



สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

The Gem and Jewelry Institute of Thailand (Public Organization)

การดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

รอบ 6 เดือน

(ตุลาคม 2562 – มีนาคม 2563)



สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

The Gem and Jewelry Institute of Thailand (Public Organization)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2563

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดเรื่องการกำกับดูแลกิจการของ
คณะกรรมการองค์การมหาชน : บทบาทของคณะกรรมการในการติดตามผลการดำเนินงานขององค์การ
มหาชนรายไตรมาส เรื่อง การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคคล (HRD)

กิจกรรม	การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สถาบันให้สอดคล้องกับ Thailand 4.0	การสร้างค่านิยมองค์กร (Core Value)	การพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan)
งบประมาณ	1,991,000	120,000	889,000

แผนงาน

ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี											
พัฒนาบุคลากรตามแผนงานประจำปี											
						อบรม Thailand 4.0/digital					
						พัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง					
การรณรงค์และสร้างค่านิยมองค์กร (Core Value) กิจกรรม เกมส์ สื่อส่งเสริมค่านิยม และการสำรวจพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร											

กิจกรรม	Process	Output	Outcome
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ให้สอดคล้องกับ Thailand 4.0	1. ปรับปรุงรายการสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน ให้สอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กรและ Thailand 4.0/digital economy 2. จัดทำ IDP เพื่อยกระดับสมรรถนะด้าน เทคโนโลยี	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาเทคโนโลยีสอดคล้องกับ นโยบายรัฐบาล Thailand 4.0	ระดับสมรรถนะการใช้ งานเทคโนโลยีดิจิทัล พื้นฐานที่สูงขึ้นในระดับ คาดหวัง
การสร้างค่านิยมองค์กร (Core Value) และการปรับปรุงรายการ สมรรถนะ	การรณรงค์และสร้างค่านิยมองค์กร (Core Value)	ระดับการรับรู้และเข้าใจ ค่านิยมองค์กรของเจ้าหน้าที่	ระดับความผูกพันของ เจ้าหน้าที่
การพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	1. จัดทำแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง 2. ดำเนินการพัฒนาและประเมินผล	แผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง	บุคลากร (Successor) มี ความรู้และทักษะในการ ก้าวสู่ตำแหน่งตาม แผนการพัฒนา ความก้าวหน้าสายอาชีพ

โครงการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

กิจกรรม	การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสถาบัน	กิจกรรม Happy Workplace เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่	ปรับโครงสร้างองค์กรและแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
งบประมาณ	940,000	360,000	-

แผนงาน

ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
บริหารงานทรัพยากรบุคคลของสถาบัน (การสรรหาบุคลากร, การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ, การบริหารระบบสารสนเทศด้าน HR)											
จัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ HWP											
ปรับโครงสร้างองค์กรและแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ											

กิจกรรม	Process	Output	Outcome
1. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสถาบัน	1.สรรหาบุคลากร 2.บริหารระบบสารสนเทศ HR 3.บริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ความสำเร็จของการบริหาร อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง	อัตราการลาออกของบุคลากร
2. กิจกรรม Happy Workplace เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่	1. สำรวจประเภทกิจกรรม 2. จัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ HWP	ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่	ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่
3. ปรับโครงสร้างองค์กรและแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1. ปรับโครงสร้างองค์กร 2. แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	รายงานการปรับโครงสร้างองค์กร แผนเส้นทางความก้าวหน้าและโครงสร้างเงินเดือน	-

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- เจ้าหน้าที่มีความคิด ทักษะที่ดี และความพึงพอใจสอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรได้ตามยุทธศาสตร์ของสถาบัน
- เจ้าหน้าที่มีทักษะ ความสามารถ และมีความพร้อมในการก้าวสู่ยุค Thailand 4.0 สามารถพัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- สถาบันมีเจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพ ที่สามารถทดแทนตำแหน่งงานเป้าหมายอันเป็นตำแหน่งงานบริหาร รวมถึงเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ตามแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ
- สถาบันมีอัตราค่าจ้างครบตามแผนอัตราค่าจ้าง สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการดำเนินงานของสถาบัน
- เจ้าหน้าที่มีความสะดวก รวดเร็วในการใช้งานระบบบริหารสารสนเทศที่เชื่อมต่อกับเครื่องมือสื่อสารและอุปกรณ์ดิจิทัลต่างๆ รวมถึงสถาบันมีระบบฐานข้อมูลในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร



สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

The Gem and Jewelry Institute of Thailand (Public Organization)

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

รอบ 6 เดือน

(ตุลาคม 2562 – มีนาคม 2563)

การดำเนินงาน

โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบัน (HRD)

มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเตรียมความพร้อม

บุคลากรสถาบันให้ก้าวสู่ Thailand 4.0

ให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ในการยกระดับการปฏิบัติงาน ปรับความคิด ทักษะ

โดยใช้ค่านิยมสถาบันและวัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบแนวทางการ
ปฏิบัติงานที่ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์สถาบันและส่งเสริมให้บุคลากรสถาบัน

ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือสร้างนวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงและ

พัฒนางานของสถาบัน

โครงการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน (HRM)

มีวัตถุประสงค์เพื่อสรรหาบุคลากรผ่านช่องทางต่างๆ และนำ

เทคโนโลยีสารสนเทศ

มาใช้ในการบริหารจัดการงานบุคคลให้เกิดประโยชน์

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมและยกระดับ

ความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

การดำเนินงานโครงการ HRD

กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน	สถานะการดำเนินงาน	กำหนดเสร็จ
1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบัน	1. หลักสูตร Change Mindset (จำนวน 4 Modules)	ดำเนินการอบรมแล้ว จำนวน 3 Modules เหลือ 1 Module	มกราคม – พฤษภาคม 63
	2. หลักสูตรเพื่อการพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงาน (IDP) 1.การเขียนโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ 2.การบริการเป็นเลิศ 3.ทักษะภาษาจีน 4.การคิดเชิงกลยุทธ์ 5.Public Speaking 6.เทคนิคการทำ Presentation 7.การเขียนบทความวิชาการเพื่อการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์	อบรม Online เริ่มไตรมาส 3 (เม.ย.)	กันยายน 63
2. การรณรงค์และสร้างค่านิยมองค์กร (Core Value)	1. จัดทำสื่อและเผยแพร่ 2. กิจกรรมรณรงค์ค่านิยมองค์กร 3. สำนวณพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร	จัดทำสื่อแผ่นพับจำนวน 2 ฉบับ เผยแพร่ในเดือนกุมภาพันธ์และมีนาคม	สิงหาคม - กันยายน 63

การดำเนินงานโครงการ HRM

กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน	สถานะการดำเนินงาน	กำหนดเสร็จ
1. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสถาบัน	สรรหาและบรรจุอัตรากำลัง 81 อัตรา	1. หัวหน้าฝ่ายวิจัยและพัฒนาฯ 1 อัตรา 2. นักวิจัย 1 อัตรา 3. นักวิชาการฝึกอบรม 1 อัตรา 4. เจ้าหน้าที่ประสานงานอบรม 1 อัตรา	กันยายน 63
2. กิจกรรม Happy Workplace เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กร	1.ภาพถ่ายวันลอยกระทง 2. กิจกรรมงานปีใหม่ 3. กิจกรรมความรู้ทางการเงิน 4. ความรู้สู้ภัย COVID-19	ดำเนินการแล้ว	กันยายน 63
3. ปรับโครงสร้างองค์กร แผนเส้นทางความก้าวหน้าและโครงสร้างเงินเดือน	1. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่ 2. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3. ปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน	รณำเสนอต่อคณะกรรมการสถาบันเพื่อพิจารณา	พฤษภาคม 63

กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

สื่อส่งเสริมค่านิยม



ดูแง่คิดใจชาว GIT ให้ Happy ตามพฤติกรรมค่านิยมสถาบัน

สัจจะงาน บ่งบอกถึง

- บ่ายเบี่ยงงานที่ได้รับมอบหมาย
- ไม่ใส่ใจหาทางแก้ไขปัญหา
- ไม่ร่วมกิจกรรมสถาบัน
- ลาบ่อย มาสาย กลับก่อนเป็นประจำ
- ทำงานผิดพลาดบ่อยครั้ง
- ไม่ให้ความสำคัญกับการนัดหมาย

อยาก Happy ง่าย ๆ แค่ปรับวิธีตามนี้

- รักในงานที่ทำ หรืออาสาทำงานใหม่เสมอ
- ให้ความช่วยเหลือเพื่อนเวลาเกิดปัญหา
- มีส่วนร่วมในกิจกรรมสถาบันทุกครั้ง
- ตรงต่อเวลาในการมาทำงาน
- มีมนุษยสัมพันธ์ไม่ใช้อารมณ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ให้ความสำคัญกับการนัดหมาย

งาน HRD ส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“จะเปลี่ยน” หรือ “จะปล่อย”

มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ

ทำงานด้วยความสุจริต วิชาการดี ไม่พัฒนา

หากความรู้เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มีความรับผิดชอบในงาน ไม่โยนการตัดสินใจไปให้คนอื่น

คิดเองได้ไม่ต้องรอให้หัวหน้าสั่งเพื่อนบอก

หลีกเลี่ยงการฟุ้งเฟ้อ หรือเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

ถ่ายทอดเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ไม่ได้

ขาดการคิดวิเคราะห์ ที่ถูกต้องตัดสินใจเข้าไม่ทันการ

งาน HRD ส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่องาน

ทุนนิยม

