การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย

(องค์การมหาชน)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓			
ลำดับ	**แผนการดำเนินการ**	**ผลผลิตรายปีงบประมาณ**	**รายงานผลการดำเนินการ ไตรมาส ๒/๒๕๖๓**
๑	**การพัฒนาองค์กร (Organization Development) ให้สามารถรองรับนโยบายและภารกิจของสถาบันได้** **<u>วัตถุประสงค์</u>** เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายสามารถสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	การปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้โครงสร้างองค์กรมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง เกิดความเชื่อมโยงในการทำงานกันอย่างเป็นระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบัน	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๒	**ยกระดับ Recruitment Strategy เพื่อดึงดูดผู้สมัครมากขึ้น และเข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน** **<u>วัตถุประสงค์</u>** เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยเน้นการสรรหากำลังคนให้ตรงกับความต้องการ และทันเวลา ผ่านช่องทางการสรรหาที่หลากหลาย ไปจนถึงการสร้างสรรค์ประกาศรับสมัครงานที่ไม่จำกัดรูปแบบ	- Job Advert ที่ทันสมัย ดึงดูดผู้สมัครเพิ่มมากขึ้น ในรูปแบบ Infographic / VDO Presentation - การเพิ่มช่องทางการสรรหาบุคลากร (Recruitment Channel) ที่หลากหลายในยุคปัจจุบัน - รูปแบบการสัมภาษณ์งานที่หลากหลาย เช่น Panel Interview, Group Discussion, The brainteaser interview, The stress interview เป็นต้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๓	**พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (Training & Development)** **<u>วัตถุประสงค์</u>** - เพื่อเสริมสร้างการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความคุ้มค่า และมีแนวทาง กระบวนการและเป้าหมายที่ชัดเจนในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และความสำเร็จขององค์กร - เพื่อจัดวางเส้นทางการฝึกอบรมให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีคุณค่ามากที่สุดในการขับเคลื่อนให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	- กรอบแผนการฝึกอบรมของบุคลากรทั้งแบบ in-house และ external training - บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามแผนการดำเนินการ และมีการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๔	**การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ และการหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent Management & Succession Planning)** **<u>วัตถุประสงค์</u>** - เพื่อเตรียมความพร้อมกลุ่มผู้บริหารรุ่นใหม่ให้เป็นผู้นำที่มีศักยภาพ พร้อมต่อการทดแทนตำแหน่งสำคัญในอนาคต - เพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับกลุ่มบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง ในด้านความเป็นผู้นำและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารที่ประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารในอนาคต	- แผนการพัฒนาผู้บริหาร และ Talent ขององค์กร - เครื่องมือที่ใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ - โปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารและ Talent ขององค์กร เช่น TIJ Future Leader Programme และ TIJ High Potential Talent Programme	อยู่ระหว่างดำเนินการ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓			
ลำดับ	**แผนการดำเนินการ**	**ผลผลิตรายปีงบประมาณ**	**รายงานผลการดำเนินการ ไตรมาส ๒/๒๕๖๓**
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	ดำเนินการปรับปรุงข้อบังคับ และระเบียบที่เกี่ยวข้องแล้วเสร็จ จำนวน ๑ ฉบับ และอยู่ระหว่างดำเนินการในส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
๖	**การพัฒนาสวัสดิการของบุคลการให้มีความสอดคล้องกับยุคสมัย** **<u>วัตถุประสงค์</u>** เพื่อให้บุคลากรได้สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี	การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม Wellness แก่บุคลากรของสถาบัน - ด้านร่างกาย: กิจกรรม Happy Relax (นวด ดัด จัดสรีระ) กิจกรรม Office Syndrome Prevention และกิจกรรมกินเพื่อสุขภาพ (กินอย่างไรให้รักตนและรักษ์โลก) - ด้านจิตใจ: กิจกรรมศิลปะบำบัด	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๗	**การเสริมสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร (value Engagement)** **<u>วัตถุประสงค์</u>** - เพื่อสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร - เพื่อให้บุคลากรทราบถึงค่านิยมขององค์กร ที่จะยึดถือไว้เป็นเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมร่วมอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันฯ ได้	- สถาบันฯ มีค่านิยมร่วมเพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ และปลูกฝังพฤติกรรมตามที่สถาบันคาดหวังไว้ - สถาบันฯ สามารถระบุพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่สะท้อนค่านิยมร่วมได้ - แนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมองค์กรเพื่อเป็นแนวทางให้ค่านิยมคงอยู่ต่อไป	ดำเนินการในไตรมาสที่ ๓ – ๔
		- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและเข้าใจถึงความสำคัญของค่านิยมร่วมขององค์กร - บุคลากรทราบถึงค่านิยมร่วมขององค์กรและสามารถจดจำค่านิยมร่วมขององค์กรได้ - บุคลากรทราบถึงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่สะท้อนค่านิยมร่วมได้	ดำเนินการในไตรมาสที่ ๔