



นโยบายด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงได้ให้นโยบายในการประชุมประจำเดือนสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2565 ว่า “แนวทางการพัฒนาบุคลากร สวพส. ส่วนแรก ให้ความสำคัญความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานที่สำคัญตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ให้มีการมอบหมายงานและประเมินความรู้ใหม่ที่ได้จากการดำเนินงาน ส่วนที่สองให้มีการประเมินการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาว่าแต่ละสำนักมีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลระดับใด ต้องใช้ระบบอะไรในการปฏิบัติงาน ใครคือผู้เกี่ยวข้อง กับกระบวนการทำงานนั้นบ้าง และมีความรู้ความเชี่ยวชาญระดับใด จากนั้นจึงนำไปสู่การจัดทำแผนการพัฒนา Digital IDP”

“นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นกลยุทธ์บริหารจัดการคนเก่งและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Talent Development and Succession Planning) ตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม จริยธรรมและเป็นไปตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง”



ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงได้ให้นโยบายในการประชุมประจำเดือนสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2566ว่า “วิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุดคือการมอบหมายงานที่มีความยากขึ้นซับซ้อนขึ้น ดังนั้น หัวใจของการพัฒนาบุคลากรควรให้มีการเริ่มมอบหมายงานตั้งแต่ปลายไตรมาสที่ 4 ของปีงบประมาณ เพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อม ค้นหาหลักสูตรเพิ่มเติมความรู้ รวมถึงแจ้งให้ ผอ.สวพส. รับทราบ ว่า ผอ. แต่ละสำนักได้มอบหมายงานสำคัญให้ใครทำอะไร เพื่อให้ข้อเสนอแนะก่อนนำไปจัดทำแผน IDP”



ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงได้ให้นโยบายในการประชุมประจำเดือนสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2566 ว่า “งานท้าทายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาบุคลากรให้เข้าใจภาพการทำงานของ สวพส. มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน แผนพัฒนาบุคลากรจึงต้องปรับมาเป็นการพัฒนาที่ออกแบบเองได้”

