

## ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไตรมาส ๒

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สวพส.ได้รับงบประมาณปกติและงบประมาณสะสมเพื่อดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสิ้น ๓,๘๑๒,๕๐๐ บาท ประกอบด้วย ๒ โครงการหลัก ดังนี้

**๑. โครงการพัฒนาบุคลากร** จากงบประมาณปกติจำนวน ๑,๓๑๒,๕๐๐ บาท ประกอบด้วย ๒ กิจกรรมหลัก ได้แก่ ๑) การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรบุคคล และ ๒) การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล แผนการดำเนินงานทั้งสิ้น ๓๙ หลักสูตร/ ๓๙ ครั้ง/ ๖๖๘ คน มีผลการดำเนินงานทั้งสิ้น ๒๑ หลักสูตร/ ๒๗ ครั้ง/ ๔๔๙ คน ใช้จ่ายเงินรวมผูกพัน ๘๔๖,๐๓๒.๔๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔๕ ของงบประมาณทั้งหมด ดังนี้

### ๑.๑ การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรบุคคล

#### ๑.๑.๑ การพัฒนาบุคลากรตามองค์ความรู้หลัก

(๑) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน สวพส. ได้มีการทดสอบ Pre-test เพื่อประเมินช่องว่างความรู้และทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สวพส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ (ITSC) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อลงกรณ์ คุณตระกูล รองคณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รวมทั้งได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ หลักสูตร “ผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital CEO)” รุ่นที่ ๔, หลักสูตร “ซีอีโอเรียนรู้ผ่านประสบการณ์” รุ่นที่ ๓ และหลักสูตร Appsheet Course Content Online เครื่องมือสร้างแอปพลิเคชันสำหรับองค์กรที่ต้องการ Digital Transformation

#### ๑.๑.๒ การพัฒนาบุคลากรตามกลยุทธ์

(๑) กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนางานโครงการหลวง สวพส. ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ หลักสูตร Digital Marketing และการสร้าง Content ให้น่าสนใจ และหลักสูตร เทคนิคการประชุมและการเขียนรายงานการประชุม รุ่นที่ ๘

(๒) กลยุทธ์ที่ ๒ การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง สวพส. ได้จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นนักรบการตลาดด้วย Digital Marketing หลักสูตร เจาะลึกเครื่องมือ Digital Marketing (Facebook Lazada และ Shopee) และส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ หลักสูตร เสริมสร้างความพร้อมนักรบบริหาร ระดับต้น (MANAGEMENT PREPARATION PROGRAM: M-PREP) รุ่นที่ ๓

(๓) กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาและบริหารองค์กร สวพส. ได้จัดการบรรยายพิเศษ เรื่อง การสร้างภาพลักษณ์องค์กรในยุค Digital Economy การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงาน หลักสูตร การใช้งานโปรแกรม Microsoft Teams และ Zoom cloud meeting ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานเกี่ยวกับงานพัสดุของสวพส. รวมทั้งส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง รุ่นที่ ๒๓, หลักสูตร การประเมินผลลัพธ์ทางสังคมและการคำนวณผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (ระดับกลาง) : Social Impact Assessment (SIA) and Social Return on Investment (SROI) Intermediate, หลักสูตร SDG Action Manager รุ่นที่ ๓, หลักสูตร กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับงานบริหารงานบุคคล (PDPA for HR) รุ่นที่ ๑๑, หลักสูตร ข้อควรรู้และข้อควรระวังเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารสัญญา ตามหนังสือ ว๘๔๕ ๖๖๙๓ การจัดทำเอกสารการซื้อและจ้างแต่ละวิธีและการจำหน่ายพัสดุ และหลักสูตร กลยุทธ์การบริหารสัญญาภาครัฐอย่างมืออาชีพภายใต้สถานการณ์โควิด (COVID ๑๙)

## ๑.๒ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

๑.๒.๑ จัดประชุมหารือกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๒.๒ จัดประชุมหารือกรอบเกณฑ์ประเมินความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สวพส.

## ๒. โครงการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรสถาบัน และเสริมสร้างนักพัฒนาพื้นที่สูง

จากงบประมาณสะสม จำนวน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท ประกอบด้วย ๒ กิจกรรมหลัก ได้แก่ ๑) การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร สวพส. และเสริมสร้างนักพัฒนาพื้นที่สูง รวมทั้งบุคลากรภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชนบนพื้นที่สูง เพื่อรองรับการขับเคลื่อนงานของสถาบันตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๗๐) และ ๒) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการร่วมมือปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ แผนการดำเนินงานทั้งสิ้น ๓๓ หลักสูตร/ ๔๕ ครั้ง/ ๑๐๐ คน มีผลการดำเนินงานทั้งสิ้น ๘ หลักสูตร/ ๑๒ ครั้ง/ ๒๐ คน ใช้จ่ายเงินรวมผูกพัน ๔๒๔,๓๐๓ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙๗ ของงบประมาณทั้งหมด ดังนี้

**๒.๑ การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร สวพส. ตามความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์** สวพส. ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ หลักสูตร กลยุทธ์ปรับทิศทางองค์กรสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Hybrid Learning), หลักสูตร การบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง รุ่นที่ ๔, หลักสูตร Design Thinking เพื่อกลยุทธ์ธุรกิจ (Hybrid Learning), หลักสูตร ประกาศนียบัตรทางกฎหมายปกครองและคดีปกครองชั้นสูง รุ่นที่ ๔, หลักสูตร Data Governance Framework Workshop in Practice, หลักสูตร การสำรวจและทำแผนที่ด้วย UAV, หลักสูตร ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับสูง (The Grid Public ๒๐๒๒) และหลักสูตร การจ้างก่อสร้าง การทำสัญญา การบริหารสัญญา และการตรวจรับงานจ้างก่อสร้างภายใต้กฎกระทรวงฯ และตามหนังสือ ว๘๔๕ ว๖๙๓

สวพส. อยู่ระหว่างการจัดทำ (ร่าง) หลักสูตร นักพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการ หลวง :The Sustainable Highland Development Using the Royal Project Model Program for Development Officers โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรมให้บุคลากรของ สวพส. บุคลากรภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชนบนพื้นที่สูง และเกษตรกรผู้นำ เข้าใจบทบาท วิธีการทำงานของมูลนิธิโครงการหลวง และสวพส. ในการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนในทุกมิติ อีกทั้งได้รับทราบแนวคิดและวิธีการที่ถูกต้องและเป็นแนวทางเดียวกันที่สามารถนำไปปรับใช้ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูงตามบทบาทหน้าที่หลักของตน ตลอดจนสร้างเครือข่ายนักพัฒนาพื้นที่สูง

**๒.๒ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการร่วมมือปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ** สวพส. อยู่ระหว่างการจัดทำ (ร่าง) แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕- ๒๕๖๙) เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางในการเสริมสร้างให้บุคลากรของ สวพส. มีพฤติกรรมตามแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของ สวพส. ให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ของ สวพส. ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีรูปแบบพฤติกรรมการทำงานและแนวคิด ทักษะที่ดี และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

### ๓. การเสริมสร้างสุขอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

คณะกรรมการสถาบันได้เห็นชอบงบประมาณสะสม จำนวน ๑,๙๔๐,๐๐๐ บาท เพื่อให้สวพส. ดำเนินการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น การจัดหาชุดตรวจการติดเชื้อโควิด-๑๙ (Antigen test kit :ATK) การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันการระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เช่น เจลแอลกอฮอล์ เจลล้างมือ ชุด PPE น้้ายาฆ่าเชื้อ เป็นต้น และกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งสวพส.ได้ดำเนินการแล้ว ๑,๑๒๒,๒๗๙ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๔ ของงบประมาณทั้งหมดรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ การจัดหาชุดตรวจการติดเชื้อโควิด-๑๙ (Antigen test kit :ATK) จำนวน ๕ ครั้ง รวม ๑๒,๘๗๕ ชุด เป็นเงินทั้งสิ้น ๑,๐๖๙,๖๐๒.๓๐ บาท

๓.๒ การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันการระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ได้แก่ ชุด PPE ถุงมือยางทางการแพทย์ หน้ากาก N๙๕ face shield เครื่องพ่นยาแบบไฟฟ้า และน้้ายาฆ่าเชื้อแบคทีเรีย จำนวน ๓ ครั้ง รวมเป็นเงิน ๕๒,๖๗๖.๗๐ บาท

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

#### ๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรรายบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๑ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สวพส. ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเจ้าหน้าที่ สวพส. จำนวน ๒๐๑ คน โดยพิจารณาจากผลการประเมินองค์ความรู้และทักษะ และช่องว่างสมรรถนะของบุคลากร สวพส.ที่แต่ละคนควรมี ประกอบด้วย

(๑) องค์ความรู้หลักของสถาบัน

(๒) องค์ความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์

โดยมีการกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการมอบหมายงานและสอนงานเป็นหลัก มีจุดเน้นการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะและผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจ และงานสำคัญตามความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดของสถาบัน

๑.๒ แผนพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สวพส. ได้กำหนดให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สวพส. จำนวน ๒๐๑ ราย และมีเป้าหมายที่จะประเมินผลร้อยละ ๕๐ หรือจำนวน ๑๐๒ คน ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ทั้งนี้ ร้อยละ ๖๐ จากจำนวนบุคลากร ๑๐๒ คน จะต้องยกระดับความรู้และทักษะได้ ๑ ระดับ ตามที่คณะกรรมการสถาบันได้ให้ความเห็นชอบตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถาบัน โดยมีความก้าวหน้าการดำเนินงาน ดังนี้

๑) ทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานในแต่ละกลยุทธ์ และความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการทบทวน workflow ของงาน แบ่งเป็นงานเชิงกลยุทธ์ และงานประจำ รวมทั้งได้วิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ต้องใช้ Data, Hardware, Software, Application ฯลฯ ที่เหมาะสมเพื่อนำมาวิเคราะห์สำหรับการปรับปรุงคุณภาพงานตามเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ในการปฏิบัติงานของแต่ละสำนัก

๒) การประเมินช่องว่างความรู้และทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เจ้าหน้าที่ สวพส. สอบผ่านตามเกณฑ์ผ่านที่กำหนดไว้ คือ ตั้งแต่ ๘๐ คะแนนขึ้นไป จำนวน ๒๕ คน และเจ้าหน้าที่ที่มีคะแนนต่ำกว่า ๘๐ คะแนน จำนวน ๑๗๕ คน ต้องได้รับการพัฒนาที่สำนักบริการ

เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITSC) กำหนดหลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่อไป (ค่าเฉลี่ยคะแนนทั้งหมด ๖๗.๐๒ คะแนน)

**๒. การคัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น**

๒.๑ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานเพิ่มผลผลิตและการตลาดระดับ ๖ สำนักวิจัย

๒.๒ ตำแหน่งระดับ ๓-๕ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่

- ๑) ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา ระดับ ๕ สำนักพัฒนา
- ๒) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ๔ สำนักยุทธศาสตร์และแผน
- ๓) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ ๔ อุทยานหลวงราชพฤกษ์