



รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน)

คณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร
เห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๗

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน)



รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

ตามตัวชี้วัดการประเมินองค์การมหาชนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานพัฒนา
พิงคนคร (องค์การมหาชน) ประกอบกับคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร ในคราวการประชุมครั้งที่
๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามตัวชี้วัดของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) โดยเป็น
แผนปฏิบัติการต่อเนื่องจากประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และสอดคล้องกับแผนบริหารทรัพยากรบุคคลใน
ระยะยาว (๒๕๖๗-๒๕๗๐)

คณะกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคล มีมติเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานตาม
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และมอบให้สำนักงาน
นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนครเพื่อโปรดทราบต่อไป

สำนักงานฯ ได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว ในกรณีนี้ ฝ่ายบริหาร
ทรัพยากรบุคคลขอสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย

- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย
๕ แผนงานหลัก คือ
 ๑. แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๒. แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 ๓. แผนปฏิบัติการด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร
 ๔. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้
หลักธรรมาภิบาล
 ๕. แผนปฏิบัติการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

สรุปผลการดำเนินงาน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นข้อมูลเชิงสัมพันธ์และขั้นตอน
หลายส่วนเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับสาระสำคัญตามข้อบังคับสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ว่าด้วย
การพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร ที่ นร ๑๒๐๓/๒๖๙
ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอยกเว้นกรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามความเห็นของ กพม. นั้น สำนักงานฯ ต้องควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินกว่ากรอบ
วงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่ได้รับการยกเว้นตามมติ กพม. ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนฯ

- รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ประกอบด้วย
 ๑. อบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน
 ๒. อบรมหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 ๓. อบรมหลักสูตรสำหรับการปฏิบัติงานของสำนักงานบริหารงานกลาง
สำนักตรวจสอบภายในและสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี
 ๔. อบรมหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานภายนอกจัดอบรม

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์และภารกิจขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับ โครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน ๑,๕๘๐,๐๐๐ บาท โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดอบรมภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๓๓ หลักสูตร และผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการอบรม จำนวน ๑,๑๔๔ คน โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๑,๔๑๖,๓๕๙.๖๙ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๙%

แผนงาน	องค์ประกอบการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ (ไตรมาส ๑-๔)	งบประมาณที่ใช้	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
		เป้าหมาย / ตัวชี้วัด				
๑.แผนปฏิบัติการ ด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑.การปรับปรุงโครงสร้าง และกรอบอัตราของ สำนักงานฯ ภายใต้การ ดำเนินโครงการจัดจ้างที่ ปรึกษาเพื่อดำเนิน การศึกษาวิเคราะห์ โครงสร้างองค์กรและ กำหนดแผนอัตรากำลัง รองรับการจัดตั้งองค์การ บริหารใน ๓ สาขา (องค์การมหาชน)	วัตถุประสงค์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการ จัดตั้งองค์กรขึ้นใหม่ และเป็น การดำเนินการต่อเนื่องจาก แผนปฏิบัติการของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ซึ่ง มีบางส่วนที่ดำเนินการในเรื่อง นี้ยังไม่แล้วเสร็จ เป้าหมาย - สามารถนำรายงานขั้นต้น ของผลการศึกษาดังกล่าว ไป เสนอต่อคณะทำงานเพื่อให้ ความเห็น ภายในเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ - สามารถนำผลการศึกษาชุด สมบูรณ์ นำเสนอต่อ คณะกรรมการสำนักงานฯ เพื่อ ขอความเห็นชอบ ภายในเดือน เมษายน ๒๕๖๗ ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการ ดำเนินการตามแผนงาน	วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๗	๑) สำนักงานได้ทำสัญญาจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างองค์กรและกำหนดแผนอัตรากำลังรองรับการ จัดตั้งองค์การบริหารใน ๓ สาขา (องค์การมหาชน) เลขที่ PDA ๔๖/ ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ กับบริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ระยะเวลาสัญญา ตั้งแต่วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๗ ๒) บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้นำเสนอผลงานจ้างที่ปรึกษา งวดที่ ๑ ต่อคณะอนุกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ๓) บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้นำเสนอผลงานจ้างที่ปรึกษา งวดที่ ๑ ต่อคณะกรรมการบริหารการพัฒนาองค์กร เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ๔) บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้นำเสนอผลงานจ้างที่ปรึกษา งวดที่ ๒ ต่อคณะอนุกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ ๕) บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้นำเสนอผลงานจ้างที่ปรึกษา งวดที่ ๒ ต่อคณะกรรมการบริหารการพัฒนาองค์กร เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗ ๖) คณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ทำหนังสือส่งมอบร่าง โครงสร้าง องค์กรและกำหนดแผนอัตรากำลังรองรับการจัดตั้งองค์การบริหาร ใน ๓ สาขา (องค์การมหาชน) ให้กับสำนักงานเพื่อดำเนินการต่อไป ตามหนังสือที่สพค.๑๐๔.๕/๔๙๙ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ผลการดำเนินงาน ความสำเร็จร้อยละ ๑๐๐	๔๘๐,๐๐๐	๑) อยู่ระหว่าง ดำเนินการตามพระ ราชกฤษฎีกาขุบเล็ก สำนักงานพัฒนา พิงคนคร (องค์การ มหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๒
	๒.การปรับปรุงประกาศ และ การ กำหนด หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์ -เพื่อทบทวนและปรับปรุง แนวทางปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล มาก -เพื่อปรับปรุง แก้ไข ประกาศ ต่าง ๆ ซึ่งได้ดำเนินการไปแล้ว แต่ยังขาดความชัดเจนและอาจ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑.คณะอนุกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคลได้มีคำสั่งแต่งตั้ง คณะทำงานเพื่อทบทวนและปรับปรุง ยกร่างข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ด้านการพัฒนาและบริหารงานบุคคล สั่ง ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ๒.สำนักงานฯ ได้ดำเนินการจัดทำ ทบทวนและแก้ไข ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ๒.๑ ประกาศสำนักงานพัฒนาพิงคนคร(องค์การมหาชน) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติการลงเวลาปฏิบัติงาน ลงวันที่ ๑๒	๑๔๔,๐๐๐	เนื่องจากมีระเบียบ และ หลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้องกับการ บริหารทรัพยากร บุคคลจำนวนมากทำให้ การปรับปรุงแก้ไข ในภาพรวม ยังไม่แล้ว เสร็จสมบูรณ์

แผนงาน	องค์ประกอบการทำงาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ (ไตรมาส ๑-๔)	งบประมาณที่ใช้	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
		เป้าหมาย / ตัวชี้วัด				
		เกิดปัญหา ในทางปฏิบัติ -เพื่อปรับปรุง แก้ไข ประกาศ ต่าง ๆ ที่ อาจ มี การ เปลี่ยนแปลง เพื่อให้เป็น ปัจจุบัน <u>เป้าหมาย</u> สามารถดำเนินการแล้วเสร็จ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ <u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละความสำเร็จในการ ดำเนินงานตามแผนงาน		ตุลาคม ๒๕๖๖ ๒.๒ ประกาศคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ ๒.๓ ระเบียบสำนักงานพัฒนาพิงคนคร(องค์การมหาชน) ว่าด้วย เครื่องแบบพิธีการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ๒.๔ ประกาศคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน พัฒนาพิงคนคร(องค์การมหาชน) ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ ๒.๕ ระเบียบสำนักงานพัฒนาพิงคนคร(องค์การมหาชน) ว่าด้วย หลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานจาก บุคคลภายนอก พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ ๓. อยู่ระหว่างพิจารณาทบทวนร่างข้อบังคับสำนักงานพัฒนา พิงคนคร (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. หมวด ๑ ถึงหมวด ๑๓ <u>ผลการดำเนินงาน</u> ความสำเร็จร้อยละ ๖๐ และดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘		
	๓.การจัดทำตัวชี้วัดและ การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับ บุคคล (KPI)	<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อ ปรับปรุง แก้ไข การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีให้มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน และเป็นมาตรฐานร่วมกัน <u>เป้าหมาย</u> สามารถจัดทำแล้วเสร็จ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ <u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละความสำเร็จในการ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑.สำนักงานฯ ได้จัดส่งตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจ ของแต่ละสำนัก/ฝ่าย และคู่มือการประเมินองค์การมหาชนประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว ตามหนังสือที่ สพค. ๑๐๔.๔/๔๓ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ๒.ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาพิงคนครได้มีการประชุมฝ่ายบริหาร เพื่อมอบหมายตัวชี้วัดให้ทุกส่วนงาน ๓.ผู้อำนวยการแต่ละดำเนินการแจ้งผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายเพื่อทราบ และดำเนินการในรูปแบบการประชุมย่อย ๔. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำแบบรับรอง กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล (KPIs) ซึ่งประกอบด้วย	๐	ไม่มี

แผนงาน	องค์ประกอบการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ (ไตรมาส ๑-๔)	งบประมาณที่ใช้	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
		เป้าหมาย / ตัวชี้วัด				
		ดำเนินการตามแผนงาน		เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าน้ำหนักในการประเมิน และคำอธิบาย คะแนนประเมินผลตามความคาดหวัง (คะแนนประเมินระดับ ๓) ของปัจจัยสนับสนุนทางด้านพฤติกรรมและความสามารถ (Competency) และได้ดำเนินการแจ้งเวียนให้ทุกฝ่ายในสังกัด สำนักงานพัฒนาพิงคนคร เพื่อทราบและดำเนินการจัดทำแบบ รับรองกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในแต่ละระดับตำแหน่ง ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๔.๕/ ๐๓๔๑ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินงาน ความสำเร็จร้อยละ ๑๐๐ และดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘		
	๔. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	วัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมาย สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑. คณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรงบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑,๕๘๐,๐๐๐ บาท ๓.ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการจัดประชุมภายในฝ่ายอย่างสม่ำเสมอเพื่อติดตามงานคงค้างและมอบหมายงาน ๔.สำนักงานฯ ได้ดำเนินการเชิญบุคคลภายนอก และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานอื่นๆ มาร่วมทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ ๔.๑ คณะทำงานเพื่อทบทวนและปรับปรุง ยกร่างข้อบังคับระเบียบประกาศ ด้านการพัฒนาและบริหารงานบุคคล ๔.๒ คณะกรรมการสรรหาหรือคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน ๔.๓ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน สำหรับการเลื่อนตำแหน่งและการปรับย้าย เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑๔๔,๐๐๐	ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ ยังไม่ครอบคลุมรายละเอียดบางประการในกระบวนการปฏิบัติงาน จึงทำให้บางครั้งเกิดความไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ

แผนงาน	องค์ประกอบการทำงาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ (ไตรมาส ๑-๔)	งบประมาณที่ใช้	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
		เป้าหมาย / ตัวชี้วัด				
				ผลการดำเนินงาน ความสำเร็จร้อยละ ๘๐ และดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘		
	๕.การบริหารค่าตอบแทน	วัตถุประสงค์ เพื่อปรับปรุง แก้ไข ขั้นตอน และรายละเอียดในการจ่าย ค่าตอบแทน ให้เป็นไปอย่างมีระบบ และได้มาตรฐานเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ และ แนวทางปฏิบัติขององค์การมหาชน เป้าหมาย เพื่อให้มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติขององค์การมหาชน ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑.สำนักงานฯ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ผลการประเมินนั้น เป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนเงินเดือน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลปฏิบัติงาน ปรับเงินเดือนเจ้าหน้าที่กลุ่มปฏิบัติงาน /เจ้าหน้าที่ระดับนักบริหาร และประกาศคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิกคนคร ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง โครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน บัญชี ๒ เกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ประกอบด้วย ● เจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๘๓ ราย ● ลูกจ้าง จำนวน ๖๑ ราย ๒.สำนักงานฯ มีการนำระบบ ERP (Enterprise Resource Planning) มาใช้ในการพัฒนาระบบการจัดทำบัญชีเงินเดือน (Payroll) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วในการจ่ายเงินเดือนให้แก่บุคลากรขององค์กร ๓. สำนักงานฯ ได้ดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานกรณีพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๖ ราย เป็นไปตามข้อบังคับสำนักงานพัฒนาพิกคนคร (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ ผลการดำเนินงาน ความสำเร็จร้อยละ ๑๐๐ และดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑,๗๕๘,๔๐๐	เนื่องจากปัจจุบันยังมีปัญหาความไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องแนวทางการกำหนดค่าตอบแทน จึงควรเร่งดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับถือปฏิบัติในองค์การมหาชนที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่
	๖.สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	วัตถุประสงค์ เพื่อปรับปรุง แก้ไข หลักเกณฑ์ด้านสวัสดิการและสิทธิผลประโยชน์ของพนักงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานะ ผล	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑. สำนักงานฯ จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการให้บริการทางการแพทย์ (MOU) ระหว่างสำนักงานพัฒนาพิกคนคร (องค์การมหาชน) กับศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับผู้ปฏิบัติงานและบุคคลในครอบครัวของสำนักงานพัฒนาพิกคนคร (องค์การมหาชน) ๒. สำนักงานฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบสภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ.	๐	ไม่มี

แผนงาน	องค์ประกอบการทำงาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ (ไตรมาส ๑-๔)	งบประมาณที่ใช้	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
		เป้าหมาย / ตัวชี้วัด				
		การดำเนินงานของสำนักงานฯ และมาตรฐานขององค์การมหาชน รวมทั้งเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ให้พนักงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เป้าหมาย เพื่อให้มีหลักเกณฑ์การปฏิบัติ ด้าน ส วั ส ต ิ ก า ร และ ผล ประ โย ช น์ ที่ ชัด เจน เหมาะสม และสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติขององค์การมหาชน ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน		๒๕๖๗ ให้กับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ รวมทั้งได้ดำเนินการตรวจสอบสมรรถภาพการมองเห็นและการได้ยิน (อาชีวอนามัย) สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพเนื่องจากการทำงาน ๓. สำนักงานฯ ได้ดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนการเบิกค่ารักษาพยาบาลและการใช้สิทธิประกันสุขภาพและการประกันอุบัติเหตุของผู้ปฏิบัติงานตามประกาศคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิกคนคร เรื่อง การให้สิทธิการประกันสุขภาพและการประกันอุบัติเหตุและส่วนเกินสิทธิจากการประกันสุขภาพและการประกันอุบัติเหตุของผู้ปฏิบัติงาน ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ : เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ : เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗ ผลการดำเนินงาน ความสำเร็จร้อยละ ๑๐๐ และดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘		
๒.แผนปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. การจัดฝึกอบรมบุคลากร และการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ	วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความรู้ในหน้าที่การงาน และเพื่อปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องด้านสมรรถนะต่าง ๆ ในการทำงาน เป้าหมาย พนักงานทุกระดับและทุกหน่วยงานได้รับโอกาสเข้าอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสม ตัวชี้วัด ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑.ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีหนังสือแจ้งให้ทุกส่วนงานดำเนินการจัดทำรายละเอียดงบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากร โดยให้ทุกส่วนงานเป็นผู้ระบุ หัวข้อการอบรม ระดับและจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการให้เข้าอบรม และมุ่งเน้นด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ๒.สำนักงานฯได้ดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร และจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งหมด ๓๓ หลักสูตรโดยมีบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมจำนวน ๑,๑๔๔ คน รายละเอียดตามเอกสารแนบ ผลการดำเนินงาน ความสำเร็จร้อยละ ๑๐๐ และดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑,๔๑๖,๓๕๙.๖๙	๑. มีการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงรายละเอียดงบประมาณ จำนวน ๖ ครั้ง โดยมีสาเหตุมาจาก ๑.๑ หน่วยงานที่จัดอบรมยกเลิกการจัดอบรม ๑.๒ ได้มีการออกกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ

แผนงาน	องค์ประกอบการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ (ไตรมาส ๑-๔)	งบประมาณที่ใช้	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
		เป้าหมาย / ตัวชี้วัด				
						ทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัยเพิ่มเติม ๑.๓ วิ ท ย า ก ร ผู้ทรงคุณวุฒิบางหลักสูตรไม่อยู่ในพื้นที่เชียงใหม่ หรือติดภารกิจ ทำให้กำหนดการจัดอบรมยาก ๑.๔ บางหน่วยงานต้องทำหนังสือขอความอนุเคราะห์วิทยากรก่อนล่วงหน้า
	๒.พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะทางวิชาชีพ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	วัตถุประสงค์ เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรภายในองค์กรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางสายงานอาชีพในอนาคต เป้าหมาย สามารถจัดทำแผนงานด้านการจัดเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อทดแทนบุคลากรเดิมที่โยกย้ายหรือได้รับการปรับเลื่อนชั้น ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑. สำนักงานฯ ได้จัดอบรมหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ หลักสูตรทักษะการเป็นหัวหน้างาน (Leadership Skill) เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ๒. สำนักงานฯ ได้ดำเนินการเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๕ ราย ดังนี้ • จากระดับสูงเป็นระดับอาวุโส จำนวน ๑ ราย • จากระดับกลางเป็นระดับสูง จำนวน ๓ ราย • จากระดับต้นเป็นระดับกลาง จำนวน ๑ ราย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความทุ่มเทให้กับองค์กร และเพื่อให้สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการดำเนินงาน ความสำเร็จร้อยละ ๑๐๐ และดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕๐,๐๐๐	ไม่มี

แผนงาน	องค์ประกอบการทำงาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ (ไตรมาส ๑-๔)	งบประมาณที่ใช้	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
		เป้าหมาย / ตัวชี้วัด				
	๓. พัฒนาบุคลากรตามองค์ความรู้รายกลยุทธ์ โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความรู้ในทางปฏิบัติให้บุคลากรสามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้อง เป้าหมาย สามารถจัดให้มีการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง หรือ จัดให้มีการสอนงาน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการตามภารกิจได้ ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	สำนักงานฯ ได้จัดอบรมหลักสูตรสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการปฏิบัติ ได้แก่ -การพัฒนาทักษะบุคลากรในด้านสื่อความหมาย -การจัดการฐานข้อมูลสัตว์/โปรแกรม ZIMS -การใช้ Knowledge Management และการวิจัยเบื้องต้น -หลักการส่งเสริมพฤติกรรมสัตว์ (๕ Patterns of Enrichment) -Develop Your Leadership Skill และการพัฒนาการทำงานแบบทีม -Customer Super Service / วิธีการสร้างความประทับใจ / การจัดพื้นที่หน่วยงานให้ราบรื่น -การสื่อสารอย่างมีอาชีพ -การพูด การนำเสนอ อย่างมีอาชีพ -ยอดนักขายมีอาชีพ -New Normal และ Next Normal กับการตลาดท่องเที่ยวยุคใหม่ และทักษะการขายสำหรับผู้ที่ไม่ใช่พนักงาน ผลการดำเนินงาน ความสำเร็จร้อยละ ๑๐๐ และดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๗๗๖,๐๐๐	ไม่มี
	๔.การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	วัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับโอกาสที่จะปรับเปลี่ยน หรือ เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต เป้าหมาย สามารถดำเนินการตามภารกิจได้ ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน		๑.ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการประชุมหารือ ร่วมกับฝ่ายบริหารจัดการสัตว์ เพื่อหาข้อมูลและแนวทางในการลดช่องว่างด้าน Competency Gap ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำงานที่หลากหลาย (Multi – Skill Operation) ๒.ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้รวบรวมปัญหาในการดำเนินการจัดอบรมที่เกิดขึ้นในระหว่างปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาประมวลและปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับโอกาสที่จะปรับเปลี่ยน ผลการดำเนินงาน ความสำเร็จร้อยละ ๒๐ และดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘		

แผนงาน	องค์ประกอบการทำงาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ (ไตรมาส ๑-๔)	งบประมาณที่ใช้	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
		เป้าหมาย /ตัวชี้วัด				
๓.แผนปฏิบัติงานด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๑.เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร สามารถกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรักและความผูกพันกับองค์กร	วัตถุประสงค์ เพื่อปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรักและความผูกพันกับองค์กร เป้าหมาย เพิ่มความสามารถและความร่วมมือซึ่งกันและกันในการทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการขององค์กรโดยรวม ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	สำนักงานฯ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร ในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๐๐ คน จำนวน ๒ กิจกรรม ดังนี้ ๑.กิจกรรมการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงาน (๕ ส) ๒.กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงาน ความสำเร็จร้อยละ ๑๐๐ และดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๐๐,๐๐๐	เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานล้วนมีภารกิจจากงานประจำที่มีอยู่จำนวนมาก จึงควรกำหนดให้มีกิจกรรมด้านสังคมและสันทนาการร่วมกันมากขึ้น
	๒.การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และประชาสัมพันธ์ทางภายในสำนักงานฯ เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคลากร	วัตถุประสงค์ เพื่อสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานทุกหน่วยงานได้ร่วมรับทราบกิจกรรมและการดำเนินการต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องด้านบุคลากร เป้าหมาย สามารถจัดทำช่องทางการสื่อสารในลักษณะ Two way communication เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบและสื่อสารเกี่ยวกับกิจกรรมข่าวสาร ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องทางด้านบุคลากร ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑. สำนักงานฯ ได้จัดทำช่องทางในการสื่อสาร ระหว่างฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล กับหน่วยงานต่างๆ เพื่อเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ในรูปแบบ Group Line เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และ Update ข้อมูลข่าวสาร และ กิจกรรมต่างๆ ๒. สำนักงานฯ มีการแจ้งเวียน หนังสือ และการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ผ่านทางระบบ ERP : Enterprise Resource Planning หรือระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ ผลการดำเนินงาน ความสำเร็จร้อยละ ๑๐๐ และดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๐	ไม่มี

แผนงาน	องค์ประกอบการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ (ไตรมาส ๑-๔)	งบประมาณที่ใช้	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
		เป้าหมาย / ตัวชี้วัด				
๔.แผนปฏิบัติงานด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล	๑.จัดทำแผนงานด้านการสนับสนุนและส่งเสริมค่านิยมด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	วัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนนโยบายของภาครัฐและ กพร. และเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์จริยธรรม และจรรยาบรรณที่ดีในการปฏิบัติงาน เป้าหมาย สามารถจัดทำรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด และมีผลการประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑.สำนักงานฯ ได้มีประกาศสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) เรื่อง เจตจำนงสุจริต ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประกาศ ณ วันที่ ๔ เม.ย.๒๕๖๗ ๒. สำนักงานฯ ได้มีคำสั่งที่ ๗๔๐/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและป้องปรามการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต ป้องกันการทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ๓.สำนักงานฯ ได้มีการจัดอบรมปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่โดยสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยของเจ้าหน้าที่ และส่งมอบคู่มือธรรมาภิบาล (Good Governance) และคู่มือจรรยาบรรณ (Code of Conduct) ๔.สำนักงานฯ ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการต่างๆ ได้แก่ กระบวนการสรรหาคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านการฝึกอบรมเพื่อปลูกฝังจริยธรรมให้แก่บุคลากร การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร สพค. มีความเข้าใจ สามารถประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและรักษาจริยธรรมได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเคร่งครัดอยู่เสมอ ๕.สำนักงานฯ มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อยู่ในลำดับที่ ๑๓ ของหน่วยงานประเภทองค์การมหาชน จากทั้งหมด ๖๐ หน่วยงานโดยมีคะแนนอยู่ที่ ๙๓.๔๕ คะแนน อยู่ในระดับผ่านดี	๐	ไม่มี

แผนงาน	องค์ประกอบการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ (ไตรมาส ๑-๔)	งบประมาณที่ใช้	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
		เป้าหมาย / ตัวชี้วัด				
				ผลการดำเนินงาน ความสำเร็จร้อยละ ๑๐๐ และดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘		
๕.แผนปฏิบัติงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.การปรับกระบวนการทำงานของแต่ละส่วนงาน เพื่อให้การทำงาน มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล	วัตถุประสงค์ เพื่อทบทวน ปรับปรุง ขั้นตอน ในการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน เป้าหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน และส่งผลต่อองค์กรโดยรวม ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑.ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการปรับปรุง ขั้นตอนเส้นทางการรับ -ส่งหนังสือมายังฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและ มีความคล่องตัว ในการทำงานมากขึ้น ได้แก่ ๑.๑ หนังสือขอเบิกสวัสดิการต่างๆ ๑.๒ หนังสือรับรองเงินเดือน ๒. สำนักงานฯเปิดใช้ระบบเคลมค่ารักษาพยาบาลด้วยตนเองผ่าน apps (I-Claim) เพื่อความสะดวก ในการตรวจสอบสิทธิประโยชน์ ความคุ้มครอง สามารถยื่นสินไหมและติดตามผลการอนุมัติสินไหมได้ด้วยตนเอง ตามหนังสือที่สพค.๑๐๔.๕/๙๒๖ ลงวันที่ ๒๔ ก.ย. ๒๕๖๗ ๓. สำนักงานฯ ได้เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามาเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในหัวข้อ “อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน ในจังหวัดเชียงใหม่” ซึ่งสำนักงานฯได้มีการนำเอาผลการวิจัยและข้อเสนอแนะจากการวิจัยมาวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานของแต่ละส่วนงาน เพื่อให้การทำงาน มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผลการดำเนินงาน ความสำเร็จร้อยละ ๑๐๐ และดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๐	ไม่มี

แผนงาน	องค์ประกอบการทำงาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ (ไตรมาส ๑-๔)	งบประมาณที่ใช้	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
		เป้าหมาย / ตัวชี้วัด				
	๒.พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์ เพื่อนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความถูกต้อง รวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน เป้าหมาย สามารถนำโปรแกรม ERP มาเริ่มใช้งานได้ในปี ๒๕๖๗ โดยทดสอบใช้งานคู่ขนานกับระบบ Manual ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑. สำนักงานได้นำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบ ERP : Enterprise Resource Planning หรือ ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ประกอบด้วย ๑. ระบบอัตราค่าจ้าง ๒. ระบบงานทะเบียนประวัติพนักงาน ๓. ระบบภาษีเงินได้และระบบจ่ายเงินเดือน ๔. ระบบสวัสดิการพนักงาน ๕. ระบบงานบันทึก/รายงานการมาปฏิบัติงาน ๖. ระบบงานการขึ้นเงินเดือน ๗. ระบบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ๘. ระบบงานบริการข้อมูลด้วยตนเอง ๙. ระบบบริการข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ๑๐. ระบบความปลอดภัย ๑๑. ระบบการวางแผนพัฒนาศักยภาพของพนักงานรายบุคคล ๑๒. ระบบบริหารจัดการฝึกอบรม ๑๓. ระบบงานความผิดทางวินัย ๒.สำนักงานฯ เปิดใช้ระบบ ERP : Enterprise Resource Planning ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร ตั้งแต่วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗ ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๔.๕/๑๓๐ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๗ ดังนี้ ๒.๑ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน สามารถใช้งานได้ ๓ ระบบ ดังนี้ ๑)ระบบงานบริการข้อมูลด้วยตนเอง ๒)ระบบงานทะเบียนประวัติพนักงาน ๓)ระบบสวัสดิการพนักงาน สำหรับเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการค่าศึกษาบุตร ๒.๒ สำหรับผู้บริหาร สามารถใช้งานได้ ๑ ระบบ ได้แก่ ระบบบริการข้อมูลสำหรับผู้บริหาร	๐	เนื่องจากข้อมูลที่ใช้มีรายละเอียดเยอะและซับซ้อนทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล

แผนงาน	องค์ประกอบการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ (ไตรมาส ๑-๔)	งบประมาณที่ใช้	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
		เป้าหมาย / ตัวชี้วัด				
				๒.๓ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้ สำหรับการเบิกค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร ระบบ สารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานพัฒนา พลังคนคร (HRM)(ระบบสวัสดิการพนักงาน : ค่ารักษาพยาบาลและ ค่าศึกษาบุตร) <u>ผลการดำเนินงาน</u> ความสำเร็จร้อยละ ๖๐ และดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘		

โครงสร้างและอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗

ปัจจุบันโดยภาพรวมอัตรากำลังของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
 กรอบอัตรากำลัง ๓๖๑ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๒๕๔ อัตราและมีอัตราว่าง จำนวน ๑๐๗ อัตรา
 สรุปดังนี้

ประเภทผู้ปฏิบัติงาน	สำนักงานเชียงใหม่ ไนท์ซาฟารี		สำนักบริหารงาน กลาง		สำนักตรวจสอบ ภายใน		สำนักพัฒนาธุรกิจ และโครงการพิเศษ		รวมทั้งสิ้น	
	กรอบ	บรรจุ จริง	กรอบ	บรรจุ จริง	กรอบ	บรรจุ จริง	กรอบ	บรรจุ จริง	กรอบ	บรรจุจริง
(๑) ผู้อำนวยการ									๑	-
(๒) เจ้าหน้าที่กลุ่มนัก บริหาร (รองผู้อำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	๑	-	๓	๒
(๓) เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน ปฏิบัติการ	๑๖๖	๑๔๓	๗๖	๔๙	๕	๒	๒๖	-	๒๗๓	๑๙๔
- ระดับอาวุโส	๔	๔	๘	๘	๑	-			๑๓	๑๒
- ระดับสูง	๑๓	๑๒	๑๔	๑๐	๒	๒			๒๙	๒๔
- ระดับกลาง	๓๕	๓๑	๑๙	๑๑	๑	-			๕๕	๔๒
- ระดับต้น	๑๑๔	๙๖	๓๕	๒๐	๑	-	๒๖	-	๑๗๖	๑๑๖
(๔) ลูกจ้าง	๗๒	๕๓	๘	๕	-	-			๘๐	๕๘
(๕) ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ									๔	-
รวม	๒๓๙	๑๙๗	๘๙	๕๕	๕	๒	๒๗	-	๓๖๑	๒๕๔

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	รายละเอียดข้อมูล	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
๑	การสรรหาหรือคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน และการบรรจุแต่งตั้ง • ระดับบริหาร จำนวน ๑ ราย • ระดับอาวุโส จำนวน ๓ ราย • ระดับสูง จำนวน ๑ ราย • ระดับกลาง จำนวน ๑ ราย • ระดับต้น จำนวน ๗ ราย	๑๓ ราย	
๒	การเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ • เจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๘๓ ราย • ลูกจ้าง จำนวน ๖๑ ราย	๒๔๔ ราย	
๓	การเลื่อนตำแหน่ง • จากระดับสูงเป็นระดับอาวุโส จำนวน ๑ ราย • จากระดับกลางเป็นระดับสูง จำนวน ๓ ราย • จากระดับต้นเป็นระดับกลาง จำนวน ๑ ราย	๕ ราย	
๔	การปรับย้าย • ไปดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน จำนวน ๒ ราย • ไปดำรงตำแหน่งในระดับสูงกว่า จำนวน ๑ ราย	๓ ราย	
๕	การพ้นสภาพ • ลาออก จำนวน ๖ ราย • อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ จำนวน ๓ ราย • เสียชีวิต จำนวน ๑ ราย	๑๐ ราย	

โครงสร้างและอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗

ปัจจุบันโดยภาพรวมอัตรากำลังของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
 กรอบอัตรากำลัง ๓๖๑ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๒๕๔ อัตราและมีอัตราว่าง จำนวน ๑๐๗ อัตรา
 สรุปดังนี้

ประเภทผู้ปฏิบัติงาน	สำนักงานเชียงใหม่ ไนท์ซาฟารี		สำนักบริหารงาน กลาง		สำนักตรวจสอบ ภายใน		สำนักพัฒนาธุรกิจ และโครงการพิเศษ		รวมทั้งสิ้น	
	กรอบ	บรรจุ จริง	กรอบ	บรรจุ จริง	กรอบ	บรรจุ จริง	กรอบ	บรรจุ จริง	กรอบ	บรรจุจริง
(๑) ผู้อำนวยการ									๑	-
(๒) เจ้าหน้าที่กลุ่มนัก บริหาร (รองผู้อำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	๑	-	๓	๒
(๓) เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน ปฏิบัติการ	๑๖๖	๑๔๓	๗๖	๔๙	๕	๒	๒๖	-	๒๗๓	๑๙๔
- ระดับอาวุโส	๔	๔	๘	๘	๑	-			๑๓	๑๒
- ระดับสูง	๑๓	๑๒	๑๔	๑๐	๒	๒			๒๙	๒๔
- ระดับกลาง	๓๕	๓๑	๑๙	๑๑	๑	-			๕๕	๔๒
- ระดับต้น	๑๑๔	๙๖	๓๕	๒๐	๑	-	๒๖	-	๑๗๖	๑๑๖
(๔) ลูกจ้าง	๗๒	๕๓	๘	๕	-	-			๘๐	๕๘
(๕) ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ									๔	-
รวม	๒๓๙	๑๙๗	๘๕	๕๕	๕	๒	๒๗	-	๓๖๑	๒๕๔

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	รายละเอียดข้อมูล	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
๑	การสรรหาหรือคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน และการบรรจุแต่งตั้ง - ระดับบริหาร จำนวน ๑ ราย - ระดับอาวุโส จำนวน ๓ ราย - ระดับสูง จำนวน ๑ ราย - ระดับกลาง จำนวน ๑ ราย - ระดับต้น จำนวน ๗ ราย	๑๓ ราย	
๒	การเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - เจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๘๓ ราย - ลูกจ้าง จำนวน ๖๑ ราย	๒๔๔ ราย	
๓	การเลื่อนตำแหน่ง - จากระดับสูงเป็นระดับอาวุโส จำนวน ๑ ราย - จากระดับกลางเป็นระดับสูง จำนวน ๓ ราย - จากระดับต้นเป็นระดับกลาง จำนวน ๑ ราย	๕ ราย	
๔	การปรับย้าย - ไปดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน จำนวน ๒ ราย - ไปดำรงตำแหน่งในระดับสูงกว่า จำนวน ๑ ราย	๓ ราย	
๕	การพ้นสภาพ - ลาออก จำนวน ๖ ราย - อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ จำนวน ๓ ราย - เสียชีวิต จำนวน ๑ ราย	๑๐ ราย	

รายงานผลการดำเนินงานโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน)

โครงการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารงานกลาง

รายละเอียด	วงเงินงบประมาณ	หน่วยงานที่ใช้	งบประมาณที่ใช้	จำนวน (คน)	วันที่จัดฝึก/อบรม	หน่วยงานจัดฝึก/วิทยากร	รูปแบบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.อบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน									
(๑) หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน	๐	สพค.							ยกเลิกหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน เนื่องจากสำนักงานได้จัดอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานครบตามสัดส่วนแล้ว ตามกฎกระทรวง
(๒) หลักสูตรคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.)	๘๐,๐๐๐	สพค.	๗๙,๗๖๐.๐๐	๕๐	๑๒- ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จัดอบรมหลักสูตรคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน(คปอ.)ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ /นายเศกศักดิ์ คำโย	ห้องประชุมไกรสรราชสีห์ ๑สำนักงานเชียงใหม่ในท์ชาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๔.๕/๐๐๒๕ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๗
(๓) หลักสูตรทบทวนแผนป้องกันอัคคีภัย และซ้อมอพยพหนีไฟ ประจำปี	๕๕,๐๐๐	สพค.	๓๒,๑๐๐.๐๐	๖๐	๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗	๒. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดจัดการอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หลักสูตรทบทวนแผนป้องกันอัคคีภัย และซ้อมอพยพหนีไฟ	ห้องประชุมวาริบุญชร สำนักงานเชียงใหม่ในท์ชาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือ สพค ๑๐๔.๕/๕๑๖ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๗
(๔) หลักสูตรการปฐมพยาบาลและช่วยปฏิบัติการแพทย์ฉุกเฉิน (๑๖๖๙)	๔๕,๐๐๐	สพค.	๔๑,๘๐๐.๐๐	๖๐	๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗	๒. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดจัดการอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หลักสูตรการปฐมพยาบาลและช่วยปฏิบัติการแพทย์ฉุกเฉิน (๑๖๖๙)	ห้องประชุมวาริบุญชร สำนักงานเชียงใหม่ในท์ชาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือ สพค ๑๐๔.๕/๕๑๖ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๗
(๖) หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัย หรือตามที่กฎหมายกำหนด	๑๗,๐๐๐	สพค.	๑๖,๘๗๕.๐๐	๔๐	๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรแผนปฏิบัติการป้องกันไฟฟ้า ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ห้องประชุมไกรสรราชสีห์ ๑สำนักงานเชียงใหม่ในท์ชาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๔.๕/๑๘๙ ลงวันที่ ๒๑ มี นาคม ๒๕๖๗
รวมงบประมาณที่ใช้	๑๙๗,๐๐๐		๑๗๐,๕๓๕.๐๐	๒๑๐					
๒.อบรมหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน									
(๑)หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๖๐,๐๐๐	สพค.	๕๒,๓๒๐.๐๐	๒๐๐	๑๐ กันยายน ๒๕๖๗	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดจัดอบรมหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ในวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ นโดยฝึกอบรมจำนวน ๔ รุ่น (รุ่นละ ๕๐ คน) รวมทั้งสิ้น ๒๐๐ คน/นางฐิติมา ศิริวิโรจน์	. ณ ห้องประชุมเอือนวารีบุญชร สำนักงานเชียงใหม่ในท์ชาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๔.๕/๘๒๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗
(๒) หลักสูตรทักษะการเป็นหัวหน้างาน (Leadership Skill)	๕๐,๐๐๐	สพค.	๔๕,๓๖๐.๐๐	๖๐	๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗	หลักสูตรทักษะการเป็นหัวหน้างาน (Leadership Skill) วันที่ ๑๔ พ.ค. ๒๕๖๗ / ผศ.ดร. พรทิพย์ พิมพ์สุโรโสภณ	ณ สำนักงานเชียงใหม่ในท์ชาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่สพค ๑๐๔.๕/๓๔๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗
(๓) กิจกรรมด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๔๐๐,๐๐๐	สพค.	๔๐๐,๐๐๐	๒๔๙	๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	สำนักงานฯ ได้กำหนดรูปแบบกิจกรรมด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๓๐.- ๒๐.๓๐ น.	ณ สำนักงานเชียงใหม่ในท์ชาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่สพค ๑๐๔.๕/๐๐๗๖ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
รวมงบประมาณที่ใช้	๕๑๐,๐๐๐		๔๙๗,๖๘๐.๐๐	๕๐๙					
๓.อบรมหลักสูตรสำหรับการปฏิบัติงาน									
๓.๑.อบรมการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานสำนักงานเชียงใหม่ในท์ชาฟารี									
(๑) หลักสูตรอบรมการพัฒนาทักษะบุคลากรในด้านสื่อความหมาย	๙๐,๐๐๐	ฝ่ายจกส.	๔๘,๒๕๐.๐๐	๑๔	๒๘ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗	ฝ่ายบริหารจัดการสัตว์ สำนักงานเชียงใหม่ในท์ชาฟารี ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เรื่องการพัฒนาทักษะบุคลากรในด้านสื่อความหมาย ในระหว่างวันที่ ๒๘ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมฝ่ายบริหารจัดการสัตว์	มีการอบรมทั้งภายในองค์กร และเดินทางไปศึกษาดูงานภายนอกองค์กร	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่สพค.๑๐๒.๑.๓/๕๗๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

รายละเอียด	วงเงินงบประมาณ	หน่วยงานที่ใช้	งบประมาณที่ใช้	จำนวน (คน)	วันที่จัดฝึก/อบรม	หน่วยงานจัดฝึก/วิทยากร	รูปแบบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
(๒) หลักสูตรอบรม การจัดการฐานข้อมูลสัตว์โปรแกรม ZIMS	๕๐,๐๐๐	ฝ่ายจกส.	๔๔,๖๒๘.๐๐	๑๐	๘-๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗	ฝ่ายบริหารจัดการสัตว์ สำนักงานเชียงใหม่ในท่ซาฟารี	ณ สำนักงานเชียงใหม่ในท่ซาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่สพค.๑๐๑.๒.๑/๑๘๖ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗
(๓) หลักสูตรอบรม การใช้ Knowledge Management และการวิจัยเบื้องต้น	๙๐,๐๐๐	ฝ่ายจกส.	๗๙,๐๑๕.๐๐	๓๐	๒๔ – ๒๖ มกราคม ๒๕๖๗	๑. น.สพ.วิศิษฐ์ วิชาศิลป์ อดีตรองผู้อำนวยการ องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ๒. ดร.รวิษ ดาแก้ว สำนักกรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตยสภา ๓. สพ.ญ.ดร.อัมพิกา ทองภักดี ผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๘ สถาบันอนุรักษ์และวิจัยสัตว์องค์การสวน สัตว์แห่งประเทศไทย	ณ ห้องประชุมเอือนาวารี ภูยูขร สำนักงานเชียงใหม่ในท่ซาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๑.๒.๑/๑๑๑๗ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
(๔) หลักสูตรอบรม หลักการส่งเสริมพฤติกรรมสัตว์ (๕ Patterns of Enrichment)	๒๙,๒๐๐	ฝ่ายจกส.	๒๙,๑๘๖.๘๐	๒๕	๑๖-๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	นายวิศิษฐ์ อาศัยธรรมกุล ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันอนุรักษ์และวิจัยสัตว์ องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย	ณ ห้องประชุมฝ่ายบริหาร จัดการสัตว์ สำนักงาน เชียงใหม่ในท่ซาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๑.๒.๑/๑๐๐๐ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖
(๕) หลักสูตรอบรมแนวทางการให้อาหารของในแต่ละกลุ่มสัตว์ที่แตกต่างกัน	๐.๐๐	ฝ่ายจกส.							ขอยกเลิกหลักสูตรนี้เนื่องจากหน่วยงานที่จัดอบรมยกเลิกการจัดอบรมหลักสูตรนี้
(๖) Develop Your Leadership Skill และการพัฒนาการทำงานแบบทีม	๒๔,๙๕๐	ฝ่ายการตลาด	๒๔,๙๕๐	๒๐	๒๓ มกราคม ๒๕๖๗	ผศ.ดร. พรทิพย์ พิมพ์สุโรโสภณ	ห้องประชุมเอือนาวารีภูยูขร สำนักงานเชียงใหม่ในท่ซาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๑.๔/๐๘๘๙ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖
(๗) Customer Super Service / วิธีการสร้างความประทับใจ / การจัดพื้นที่หน้างานให้ rapi รื่น	๒๑,๖๕๐	ฝ่ายการตลาด	๒๑,๖๕๐	๒๐	๒๓ มกราคม ๒๕๖๗	ผศ.ดร. พรทิพย์ พิมพ์สุโรโสภณ	ห้องประชุมเอือนาวารีภูยูขร สำนักงานเชียงใหม่ในท่ซาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๑.๔/๐๘๘๙ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖
(๘) หลักสูตรอบรม การสื่อสารอย่างมืออาชีพ	๒๑,๖๕๐	ฝ่ายการตลาด	๒๑,๖๕๐	๒๐	๒๔ มกราคม ๒๕๖๗	ผศ.ดร. พรทิพย์ พิมพ์สุโรโสภณ	อาคารอเนกประสงค์ สำนักงานเชียงใหม่ในท่ซาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๑.๔/๐๘๘๙ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖
(๙) หลักสูตรอบรม การพูด การนำเสนออย่างมืออาชีพ	๒๔,๙๕๐	ฝ่ายการตลาด	๒๔,๙๕๐	๒๐	๒๔ มกราคม ๒๕๖๗	ผศ.ดร. พรทิพย์ พิมพ์สุโรโสภณ	อาคารอเนกประสงค์ สำนักงานเชียงใหม่ในท่ซาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๑.๔/๐๘๘๙ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖
(๑๐)หลักสูตรอบรม ยอดนักขายมืออาชีพ	๒๔,๙๕๐	ฝ่ายการตลาด	๒๔,๙๕๐	๒๐	๒๕ มกราคม ๒๕๖๗	ผศ.ดร. พรทิพย์ พิมพ์สุโรโสภณ	ห้องประชุมไกรสรราชสีห์ สำนักงานเชียงใหม่ในท่ซาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๑.๔/๐๘๘๙ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖
(๑๑) หลักสูตรอบรม New Normal และ Next Normal กับการตลาดท่องเที่ยวยุคใหม่ และทักษะการขายสำหรับผู้ที่ไม่ใช่นักขาย	๒๑,๖๕๐	ฝ่ายการตลาด	๒๑,๖๕๐	๒๐	๒๕ มกราคม ๒๕๖๗	ผศ.ดร. พรทิพย์ พิมพ์สุโรโสภณ	ห้องประชุมไกรสรราชสีห์ สำนักงานเชียงใหม่ในท่ซาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๑.๔/๐๘๘๙ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖
๓.๒ อบรมการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน สำนักบริหารงานกลางและสำนักตรวจสอบภายใน									
(๑) หลักสูตรการบริหารพัสดุ	๓๓,๐๐๐	ฝ่ายพัสดุ	๑๑,๗๐๐	๓	๒๔-๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	สถาบันบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา การตรวจรับพัสดุ การตรวจสอบพัสดุประจำปี และการจำหน่ายพัสดุ พร้อมกรณีศึกษาจากหนังสือเวียน และตอบข้อหารือ”	ณ โรงแรมเมอร์เคียว จังหวัดเชียงใหม่	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๔.๖/๑๓๕๕ ลงวันที่๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
			๖๙๔๐	๑	๕ ก.พ. - ๔ เม.ย. ๒๕๖๗	กรมบัญชีกลาง รับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Elctronic Certificate in Public Procurement : e-CCP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ฝึกอบรมรูปแบบบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๔.๖/๐๐๖๙ ลงวันที่๑๖ มกราคม ๒๕๖๗

รายละเอียด	วงเงินงบประมาณ	หน่วยงานที่ใช้	งบประมาณที่ใช้	จำนวน (คน)	วันที่จัดฝึก/อบรม	หน่วยงานจัดฝึก/วิทยากร	รูปแบบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
(๒) หลักสูตรเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๗๐,๐๐๐	สตน.	๘,๔๐๐	๒	๒๒-๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๖	สมาคมผู้บริหารพัสดุแห่งประเทศไทย จัดโครงการสัมมนาทางวิชาการ สมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย เรื่อง “ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จัดซื้อจัดจ้างอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ พร้อมกรณีศึกษา”	ณ โรงแรมดิเอ็มเพรส	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๕/๐๒๐๘ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖
			๘,๙๖๓	๑	๕-๘ มกราคม ๒๕๖๗	สำนักงานบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้จัดการอบรมหลักสูตร “ข้อบกพร่องในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารสัญญาที่เป็นเหตุให้มีการสอบสวนของหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย” รุ่นที่ ๒	ณ โรงแรมรอยัล ริเวอร์ บางพลัด กรุงเทพฯ	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๕/๐๒๖๓ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖
			๑๒,๒๖๘.๙๐	๑	๑๗-๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	สำนักงานบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หลักสูตร “รู้เท่าทันกระบวนการบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังและพัฒนาทักษะหลักการบริหารจัดการรัฐและนโยบายการบริหารจัดการรัฐในปัจจุบัน”	โรงแรมรอยัล ริเวอร์ บางพลัด กรุงเทพฯ	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๕/๐๐๑๓ลงวันที่๑๖ มกราคม ๒๕๖๗
			๑๘,๙๔๖.๐๐	๑	๑๖ - ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดโครงการอบรมเชิงวิชาการหลักสูตร “กลยุทธ์การบริหารสัญญาจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐอย่างมืออาชีพ”	โรงแรมเดอะเบอร์เคลีย์ กรุงเทพมหานคร	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค. ๐/๑๖๑ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖
			๒,๐๐๐.๐๐	๒	๖ กันยายน ๒๕๖๗	มูลนิธิวิจัยและพัฒนาการเงินการคลัง กรมบัญชีกลาง จัดโครงการอบรมหลักสูตร “สิทธิที่เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงรู้เกี่ยวกับคำรักษาพยาบาลและค่าเข้าบ้าน”	ในระบบ Online โปรแกรม Zoom Meeting	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๕/๑๙๔ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗
			๑๕,๖๖๖.๐๐	๑	๓๑ สิงหาคม-๑ กันยายน ๒๕๖๗	มหาวิทยาลัยศิลปากรได้จัดโครงการอบรมเชิงวิชาการหลักสูตร “เทคนิคการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างให้ถูกต้องมีประสิทธิภาพและซักซ้อมความเข้าใจการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางหนังสือเวียน กรมบัญชีกลางกำหนด” รุ่นที่ ๔	โรงแรมรอยัลริเวอร์ บางพลัด กรุงเทพมหานคร	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๕/๑๘๓ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗
(๓) การเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ การใช้ภาษาในการเขียนหนังสือราชการ และการเขียนรายงานการประชุม	๙๗,๐๐๐	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายเลขานุการ	๙๕,๒๐๐.๐๐	๔๐	๒๖ – ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดจัดอบรมหลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ การใช้ภาษาในการเขียนหนังสือราชการ และการเขียนรายงานการประชุม ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันที่ ๒๖ – ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ /รศ.ดร.เปรมวิทย์ วิวัฒน์เศรษฐ์	ห้องประชุมวารีกาญจกร สำนักงานเชียงใหม่ในท่าชาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค ๑๐๔.๕/๖๙๕ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗
(๔)การบริหารงบประมาณ	๒๘,๐๐๐	ฝ่ายวิชาการและแผนงาน	๑๑,๑๒๖.๖๖	๑	๒-๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗	หลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้านการงบประมาณสำหรับหน่วยงานภายนอก/ สำนักงบประมาณ	โรงแรมเอเชีย กรุงเทพฯ	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ ๑๐๔.๔/๘๕ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๗
(๕) การบริหารยุทธศาสตร์/แผนองค์กร	๐.๐๐	ฝ่ายวิชาการและแผนงาน							ขอยกเลิกหลักสูตรนี้เนื่องจากหน่วยงานที่จัดอบรมยกเลิกการจัดอบรมหลักสูตรนี้
(๖) เทคนิคการตรวจสอบที่นักบัญชีควรรู้	๑,๕๐๐	งานบัญชี	๑,๔๙๘	๑	๒๒พฤศจิกายน ๒๕๖๖	บริษัท มีเดีย แอคเคาน์ติ้ง แอนด์ เทรนนิ่ง เชียงใหม่ จำกัด	ณ โรงแรมเมอร์เคียว จังหวัดเชียงใหม่	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค. ๑๐๔.๓/๐๓๙๓ ลงวันที่ ๓๐ พ.ย.๒๕๖๕
(๗) Update กฎหมายใหม่ปี ๒๕๖๕	๑,๕๐๐	งานบัญชี	๑,๔๙๘	๑	๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	บริษัท มีเดีย แอคเคาน์ติ้ง แอนด์ เทรนนิ่ง เชียงใหม่ จำกัด	ณ โรงแรมเมอร์เคียว จังหวัดเชียงใหม่	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค. ๑๐๔.๓/๐๓๙๓ ลงวันที่ ๓๐ พ.ย.๒๕๖๖
(๘) หลักเกณฑ์ภาษีมูลค่าเพิ่ม (Valued-Added Tax)	๑๓,๖๑๐	งานบัญชี	๑๓,๖๐๒.๓๓	๑	๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗	บริษัท ฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด ได้มีการจัดอบรม หลักสูตรหลักเกณฑ์ภาษีมูลค่าเพิ่ม (Value Added Tax)	โรงแรมอมารี ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพมหานครฯ	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค. ๑๐๔.๓/๑๗๒ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๗
(๙) หลักสูตรมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชีสำหรับภาครัฐ	๑๕,๖๐๐	งานบัญชี	๑๓,๙๗๗.๐๐	๑	๒๒-๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗	บริษัท ฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด	โรงแรมสวิสโอเทล กรุงเทพฯ	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๔.๓/๒๓๘ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

รายละเอียด	วงเงินงบประมาณ	หน่วยงานที่ใช้	งบประมาณที่ใช้	จำนวน (คน)	วันที่จัดฝึก/อบรม	หน่วยงานจัดฝึก/วิทยากร	รูปแบบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.การฝึกอบรม เรื่องการอบรมให้ความรู้ การอบการประเมินดัชนีวัดระดับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ รวมทั้งหลักเกณฑ์ และเครื่องมือในการประเมิน	-	ฝ่ายประชาสัมพันธ์		๒	๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๖	สำนักงานคณะกรรมการการรักษความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.)	ณ ห้องทีเค แกรนด์ คอนเวนชั่น ชั้น๖ อาคารแกรนด์ คอนเวนชั่น โรงแรมทีเค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๔.๗/๐๑๓๐ ลงวันที่๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๒. การอบรมด้านบัญชี หลักสูตร ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย	-	งานบัญชี	-	๒	๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	ณ โรงแรมแคนทารี ฮิลล์ เชียงใหม่	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๔.๓/๐๓๘๙ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๓. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงระบบการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม	-	บุคคล	-	๓	๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	สำนักงานก.พ.	โดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ระบบโปรแกรม Zoom Meeting	ดำเนินการเสร็จแล้ว	นร ๑๐๑๙.๑/๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๔. การอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การจัดทำรายงานการเงินรวมภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ ๖	-	บัญชี	-	๑	๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖	กรมบัญชีกลาง	ผ่านระบบออนไลน์ โปรแกรม Microsoft Teams	ดำเนินการเสร็จแล้ว	กค ๐๔๑๘.๕/ว ๖๗๙ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๕. การเสวนาเรื่องพระราชบัญญัติวิชาชีพงานบริหารทรัพยากรบุคคล	-	บุคคล	-	๒	๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖	สำนักบริหารวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ณ ห้องประชุมทองกวาว ชั้น ๒ สำนักบริหารวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ดำเนินการเสร็จแล้ว	สพค.๑๐๔.๕/๐๗๘๓ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖
๖. อบรมโครงการพัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการ ตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ๔ ภาค	-	บุคคล	-	๓	๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	ออนไลน์ผ่านระบบ Video Conference	ดำเนินการเสร็จแล้ว	หนังสือที่ รง ๐๕๐๙/๔๒๘ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗
๗.การตพเนินการของหน่วยงานของรัฐ เพื่อปฏิบัติตามพรบ.การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.๒๕๖๕	-	ผอ.สชน./ผอ.สตน.ผอ.ฝ่ายในสบง.	-	๑๐	๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗	สำนักงาน ก.พ.ร.	ออนไลน์ผ่านระบบ Facebook live	ดำเนินการเสร็จแล้ว	หนังสือที่ นร ๑๒๐๐/ว๘ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗
๘. ปฐมนิเทศก์ผู้ปฏิบัติงาน (Orientation) ของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน)	-	บุคคล	-	๑๐	๑๗/๖/๒๕๖๗,๑/๗/๒๕๖๗	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารงานกลาง	ณ สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน)	ดำเนินการเสร็จแล้ว	
๙. อบรมเพิ่มศักยภาพด้านกฎหมาย ปกครองแก่บุคลากรภาครัฐ	-	ฝ่ายกฎหมาย	-	๖	๑๒ กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่	ห้องประชุมเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่	ดำเนินการเสร็จแล้ว	หนังสือที่ ขม ๐๐๑๗.๕/ ๖๗๖๒๔ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗
๑๐.การวิเคราะห์และจัดจัดทำ แผนการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของสำ นักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน)	-	ฝ่ายวิชาการและแผนงาน	-	๓๗	๒๓ กันยายน ๒๕๖๗	ดร.นเรศ สติยพงศ์	ห้องประชุมวารีบุญขร สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๔.๔/๑๙๘ ลงวันที่๑๒ กันยายน ๒๕๖๗
๑๑.การวางแผนกลยุทธ์การตลาดระยะยาว และการปรับตัวในธุรกิจการท่องเที่ยว	-	ฝ่ายการตลาด	-	๑๑	๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗	ดร.ศุภฤกษ์ ภูพงศ์ศักดิ์	ห้องรับรอง สำนักงาน เชียงใหม่ไนท์ซาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๔.๔/๖๑๘ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๑๒.crafting the unique value proposition: how night safari can stan out in the competitive tourism landscape	-	ฝ่ายเลขานุการฯ	-	๑๑	๒๖ กันยายน ๒๕๖๗	ดร.ศุภฤกษ์ ภูพงศ์ศักดิ์	ห้องประชุมวารีบุญขร สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	
๑๓. การบริหารจัดการสัตว์และสิ่งแวดล้อม	-	ฝ่ายเลขานุการฯ	-	๑๐	๒๗ กันยายน ๒๕๖๗	ผู้อำนวยการสวนสัตว์เชียงใหม่	ห้องประชุมวารีบุญขร สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี	ดำเนินการเสร็จแล้ว	
รวมงบประมาณที่ใช้				๑๐๘					
รวมทั้งสิ้น	๑,๕๔๐,๐๐๐.๐๐		๑,๔๑๖,๓๕๙.๖๙	๑,๑๔๔		สรุป ดำเนินการอบรม ทั้งหมด ๓๓ หลักสูตร เบิกจ่ายคิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๙% คงเหลือ ๑๕๓,๒๖๒.๓๑ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙.๗๐%			