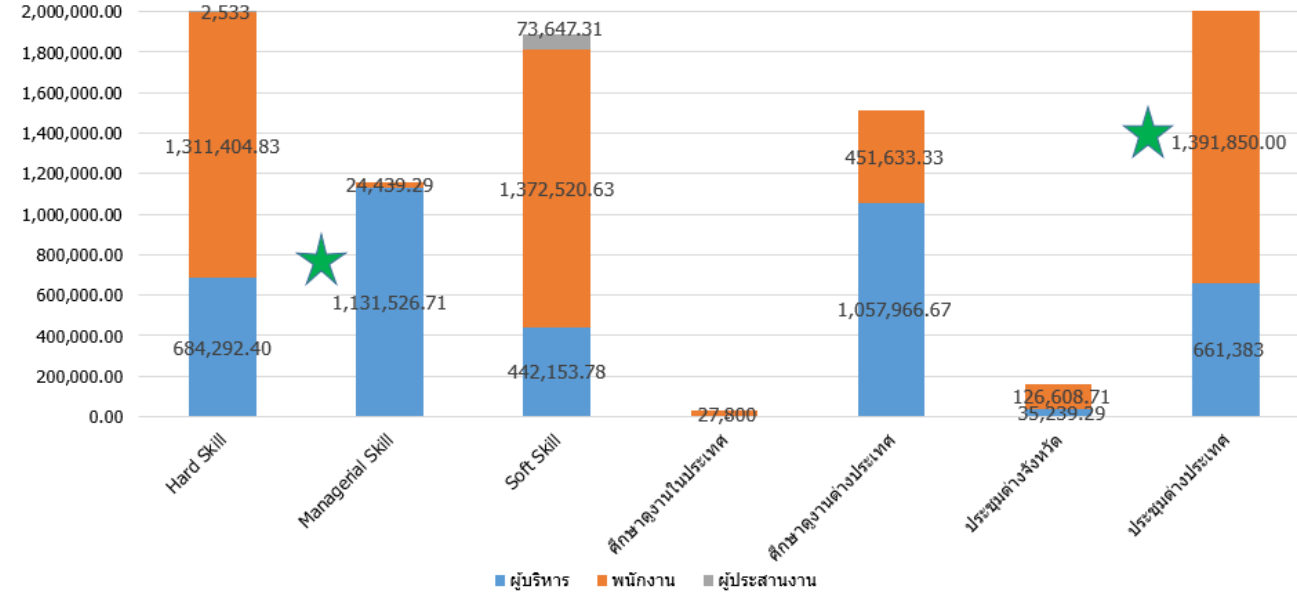
**Q1-4:** ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรใน Q1-4 ไม่รวมการประชุมต่างจังหวัดและการประชุมต่างประเทศ รวม 6.58 ล้านบาท เป็นงบประมาณ HRD 2.99 ล้านบาท คิดเป็น 45%  
 ค่าใช้จ่ายด้าน Hard Skill สูงสุด คิดเป็น 30% ของทั้งหมด รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายด้าน Soft Skill คิดเป็น 29%  
 ศึกษาดูงานต่างประเทศ 23% Managerial Skill 18% และศึกษาดูงานในประเทศ 0%



ค่าใช้จ่ายที่ให้กับผู้บริหารและพนักงานเพื่อพัฒนาในด้านต่างๆ ในไตรมาส 4 (รวม 1.79 ล้านบาท)



ค่าใช้จ่ายที่ให้กับผู้บริหารและพนักงานเพื่อพัฒนาในด้านต่างๆ ในไตรมาส 1-4 (รวม 8.79 ล้านบาท)



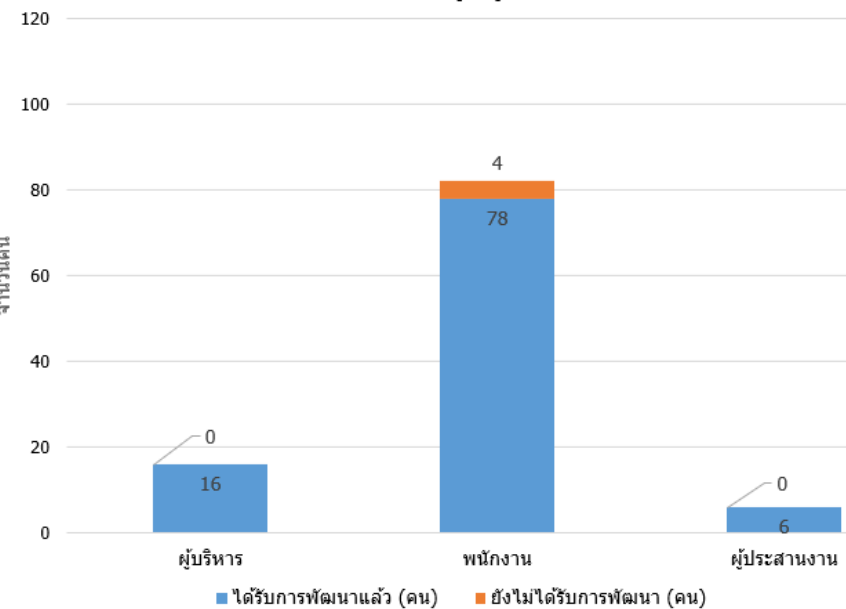
**Q4**

ค่าใช้จ่ายในไตรมาส 4 จำนวน 1.79 ล้านบาท  
 ผู้บริหารมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายในการพัฒนา Managerial Skill สูงสุด 0.14 ล้านบาท  
 พนักงานมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายในการพัฒนา Soft Skill สูงสุด 0.71 ล้านบาท

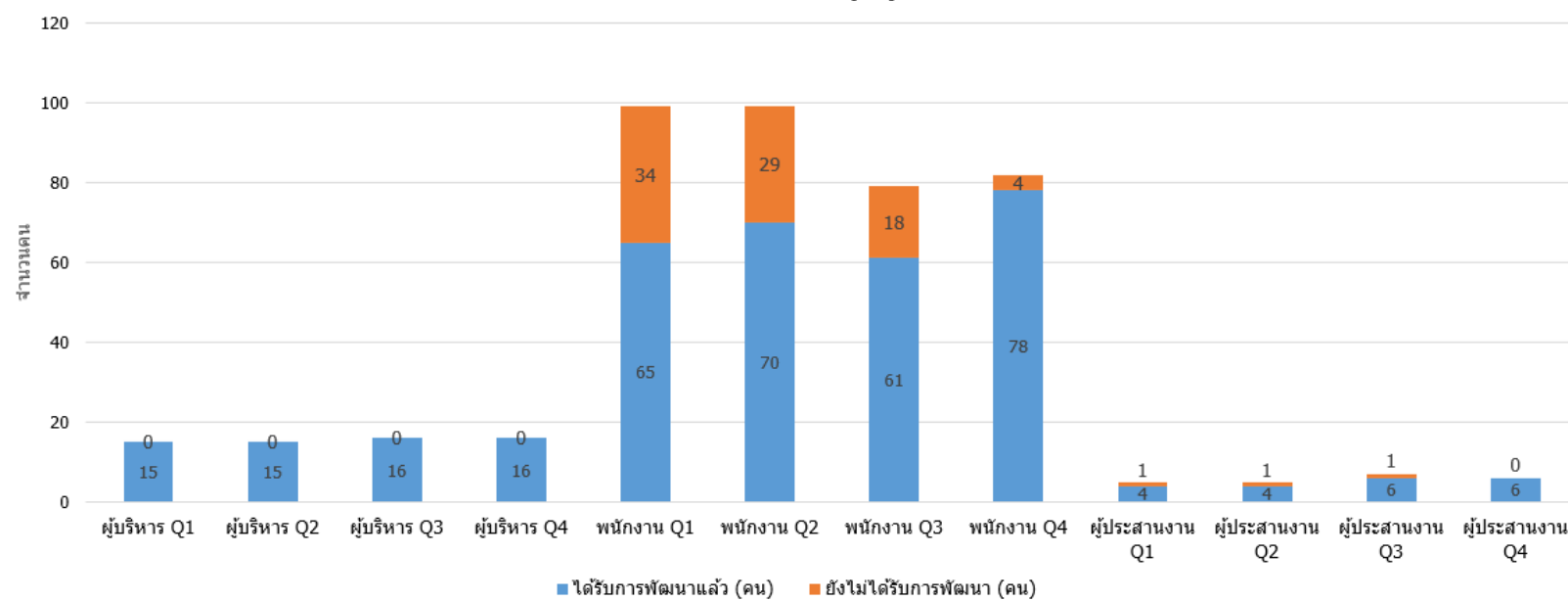
**Q1-Q4**

ผู้บริหารมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาด้าน Managerial Skill สูงสุด, พนักงานมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายในการประชุมต่างประเทศสูงสุด  
 สัดส่วนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร 7 ด้าน เปรียบเทียบกับ Total Payroll (90 ล้าน) คิดเป็น 10%  
 สัดส่วนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร 7 ด้านที่ใช้งบ HRD เปรียบเทียบกับ Total Payroll คิดเป็น 3%  
 สัดส่วนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร 7 ด้านที่ใช้งบ HRD เปรียบเทียบกับงบประมาณด้าน HRD ที่ได้รับจากสำนักงบฯ คิดเป็น 746%  
 สัดส่วนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร 7 ด้านที่ใช้งบ HRD เปรียบเทียบกับงบประมาณด้าน HRD ที่ได้รับจาก สอวช. คิดเป็น 100%

จำนวนบุคลากรที่ได้รับและยังไม่ได้รับการพัฒนานในไตรมาส 4 (คน)



เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่ได้รับและยังไม่ได้รับการพัฒนานในไตรมาส 1-4 (คน)



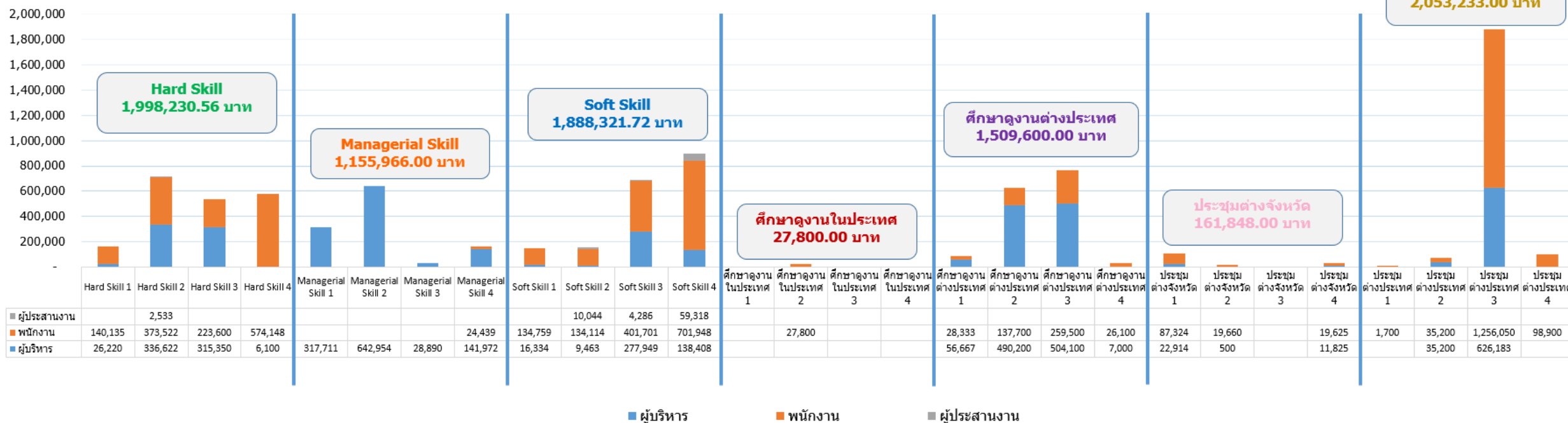
**Q4:** จำนวนบุคลากรที่ได้รับและยังไม่ได้รับการพัฒนานในไตรมาส 4

ผู้บริหารได้รับการพัฒนาครบ 16 คน  
พนักงานได้รับการพัฒนาแล้ว 78 คน ยังไม่ได้รับการพัฒนา 4 คน  
ผู้ประสานงานได้รับการพัฒนาครบ 6 คน

**Q1-4:** จำนวนบุคลากรที่ได้รับและยังไม่ได้รับการพัฒนานในไตรมาส 1-4

ผู้บริหารได้รับการพัฒนาครบทุกคน  
พนักงานได้รับการพัฒนามากที่สุดในไตรมาส 4 จากกิจกรรม Retreat 2019 ในขณะไตรมาส 3 จำนวนพนักงานลดลงเนื่องจากการโอนย้ายภารกิจของ FI  
ผู้ประสานงานเกือบทุกคนได้รับการพัฒนา ซึ่งทั้งหมดเป็นหลักสูตรฝึกอบรมภายใน สวทน. (CPR, Retreat, Data visualization ,Strengths Finder, e-Meeting)

เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายของผู้บริหารและพนักงานเพื่อพัฒนาในด้านต่างๆ ในไตรมาส 1-4 (บาท)

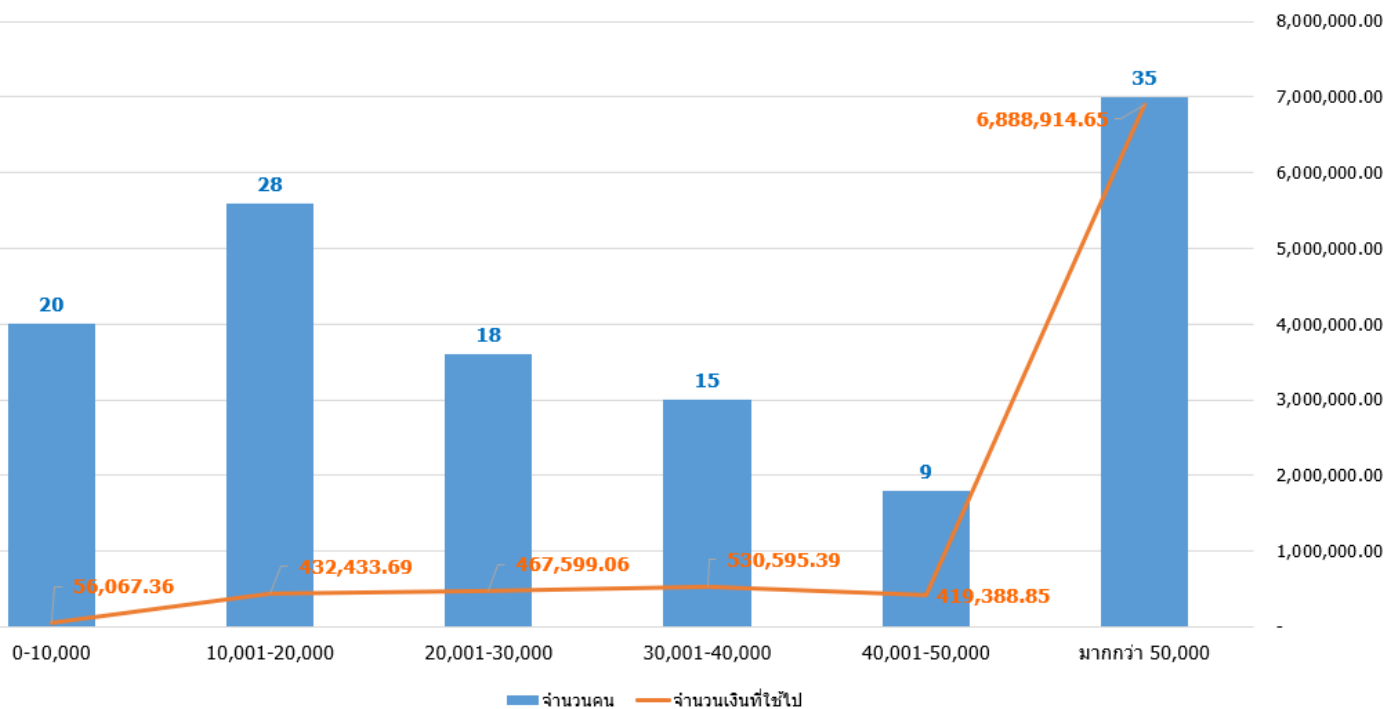


Q1-4

ค่าใช้จ่ายของผู้บริหารและพนักงานนำไปใช้เพื่อการพัฒนาในด้าน ประชุมต่างประเทศ สูงสุด 2.05 ล้านบาท  
รองลงมาคือด้าน Hard Skill 1.99 ล้านบาท Soft Skill 1.88 ล้านบาท และศึกษาดูงานต่างประเทศ 1.50 ล้านบาท

ในด้าน Managerial Skill และการศึกษาดูงานต่างประเทศ ผู้บริหารมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายสูงกว่าพนักงาน  
ส่วนด้าน Hard Skill, Soft Skill และการประชุมต่างประเทศ พนักงานมีสัดส่วนสูงกว่า

การกระจายตัวของจำนวนบุคลากรกับค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ไตรมาส 1-4



ช่วงงบประมาณ	จำนวนคน	จำนวนเงินที่ใช้จ่าย	เปอร์เซ็นต์ค่าใช้จ่าย	คชจ.เฉลี่ยต่อคน (ในแต่ละช่วงงบประมาณ)
0-10,000	20	56,067.36	1	2,803.37
10,001-20,000	28	432,433.69	5	15,444.06
20,001-30,000	18	467,599.06	5	25,977.73
30,001-40,000	15	530,595.39	6	35,373.03
40,001-50,000	9	419,388.85	5	46,598.76
มากกว่า 50,000	35	6,888,914.65	78	196,826.13
<b>รวม</b>	<b>125</b>	<b>8,794,999.00</b>	<b>100.00</b>	
<b>ค่าใช้จ่ายทั้งหมดเฉลี่ยต่อคน</b>			<b>70,359.99</b>	

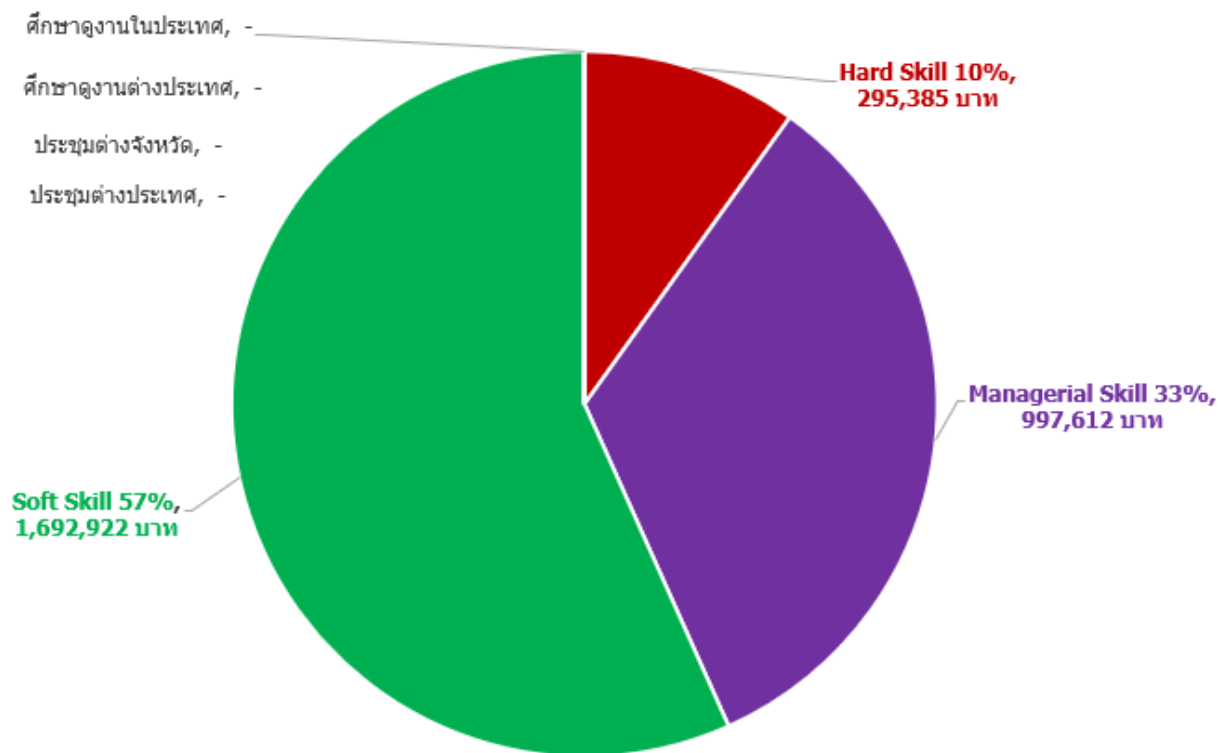
บุคลากรส่วนใหญ่ (35 คน หรือ 28% ของคนทั้งหมด) ใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากกว่า 50,000 บาท รวมเป็นเงิน 6,888,914.65 บาท คิดเป็น 78% ของงบประมาณทั้งหมด

บุคลากรจำนวน 90 คน (72% ของคนทั้งหมด) ใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอยู่ระหว่าง 0-50,000 บาท รวมเป็นเงิน 1,906,084.35 บาท คิดเป็น 22% ของงบประมาณทั้งหมด

**การพัฒนาบุคลากรที่ใช้งบประมาณ HRD**

งบประมาณ HRD ได้นำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมทักษะด้าน Soft Skill สูงสุด 1.69 ล้านบาท Managerial Skill 0.99 ล้านบาท และ Hard Skill 0.29 ล้านบาท

**จำนวนงบประมาณ HRD ที่ใช้ไปในการพัฒนาบุคลากร ไตรมาส 1-4 (บาท)**



ประเภทการพัฒนา	เรื่อง	จำนวนเงิน	ไตรมาส	จำนวนเงินรวมแต่ละประเภท
Hard Skill	1.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านกา	34,000.00	Q1	
	2.แนวทางการข้อมูลในระบบจัดซื้อจัดจ้างร	15,600.00	Q1	
	3. หลักสูตรถอดรหัสมาตรฐานการจัดการค	7,222.50	Q2	
	4. หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 1	19,500.00	Q2	
	5. หลักสูตร Data Visualization and Busine	53,200.00	Q2	
	6. หลักสูตร Corporate Innovation Summ	43,312.00	Q2	
	7. อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Data Analytic	13,950.00	Q3	
	8. หลักสูตร Reinventing Universities - Fo	8,400.00	Q4	
	9. หลักสูตร การเขียนหนังสือราชการและก	11,600.00	Q4	10%
	10. หลักสูตรกฎหมายปกครองและวิธีพิจาร	88,600.00	Q4	295,384.50
Managerial	1.Group Coaching โปรแกรม "The Art of	342,150.00	Q1	
	2. หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาค	180,000.00	Q2	
	3. Group Coaching โปรแกรม "The Art of	330,600.00	Q2	
	4. หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาค	20,000.00	Q2	
	5. หลักสูตร Risk Management Program	28,890.00	Q3	
	6. หลักสูตร The 6 Critical Practices for L	75,000.00	Q3	33%
	7. หลักสูตร Leading at the Speed of Tru	20,972.00	Q4	997,612.00
Soft Skill	1.Retreat D4	151,093.00	Q1	
	2. การพัฒนาพนักงานโดยการค้นหาและสง	38,960.00	Q2	
	3. การพัฒนาพนักงานโดยการค้นหาและสง	38,960.00	Q2	
	4. หลักสูตร Work System Design	4,280.00	Q3	
	5. Workshop โครงการ STI Core Value C	559,956.00	Q3	
	6. กิจกรรม ONES Retreat 2019	879,878.00	Q4	57%
	7. หลักสูตร Corporate Affairs & Govern	19,795.00	Q4	1,692,922.00
ศึกษาดูงานในประเทศ	ไม่มี			
ศึกษาดูงานต่างประเทศ	ไม่มี			
ประชุมต่างจังหวัด	ไม่มี			
ประชุมต่างประเทศ	ไม่มี			
รวมจำนวนเงินทั้งสิ้น		2,985,918.50 บาท		

### ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล D1-D4 ไตรมาส 1-4

