



**ประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)**  
**เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ตระหนักดีว่าการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่มีค่า และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งเห็นความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่สถาบันควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการสร้างความสุขในการทำงานให้กับคนในองค์กร โดยสถาบันฯ ได้กำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี พ.ศ. (๒๕๖๓-๒๕๗๐) และสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนครอบคลุมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญเติบโต อย่างยั่งยืนของสถาบันฯ รวมถึงเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการผลักดัน นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่จะดำเนินการ ดังนี้

**๑. โครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการแบ่งส่วนงาน**

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการแบ่งส่วน งาน โดยมีขอบข่ายความรับผิดชอบของส่วนงานและตำแหน่งงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับประเภท หรือลักษณะการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบัน รวมทั้งได้มีการทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และการแบ่งส่วนงานของสถาบัน เพื่อให้สถาบันมีโครงสร้างองค์กร การจัดแบ่งส่วนงาน และขอบเขตหน้าที่ ของส่วนงานที่เหมาะสม มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจของสถาบัน รองรับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต ตลอดจนมีแนวทางการจัดทำรูปแบบการจ้างพนักงานจ้างเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติ ภารกิจสถาบันและแนวทางการกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ของสถาบัน

**๒. การสรรหาและคัดเลือก**

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือก โดยให้ ความสำคัญกับหลักความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่ไปกับการเป็นคนดีและมีจิตอาสา โดยพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานในสังกัด ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ นั้นๆ และกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การสรรหาคัดเลือกเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

**๓. การจ้างงานและบรรจุเจ้าหน้าที่**

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) จะว่าจ้างและบรรจุเจ้าหน้าที่ที่ตามความเหมาะสม และตามความจำเป็นของงาน ไม่เลือกปฏิบัติ และให้โอกาสกับทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ครอบคลุมไปถึงสตรี ผู้พิการหรือผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ ที่มีคุณสมบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถาบัน ซึ่งบุคคลที่จะได้รับการว่าจ้าง และบรรจุต้องผ่านการพิจารณาด้านคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีทัศนคติ ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

สถาบันฯ จะพิจารณาว่าจ้างผู้พิการที่มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานของสถาบันฯ หากสถาบัน ไม่สามารถจ้างผู้พิการที่มีความเหมาะสมได้ จะพิจารณาจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการตามที่กฎหมายกำหนด

/เสนาธิการ...

สถาบันฯ ไม่มีนโยบายในการหาผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง โดยละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานเด็ก แต่จะให้การสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือการฝึกงาน ตลอดจนโครงการฝึกอบรมที่สอดคล้องตามระเบียบและกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### ๔. การบริหารผลการปฏิบัติงาน

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) มีนโยบายประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้นำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (key Performance Indicators: KPIs) จากเป้าหมายองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี พ.ศ. (๒๕๖๓-๒๕๗๐)

นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังให้ความสำคัญกับการพิจารณาผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานไปสู่ระบบการบริหารค่าจ้างและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตัวเจ้าหน้าที่และสถาบันต่อไป

#### ๕. การบริหารค่าตอบแทน

##### ๕.๑ เงินเดือนและค่าจ้าง

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) จะบริหารเงินเดือนและค่าจ้างให้เป็นไปอย่างยุติธรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ระดับ ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง สภาวะทางเศรษฐกิจ สภาวะการครองชีพ อัตราค่าแรงในตลาดแรงงานในขณะนั้น และจะพิจารณาจากหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกันประกอบด้วย

##### ๕.๒ ค่าตอบแทนอื่นๆ

สถาบันฯ จะให้เงินตอบแทนพิเศษสำหรับการปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานปกติ เช่น ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือการปฏิบัติงานตามภารกิจ รวมไปถึงเงินช่วยเหลือเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกเขตงานประจำ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในรูปแบบของเบี้ยเลี้ยงการเดินทางและค่าที่พักตามระเบียบของสถาบัน

#### ๖. สวัสดิการ

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) มีนโยบายในการดูแลและแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่โดยจัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและการตรวจสุขภาพประจำปี การศึกษาของบุตร การประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือในกรณีถึงแก่กรรม รวมทั้งเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสวัสดิการบ้านพัก

นอกจากนี้สถาบันฯ ยังสนับสนุนให้บุคลากรของสถาบันดำเนินกิจกรรมหรือการอื่นใดอันเป็นการเสริมสร้างสุขภาพพลานามัย และความสัมพันธ์ที่ดีของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้สถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคณะผู้บริหารจะทำหน้าที่กลั่นกรองความต้องการและนำเสนอคณะกรรมการสถาบันให้ความเห็นชอบเป็นประจำทุกปี

#### ๗. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๗.๑ การจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถขับเคลื่อนแผนการวิจัยและพัฒนา

พื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนกลยุทธ์งานวิจัย แผนกลยุทธ์งานพัฒนา และแผนการจัดการเรียนรู้ของอุทยานหลวงราชพฤกษ์ โดยสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์ฯ ประกอบด้วย

๑) พัฒนาบุคลากรตามองค์ความรู้หลัก ได้แก่ การมุ่งพัฒนาบุคลากรตามความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)

๒) พัฒนาบุคลากรตามองค์ความรู้รายกลยุทธ์ ได้แก่ การใช้รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละความรู้และทักษะ และระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละรายสาขา โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการปฏิบัติ และวิธีการที่สามารถพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญได้หลายๆ ด้าน

๓) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การมีระบบการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร โดยเชื่อมโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร

๗.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อเป็นกรอบแนวทาง/แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของเจ้าหน้าที่เป็นรายบุคคล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ จากจุดที่ตัวเองอยู่ ไปสู่จุดที่สถาบันต้องการ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่จะพัฒนาเจ้าหน้าที่สถาบันให้มีศักยภาพตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐)

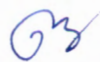
๗.๓ การปรับกระบวนการทำงานของแต่ละส่วนงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยจัดสรรเจ้าหน้าที่ให้มีโอกาสปฏิบัติงานในส่วนงานที่เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญในงานนั้นๆ เป็นอย่างดี เพื่อสร้างโอกาสในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) การเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับสูงขององค์กรต่อไปในอนาคต และเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง

#### ๘. การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ รวมถึงการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุง แนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ เมื่อสถาบันฯ ได้รับทราบแล้วจะพิจารณาความเห็นและข้อร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ โดยเร็วตามระเบียบขั้นตอนที่กำหนดต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓



(นายวิรัตน์ ปราบทุกข)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง