



ข้อกำหนดโครงการ (Terms of Reference)

การพัฒนาและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
และพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร
การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
และแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

ข้อกำหนดโครงการ (Terms of Reference)
การพัฒนาและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
และพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
และแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักการและเหตุผล

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐) โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย ความเป็นมืออาชีพ สามารถบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันฯเป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการดำเนินภายใต้แผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการต่างๆ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สถาบันฯได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) และพัฒนาบุคลากรที่มีบทบาทหลัก ร้อยละ ๓๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ด้วยวิธีการพัฒนาทั้งแบบ Training และ Non-Training รวมทั้งได้จัดเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยผลการพัฒนาความรู้และทักษะบุคลากรในกลุ่มที่มีบทบาทหลัก จำนวน ๗๕ คน หรือร้อยละ ๓๗ จากบุคลากรทั้งหมด ๒๐๑ คน สามารถยกระดับองค์ความรู้ตามเกณฑ์การประเมิน ๗๐ คน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สถาบันฯมีเป้าหมายพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรต่อเนื่อง และเพิ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมบุคลากร ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด โดยจะดำเนินการปรับปรุงแผนพัฒนารายบุคคลให้เหมาะสมกับแผนปฏิบัติการต่างๆ ที่มีการทบทวนหรือจัดทำขึ้นใหม่ และพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการมอบหมายและสอนงานเป็นหลัก รวมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ประกอบกับมติการประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้ สวพส.พัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการฯ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรด้านดิจิทัล และมติการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ เห็นชอบในหลักการ (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) และให้ทำการจัดทำรายละเอียดของแผนโดยมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ ซึ่งมีกำหนดแล้วเสร็จในเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ ทั้งนี้มีแผนพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันฯ ภายใต้แผนปฏิบัติการดังกล่าวด้วย นอกจากนี้แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๗๐) ยังให้ความสำคัญในการพัฒนาให้บุคลากรทุกคนมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่นกัน

ดังนั้นเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้มีศักยภาพ ความรู้ และทักษะที่หลากหลาย ความเป็นมืออาชีพ สามารถบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรของสถาบันฯมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย สอดรับกับค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดต่างๆของสถาบันฯได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความต่อเนื่องในการดำเนินการ สถาบันฯจึงจำเป็นต้องร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในการ ๑) ทบทวน กำหนดแนวทางและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการต่างๆ ๒) ทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานในแต่ละกลยุทธ์ การประเมินช่องว่างความรู้และทักษะด้านดิจิทัลและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ๓) การพัฒนาและยกระดับระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็น

ระบบ ทำให้สะดวก ลดขั้นตอน ลดค่าใช้จ่าย และสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนต่อเนื่องและเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ๔) การจัดทำแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินงานของบุคลากร วิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาหรือจากการดำเนินงานที่สะท้อนผลงานและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมทั้งการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐) ได้อย่างเต็มศักยภาพต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อร่วมกับสถาบันฯ ในการทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (Main IDP) ที่ปรับปรุงให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสถาบันฯ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการต่างๆ ของสถาบันฯ
- ๒.๒ เพื่อร่วมกับสถาบันฯ ในการกำหนดแผนพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันฯ รายบุคคล (Digital IDP) ครอบคลุมบุคลากรของสถาบันฯ ๒๐๔ คน และ/หรือเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (Main IDP)
- ๒.๓ เพื่อจัดทำแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาของบุคลากร ให้สามารถสะท้อนผลลัพธ์จากการพัฒนาที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม
- ๒.๔ เพื่อพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่บูรณาการทั้งในส่วนที่ดำเนินการผ่านระบบสารสนเทศและผ่านระบบเอกสาร สำหรับการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.๕ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการต่างๆ ของสถาบันฯ ในระยะต่อไป

๓. เป้าหมายของโครงการ

- ๓.๑ แผนพัฒนาบุคลากรตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (Main IDP) ที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในการพัฒนาดตนเองของบุคลากรอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการต่างๆ ของสถาบันฯ
- ๓.๒ แผนพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันฯ (Digital IDP) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (Main IDP)
- ๓.๓ แนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาของบุคลากรที่สามารถสะท้อนผลลัพธ์จากการพัฒนาที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม
- ๓.๔ กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่บูรณาการทั้งในส่วนที่ดำเนินการผ่านระบบสารสนเทศและผ่านระบบเอกสาร สำหรับการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.๕ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการต่างๆ ของสถาบันฯ ในระยะต่อไป

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๔.๑ สถาบันฯ มีแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (Main IDP) ที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการต่างๆ ของสถาบันฯ
- ๔.๒ สถาบันฯ มีแผนพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันฯ (Digital IDP) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (Main IDP)
- ๔.๓ สถาบันฯ มีแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาของบุคลากรที่สามารถสะท้อนผลลัพธ์จากการพัฒนาที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม
- ๔.๔ สถาบันฯ มีกระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่บูรณาการทั้งในส่วนที่ดำเนินการผ่านระบบสารสนเทศและผ่านระบบเอกสาร สำหรับการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.๒ สถาบันฯ มีแนวทางและทิศทางการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ ที่ชัดเจน และทราบทิศทางในการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และเตรียมความพร้อมในระดับที่สูงขึ้น และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๕. ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

๕.๑ ผลผลิต (Output)

- (๑) แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๘ ปี (Main IDP) ที่ปรับปรุงให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสถาบันฯ
- (๒) แผนพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันฯรายบุคคล (Digital IDP) ครอบคลุมบุคลากรของสถาบันฯ ๒๐๔ คน และ/หรือเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ
- (๓) แนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาของบุคลากร
- (๔) กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่บูรณาการทั้งในส่วนที่ดำเนินการผ่านระบบสารสนเทศและผ่านระบบเอกสาร
- (๕) ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ

๕.๒ ผลลัพธ์ (Outcome)

- (๑) สถาบันฯ สามารถจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรได้ตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในภาพรวมได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการพัฒนาในปีที่ผ่านมา และสถานการณ์ปัจจุบัน
- (๒) สถาบันฯ สามารถกำหนดการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาด้านดิจิทัลของสถาบันฯ ได้
- (๓) สถาบันฯ สามารถประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาของบุคลากรโดยเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการยกระดับการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์สถาบันฯ ได้
- (๔) สถาบันฯ สามารถติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการทั้งในส่วนที่ดำเนินการผ่านระบบสารสนเทศและผ่านระบบเอกสาร ที่ใช้ในการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม และข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลได้
- (๕) สถาบันฯ สามารถปรับปรุงกระบวนการและกลไกการพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานของผลการประเมินการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของสถาบันฯ ได้

๖. การวัดผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

๖.๑ ตัวชี้วัดผลผลิต

- ๖.๑.๑ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ฯ ระยะ ๘ ปี (Main IDP) ที่ปรับปรุงให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสถาบันฯ จำนวน ๑ แผน
- ๖.๑.๒ แผนพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันฯรายบุคคล (Digital IDP) ครอบคลุมบุคลากรของสถาบันฯ ๒๐๔ คน และ/หรือเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ฯ ระยะ ๘ ปี (Main IDP) จำนวน ๑ แผน
- ๖.๑.๓ แนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาของบุคลากร อย่างน้อย ๑ แนวทาง
- ๖.๑.๔ กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาศูนย์ฯประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่บูรณาการทั้งในส่วนที่ดำเนินการผ่านระบบสารสนเทศและผ่านระบบเอกสาร จำนวน ๑ กระบวนการ
- ๖.๑.๕ ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานด้านพัฒนาศูนย์ฯของสถาบันฯ จำนวน ๑ ชุด ข้อเสนอ

๖.๒ ตัวชี้วัดผลลัพธ์

- ๖.๒.๑ สถาบันฯ มีความต่อเนื่องในการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่มีความสำคัญอย่างเป็นระบบตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล สอดคล้องกับการพัฒนาในปีที่ผ่านมา และสถานการณ์ปัจจุบัน
- ๖.๒.๒ สถาบันฯ มีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาด้านดิจิทัลของสถาบันฯ
- ๖.๒.๓ สถาบันฯ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาของบุคลากรที่สามารถสะท้อนผลลัพธ์จากการพัฒนาที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการยกระดับการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์สถาบันฯ ได้
- ๖.๒.๔ สถาบันฯ มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาศูนย์ฯอย่างเป็นระบบ ที่บูรณาการทั้งในส่วนที่ดำเนินการผ่านระบบสารสนเทศและผ่านระบบเอกสาร ที่ใช้ในการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาศูนย์ฯอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม และข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการพัฒนาศูนย์ฯเป็นรายบุคคลได้
- ๖.๒.๕ สถาบันฯ มีข้อมูลสำหรับการปรับปรุงกระบวนการและกลไกการพัฒนาศูนย์ฯให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของสถาบันฯได้

๗. ขอบเขตโดยละเอียดของงาน

๗.๑ ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาโครงการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์กลางฯ ระยะ ๘ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐) และแนวทางการพัฒนาศูนย์กลางฯ และพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการต่างๆ ของสถาบันฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๗.๒ วิธีการศึกษา

- (๑) ประชุมร่วมกับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของแต่ละสำนักที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลางฯ รายบุคคลและพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรรายบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการต่างๆ ของสถาบันฯ
- (๒) ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาศูนย์กลางฯ รายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสถาบันฯ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาและแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนา โดยเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้ากลุ่มงานหรือกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงาน
- (๓) ทบทวนและกำหนดการประเมินช่องว่างความรู้และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อนำผลการประเมินมาใช้วางแผนพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลและกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาศูนย์กลางฯ รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การประเมินยกระดับและค่านิยามให้สอดคล้องกับพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของแต่ละกลุ่ม รวมทั้ง ให้คำปรึกษาต่อการกำหนดความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับผังการไหลของงานของกระบวนการปฏิบัติงานของสถาบันฯ
- (๔) ศึกษาและจัดทำแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาของบุคลากร เพื่อให้สามารถสะท้อนผลลัพธ์จากการพัฒนาที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม
- (๕) ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาศูนย์กลางฯ ตามแผนพัฒนาศูนย์กลางฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาการพัฒนาและจัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาศูนย์กลางฯ ผ่านระบบสารสนเทศ ที่สามารถนำมาใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาศูนย์กลางฯ เพื่อการบริหารจัดการการพัฒนาศูนย์กลางฯ ได้อย่างเป็นระบบ
- (๖) ประเมินผลการพัฒนาศูนย์กลางฯ ร่วมกับสถาบันฯ วิเคราะห์ข้อมูลผลการพัฒนาของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งให้คำปรึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้อง และจัดทำรายงานผลการพัฒนาศูนย์กลางฯ
- (๗) วิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรค และจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางและทิศทางในกระบวนการปรับปรุงการพัฒนาศูนย์กลางฯ ของสถาบันฯ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถาบันฯ และนำไปสู่การกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านพัฒนาศูนย์กลางฯ ของสถาบันฯ ในระยะต่อไป

๘. งบประมาณ

งบประมาณสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

๙. ระยะเวลาการดำเนินงาน

ระยะเวลาดำเนินงาน ๒๔๐ วันนับถัดจากวันลงนามในสัญญา

กิจกรรม	เดือน							
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘
๑. ประชุมร่วมกับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของแต่ละสำนักที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรรายบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการต่างๆ ของสถาบันฯ	X							
๒. จัดทำรายงานการศึกษาเบื้องต้น (งวดที่ ๑)	X							
๓. ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสถาบันฯ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาและแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนา โดยเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้ากลุ่มงานหรือกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงาน	X	X						
๔. ทบทวนและกำหนดการประเมินช่องว่างความรู้และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อนำผลการประเมินมาใช้วางแผนพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลและกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การประเมินยกระดับและค่านิยามให้สอดคล้องกับพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของแต่ละกลุ่ม รวมทั้งให้คำปรึกษาต่อการกำหนดความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับผังการไหลของงานของกระบวนการปฏิบัติงานของสถาบันฯ	X	X						
๕. ศึกษาและจัดทำแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาของบุคลากร เพื่อให้สามารถสะท้อนผลลัพธ์จากการพัฒนาที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม		X	X					
๖. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาการพัฒนาและจัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบสารสนเทศ ที่สามารถนำมาใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ		X	X	X	X			
๗. จัดทำรายงานความก้าวหน้า (งวดที่ ๒)						X		

กิจกรรม	เดือน							
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘
๘. ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรร่วมกับสถาบันฯ วิเคราะห์ข้อมูลผลการพัฒนาของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งให้คำปรึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้อง และจัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากร						X	X	X
๙. วิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรค และจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางและทิศทางในกระบวนการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถาบันฯ และนำไปสู่การกำหนดทิศทาง การดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ ในระยะต่อไป							X	X
๑๐. จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ (งวดที่ ๓)								X

๑๐. การเสนอผลงาน

๑๐.๑ การเสนอรายงานการศึกษาเบื้องต้น (Inception Report) จำนวน ๕ เล่ม กำหนดส่งรายงานภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับถัดวันลงนามในสัญญา มีสาระสำคัญที่แสดงถึงแนวคิดวิธีการ แผนการดำเนินงานตลอดจนระยะเวลาโครงการเพื่อให้บรรลุตามขอบเขตโดยละเอียดของงานที่กำหนดไว้ตามข้อ ๗ และผลการดำเนินงานเบื้องต้น รวมทั้งแผนการดำเนินงานในงวดต่อไป พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลของผลงานลงยูเอสบีแฟลชไดรฟ์ (USB Flash Drive) ที่บันทึกด้วยโปรแกรม Microsoft Word จำนวน ๑ ชุด

๑๐.๒ การเสนอรายงานความก้าวหน้า (Progress Report) จำนวน ๕ เล่ม กำหนดส่งรายงานภายในระยะเวลา ๑๘๐ วัน นับถัดวันลงนามในสัญญา ซึ่งมีรายละเอียดผลงานตามขอบเขตการดำเนินงานข้อ ๗.๒ ข้อ (๑) - (๕) พร้อมแผนการดำเนินงานในงวดต่อไป พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลของผลงานลงยูเอสบีแฟลชไดรฟ์ (USB Flash Drive) ที่บันทึกด้วยโปรแกรม Microsoft Word จำนวน ๑ ชุด

๑๐.๓ การเสนอรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) กำหนดส่งรายงานภายในระยะเวลา ๒๔๐ วัน นับถัดวันลงนามในสัญญา ทั้งนี้รายงานฉบับสมบูรณ์จะต้องประกอบด้วย

(๑) รายงานฉบับสมบูรณ์ Final Report โดยรายงานจะต้องแสดงถึงผลการดำเนินงานตามขอบเขตของงานทั้งหมดและได้ปฏิบัติงานแล้วเสร็จทั้งสัญญา จำนวน ๑๐ เล่ม

(๒) รายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร Executive Summary จำนวน ๑๐ เล่ม

พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลของผลงานลงยูเอสบีแฟลชไดรฟ์ (USB Flash Drive) ที่บันทึกด้วยโปรแกรม Microsoft Word และ Adobe Acrobat หรือเทียบเท่า จำนวน ๑ ชุด

๑๑. ระยะเวลาการจ่ายเงิน

การจ่ายเงิน แบ่งออกเป็นงวดๆ ดังนี้

งวดที่ ๑ เป็นจำนวนเงินในอัตราร้อยละ ๓๐ ของเงินจ้างทั้งหมด เมื่อได้จัดส่งรายงานการศึกษาเบื้องต้น (Inception Report) และคณะกรรมการตรวจรับ ได้ตรวจรับผลงานไว้ถูกต้องครบถ้วนตามสัญญาแล้ว

งวดที่ ๒ เป็นจำนวนเงินในอัตราร้อยละ ๔๐ ของเงินจ้างทั้งหมด เมื่อได้จัดส่งรายงานความก้าวหน้า (Progressive Report) และคณะกรรมการตรวจรับ ได้ตรวจรับผลงานไว้ถูกต้องครบถ้วนตามสัญญาแล้ว

งวดที่ ๓ เป็นจำนวนเงินในอัตราร้อยละ ๓๐ ของเงินจ้างทั้งหมด เมื่อได้จัดส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) และรายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary) และคณะกรรมการตรวจรับ ได้ตรวจรับผลงานไว้ถูกต้องครบถ้วนตามสัญญาแล้ว

ในการจ่ายเงินค่าจ้างในแต่ละงวดตามข้อ ๑๑. ผู้ว่าจ้างจะหักเงินค่าจ้างไว้ร้อยละ (๕%) เพื่อมารวมไว้เป็นเงินประกันผลงานและจ่ายคืนให้แก่ผู้รับจ้างภายใน ๔๕ วัน นับแต่การจ่ายเงินงวดสุดท้าย

๑๒. ค่าปรับ

กรณีที่ผู้รับจ้างทำงานไม่แล้วเสร็จตามเวลาที่ระบุในสัญญา ผู้รับจ้างจะต้องเสียค่าปรับให้แก่ผู้ว่าจ้างเป็นรายวัน ในอัตราร้อยละ ๐.๑ (ศูนย์จุดหนึ่ง) ของวงเงินค่าจ้างของงาน นับถัดจากวันครบกำหนดในข้อ ๙. จนถึงวันที่ผู้รับจ้างปฏิบัติตามสัญญาครบถ้วน และผู้ว่าจ้างได้ตรวจรับงานแล้ว

๑๓. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักอำนวยการ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

๑๔. คุณสมบัติผู้มีสิทธิ์ยื่นข้อเสนอโครงการตาม TOR

ผู้ยื่นข้อเสนอต้องมีคุณสมบัติขั้นต้น ดังนี้

๑) หัวหน้าโครงการต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท มีความรู้ ความสามารถด้านการวิเคราะห์วางแผนการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การติดตามและประเมินผลการยกระดับการพัฒนาบุคลากร และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลและเป็นผู้จัดการโครงการหรือการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า ๕ ปี

๒) เป็นบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ หรือเป็นธุรกิจเอกชนที่เป็นนิติบุคคล

๑๕. การส่งข้อเสนอโครงการ

ให้ยื่นข้อเสนอโครงการได้ที่ผู้ประสานงานโครงการ ณ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เลขที่ ๖๕ หมู่ ๑ ต.สุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ ๕๐๒๐๐ โทรศัพท์ ๐-๕๓๓๒-๘๔๙๖-๘ โทรสาร ๐-๕๓๓๒-๘๔๙๔