



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔



กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ.....

(นายวิรัตน์ ปราบทุกซ์)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

ชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล	นายสุรนนท์ ศรีวิวัฒน์
ตำแหน่ง	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
สังกัด	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักอำนวยการ
โทรศัพท์	๐ ๕๓๓๒ ๘๔๙๖ ต่อ ๑๑๑๖
โทรสาร	๐ ๕๓๓๒ ๘๒๒๙

คำนำ

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) มีภารกิจดำเนินงาน สืบสาน รักษา ต่อยอด โครงการหลวง ด้วยการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่สำหรับการสนับสนุนโครงการหลวง และการพัฒนาพื้นที่สูงต่างๆ ในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ชุมชนบนพื้นที่สูงอยู่ดีมีสุขอย่างสมดุลและยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์ คือ “ชุมชนบนพื้นที่สูงมีความอยู่ดีมีสุข ด้วยการวิจัย และพัฒนา สืบสาน รักษา ต่อยอด งานโครงการหลวง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยใช้องค์ความรู้ ผลงานวิจัย และวิธีการปฏิบัติงาน แบบโครงการหลวง ในการพัฒนาชุมชนเป้าหมายแบบองค์รวมบนฐานความรู้ที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างความเข้มแข็งของคนและชุมชน การบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีสมรรถนะ มาตรฐาน และธรรมาภิบาล

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ มีสาระสำคัญประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ หลักการดำเนินงาน ตลอดจนเนื้อหา บทสรุป ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณานำไปพัฒนาองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สวพส. เกิดความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการมีบุคลากรสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างเต็มใจภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้วยหวังว่าการร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานใน สวพส. จะมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และดำเนินงานไปได้ด้วยความราบรื่น เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

สารบัญ

	หน้า
๑. ความเป็นมาและบทบาทหน้าที่	๑
๒. ปรัชญาองค์กร	๑
๓. วิสัยทัศน์ (Vision)	๑
๔. พันธกิจ (Mission)	๑
๕. เป้าหมาย	๒
๖. ค่านิยมองค์กร	๒
๗. โครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่สถาบัน	๓
๘. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๗
๙. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากร	๘

ความเป็นมาและบทบาทหน้าที่

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) Highland Research and Development Institute (Public Organization)

จากผลสำเร็จของโครงการหลวง คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ แต่งตั้ง “คณะกรรมการอำนวยการและประสานงานมูลนิธิโครงการหลวง” ขึ้น ซึ่งต่อมาเปลี่ยนเป็น “คณะกรรมการประสานงานและสนับสนุนโครงการหลวง (กปส.)” เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของโครงการหลวง โดยเฉพาะด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น ระบบชลประทาน ระบบอนุรักษ์ดินและน้ำ เส้นทางคมนาคมขนส่ง และไฟฟ้า เป็นต้น และให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานกับมูลนิธิโครงการหลวง และหน่วยงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และกระทรวงอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนโครงการหลวง รวมทั้งรับโอนงานบางส่วนมาดำเนินงานต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงได้จัดตั้ง “กองพัฒนาเกษตรที่สูง” ซึ่งต่อมาเปลี่ยนเป็น “สำนักพัฒนาเกษตรที่สูง” และมีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง “สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) หรือ “สวพส.” เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ เพื่อดำเนินงานวิจัยและพัฒนาสนับสนุนโครงการหลวง และขยายผลสำเร็จโครงการหลวงไปพัฒนาพื้นที่สูงอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางในการปฏิบัติงานบนพื้นที่สูงที่อยู่ห่างไกลและทุรกันดาร

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ได้ดำเนินงานสนับสนุนงานโครงการหลวง เพื่อเป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้ของการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน และขยายผลสำเร็จโครงการหลวงไปพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูงมากกว่า ๑,๕๓๐ หมู่บ้าน ในพื้นที่ ๑๘ จังหวัด อย่างไรก็ตามเนื่องจากประชาชนและชุมชนบนพื้นที่สูงมีจำนวนมาก และยังมีปัญหาสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไข เช่น ปัญหาความยากจน การเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงของสังคมและวิถีชีวิต สภาพภูมิอากาศ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การกฎหมาย กติกาและมาตรฐานของโลก จึงมีความจำเป็นที่สถาบันจะต้องดำเนินการพัฒนาพื้นที่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาบุคลากรที่จะสามารถทำงานสนองพระราชปณิธานพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และพระปฐมบรมราชโองการพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ในการสืบสาน รักษา และต่อยอด และครองแผ่นดิน โดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งอาณาราษฎรตลอดไป และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และ “แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐)”

ปรัชญาองค์กร

“สืบสาน รักษาต่อยอด โครงการหลวงสืบไป”

วิสัยทัศน์

ชุมชนบนพื้นที่สูงมีความอยู่ดีมีสุข ด้วยการวิจัยและพัฒนา สืบสาน รักษา ต่อยอดงานโครงการหลวงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง เพื่อสืบสานพระราชประสงค์พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และพระปฐมบรมราชโองการพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ในการสร้างความอยู่ดีมีสุขของประชาชนบนพื้นที่สูง ด้วยการรักษาและสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยและการเรียนรู้ของโครงการหลวง

ในการเป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน และต่อยอด การขยายผลสำเร็จของโครงการหลวงไปสู่พื้นที่สูงอื่น โดย

๑) ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนางานโครงการหลวง ในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่เพื่อให้โครงการหลวงเป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนและเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือและแลกเปลี่ยนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นศูนย์กลางการวิจัยพัฒนา และการเรียนรู้ศาสตร์พระราชาและการพัฒนาพื้นที่สูง

๒) การขยายผลความสำเร็จงานโครงการหลวง โดยการพัฒนาและยกระดับชุมชนบนพื้นที่สูงที่อยู่ห่างไกล ทุรกันดาร ตามแนวทางโครงการหลวง เพื่อให้ชุมชนมีความอยู่ดีมีสุข มีความเข้มแข็ง และมีความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมบนพื้นที่สูง เป็นชุมชนต้นแบบและแหล่งเรียนรู้ด้านการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง สำหรับชุมชนอื่นๆ ต่อไป

๓) พัฒนาอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นแหล่งเผยแพร่และเรียนรู้ทางการเกษตร พระราชกรณียกิจศาสตร์พระราชา งานโครงการหลวง การวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ความหลากหลายทางชีวภาพ วัฒนธรรม และการให้บริการสังคม

๔) พัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย ด้วยการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง และรองรับการเป็นเครือข่ายของสังคมการเรียนรู้บนพื้นที่สูง ตลอดจนปรับโครงสร้างองค์กรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุพันธกิจด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย

การดำเนินงานของสถาบันมุ่ง สืบสาน รักษา ต่อยอด โครงการหลวง ด้วยการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่สำหรับการสนับสนุนโครงการหลวงและการพัฒนาพื้นที่สูง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และดำเนินงานขยายผลโครงการหลวงไปพัฒนาพื้นที่สูงต่าง ๆ ให้ชุมชนอยู่ดีมีสุขอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยใช้องค์ความรู้ ผลงานวิจัย และวิธีการปฏิบัติงานแบบโครงการหลวง ซึ่งยึดการพัฒนาแบบองค์รวมบนฐานความรู้ที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างความเข้มแข็งของคนและชุมชน การบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีสมรรถนะ มาตรฐาน และธรรมาภิบาล ดังนั้นเป้าหมายของแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง คือ

๑) การเป็นศูนย์กลางการวิจัย พัฒนา และการเรียนรู้ศาสตร์พระราชาและการพัฒนาพื้นที่สูงในการเป็นแหล่งวิจัย รวบรวม แหล่งเรียนรู้และเผยแพร่องค์ความรู้งานวิจัยในการสนับสนุนงานโครงการหลวงและชุมชนบนพื้นที่สูงอื่น และเป็นภาคีเครือข่ายการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

๒) ชุมชนเป้าหมายเป็นแหล่งเรียนรู้การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน มีความอยู่ดีมีสุข มีรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต สังคมมีความเข้มแข็ง สามัคคี และรักษาวัฒนธรรมของท้องถิ่น รวมทั้งสามารถอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

๓) สถาบันเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย มีคุณภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการพัฒนางานและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

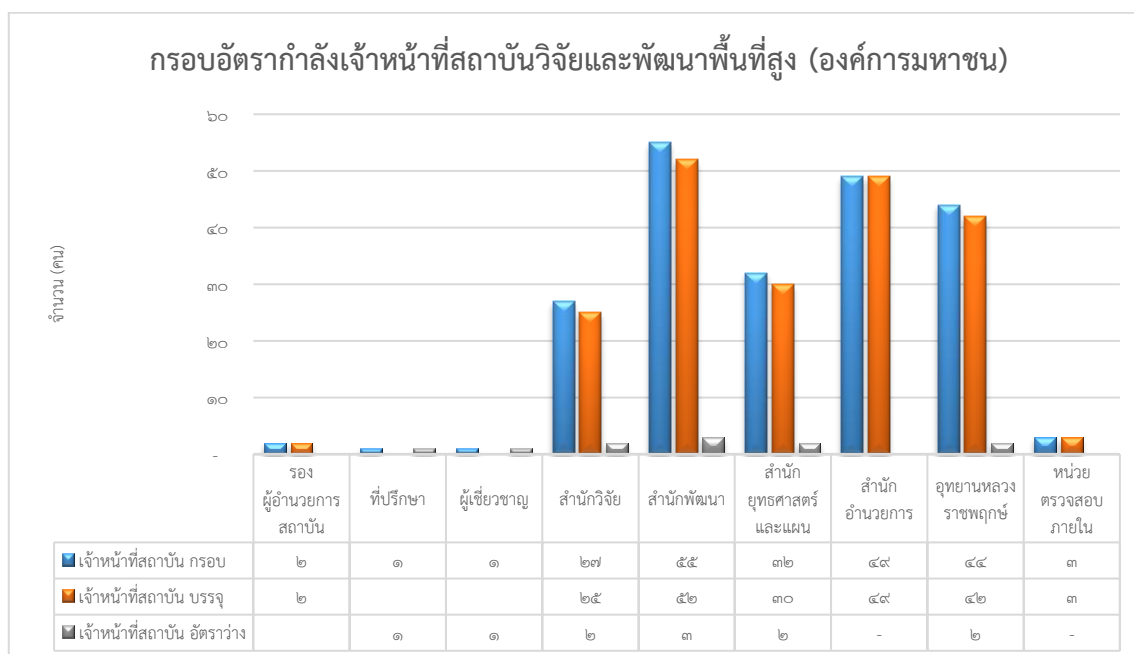
ค่านิยมองค์กร

H : Heart (มุ่งผลสัมฤทธิ์) การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัว มุ่งเน้นความสำเร็จและการส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์

กรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

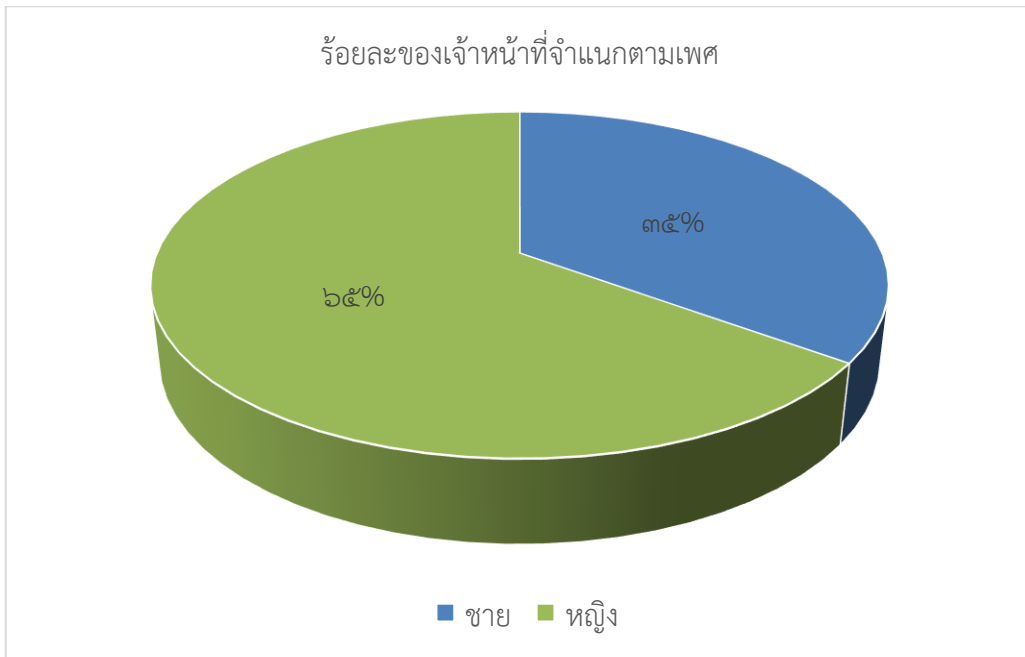
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) มีกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒๑๔ อัตรา ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ สถาบันมีจำนวนอัตราเจ้าหน้าที่ที่บรรจุแล้ว จำนวน ๒๐๓ คน ดังนี้

สังกัด	ผอ.สถาบัน	ที่ปรึกษา	เจ้าหน้าที่		
			โครงสร้าง	บรรจุแล้ว	ว่าง
บริหาร	๑	๓	-	-	-
รองผู้อำนวยการสถาบัน	-	-	๒	๒	๑
ที่ปรึกษา	-	-	๑	-	๑
ผู้เชี่ยวชาญ	-	-	๑	-	๑
สำนักวิจัย	-	-	๒๗	๒๕	๒
สำนักพัฒนา	-	-	๕๕	๕๒	๓
อุทยานหลวงราชพฤกษ์	-	-	๔๔	๔๑	๓
สำนักยุทธศาสตร์และแผน	-	-	๓๒	๓๑	๑
สำนักอำนวยการ	-	-	๔๙	๔๙	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๓	๓	-
รวม	๑	๓	๒๑๔	๒๐๓	๑๑



เปรียบเทียบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่สถาบัน จำแนกตามเพศ ปี พ.ศ.๒๕๖๔

เมื่อพิจารณาอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่สถาบัน ในปี พ.ศ.๒๕๖๔ ณ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒๐๓ คน พบว่ามีเพศชาย จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕ และเพศหญิง จำนวน ๑๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕



ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่สถาบัน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

ที่	วุฒิการศึกษา	จำนวนเจ้าหน้าที่ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑.	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๐	๕
๒.	ปริญญาตรี	๙๐	๔๕
๓.	ปริญญาโท	๙๐	๔๕
๔.	ปริญญาเอก	๑๓	๗
รวม		๒๐๓	๑๐๐



อัตราการเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่สถาบัน

อัตราการเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รายละเอียดดังนี้

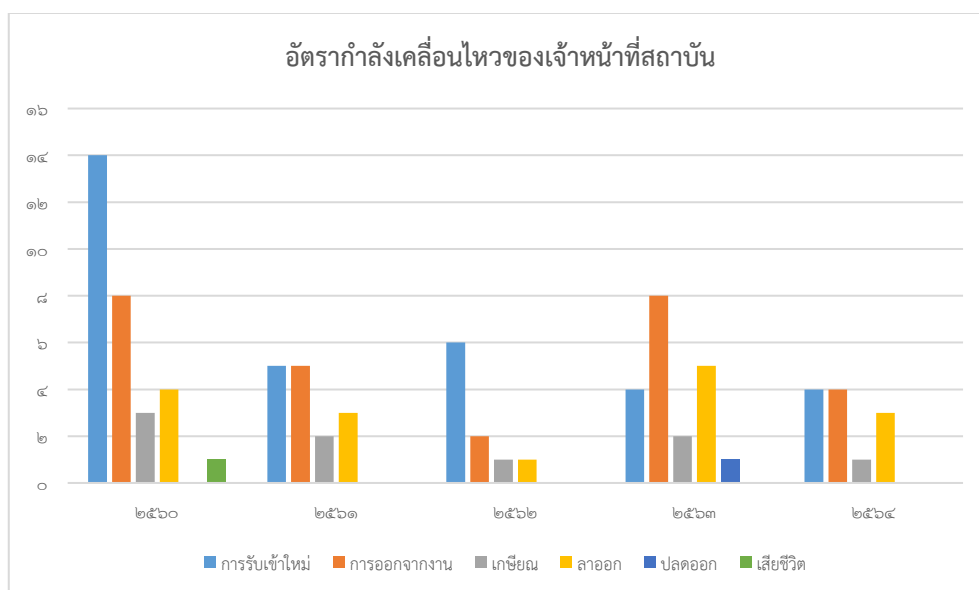
๑. ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก เพื่อทดแทนอัตราว่างในตำแหน่งงานที่ว่าง จำนวน ๔ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
๑	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๔	๑
๒	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๓	๑
๓	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๔	๑
๔	เจ้าหน้าที่บุคคล	๓	๑
รวม			๔

๒. ตำแหน่งที่ลาออก จำนวน ๔ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
๑	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๕	๑
๒	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๕	๑
๓	นักวิชาการส่งเสริมและพัฒนา	๖	๑
๔	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๔	๑
รวม			๔

ปีงบประมาณ	การรับเข้าใหม่	การออกจากงาน	เกษียณ	ลาออก	ปลดออก	เสียชีวิต
๒๕๖๐	๑๔	๘	๓	๔	๐	๑
๒๕๖๑	๕	๕	๒	๓	๐	๐
๒๕๖๒	๖	๒	๑	๑	๐	๐
๒๕๖๓	๔	๘	๒	๕	๑	๐
๒๕๖๔	๔	๔	๑	๓	๐	๐



การบริหารผลการปฏิบัติงาน

สถาบันได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ของเจ้าหน้าที่ โดยสรุปได้ดังนี้

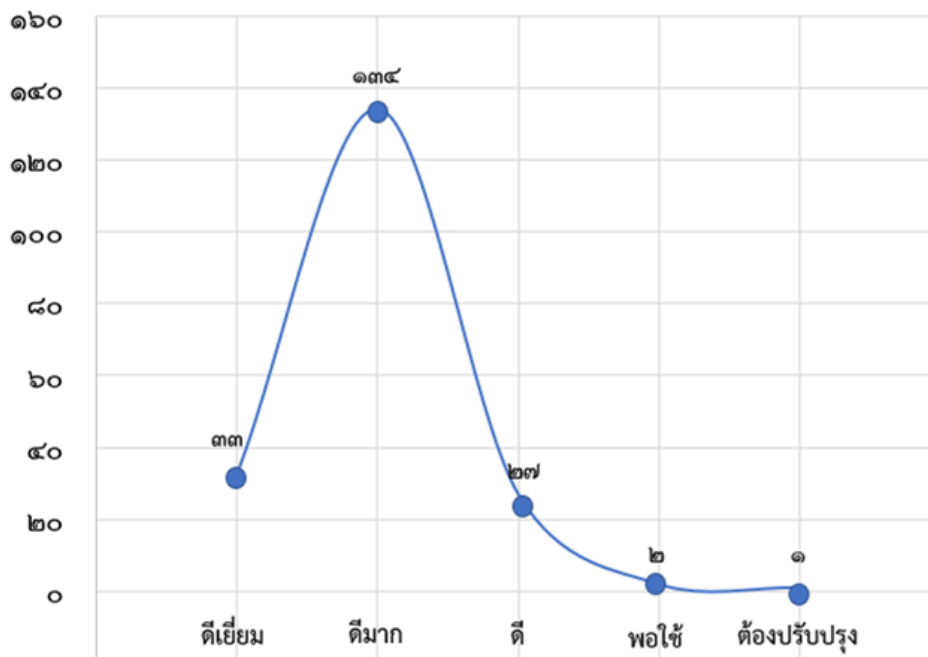
๑. เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน ๑๙๗ คน ดังนี้

๑.๑ เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร ได้แก่ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถาบันหรือเทียบเท่า จำนวน ๓ คน และผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า จำนวน ๓ คน รวมทั้งหมด ๖ คน

๑.๒ เจ้าหน้าที่ทั่วไป จำนวน ๑๙๑ คน

๒. สรุปผลการประเมินได้ ดังนี้

ที่	เจ้าหน้าที่	จำนวน	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
๑	รองผู้อำนวยการสถาบันหรือเทียบเท่า	๓	-	๓	-	-	-
๒	ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า	๓	๑	๒	-	-	-
๓	เจ้าหน้าที่ทั่วไป	๑๙๑	๓๒	๑๒๙	๒๗	๒	๑
รวม		๑๙๗	๓๓	๑๓๔	๒๗	๒	๑



๓. หากเปรียบเทียบผลการประเมินเจ้าหน้าที่ของสถาบันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ มีรายละเอียดดังนี้

ปีงบประมาณ	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการประเมิน	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
๒๕๖๔	๑๙๗	๓๓	๑๓๔	๒๗	๒	๑
๒๕๖๓	๒๐๑	๒๘	๑๔๓	๓๐	-	-
๒๕๖๒	๒๐๒	๒๘	๑๓๗	๓๖	๑	-

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ สถาบันได้รับงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ๒ ส่วน ประกอบด้วย งบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๒,๖๗๑,๓๑๐.๐๐ บาท และงบประมาณการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคคลของสถาบันตามแผนการขอใช้เงินสะสมของสถาบัน จำนวน ๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท ผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) สรุปได้ดังนี้

๑. การดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๒ งานหลัก ได้แก่ การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยมีแผนการดำเนินงานทั้งสิ้น ๔๒ หลักสูตร/ ๖๐ ครั้ง/ ๑,๕๗๘ คน งบประมาณรวม ๒,๖๗๑,๓๑๐.๐๐ บาท มีผลการดำเนินงานทั้งสิ้น ๗๘ หลักสูตร/ ๑๑๐ ครั้ง/ ๒,๔๓๗ คน ใช้จ่ายเงินรวม ๒,๕๔๘,๐๑๙.๔๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๓๘ ของงบประมาณทั้งหมด รายละเอียดดังนี้

ตารางแสดงรายละเอียดโครงการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	การใช้จ่ายเงิน (บาท)	ผลที่ได้รับจากการดำเนินงาน
๑	การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรบุคคล	๓๙ หลักสูตร/ ๕๓ ครั้ง/ ๑,๑๕๓ คน	๒,๒๑๔,๘๑๐.๐๐	๓๕ หลักสูตร/ ๔๗ ครั้ง/ ๒,๑๔๘ คน	๒,๒๐๓,๘๑๓.๙๔	
๑.๑ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก						
	๑.๑.๑ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓ หลักสูตร/ ๕ ครั้ง/ ๑๓๘ คน	๑๓๕,๙๐๐.๐๐	๑๕ หลักสูตร/ ๑๙ ครั้ง/ ๔๔๓ คน	๑๓๕,๙๐๐.๐๐	มีแนวทางการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในการทำงานในพื้นที่ปฏิบัติงานของสถาบัน ทำงานด้วยความเสียสละ มีทัศนคติที่ดีต่อชาติ สถาบัน และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม
	๑.๑.๒ การพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนแบบโครงการหลวง	๒ หลักสูตร/ ๔ ครั้ง/ ๑๒๓ คน	๔๔,๐๐๐.๐๐	๖ หลักสูตร/ ๙ ครั้ง/ ๔๐๑ คน	๔๓,๔๒๕.๐๐	นำความรู้ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนไปปรับใช้ในการทำงาน
	๑.๑.๓ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการทำงาน	๕ หลักสูตร/ ๕ ครั้ง/ ๒๘ คน	๑,๓๔๕,๐๖๐.๐๐	๒๑ หลักสูตร/ ๒๒ ครั้ง/ ๑๒๖ คน	๑,๓๔๕,๐๖๐.๐๐	พัฒนาองค์กรให้เกิดการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค New Normal หลังวิกฤต COVID-๑๙
๑.๒ การพัฒนาบุคลากรตามกลยุทธ์						
	๑.๒.๑ กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนางานโครงการหลวง	๗ หลักสูตร/ ๙ ครั้ง/ ๖๘ คน	๑๕๓,๗๕๐.๐๐	๙ หลักสูตร/ ๑๖ ครั้ง/ ๓๔๗ คน	๑๕๓,๗๕๐.๐๐	มีองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนงานวิจัยพัฒนา เรียนรู้ศาสตร์พระราชา งานโครงการหลวง การพัฒนาพื้นที่สูง
	๑.๒.๒ กลยุทธ์ที่ ๒ การขยายผลสำเร็จงานโครงการหลวงเพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง	๘ หลักสูตร/ ๑๐ ครั้ง/ ๑๔๐ คน	๑๑๖,๐๐๐.๐๐	๙ หลักสูตร/ ๑๑ ครั้ง/ ๑๔๓ คน	๑๑๔,๖๖๐.๐๐	มีเครือข่ายการเรียนรู้และการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง ตลอดจนบูรณาการทำงานระหว่างสำนัก
	๑.๒.๓ กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาและบริหารองค์กร	๑๔ หลักสูตร/ ๒๐ ครั้ง/ ๖๕๖ คน	๔๒๐,๑๐๐.๐๐	๑๕ หลักสูตร/ ๒๐ ครั้ง/ ๖๘๘ คน	๔๑๑,๐๑๘.๙๔	นำความรู้ไปพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐
๒	การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	๓ หลักสูตร/ ๗ ครั้ง/ ๓๘๕ คน	๔๕๖,๕๐๐.๐๐	๓ หลักสูตร/ ๑๓ ครั้ง/ ๒๘๙ คน	๓๔๔,๒๐๕.๔๖	
	๒.๑ การกำหนดตำแหน่งที่มีใช้ลักษณะบริหารและบังคับบัญชา ระดับ ๖	๑ ครั้ง/ ๑๕ คน	๖,๕๐๐.๐๐	๒ ครั้ง/ ๒๕ คน	๓,๙๔๕.๐๐	นำแนวทางการกำหนดตำแหน่งที่มีใช้ลักษณะบริหารและบังคับบัญชา ระดับ ๖ มาปรับใช้เป็นความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในองค์กร

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	การใช้จ่ายเงิน (บาท)	ผลที่ได้รับจากการดำเนินงาน
	๒.๒ ประสานงาน กำกับติดตามงาน บริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น งานสวัสดิการ การสรรหาเชิงรุก ฯลฯ	๔ ครั้ง/ ๒๐ คน	๔๐,๐๐๐.๐๐	๙ ครั้ง/ ๔๔ คน	๓๖,๙๐๐.๔๖	บุคลากรของสถาบันได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถ และศักยภาพในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผน การวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐) โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ และทักษะที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ
	๒.๓ สัมมนาสรุปผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑ ครั้ง/ ๓๕๐ คน	๒๐,๐๐๐.๐๐	๑ ครั้ง/ ๒๒๐ คน	๑๑,๘๖๐.๐๐	ได้รับทราบข้อมูลผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และแนวทางการดำเนินงานในระยะต่อไป ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ที่สอดคล้องกับแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐)
	๒.๔ จัดทำสื่อองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อ มัลติมีเดีย ภายใต้โครงการพัฒนาระบบ สนับสนุนการเรียนรู้แบบออนไลน์ (HRDI On-line Learning System. : HRDI-OLS)	๓ หลักสูตร	๑๙๐,๐๐๐.๐๐	๓ หลักสูตร	๙๑,๕๐๐.๐๐	มีสื่อองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อมัลติมีเดีย และสื่ออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ที่มีรูปแบบของเนื้อหาที่เหมาะสม สอดคล้องกับรูปแบบ การเรียนรู้ของผู้เรียน ตามแนวโน้มการเรียนรู้ในอนาคต ที่มุ่งไปสู่ระบบการเรียนรู้ด้วยสื่อแบบผสมผสาน จำนวน ๓ หลักสูตร
๓.	ค่าวัสดุและครุภัณฑ์ในการบริหารจัดการ ของสำนักอำนวยการ	๑ ครั้ง	๒๐๐,๐๐๐.๐๐	๑ ครั้ง	๒๐๐,๐๐๐	- คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กจำนวน ๓ เครื่อง กล้องเว็บแคม จำนวน ๑๓ ตัว เพื่อสนับสนุนการประชุม/การฝึกอบรม ในรูปแบบออนไลน์ด้วยการถ่ายทอดสด (VDO Conference) รวมถึงผ่านโปรแกรมต่างๆ เช่น Microsoft Team, Zoom - โต๊ะทำงานจำนวน ๙ ตัว และโทรศัพท์ไร้สาย จำนวน ๒ เครื่อง ทดแทนของเดิมที่เสื่อมสภาพและชำรุด จากการใช้งาน
	รวม	๕๒ หลักสูตร/ ๖๐ ครั้ง/ ๑,๕๓๘ คน	๒,๖๗๑,๓๑๐.๐๐	๗๘ หลักสูตร/ ๑๑๐ ครั้ง/ ๒,๔๓๗ คน	๒,๕๔๘,๐๑๙.๔๐ (๙๕.๓๘ %)	

๒. คณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงมีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนการขอใช้เงินสะสมของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวนเงิน ๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านเจ็ดแสนบาทถ้วน) ประกอบด้วย ๑) การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมปฏิบัติงานของสถาบันให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับภารกิจตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ๒) การส่งเคราะห์ ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อผู้ปฏิบัติงาน หรือหน่วยงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน ของสถาบัน และ ๓) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความผูกพันองค์กร และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการร่วมมือปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีแผนการดำเนินงานรวม ๔๖ ครั้ง/ ๑๒๐ คน ขณะนี้มีผลการดำเนินงานแล้ว ๕๓ ครั้ง/ ๑๒๔ คน มีการใช้จ่ายเงินรวม ๑,๔๔๓,๒๗๔.๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๙๐ ของงบประมาณทั้งหมด รายละเอียดดังนี้

ตารางแสดงรายละเอียดโครงการการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคคลของสถาบัน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	การใช้จ่ายเงิน (บาท)	ผลที่ได้รับจากการดำเนินงาน
๑	การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมปฏิบัติงานของสถาบันให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับภารกิจตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง	๓๔ ครั้ง/ ๑๒๓ คน	๘๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๕ ครั้ง/ ๗๔ คน (ราย)	๙๓๗,๙๑๐.๐๐	บุคลากรของสถาบันสามารถนำเอาองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการดำเนินงานตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๗๐)
	๑.๑ การพัฒนาบุคลากรตามองค์ความรู้หลักของสถาบัน	๑๐ ครั้ง/ ๒๐ คน	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๐ ครั้ง/ ๑๐ คน	๙๖,๕๕๓.๐๐	
	๑.๒ การพัฒนาบุคลากรตามความรู้และทักษะสำหรับขับเคลื่อนตามกลยุทธ์	๒๐ ครั้ง/๖๐ คน	๔๕๐,๐๐๐.๐๐	๒๒ ครั้ง/ ๕๕ คน	๖๙๑,๓๑๗.๐๐	
	๑.๓ การพัฒนาเกษตรกรผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่สูง	๑ ครั้ง/๔๐ คน	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	-	๐.๐๐	
	๑.๔ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	๓ ครั้ง	๑๕๐,๐๐๐.๐๐	๓ ครั้ง	๑๕๐,๐๐๐.๐๐	
๒	การส่งเคราะห์ ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน		๑๐๐,๐๐๐.๐๐	-	๓,๖๕๐.๐๐	
๓	การเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความผูกพันองค์กร และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการร่วมมือปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	๑๒ ครั้ง	๘๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๘ ครั้ง /๕๐ คน	๕๐๑,๗๑๔.๐๐	บุคลากรของสถาบันมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดการบูรณาการงานระหว่างสำนัก มีความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร
	๓.๑ กิจกรรมจิตอาสา / เข้าค่ายบูรณาการในพื้นที่ของสถาบัน / CSR และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	๒ ครั้ง	๓๐๐,๐๐๐.๐๐	๒ ครั้ง /๕๐ คน	๓๗,๘๐๐.๐๐	
	๓.๒ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร	๑๐ ครั้ง	๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๖ ครั้ง	๔๖๓,๙๑๔.๐๐	
รวม		๔๖ ครั้ง/ ๑๒๐ คน	๑,๗๐๐,๐๐๐.๐๐	๕๓ ครั้ง/ ๑๒๔ คน	๑,๔๔๓,๒๗๔.๐๐ (๘๔.๙๐%)	

ตารางแสดงผลการดำเนินงานกิจกรรม เป้าหมาย และตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (รอบ ๑๒ เดือน)

กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ดำเนินงาน	รายละเอียด
๑. งานบริหารงานบุคคล				
๑.๑ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง จัดทำ สัญญาจ้างเจ้าหน้าที่	๔ ครั้ง		๔ ครั้ง	ครั้งที่ ๑ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ ๔ สำนักอำนวยการ เมื่อวันที่ ๑ ก.ค. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ สำนักพัฒนา เมื่อวันที่ ๒ ส.ค. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๓ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ ๔ สำนักอำนวยการ เมื่อวันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๔ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล ระดับ ๓ สำนักอำนวยการ เมื่อวันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๔
๑.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร				
- การประเมินผลช่วงทดลองปฏิบัติงาน	๔ ครั้ง		๔ ครั้ง	ครั้งที่ ๑ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ ๔ สำนักอำนวยการ เมื่อวันที่ ๑ ก.ค. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ สำนักพัฒนา เมื่อวันที่ ๒ ส.ค. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๓ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ ๔ สำนักอำนวยการ เมื่อวันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๔ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล ระดับ ๓ สำนักอำนวยการ เมื่อวันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๔
- การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง	๙ ครั้ง		๙ ครั้ง	ครั้งที่ ๑ เดือน พ.ย. ๖๓ จำนวน ๑ คน ครั้งที่ ๒ เดือน ธ.ค. ๖๓ จำนวน ๕ คน ครั้งที่ ๓ เดือน ม.ค. ๖๔ จำนวน ๒ คน ครั้งที่ ๔ เดือน มี.ค. ๖๔ จำนวน ๓ คน ครั้งที่ ๕ เดือน เม.ย. ๖๔ จำนวน ๓ คน ครั้งที่ ๖ เดือน พ.ค. ๖๔ จำนวน ๑ คน ครั้งที่ ๗ เดือน มิ.ย. ๖๔ จำนวน ๑๙ คน ครั้งที่ ๘ เดือน ส.ค. ๖๔ จำนวน ๑๗ คน ครั้งที่ ๙ เดือน ก.ย. ๖๔ จำนวน ๔ คน
- การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	๑ ครั้ง		๑ ครั้ง	การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๔
๑.๓ การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	๑ ครั้ง		๑ ครั้ง	ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลประจำปี ๒๕๖๔ เสนอผู้อำนวยการสถาบันให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔
๒. งานสวัสดิการ				
๒.๑ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	๒ ครั้ง		๒ ครั้ง	ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวม ๒ ครั้ง ดังนี้ ๑. ครั้งที่ ๑ เมื่อ ๑๖ พ.ย. ๒๕๖๓ ๒. ครั้งที่ ๒ เมื่อ ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๒.๒ การประกันภัยกลุ่ม	๒ ครั้ง		๒ ครั้ง	ครั้งที่ ๑ ดำเนินการต่อสัญญากองทุนประกันอุบัติเหตุกลุ่ม (บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด) เมื่อวันที่ ๕ พ.ย. ๒๕๖๓ โดยมีระยะเวลาคุ้มครองตั้งแต่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๓ - ๒ พ.ย. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ การต่อประกันชีวิตกลุ่ม (บริษัท เอไอเอ จำกัด) เมื่อวันที่ ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๔ โดยมีระยะเวลาคุ้มครองตั้งแต่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๓ - ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๔

กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ดำเนินงาน	รายละเอียด
๒.๓ การตรวจสอบคุณภาพประจำปี	๑ ครั้ง		ครั้ง ๑	ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพประจำปี เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔
๓. งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง				
- การประชุมคณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนา บุคลากร	๑๒ ครั้ง	๔๒๓,๕๐๐	๑๐ ครั้ง ค่าเบี้ย ประชุม ๔๒๓,๕๐๐ บาท	ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการโครงสร้าง และพัฒนาบุคลากร รวม ๑๐ ครั้ง ดังนี้ ๑. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ ๒. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ๓. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ๔. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ๕. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ๖. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ ๗. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ ๘. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ๙. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ ๑๐. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๔
- การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานผู้บริหาร สูงสุด	๔ ครั้ง	๑๙๔,๕๐๐	๗ ครั้ง ค่าเบี้ย ประชุม ๑๓๖,๕๐๐ บาท	ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ผู้บริหารสูงสุด รวม ๘ ครั้ง ดังนี้ ๑. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ๒. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ๓. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ๔. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ ๕. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ๖. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๔ ๗. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔
รวม	๔๐ ครั้ง		๔๑ ครั้ง	

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

๑. การคัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖

สถาบันได้ดำเนินการคัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖ ในตำแหน่ง
ที่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้ง จำนวน ๒๑ กลุ่มงาน และได้มีคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน
ระดับ ๖ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑๔ กลุ่มงาน รวม ๑๔ ราย

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

๒.๑ คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรมีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่
๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เห็นชอบในหลักการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) และแผนปฏิบัติการพัฒนา
บุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และรับทราบเกณฑ์การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร รวมทั้ง
การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

๒.๒ คณะกรรมการสถาบันมีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบ
กรอบการประเมิน ตัวชี้วัด น้ำหนัก และเป้าหมายของตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถาบัน และเห็นชอบหลักเกณฑ์การ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
โดยมีตัวชี้วัดด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คือ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและเร่งพัฒนา
บุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๗๐) โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรที่มีบทบาท
หลักในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐) ให้ได้รับ

การพัฒนาและยกระดับความรู้และทักษะตามแผนพัฒนารายบุคคลได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด และบุคลากรที่มีบทบาทหลักที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๗๐ สามารถยกระดับความรู้และทักษะได้ ๑ ระดับ

๒.๓ สถาบันได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP: Individual Development Plan) เป็นการผสมผสานทั้งวิธี Training และ Non-Training ตามที่ผู้อำนวยการสถาบันและผู้บริหารแต่ละสำนักมอบหมายงาน และการมอบหมายให้เป็นผู้สอนงาน สำหรับบุคลากรสถาบัน ๒๐๑ คน เพื่อให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี ให้บรรลุเป้าหมาย

๒.๔ คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ปี ๒๕๖๔ ซึ่งสถาบันได้ประเมินผลการยกระดับการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่มีบทบาทหลักกลุ่มผู้บริหารสถาบัน และกลุ่ม บุคลากรหลัก จำนวน ๗๕ คน หรือร้อยละ ๓๗ จากบุคลากรทั้งหมด ๒๐๑ คน ผลการประเมินพบว่า สามารถยกระดับองค์ความรู้ ตามเกณฑ์การประเมิน ๗๐ คน เกิดผลสัมฤทธิ์ และสามารถสร้างองค์ความรู้จากการพัฒนาตนเอง ๑๑๗ เรื่อง ทำให้มีความรู้ ความสามารถจากการพัฒนาตนเองและยกระดับงานที่มีอยู่ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญในด้านต่างๆ ของสถาบัน นอกจากนี้ยังได้มอบหมายให้สถาบัน นำผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ปี ๒๕๖๔ เสนอต่อคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนนโยบาย และคณะกรรมการสถาบันในการประชุมเดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ซึ่งคณะกรรมการสถาบันได้มีมติเห็นชอบแล้วในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

๓. การกำหนดตำแหน่งที่มีใช้ลักษณะบริหารและบังคับบัญชา ระดับ ๖

๓.๑ คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร มีมติในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบ (ร่าง) หลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ระดับ ๖ และข้อเสนอแนะที่ประชุมคณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ให้ดำเนินการคัดเลือกผู้ที่อยู่ในระดับ ๕ เพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้างานระดับ ๖ โดยกำหนด กระบวนการและวิธีการคัดเลือกที่เหมาะสม รวมทั้งมีจำนวนผู้มีคุณสมบัติที่มากพอเพื่อให้มีโอกาสในการคัดเลือก ที่มากขึ้น โดยคณะกรรมการคัดเลือกสามารถกำหนดวิธีการคัดเลือกโดยไม่จำเป็นต้องมีการนำเสนอผลงาน ทางวิชาการ โดยอาจกำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะ การแสดงวิสัยทัศน์หรือการนำเสนอผลการปฏิบัติงาน เชิงประจักษ์ เป็นต้น

๓.๒ สถาบันได้จัดประชุมชี้แจงแนวทางการกำหนดตำแหน่งที่มีใช้ลักษณะบริหารและบังคับบัญชา ระดับ ๖ ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นๆ และร่วมกันกำหนดแนวทางการกำหนดตำแหน่งที่มีใช้ลักษณะบริหารและบังคับบัญชา ระดับ ๖ ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

๓.๓ สถาบันได้จัดการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นในการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ระดับ ๖ ของแต่ละสำนัก และได้นำเสนอที่ประชุมผู้บริหารเมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ซึ่งที่ประชุมได้มอบหมายให้ทุกสำนักไปพิจารณาทบทวนเพื่อนำเสนอตำแหน่งทางวิชาการ ระดับ ๖ ของแต่ละสำนักต่อไป