

4.5 ขออนุมัติแผนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566) และ แผนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

1. ความเป็นมา

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 คณะกรรมการกำกับให้ฝ่ายบริหารจัดการระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งกำหนดให้มีการพิจารณาทบทวนเพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัย	3
3.2 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาวและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีพร้อมรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้คณะกรรมการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ	3
3.3 คณะกรรมการกำกับและพิจารณาการประเมินผลผู้บริหารองค์การมหาชนอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และกำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัด ที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร	5
3.4 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร และมีการนำผลประเมินเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้างงาน	4
ข้อ 5. การบริหารงานทั่วไป (15 คะแนน)	
5.1 (2) คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรที่เหมาะสม โดยมีการรวบรวม จัดเก็บความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อบรรจุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์การจัดตั้ง และมีการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์กรด้วยวิธีหรือช่องทางการสื่อสารต่างๆ	3

2. การดำเนินงาน

2.1 แผนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)

จากยุทธศาสตร์สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่สำคัญ 6 ด้าน ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์การยกระดับมาตรฐานการตรวจรับรองอัญมณีและโลหะมีค่าและเครื่องประดับสู่ระดับสากล (2) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ (3) ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถ SME และ HR เพื่อสนับสนุนให้ไทยเป็นศูนย์กลางการค้าโลก (4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสารสนเทศและสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงองค์ความรู้ (5) ยุทธศาสตร์การยกระดับความร่วมมือในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ศูนย์กลางการค้าอัญมณีโลก (6) ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและ

บุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงและมีความเป็นมืออาชีพ ได้ถูกนำไปศึกษาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันซึ่งประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และ (3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ และสะท้อนกรอบการประเมินตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงานของสถาบัน สถาบันขอเสนอแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2564–2566) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบัน โดยมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรของสถาบัน เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาองค์กร

โครงการ	แผนงาน	ตัวชี้วัด
1. การปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งงานของตำแหน่งงานตามโครงสร้างองค์กรใหม่	จัดทำมาตรฐานตำแหน่งงานของแต่ละตำแหน่งจำนวน 45 ตำแหน่ง	มีมาตรฐานตำแหน่งงานครบทุกตำแหน่งตามโครงสร้างองค์กรใหม่
2. การจัดทำระเบียบและข้อบังคับสถาบันฯ	2.1 ปรับปรุงข้อบังคับสถาบันฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ฉบับที่ 2 พ.ศ....	ข้อบังคับฯ ผ่านการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการ
	2.2 จัดทำระเบียบสวัสดิการโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและอนาคต	มีระเบียบสวัสดิการที่ผ่านการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการ (KPI กพร. ข้อ 3.1)
3. การเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)	ปรับปรุงระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานของส่วนงานทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	เจ้าหน้าที่ HR ปฏิบัติงานตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) (พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 2562)
4. การพัฒนาระบบเส้นทางอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Path & Successor)	ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สถาบันทุกตำแหน่งงาน	มีหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สถาบันทุกตำแหน่งงานที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกสายงานในสถาบัน (KPI กพร. ข้อ 3.4)
5. การปรับปรุงการจ่ายผลตอบแทน	ปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและอนาคต	มีโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและผ่านการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการ
6. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อการบริหาร	พัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	ฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของสถาบันดำเนินการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับในการปฏิบัติงาน

โครงการ	แผนงาน	ตัวชี้วัด
1.การพัฒนาสมรรถนะและความสามารถของบุคลากร	1.1 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ สมรรถนะ และทักษะทางการบริหารสำหรับผู้บริหาร	ผู้บริหารผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
	1.2 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ สมรรถนะ สำหรับบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	เจ้าหน้าที่กลุ่ม Successor ผ่านการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นและมีผลการประเมินอยู่ในระดับที่คาดหวัง
	1.3 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรสถาบันได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นและมีผลการประเมินอยู่ในระดับที่คาดหวัง
	1.4 ส่งเสริมให้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎหมายต่างๆ	จัดอบรมเตรียมพร้อมรับมือกับกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสถาบัน
2. การสร้างและพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	ปรับปรุงแนวทาง กระบวนการ และวิธีการในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการประเมินสมรรถนะที่เป็นระบบ (KPI กพร. ข้อ 3.4)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

โครงการ	แผนงาน	ตัวชี้วัด
1. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม (ITA) (ปช.)	1.1 ปลุกจิตสำนึกและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรทุกระดับในทุกหน่วยงานได้รับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ
	1.2 ประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคล	มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ
2. การพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.1 พัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความสุขในการทำงาน (Happy Work Place)	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและมีความผูกพันต่อองค์กร
	2.2 ส่งเสริมค่านิยมองค์กร (Core Values)	บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร
3. การปรับกระบวนการทัศน์ในการทำงาน	ปรับทัศนคติและแนวคิดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การทำงานข้ามสายงาน (Cross functional) และมุมมองการเป็นเจ้าขององค์กร (Entrepreneurship)	มีการดำเนินโครงการและกิจกรรมทั้งในระดับภาพรวมขององค์กรและในระดับฝ่าย (นโยบายผู้บริหาร)

โครงการ	แผนงาน	ตัวชี้วัด
4. การส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)	จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) และการนำไปประยุกต์ใช้	มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและได้รับการพัฒนาและเผยแพร่อย่างต่อเนื่อง (KPI กพร. ข้อ 5.1)

แผนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566)

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.		
	2564	2565	2566
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล			
1. จัดทำมาตรฐานตำแหน่งงานของแต่ละตำแหน่งจำนวน 45 ตำแหน่ง			
2. ปรับปรุงข้อบังคับสถาบันฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ฉบับที่ 2 พ.ศ....			
3. จัดทำระเบียบสวัสดิการโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและอนาคต			
4. ปรับปรุงระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานของส่วนงานทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกฎหมายฯ คู่มือรองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)			
5. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สถาบันทุกตำแหน่งงาน			
6. ปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและอนาคต			
7. พัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ			
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร			
1. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ สมรรถนะ และทักษะทางการบริหารสำหรับผู้บริหาร			
2. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ สมรรถนะ สำหรับบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)			
3. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
4. ส่งเสริมให้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎหมายต่างๆ			
5. ปรับปรุงแนวทาง กระบวนการ และวิธีการในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร			
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน			
1. ปลุกจิตสำนึกและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล			
2. ประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคล			
3. พัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความสุขในการทำงาน (Happy Work Place)			
4. ส่งเสริมค่านิยมองค์กร (Core Values)			
5. ปรับทัศนคติและแนวคิดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การทำงานข้ามสายงาน (Cross functional) และมุมมองการเป็นเจ้าขององค์กร (Entrepreneurship)			
6. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) และการนำไปประยุกต์ใช้			

2.2 แผนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.2564

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2564 สถาบันได้รับงบประมาณภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาองค์กรและบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงและมีความเป็นมืออาชีพ จำนวน 5,060,000 บาท โดยมีแผนดำเนินงานจำนวน 3 โครงการ ได้แก่

1) โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสถาบัน (HRD) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเตรียมความพร้อมบุคลากรสถาบันให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรที่เป็น Successor ของแต่ละฝ่ายให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานแทนหัวหน้าได้ รวมถึงการปรับความคิด ทักษะคติ โดยใช้ค่านิยมสถาบันและวัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงาน โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยกิจกรรมและงบประมาณรวม 1,287,000 บาท ดังนี้

- แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม	พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายผู้บริหาร												
1.1 การฝึกอบรมตามแผนฝึกอบรมประจำปี 2564												
(1) หลักสูตร พรบ.ข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)												
(2) หลักสูตรความรู้ด้าน digital Technology 4 หลักสูตร												
(3) หลักสูตร พรบ. จัดซื้อ												
1.2 การจัดทำ IDP ยกระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยี และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)												
1.3 การพัฒนาบุคลากรที่เป็น Successor												
2. การรณรงค์และสร้างค่านิยมองค์กร (Core Values)												
2.1 จัดทำสื่อและเผยแพร่												
2.2 กิจกรรมรณรงค์ค่านิยมองค์กร												
2.3 สสำรวจพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร												

• ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย
ระดับผลผลิต (Output)		
1. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล	ร้อยละ	100
2. ระดับการรับรู้และเข้าใจค่านิยมองค์กรของเจ้าหน้าที่	ร้อยละ	85
3. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นตัวแทนหัวหน้าหน่วยงานได้ตามแผนงาน (Successor)	ร้อยละ	100
ระดับผลลัพธ์ (Outcome)		
ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่	ร้อยละ	80

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรสถาบันมีทักษะ ความสามารถ และมีความรู้และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้นและสามารถพัฒนาตนเอง และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
2. บุคลากรสถาบันมีความคิด ทักษะที่ดี และพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรได้ตามยุทธศาสตร์ของสถาบัน
3. สถาบันมีบุคลากรที่เป็น Successor ที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานแทนหัวหน้าฝ่ายได้

2) โครงการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน (HRM) มีวัตถุประสงค์เพื่อสรรหาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาสถาบัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการส่งเสริมและยกระดับความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ โครงการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยกิจกรรมและงบประมาณรวม 3,573,000 บาท ดังนี้

• แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม	พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. งานบริหารทรัพยากรบุคคล												
1.1 บริหารระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล												
1.2 บริหารงานค่าตอบแทนและสวัสดิการ												
1.3 สรรหาและคัดเลือกเจ้าหน้าที่												
1.4 บริหารบริษัทผู้รับเหมาแรงงาน												
2. กิจกรรม Happy Work Place เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่												
2.1 กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายจากอาการ Office Syndrome												

กิจกรรม	พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
2.2 กิจกรรมการเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคคลครอบครัว/เพื่อนร่วมงาน												
2.3 กิจกรรมความรู้เกี่ยวกับการจัดการเงิน												
2.4 กิจกรรมบริจาคและช่วยเหลือสังคม												
2.5 สสำรวจความพึงพอใจกิจกรรม HWP												
3. ปรับปรุงระบบ HRIS (MyHr)												
4. ศึกษาและปรับปรุงระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)												

• ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย
ระดับผลผลิต (Output)		
1. ความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง	คน	81
2. ร้อยละความสำเร็จในการจัดกิจกรรม Happy Work Place	ร้อยละ	100
3. ร้อยละอัตรการลาออก	ร้อยละ	5
ระดับผลลัพธ์ (Outcome)		
ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่	ร้อยละ	80

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถาบันมีอัตรากำลังครบตามแผนอัตรากำลัง สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการดำเนินงานของสถาบัน
2. ระดับความผูกพันและความผูกพันของเจ้าหน้าที่สูงขึ้นจากการร่วมกิจกรรม Happy workplace ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

3) งานบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในองค์กร (KM) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถาบัน รวมถึงการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กรให้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วยกิจกรรมและงบประมาณรวม 200,000 บาท ดังนี้

● แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม	พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. สร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้												
2. บูรณาการการทำงาน KM เข้ากับระบบ HRM/HRD												
3. ส่งเสริมการจัดกิจกรรม/การเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร												
4. ดูแลการทำงานของระบบคลังความรู้ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ												

● ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย
ระดับผลผลิต (Output) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (CoP & Knowledge Sharing)	เรื่อง	10
ระดับผลลัพธ์ (Outcome) ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงานของสถาบันจัดเก็บในระบบ KMS	เรื่อง	300

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เจ้าหน้าที่สถาบันสามารถแบ่งปันความรู้ระหว่างกันโดยผ่านกิจกรรมต่างๆ และนำความรู้ไปปรับใช้กับงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนได้
2. องค์ความรู้ต่างๆ ถูกจัดเก็บในระบบคลังความรู้ (KMS) และใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นแหล่งข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ใช้ค้นคว้าและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับงานได้
3. องค์กรเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ เจ้าหน้าที่สามารถทำ KM ได้ด้วยตนเอง

3. เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติแผนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2564–2566) และแผนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

4. มติที่ประชุม

.....

.....

.....