



สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

The Gem and Jewelry Institute of Thailand (Public Organization)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ 2564
รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2563 ถึง 30 กันยายน 2564)

เรื่องเดิม

ตามคำรับรองการปฏิบัติงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ประเด็นการประเมินที่ 4 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการ (ประเมินบทบาทและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการองค์การมหาชน) ตัวชี้วัด 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน โดยมีประเด็นการประเมิน ดังนี้

| ประเด็นการประเมิน | คะแนน |
|--|-------|
| ข้อ 3. การบริหารทรัพยากรบุคคล (15 คะแนน) | |
| 3.1 กำกับให้ฝ่ายบริหารจัดการระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป | 3 |
| 3.2 กำกับให้องค์การมหาชนจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาวและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีพร้อมรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้คณะกรรมการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ | 3 |
| 3.3 กำกับและพิจารณาการประเมินผลผู้บริหารองค์การมหาชนอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และกำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัด ที่เป็นรูปธรรม | 5 |
| 3.4 กำกับให้องค์การมหาชนมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร | 4 |
| ข้อ 5. การบริหารงานทั่วไป (15 คะแนน) | |
| 5.1 (2) กำกับให้องค์การมหาชนมีกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรที่เหมาะสม โดยมีการรวบรวม จัดเก็บความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์การจัดตั้ง | 3 |

การดำเนินงาน



HRD

มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเตรียมความพร้อมบุคลากรสถาบันให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรที่เป็น Successor ของแต่ละฝ่ายให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานแทนหัวหน้าได้ รวมถึงการปรับความคิด ทักษะ โดยใช้ค่านิยมสถาบันและวัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงาน



มีวัตถุประสงค์เพื่อสรรหาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาสถาบัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการส่งเสริมและยกระดับความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร



KM

มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถาบัน รวมถึงการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กรให้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การดำเนินงานโครงการ HRD

| กิจกรรม | แผนการดำเนินงาน | สถานะการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
|---|---|--------------------|----------|
| 1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายผู้บริหาร | (1) หลักสูตร พรบ.ข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) (2) หลักสูตรความรู้ด้าน Digital Technology (3) หลักสูตร พรบ. จัดซื้อ (4) การพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) | ดำเนินการแล้วเสร็จ | |
| 2. การสร้างค่านิยมองค์กร (Core Value) | 1. จัดทำสื่อและเผยแพร่ 2. กิจกรรมรณรงค์ค่านิยมองค์กรผ่านการ กิจกรรม CoP จำนวน 8 กลุ่ม 3. สำรวจการรับรู้และความเข้าใจค่านิยมองค์กร | ดำเนินการแล้วเสร็จ | |

การดำเนินงานโครงการ HRM

| กิจกรรม | แผนการดำเนินงาน | สถานะการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
|--|---|---|--|
| 1. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสถาบัน | สรรหาและบรรจุอัตรากำลัง 81 อัตรา | 1.หัวหน้าฝ่าย 2. หัวหน้าฝ่ายวิจัยและพัฒนาฯ 1 อัตรา 3. เลขานุการคณะกรรมการ | อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา |
| 2. กิจกรรม Happy Workplace เพื่อ ยกระดับความผูกพันต่อองค์กร | 1. กิจกรรมฟื้นฟู ป้องกันและรักษาสุขภาพเจ้าหน้าที่ - ฉีดวัคซีนไข้หวัด - ตรวจสุขภาพประจำปี | เดือนตุลาคม 2564 (หลังจากฉีดวัคซีนครบสองเข็มแล้ว) | ปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับ สถานการณ์การแพร่ระบาดของ เชื้อโควิด-19 |
| | - การฉีดวัคซีนป้องกันเชื้อโควิด-19 ประสานงานฉีดวัคซีน สำหรับเจ้าหน้าที่และบุคลากรสถาบัน - การตรวจหาเชื้อโควิด-19 กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสถาบัน (ทำการตรวจ RT-PCR เจ้าหน้าที่และบุคลากรสถาบัน) | ดำเนินการแล้ว ดำเนินการแล้ว | |
| | 2. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน - กิจกรรมทำบุญสถาบัน - กิจกรรมประกวดภาพถ่ายวันลอยกระทง - กิจกรรมบริจาคสิ่งของ - กิจกรรมประกวดบทความวันแม่ | ดำเนินการแล้ว | |
| 3. ปรับปรุงระบบ HRIS | ปรับปรุง Module การใช้งานระบบ HRIS | ดำเนินการแล้ว | |

การดำเนินงานโครงการ KM

| กิจกรรม | แผนการดำเนินงาน | สถานะการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
|--|---|------------------------|----------|
| 1. จัดกิจกรรม/การเข้าร่วมกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร | 1. การจัดฝึกอบรมให้ความรู้การทำ CoP ที่เชื่อมโยงกับค่านิยมองค์กร จำนวน 3 รุ่น | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว | |
| | 2. จัดกิจกรรมกลุ่ม CoP จำนวน 8 กลุ่ม จัดกิจกรรมประกวด CoP จำนวน 8 กลุ่ม | | |
| 2. การจัดเก็บองค์ความรู้เข้าสู่ระบบคลัง ความรู้ของสถาบัน | ทบทวนการนำออกองค์ความรู้ที่ไม่ได้ใช้งาน แล้วแต่ละหน่วยงาน Update ข้อมูลองค์ความรู้ ในระบบ และให้นำองค์ความรู้เพิ่มเติมสำหรับ หน่วยงานที่ยังไม่ได้ดำเนินการ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว | |

ผลการดำเนินงาน

| ตัวชี้วัดความสำเร็จ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมาย | ผลดำเนินการ |
|---|----------|-------------|-------------|
| 1. ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ | ร้อยละ | 80 | 71 |
| 2. ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงานของสถาบันจัดเก็บในระบบ KMS | เรื่อง | 300 | 284 |
| 3. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นตัวแทนหัวหน้าหน่วยงานได้ตามแผนงาน (Successor) | ร้อยละ | 100 | 100 |
| 4. ระดับความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง | คน | 81 | 78 |
| 5. ร้อยละอัตราการลาออก | ร้อยละ | 5 | 1.27 |
| 6. จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (CoP & Knowledge Sharing) | เรื่อง | 10 | 11 |

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะ

| ปัญหา อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข |
|--|--|
| 1. จำนวนผู้สมัครงานในตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหาไม่เพียงพอ เช่น หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบบัญชี หัวหน้าฝ่ายวิจัยและพัฒนาฯ เนื่องจากมีคุณสมบัติเฉพาะด้าน | 1. เพิ่มช่องทางการสรรหา 2. พัฒนาศักยภาพของ Successor |
| 2. กิจกรรม Happy Workplace ไม่สามารถดำเนินการได้ โดยเฉพาะกิจกรรมที่ต้องให้เจ้าหน้าที่มาร่วมกันทำกิจกรรม ด้วยสถานการณ์โควิด-19 | 2. ปรับเปลี่ยนรูปแบบในการดำเนินงาน เช่น จัดกิจกรรมผ่านช่องทางออนไลน์ |