

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไตรมาส ๒

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ สถาบันได้รับงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ๒ ส่วน คือ งบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๒,๖๒๕,๐๐๐.๐๐ บาท และงบประมาณการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคคลของสถาบันตามแผนการขอใช้เงินสะสมของสถาบัน จำนวน ๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท โดยมีผลการดำเนินงานไตรมาส ๒ รอบ ๖ เดือน สรุปได้ดังนี้

๑. การดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๒ งานหลัก ได้แก่ การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล มีแผนการดำเนินงานทั้งสิ้น ๕๙ หลักสูตร/ ๗๘ ครั้ง/ ๙๒๒ คน งบประมาณรวม ๒,๖๒๕,๐๐๐.๐๐ บาท ขณะนี้มีผลการดำเนินงานแล้วทั้งสิ้น ๒๓ หลักสูตร/ ๓๕ ครั้ง/ ๕๕๗ คน ใช้จ่ายเงินรวมผูกพัน ๖๔๒,๕๔๙.๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๘ ของงบประมาณทั้งหมด ดังนี้

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	การใช้จ่ายเงิน (บาท)	ผลที่ได้รับจากการดำเนินงาน
๑	การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรบุคคล	๕๖ หลักสูตร/ ๗๐ ครั้ง/ ๔๗๒ คน	๑,๙๙๕,๐๐๐.๐๐	๒๒ หลักสูตร/ ๒๘ ครั้ง/ ๕๑๓ คน	๒๐,๙๐๐.๐๐	
๑.๑ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก						
	๑.๑.๑ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๑ หลักสูตร/ ๑๔ ครั้ง/ ๘๑ คน	๓๗๗,๐๐๐.๐๐	๑ หลักสูตร/ ๑ ครั้ง/ ๑ คน	๒๐,๙๐๐.๐๐	นำแนวทางการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในการทำงานในพื้นที่ปฏิบัติงานของสถาบัน ทำงานด้วยความเสียสละ มีทัศนคติที่ดีต่อชาติ ต่อสถาบัน และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม
	๑.๑.๒ การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง	๗ หลักสูตร/ ๑๐ ครั้ง/ ๕๐ คน	๓๐๐,๐๐๐.๐๐	-	-	-
	๑.๑.๓ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	๑๗ หลักสูตร/ ๑๗ ครั้ง/ ๘๓ คน	๖๐๐,๐๐๐.๐๐	๔ หลักสูตร/ ๕ ครั้ง/ ๔ คน	๔๘,๕๖๐.๐๐	พัฒนาองค์กรให้เกิดการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค New Normal หลังวิกฤต COVID-๑๙
๑.๒ การพัฒนาบุคลากรตามกลยุทธ์						
	๑.๒.๑ กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนางานโครงการหลวง	๗ หลักสูตร/ ๙ ครั้ง/ ๖๘ คน	๒๐๗,๕๐๐.๐๐	๓ หลักสูตร/ ๔ ครั้ง/ ๑๒๗ คน	๑๕๔,๔๙๓.๐๔	สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนงานวิจัย พัฒนา เรียนรู้ศาสตร์พระราชางานโครงการหลวง การพัฒนาพื้นที่สูง
	๑.๒.๒ กลยุทธ์ที่ ๒ การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง	๗ หลักสูตร/ ๙ ครั้ง/ ๑๐๐ คน	๑๗๙,๐๐๐.๐๐	๖ หลักสูตร/ ๖ ครั้ง/ ๔ คน	๗๘,๐๐๐.๐๐	พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ตลอดจนบูรณาการทำงานระหว่างสำนัก
	๑.๒.๓ กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาและบริหารองค์กร	๗ หลักสูตร/ ๑๑ ครั้ง/ ๙๐ คน	๓๓๑,๕๐๐.๐๐	๘ หลักสูตร/ ๑๒ ครั้ง/ ๓๗๗ คน	๓๑๗,๔๖๙.๙๖	นำความรู้ไปพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐
๒	การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	๓ หลักสูตร/ ๘ ครั้ง/ ๔๕๐ คน	๖๓๐,๐๐๐.๐๐	๑ หลักสูตร/ ๗ ครั้ง/ ๔๔ คน	๒๓,๑๒๖.๐๐	
	๒.๑ การกำหนดตำแหน่งที่มีใช้ลักษณะบริหารและบังคับบัญชา ระดับ ๖	๒ ครั้ง/ ๔๐ คน	๕๐,๐๐๐.๐๐	๑ ครั้ง/ ๑๕ คน	๓,๖๐๐.๐๐	สามารถนำแนวทางการกำหนดตำแหน่งที่มีใช้ลักษณะบริหารและบังคับบัญชา ระดับ ๖ มาปรับ

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	การใช้จ่ายเงิน (บาท)	ผลที่ได้รับจากการดำเนินงาน
						ใช้เป็นความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในองค์กร
	๒.๒ ประสานงาน กำกับติดตามงานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เช่น งานสวัสดิการ การสรรหาเชิงรุก ฯลฯ	๔ ครั้ง/ ๒๐ คน	๖๐,๐๐๐.๐๐	๖ ครั้ง/ ๒๙ คน	๑๙,๕๒๖.๐๐	พัฒนาให้บุคลากรของสถาบันมีความสามารถ และศักยภาพในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตาม แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐) โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ
	๒.๓ สัมมนาสรุปผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑ ครั้ง/ ๓๕๐ คน	๑๓๐,๐๐๐.๐๐	-	-	
	๒.๔ จัดทำสื่อองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อมัลติมีเดีย ภายใต้โครงการพัฒนาระบบสนับสนุน การเรียนรู้แบบออนไลน์ (HRDI On-line Learning System. : HRDI-OLS)	๓ หลักสูตร	๑๙๐,๐๐๐.๐๐	-	-	
	๒.๕ สัมมนาสรุปผลการดำเนินงานของ สำนักอำนวยการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑ ครั้ง/ ๔๐ คน	๒๐๐,๐๐๐.๐๐	-	-	
	รวม	๕๙ หลักสูตร/ ๗๘ ครั้ง/ ๙๒๒ คน	๒,๖๒๕,๐๐๐	๒๓ หลักสูตร/ ๓๕ ครั้ง/ ๕๕๗ คน	๕๐๐,๑๒๐.๙๖ (๒๓.๕๔%)	

๒. ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้เห็นชอบแผนการขอใช้เงินสะสมของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีแผนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคคลของสถาบันได้รับความเห็นชอบการใช้จ่ายเงินสะสม จำนวนเงิน ๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านเจ็ดแสนบาทถ้วน) ประกอบด้วย ๑) การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ และผู้ร่วมปฏิบัติงานของสถาบันให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับภารกิจตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ๒) การส่งเคราะห์ ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อผู้ปฏิบัติงาน หรือหน่วยงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน และ ๓) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความผูกพันองค์กร และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการร่วมมือปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีแผนการดำเนินงานรวม ๓๐ หลักสูตร/ ๔๖ ครั้ง/ ๑๒๐ คน ขณะนี้มีผลการดำเนินงานแล้ว ๖ หลักสูตร/ ๑๑ ครั้ง/ ๑๔ คน มีการใช้จ่ายเงินรวมผูกพัน ๕๗๑,๐๔๐.๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๙ ของงบประมาณทั้งหมด ดังนี้

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	การใช้จ่ายเงิน (บาท)	ผลที่ได้รับจากการดำเนินงาน
๑	การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมปฏิบัติงานของสถาบันให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับภารกิจตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง	๒๐ หลักสูตร/ ๒๔ ครั้ง/ ๑๒๓ คน	๘๐๐,๐๐๐	๓ หลักสูตร/ ๖ ครั้ง/ ๗ คน (ราย)	๓๕๕,๒๑๐.๐๐	บุคลากรของสถาบันนำเอาองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการดำเนินงานตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๗๐)
	๑.๑ การพัฒนาบุคลากรตามองค์ความรู้หลักของสถาบัน	๑๐ หลักสูตร/ ๑๐ ครั้ง/๒๐ คน	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๑ หลักสูตร/ ๕ ครั้ง/ ๑ คน	๕๔,๙๙๓.๐๐	
	๑.๒ การพัฒนาบุคลากรตามความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์	๒๐ หลักสูตร/ ๒๐ ครั้ง/๖๐ คน	๔๕๐,๐๐๐.๐๐	๕ หลักสูตร/ ๖ ครั้ง/ ๑๓ คน	๓๐๐,๒๑๗.๐๐	
	๑.๓ การพัฒนาเกษตรกรผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่สูง	๑ ครั้ง/๔๐ คน	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	-	๐.๐๐	
	๑.๔ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	๓ ครั้ง	๑๕๐,๐๐๐.๐๐	-	๐.๐๐	
๒	การส่งเคราะห์ ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน		๑๐๐,๐๐๐.๐๐	-	๓,๖๕๐.๐๐	
๓	การเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความผูกพันองค์กร และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการร่วมมือปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ		๘๐๐,๐๐๐.๐๐	๒ ครั้ง	๒๑๒,๑๘๐.๐๐	บุคลากรของสถาบันมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดการบูรณาการงานระหว่างสำนัก มีความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร
	๓.๑ กิจกรรมจิตอาสา / เข้าค่ายบูรณาการในพื้นที่ของสถาบัน / CSR และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	๒ ครั้ง	๓๐๐,๐๐๐.๐๐	-	๑๕,๓๐๐.๐๐	
	๓.๒ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร	๑๐ ครั้ง	๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๒ ครั้ง	๑๙๖,๘๘๐.๐๐	
รวม		๓๐ หลักสูตร/ ๔๖ ครั้ง/ ๑๒๐ คน	๑,๗๐๐,๐๐๐.๐๐	๖ หลักสูตร/ ๑๕ ครั้ง/ ๑๔ คน	๕๗๑,๐๔๐.๐๐ (๓๓.๕๙%)	

นอกจากนี้สถาบันได้ดำเนินงานตามข้อสั่งการ และผลงานสำคัญเพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้สอดคล้องกับแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๗๐) ดังนี้

๑. การคัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖

สถาบันได้ดำเนินการคัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖ ในตำแหน่งที่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้ง จำนวน ๒๑ กลุ่มงาน และได้มีคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ระดับ ๖ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑๔ กลุ่มงาน รวม ๑๔ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่งที่แต่งตั้ง
๑	นางสาวจารุณี ภิฑุมวงศ์	หัวหน้ากลุ่มทรัพยากรธรรมชาติและหลากหลายทางชีวภาพ สำนักวิจัย
๒	นางสาวนฤมล ศรีวิชัย	หัวหน้ากลุ่มบริหารจัดการงานวิจัย สำนักวิจัย
๓	นายอดิเรก อินตะพองคำ	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง กลุ่มที่ ๑ สำนักพัฒนา
๔	นายวิเชียร ทองอร่าม	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง กลุ่มที่ ๒ สำนักพัฒนา
๕	นายวิชญพงศ์ พงษ์เชียว	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง กลุ่มที่ ๓ สำนักพัฒนา
๖	นายเดชพล กล่อมจ้อหอ	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง กลุ่มที่ ๔ สำนักพัฒนา
๗	นางสาวกรมิษฐ์ สมหวัง	หัวหน้ากลุ่มดูแลบำรุงรักษาสวน อุทยานหลวงราชพฤกษ์
๘	นางสาวนภาพร มณฑานพรัตน์	หัวหน้ากลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกกรรมการบริหาร สำนักยุทธศาสตร์และแผน
๙	นางสาวปฎิญา กันทาธรรม	หัวหน้ากลุ่มประสานงานความร่วมมือวิจัยและพัฒนาต่างประเทศ สำนักยุทธศาสตร์และแผน
๑๐	นายประสาน กันยานัน	หัวหน้ากลุ่มแผนงานและงบประมาณ สำนักยุทธศาสตร์และแผน
๑๑	นางสาวพรภัทรา ทิมหาญ	หัวหน้ากลุ่มติดตามและประเมินผล สำนักยุทธศาสตร์และแผน
๑๒	นายนัทธพงศ์ ชะเต	หัวหน้ากลุ่มงานอาคารสถานที่ สำนักอำนวยการ
๑๓	นางสาวดวงพร ไชยชนะ	หัวหน้ากลุ่มงานธุรการและประชาสัมพันธ์ สำนักอำนวยการ
๑๔	นางสิริกัญญา จันท์อำไพ	หัวหน้ากลุ่มงานสำนักงานกรุงเทพ สำนักอำนวยการ

๒. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

คณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เห็นชอบในหลักการ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และคณะกรรมการสถาบันฯ ได้รับทราบแล้วในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ องค์กรความรู้ ทักษะของบุคลากรสถาบัน ประกอบด้วย

- ๑) องค์กรความรู้หลักของสถาบัน
- ๒) องค์กรความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์ และ
- ๓) องค์กรความรู้และทักษะสำหรับการปฏิบัติงานตามพันธกิจพื้นฐานของแต่ละสำนัก

ที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาความรู้และทักษะที่เหมาะสมของบุคลากรแต่ละราย ทั้งในส่วนของการพัฒนาบุคลากรในลักษณะ Training และ Non-Training เป้าหมายในการพัฒนาระยะเวลาในการพัฒนา แนวทางการประเมินผลการพัฒนา การวัดผลสำเร็จและการประยุกต์ใช้ในงาน

และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดของสถาบัน ซึ่งต้องใช้ความรู้และทักษะนั้นในการทำงาน

๒.๓ หลักเกณฑ์การกำหนดวิธีการพัฒนาของบุคลากรแต่ละราย ประกอบด้วย

๑) การพัฒนาความรู้และทักษะด้วยการปฏิบัติ โดยเน้นการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับภารกิจและงานสำคัญตามความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบตามภารกิจของกลุ่มงาน และสอดคล้องกับค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดของสถาบัน รวมถึงเพื่อให้เกิดผลงานที่สะท้อนให้เห็นถึงนวัตกรรม การคิดแบบใหม่ การจัดระบบ การบูรณาการ หรือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๒) การพัฒนาความรู้และทักษะ โดยมอบหมายงาน ๑ เรื่องที่สามารถเชื่อมโยงกับองค์ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์ในเรื่องอื่นด้วย

หมายเหตุ : วิธีการพัฒนาบุคลากรเน้นการมอบหมายงานเป็นหลัก ส่วนการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และอื่นๆ อาจมีตามความจำเป็นและเหมาะสม

๒.๔ สำหรับการดำเนินงานในระยะต่อไปจะเป็นการกำหนดกรอบการติดตามและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร เครื่องมือและเกณฑ์การวัดผลการพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบด้วย

๑) แนวทางการจัดประชุมร่วมกับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของแต่ละสำนักที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน

๒) กรอบแนวคิดการจัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการยกระดับการพัฒนาบุคลากร ในเบื้องต้นจะออกแบบโดยยึดหลักการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ กล่าวคือ ความมุ่งหมายสูงสุดของการดำเนินการทั้งหมดนี้เป็นไปเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่สถาบันกำหนด

ทั้งนี้ สถาบันจะกำหนดกรอบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เครื่องมือ และเกณฑ์การวัดผลการพัฒนาบุคลากรร่วมกับ ผศ.ดร.อลงกรณ์ คูตระกูล ที่ปรึกษาของสถาบันในลำดับต่อไป