

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ไตรมาสที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

<b>วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>
“การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่สถาบันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล”	๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒. เพื่อสนับสนุนให้สถาบันดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๓. เพื่อพัฒนาการสรรหาบุคลากรให้มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่หาผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงเข้ามาปฏิบัติงาน ๔. เพื่อยกระดับความสามารถ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ๕. เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาของสถาบัน
<b>พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
๑. มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ๒. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีให้มีคุณค่า ๓. เน้นการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรบุคคล	

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย/ผลงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการในช่วง ไตรมาสที่ ๒ 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 ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>																		
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์</b>																		
๑. รายละเอียดคำอธิบายตำแหน่งงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายพันธกิจของสถาบัน	๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับการกิจขององค์กร และมีความเป็นปัจจุบันที่สุด	๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการปรับคำบรรยายลักษณะงาน	ร้อยละ ๑๐๐														สำนักผู้อำนวยการ (สผ.)	๑.๑ ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วโดยการทบทวนและปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับการกิจขององค์กร และมีความเป็นปัจจุบันในเชิงโครงสร้างมากที่สุด (เอกสารแนบที่ ๑)
๒. เอกสารที่ใช้ในการรับสมัครงานมีการเก็บข้อมูลสำคัญที่จำเป็นต่อการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนเพียงพอต่อการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	๒.๑ ทบทวนและปรับปรุงเอกสารใบสมัครและเอกสารที่ใช้ในการประเมินต่างๆ ให้สอดคล้องกับการกิจขององค์กรและมีความเป็นปัจจุบันที่สุด	๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการปรับปรุงใบสมัครและเอกสารที่ใช้ในการรับสมัครงาน	ร้อยละ ๑๐๐														สำนักผู้อำนวยการ (สผ.)	๒.๑ อยู่ระหว่างดำเนินการ ปรับปรุงครั้งที่ ๒
๓. สนับสนุนและสร้างความพร้อมในการเริ่มงานให้แก่บุคลากรใหม่ และสร้างความประทับใจอีกทั้งยังส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรในแง่ความพร้อม	๓.๑ จัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Orientation)	๓.๑ ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ระดับ ๕														สำนักผู้อำนวยการ (สผ.)	๓.๑ ดำเนินการเสร็จสิ้น
	๓.๒ จัดทำรายการสิ่งที่จำเป็นต้องดำเนินการให้บุคลากรใหม่ (Check list)	๓.๒ ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามรายการ	ร้อยละ ๑๐๐															๓.๒ การดำเนินการเสร็จสิ้น
	๓.๓ จัดเตรียมชุดสิ่งของเครื่องใช้พื้นฐานที่จำเป็นไว้ให้บุคลากรใหม่เพื่อพร้อมใช้ในวันเริ่มงาน (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน)	๓.๓ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรใหม่	ระดับ ๕															๓.๓ การดำเนินการอยู่ระหว่างปรับปรุงประสานงาน และรวบรวม ข้อมูลสิ่งที่จำเป็นต้องจัดเตรียมเอกสารต่างๆที่ต้องใช้เพื่อออกแบบกระบวนการตลอดจนเอกสารที่ต้องใช้ในการดำเนินการต่อไป

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย/ผลงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการในช่วง ไตรมาสที่ ๒ 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 อยู่ระหว่างดำเนินการโดยได้ทำการศึกษาเทียบเคียงกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน และได้ดำเนินการร่างพจนานุกรมสมรรถนะขององค์กร รวมถึงคู่มือการประเมินสมรรถนะขององค์กร ซึ่งขณะนี้ (ทำสำเร็จไปแล้วราวร้อยละ ๘๐ ของเนื้อหาทั้งหมด) ๔.๒ รอดำเนินการตามแผนงานโดยจะเริ่มดำเนินการหลังจากออกแบบพจนานุกรมสมรรถนะและคู่มือการประเมินสมรรถนะเสร็จสิ้นแล้ว ๔.๓ รอดำเนินการตามแผนงานโดยจะเริ่มดำเนินการหลังจากออกสำรวจ และประเมินช่องว่างของสมรรถนะเสร็จสิ้นแล้ว ๔.๔ รอดำเนินการตามแผนงาน ๔.๕ รอดำเนินการตามแผนงาน
	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 ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ๑.๒ การดำเนินการชะลอตัวชั่วคราวเนื่องจากภาวะการระบาดของไวรัส โควิด ๑๙ ๑.๓ อยู่ระหว่างการดำเนินการ โดยเน้นให้สอดคล้องกับ 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 การดำเนินการชะลอตัวชั่วคราวเนื่องจากภาวะการระบาดของไวรัส โควิด ๑๙ ๒.๒ อยู่ระหว่างการศึกษาความเป็นไปได้ในการรับสมัคร และเก็บข้อมูลการสมัครงานทางช่องทางออนไลน์โดยคำนึงถึงข้อกำหนดเรื่อง พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
	๒.๒ การเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ โดยเน้นที่ช่องทางออนไลน์	๒.๒ ระดับความสำเร็จของการเพิ่มความเร็วในกระบวนการสรรหา	ระดับ ๔	←=====→													



เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย/ผลงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการในช่วง ไตรมาสที่ ๒ 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 สู่ความเป็นสถานที่ทำงานแสนสุขอันนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและเกิดผลลัพธ์การทำงานที่ดีขึ้น</b>																		
๑. ปรับเปลี่ยนสวัสดิการที่มีเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสถาบันมากขึ้น	๑.๑ ทบทวนสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ของบุคลากรในสถาบันและปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้นๆอย่างแท้จริง โดยอิงกรอบความเท่าเทียมกันตามที่สถาบันกำหนด	๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	ระดับ ๔														สำนักผู้อำนวยการ (สผ.)	๑.๑ มีการดำเนินการศึกษาเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กร
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 (สผ.)	๒.๑ มีการดำเนินการศึกษาเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กร  ๒.๒ โครงการร่วมงาน Job Fair มีเหตุต้องหยุดชะงักลงชั่วคราวจากภาวะการระบาดของไวรัสโควิด ๑๙  ๒.๓ เบื้องต้นมีการรับนักศึกษาจากสถาบันต่างๆ เข้าฝึกงานภายในองค์กร (ชะลอตัวชั่วคราวจากภาวะการระบาดของไวรัส โควิด ๑๙)

**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