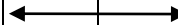
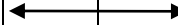


รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ไตรมาสที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2566

มิติ (HR scorecard)	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินงาน
			เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	Q1	Q2	Q3	Q4	
มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. พัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ 2. วางแผนและปรับปรุงระบบเพื่อเตรียมกำลังคนให้มีศักยภาพพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ 3. เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นแก่บุคลากรระดับปฏิบัติการ-อาวุโสและพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำแก่บุคลากรระดับอำนวยการขึ้นไป	1. พัฒนาระบบการประเมินรายบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับระบบ KPI รายบุคคล 2. กิจกรรมทบทวน/ปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ 3. กิจกรรมประชุมชี้แจงและนำมาตรฐานตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ไปใช้งานจริง 4. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในแง่ของการ Coaching ผู้ใต้บังคับบัญชา 5. จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพระดับปฏิบัติการ-อาวุโสด้วยวิธีการ Coaching จากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป	1. ดำเนินการปรับปรุงระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคลแล้วเสร็จทุกตำแหน่ง					อยู่ระหว่างดำเนินการ
			2. ทบทวน/ปรับปรุงมาตรฐานงานที่สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์แล้วเสร็จร้อยละ 80 ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด					อยู่ระหว่างดำเนินการ
			3. มาตรฐานงานที่ได้จัดทำขึ้นสอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ และได้นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงทั้งหมด					อยู่ระหว่างดำเนินการ
			4. ผู้บริหารระดับอำนวยการขึ้นไปได้เข้ารับการอบรมครบทุกอัตรา					อยู่ระหว่างดำเนินการ
			5. บุคลากรระดับปฏิบัติงาน-อาวุโส ได้รับการ Coaching จากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 80 ของจำนวนอัตราทั้งหมด					อยู่ระหว่างดำเนินการ

มิติ (HR scorecard)	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินงาน
			เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	Q1	Q2	Q3	Q4	
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ปรับปรุงประสิทธิภาพและกำหนดมาตรการด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. เพื่อให้เกิดความชัดเจนและความต่อเนื่องในการบริหารกำลังคนตลอดจนเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในระดับปฏิบัติการ	1. จัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และระบบการคัดเลือก เกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน 2. ทบทวนและปรับปรุงการกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. คู้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) 3. กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) 4. กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ด้าน cyber security 5. กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการใช้งานกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	1. จัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ครบทุกตำแหน่ง 2. ทบทวนและปรับปรุงการกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลครบถ้วนทุกงานตามภารกิจหลักของสถาบัน 3. บุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล 4. บุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ cyber security 5. บุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการใช้งานกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					อยู่ระหว่างดำเนินการ สถาบันได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาแพลตฟอร์มภาครัฐเพื่อรองรับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (GPPC) ผ่านระบบการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ MOOC จำนวน 10 คน ได้จัด In-house Training หัวข้อกฎหมาย PDPA เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2565 โดยมีบุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 91 ได้จัด In-house Training หัวข้อ Cyber Security Awareness การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2566 โดยมีบุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 94 อยู่ระหว่างดำเนินการ
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีคุณภาพและมีระบบที่เหมาะสม	1. สร้างความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม KPI ให้กับบุคลากรทุกระดับ 2. กิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง	1. บุคลากรทุกคนได้รับความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินตาม KPI 2. บุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับคะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป					อยู่ระหว่างดำเนินการ ดำเนินการในช่วงไตรมาสที่ 4

มิติ (HR scorecard)	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินงาน
			เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	Q1	Q2	Q3	Q4	
มิติที่ 4 ความพร้อม รับผิดชอบด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	1. เสริมสร้างบุคลากร ใสสะอาด ปอดการ ทุจริต 2. เพื่อให้เกิดความ ตระหนักถึงความสำคัญ และเป็นการส่งเสริมด้าน ความโปร่งใสในการ ทำงาน สู่ความเป็น องค์กรสีขาวไร้การทุจริต	1. กิจกรรมให้เพื่อสร้างความเข้าใจ ร่วมกัน และตระหนักถึงความสำคัญ ของการประเมิน ITA 2. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนกิจกรรมสร้าง เสริม ความโปร่งใสในการทำงาน ภายในองค์กร	1. บุคลากรทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมสร้าง ความเข้าใจร่วมกัน และตระหนักถึง ความสำคัญของการประเมิน ITA 2. บุคลากรทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนกิจกรรมสร้าง เสริม ความโปร่งใสในการทำงานภายใน องค์กร	←→				ได้จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการ ประเมิน ITA ผ่านกิจกรรม ITD Staff Meeting รวม 3 ครั้ง ได้จัด In-house Training หัวข้อ เสริมสร้างและพัฒนาความรู้ด้านการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต เมื่อ วันที่ 27 มีนาคม 2566 โดยมีบุคลากร เข้าร่วมร้อยละ 89
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	1. สร้างความผาสุกและ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน 2. สร้างสมดุลความสุข ระหว่างชีวิตและการ ทำงานให้บุคลากร สู่ ความเป็นสถานที่ทำงาน แสนสุขอันนำไปสู่ความ ผูกพันต่อองค์กรและ เกิดผลลัพธ์การทำงานที่ ดีขึ้น	1. กิจกรรมส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และสร้างความ ผูกพันของบุคลากร เช่น - Staff Meeting - New KM - สานสัมพันธ์ itd 2. กิจกรรมประเมินระดับความพึง พอใจด้านการบริหารงานบุคคล และ ความผูกพันของบุคลากรที่มีกับ องค์กร	1. มีการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรได้ครบถ้วนตามแผนงาน 2. บุคลากรมีความพึงพอใจด้านการ บริหารงานบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของคะแนนประเมิน	←→			←→	ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรม องค์กร ผ่านกิจกรรม 1. ITD Staff Meeting จำนวน 5 ครั้ง 2. New KM จำนวน 1 ครั้ง 3. กิจกรรม 5ส จำนวน 1 ครั้ง 4. กิจกรรมบริจาคโลหิต จำนวน 2 ครั้ง ดำเนินการในช่วงไตรมาสที่ 4