การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย

(องค์การมหาชน)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑			
ลำดับ	**แผนการดำเนินการ**	**ผลผลิตรายปีงบประมาณ**	**รายงานผลการดำเนินการ**
๑	**การติดตามประสิทธิภาพของการดำเนินงานภายใต้โครงสร้างองค์กรใหม่** **<u>วัตถุประสงค์</u>** เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานของแต่ละทีมสามารถสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	การปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้โครงสร้างใหม่มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง เกิดความเชื่อมโยงในการทำงานกันอย่างเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบัน	ดำเนินการแล้วเสร็จ
๒	**ระบบงาน HR Operations ที่มีมาตรฐานโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน** **<u>วัตถุประสงค์</u>** เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลา และสอดคล้องกับนโยบาย Thailand ๔.๐ เรื่องการขับเคลื่อนการทำงานด้วยเทคโนโลยี	- ฐานข้อมูลบุคลากรออนไลน์ - ระบบการสมัครงานออนไลน์ (e-recruitment) - ระบบการลาประเภทต่าง ๆ ผ่านช่องทางออนไลน์ - ระบบ Internship Programme ของนักศึกษาทั้งไทย และต่างประเทศ	ดำเนินการแล้วเสร็จ
๓	**พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (Training & Development)** **<u>วัตถุประสงค์</u>** - เพื่อเสริมสร้างการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความคุ้มค่า และมีแนวทางกระบวนการ และเป้าหมายที่ชัดเจนในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และความสำเร็จขององค์กร - เพื่อจัดวางเส้นทางการฝึกอบรมให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีคุณค่ามากที่สุดในการขับเคลื่อนให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	- กรอบแผนการฝึกอบรมของบุคลากรทั้งแบบ in-house และ external training - บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามแผนการดำเนินการ และมีการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการแล้วเสร็จ
๔	**การจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของ Balanced Scorecard Concept** **<u>วัตถุประสงค์</u>** - เพื่อสร้างความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของงาน และลำดับความสำคัญ - เพื่อสร้างความชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน - เพื่อให้แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจร่วมกันในความคาดหวังของงาน - เพื่อสร้างวัฒนธรรมการบริหารผลงาน - สร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมาย	- ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานสำหรับองค์กร ฝ่ายงาน และตำแหน่งงาน - แบบฟอร์มการตั้งตัวชี้วัด และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นฐานของ Balanced Scorecard Concept - วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสอดคล้องกับการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีอย่างเป็นธรรม และคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นข้อกำหนดของการปรับขึ้นเงินเดือน	ดำเนินการแล้วเสร็จ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑			
ลำดับ	**แผนการดำเนินการ**	**ผลผลิตรายปีงบประมาณ**	**รายงานผลการดำเนินการ**
๕	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร มีความถูกต้อง ทันสมัย และการจัดทำฐานข้อมูลของกฎระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล **<u>วัตถุประสงค์</u>** เพื่อให้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง และสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับของสถาบันฯ	- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมีความถูกต้อง ทันสมัย - มีฐานข้อมูลของกฎ ระเบียบ ข้องบังคับ และสามารถนำมาใช้งานได้ทันความต้องการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ
๖	กรอบแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในระยะ ๕ ปี สอดคล้องกับตัวชี้วัดย่อยด้านโครงสร้างตามแผนการพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ตามตัวชี้วัดการประเมินผลองค์การมหาชน **<u>วัตถุประสงค์</u>** เพื่อให้งานบริหารทรัพยากรบุคคลมีทิศทางที่ชัดเจน และตรงตามเป้าประสงค์ของตัวชี้วัดการประเมินผลองค์การมหาชน ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.)	ยุทธศาสตร์งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี	ดำเนินการแล้วเสร็จ