



เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย/ผลงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการในช่วง ไตรมาสที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๔. สร้างแผนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรโดยอิงจากแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency Based)	๔.๑ กำหนดสมรรถนะที่สถาบันต้องการในแต่ละระดับ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการกำหนดสมรรถนะที่สถาบันต้องการในแต่ละระดับ	ระดับ ๕	←→													สำนักผู้อำนวยการ (สผ.) /ร่วมกับต้นสังกัดของบุคลากรผู้ขึ้น	๔.๑ อยู่ระหว่างดำเนินการโดยได้ทำการศึกษาเทียบกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน และได้ดำเนินการร่างพจนานุกรมสมรรถนะขององค์กร รวมถึงคู่มือการประเมินสมรรถนะขององค์กร ซึ่งขณะนี้ (ทำสำเร็จไปแล้วราวร้อยละ ๓๕ ของเนื้อหาทั้งหมด) ๔.๒ รอคำนดำเนินการตามแผนงานโดยจะเริ่มดำเนินการหลังจากออกแบบพจนานุกรมสมรรถนะและคู่มือการประเมินสมรรถนะเสร็จสิ้นแล้ว ๔.๓ รอคำนดำเนินการตามแผนงานโดยจะเริ่มดำเนินการหลังจากออกสำรวจ และประเมินช่องว่างของสมรรถนะเสร็จสิ้นแล้ว ๔.๔ รอคำนดำเนินการตามแผนงาน ๔.๕ รอคำนดำเนินการตามแผนงาน
	๔.๒ สำรวจหาช่องว่างของสมรรถนะในแต่ละตัวบุคคล (Competency Gap)	๔.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทำสำรวจหาช่องว่างทางสมรรถนะ	ร้อยละ ๑๐๐		←→													
	๔.๓ สร้างแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) โดยอิงตามข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ	๔.๓ ระดับความสำเร็จของการสร้างแผนพัฒนาบุคลากร (IDP)	ระดับ ๔			←→												
	๔.๔ ดำเนินการพัฒนาตามแผนที่ได้วางไว้	๔.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน	ร้อยละ ๑๐๐							←→								
	๔.๕ ติดตามและสรุปผลการพัฒนา	๔.๕ ร้อยละของผลการพัฒนาที่ได้รับการติดตามและสรุปผล	ร้อยละ ๑๐๐											←→				
<b>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>																		
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับปรุงประสิทธิภาพและกำหนดมาตรการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</b>																		
๑. ได้มาซึ่งบุคลากรซึ่งมีคุณสมบัติและความสามารถสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่สถาบันกำหนด	๑.๑ นำแบบทดสอบทางจิตวิทยา (DISC) มาใช้ประกอบการคัดเลือกผู้สมัครเบื้องต้น	๑.๑ ร้อยละของผู้สมัครที่ทำแบบทดสอบทางจิตวิทยา	ร้อยละ ๑๐๐	←→												สำนักผู้อำนวยการ (สผ.)	๑.๑ ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วโดยมีการออกแบบเนื้อหา แบบประเมิน และระบบการประเมินเพื่อใช้ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง โดยเริ่มมีการนำมาใช้จริงในบุคลากรใหม่ที่มาเริ่มงานตั้งแต่ ธ.ค. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ๑.๒ การดำเนินการชะงักตัวชั่วคราวเนื่องจากภาวะการระบาดของไวรัส โควิด ๑๙ ๑.๓ อยู่ระหว่างการศึกษาความเป็นไปได้ในการรับสมัคร และเก็บข้อมูลการสมัครงานทางช่องทางออนไลน์โดยคำนึงถึงข้อกฎหมายเรื่อง พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	
	๑.๒ ดำเนินการสรรหาในเชิงรุกมากขึ้น เช่น การร่วมงาน Jobfair ต่างๆ	๑.๒ ระดับความสำเร็จของการสรรหาเชิงรุก	ระดับ ๓	←→														
	๑.๓ การเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ โดยเน้นที่ช่องทางออนไลน์	๑.๓ ระดับความสำเร็จของการเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์	ระดับ ๕	←→														
๒. ระยะเวลาในการสรรหาบุคลากรสำหรับเข้าบรรจุทำงานที่สถาบันมีความรวดเร็วมากขึ้นและมีจำนวนผู้สมัครมากขึ้น	๒.๑ ดำเนินการสรรหาในเชิงรุกมากขึ้น เช่น การร่วมงาน Jobfair ต่างๆ	๒.๑ ระดับความสำเร็จของการเพิ่มความเร็วในกระบวนการสรรหา	ระดับ ๔	←→												สำนักผู้อำนวยการ (สผ.)	๒.๑ การดำเนินการชะงักตัวชั่วคราวเนื่องจากภาวะการระบาดของไวรัส โควิด ๑๙ ๒.๒ อยู่ระหว่างการศึกษาความเป็นไปได้ในการรับสมัคร และเก็บข้อมูลการสมัครงานทางช่องทางออนไลน์โดยคำนึงถึงข้อกฎหมายเรื่อง พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	
	๒.๒ การเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ โดยเน้นที่ช่องทางออนไลน์	๒.๒ ระดับความสำเร็จของการเพิ่มความเร็วในกระบวนการสรรหา	ระดับ ๔	←→														



เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย/ผลงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการในช่วง ไตรมาสที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.						
<b>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>																					
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างสมดุลความสุขระหว่างชีวิตและการทำงานให้บุคลากร สุขภาพเป็นสถานที่ทำงานแสนสุขอันนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและเกิดผลลัพธ์การทำงานที่ดีขึ้น</b>																					
๑. ปรับเปลี่ยนสวัสดิการที่มีเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสถาบันมากขึ้น	๑.๑ ทบทวนสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ของบุคลากรในสถาบันและปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้นๆอย่างแท้จริง โดยอิงกรอบความเท่าเทียมกันตามที่สถาบันกำหนด	๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	ระดับ ๔													←	→	สำนักผู้อำนวยการ (สม.)	๑.๑ มีการดำเนินการศึกษาเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กร ๑.๒ ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ในการจัดหาอุปกรณ์ปฐมพยาบาล และยาสามัญเบื้องต้นเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับทางบุคลากรภายในองค์กร		
๒. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน	๒.๑ สำรวจเพื่อทำการเปรียบเทียบ (benchmarking) กับองค์กรในลักษณะเดียวกันเพื่อเป็นข้อมูลในการแข่งขันในตลาดแรงงานตามความเหมาะสม ๒.๒ ออกงาน Job fair เพื่อสร้างความเป็นที่รู้จัก (Employee Branding) ให้เกิดแก่สถาบัน ๒.๓ ทำโครงการ "Young Talent" คือการดึงดูดนักศึกษาที่ผ่านการฝึกงานกับทางสถาบันและมีผลการปฏิบัติงานตลอดจนการเรียนรู้ที่ดี ให้เข้าทำงานกับทางสถาบันต่อไป	๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการเปรียบเทียบ ๒.๒ ร้อยละของการที่สถาบันเป็นที่รู้จักจากจำนวนผู้เข้าร่วมงานทั้งหมด ๒.๓ ร้อยละของนักศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกและตกลงร่วมงานกับทางสถาบัน	ร้อยละ ๗๐  ร้อยละ ๖๐  ร้อยละ ๖๐													←	→	←	→	สำนักผู้อำนวยการ (สม.)	๒.๑ มีการดำเนินการศึกษาเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กร ๒.๒ โครงการร่วมงาน Job Fair มีเหตุต้องหยุดชะงักลงชั่วคราวจากภาวะการระบาดของไวรัสโควิด ๑๙ ๒.๓ เบื้องต้นมีการรับนักศึกษาจากสถาบันต่างๆ เข้าฝึกงานภายในองค์กร

**คำอธิบายเกณฑ์ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จ**

**ตัวชี้วัด**

- ระดับความสำเร็จ
- ระดับความพึงพอใจ
- ระดับความผูกพัน
- ร้อยละความสำเร็จ

**ค่าเป้าหมาย**

- ระดับ ๑ ได้คะแนนการประเมินร้อยละ ๒๐
- ระดับ ๒ ได้คะแนนการประเมินร้อยละ ๔๐
- ระดับ ๓ ได้คะแนนการประเมินร้อยละ ๖๐
- ระดับ ๔ ได้คะแนนการประเมินร้อยละ ๘๐
- ระดับ ๕ ได้คะแนนการประเมินร้อยละ ๑๐๐