



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน) หรือ Thailand Institute of Justice (TIJ) ตระหนักถึงความสำคัญของ **บุคลากร** ซึ่งนับเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันฯ ภายใต้วิสัยทัศน์ ในการ “เป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (Promoter of Change) ด้านการยกระดับกระบวนการยุติธรรม และเชื่อมโยงหลักนิติธรรมกับการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย อาเซียน และระดับสากล”

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คณะกรรมการสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ได้มีมติเห็นชอบแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ และเพื่อให้การดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนสอดคล้องกับหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยมีกิจกรรมสำคัญ สรุปได้ดังนี้

ด้านการพัฒนาองค์กร

- ๑. การพัฒนาองค์กร (Organization Development)** ให้สามารถรองรับนโยบายและภารกิจของสถาบันฯ เพื่อให้การดำเนินงานของแต่ละฝ่ายสามารถสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันฯ ให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
- ๒. การพัฒนากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ** ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร ให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และการจัดทำฐานข้อมูลของกฎระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เช่น ระเบียบฝึกรอบรม ระเบียบการบริหารค่าตอบแทน ระเบียบสวัสดิการบุคลากร ระเบียบการบริหารงานบุคคล เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและสนับสนุนงานของสถาบันฯ
- ๓. การเสริมสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร (Value Engagement)** เพื่อให้บุคลากรทราบถึงค่านิยมขององค์กรที่จะยึดถือไว้เป็นเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมร่วมกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันฯ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. การพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรใหม่ในการปฏิบัติงาน โดยพัฒนารูปแบบ Infographic ในหัวข้อต่าง ๆ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันฯ สวัสดิการ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน เป็นต้น
๕. การยกระดับ Recruitment Strategy เพื่อดึงดูดผู้สมัครมากขึ้น และเข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยเน้นการสรรหากำลังคนให้ตรงกับความต้องการ และทันเวลา ผ่านช่องทางการสรรหาที่หลากหลาย ไปจนถึงการสร้างสรรค้ประกาศรับสมัครงานที่ไม่จำกัดรูปแบบ
๖. การทบทวนตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของ Balanced Scorecard Concept เพื่อสร้างความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของงาน และความชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจร่วมกันถึงความคาดหวังของงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการบริหารผลงาน และสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมาย

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๗. การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (Training & Development) เสริมสร้างการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความคุ้มค่า มีแนวทางการระบวงกร เป้าหมายที่ชัดเจนในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร และเพื่อจัดวางเส้นทางการฝึกอบรมให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีคุณค่ามากที่สุดในการขับเคลื่อนให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
๘. การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพและการหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent Management & Succession Planning) เพื่อเตรียมความพร้อมกลุ่มผู้บริหารรุ่นใหม่ให้เป็นผู้นำที่มีศักยภาพ พร้อมต่อการทดแทนตำแหน่งสำคัญในอนาคต

ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๙. การพัฒนาสวัสดิการของบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับยุคสมัย การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม Wellness แก่บุคลากรของสถาบันฯ เป็นต้น

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	พ.ศ. ๒๕๖๕		ช่วงเวลาการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ /ผู้เกี่ยวข้อง
		ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน / กิจกรรม	Q1	Q2	Q3	Q4	
๑	<p>การพัฒนาองค์กร (Organization Development) ให้สามารถรองรับนโยบายและภารกิจของสถาบันฯ</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯ ให้การดำเนินงานของแต่ละฝ่ายสามารถสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันฯ ให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้</p>	<p>- ปรับปรุงโครงสร้างย่อยภายในและคำบรรยายลักษณะงาน (Function Structure & Job Description Review Project) ให้เหมาะสมกับการดำเนินงานในปัจจุบัน</p> <p>- ปรับปรุงสมรรถนะเชิงเทคนิค รายตำแหน่งและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Technical Competency & Career Path Management Review Project) ให้เหมาะสมกับการดำเนินงานในปัจจุบัน</p>	<p>- ทำความเข้าใจองค์กร และลักษณะการบริหารงานในปัจจุบัน ทั้งในเชิงโครงสร้างองค์กร ขอบเขตของงาน และคำบรรยายลักษณะงาน</p> <p>- สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงสุด เพื่อทราบถึงความคาดหวังของสถาบันฯ ที่มีต่อตำแหน่งงานระดับบริหาร และตำแหน่งงานต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การทบทวนโครงสร้างของแต่ละกลุ่มงาน ตำแหน่งงาน และคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานต่าง ๆ</p> <p>- สัมภาษณ์ผู้บริหารของแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงสุดที่มีต่อตำแหน่งงาน และความคาดหวังของผู้บริหารต่อแต่ละกลุ่มงาน เพื่อนำไปสู่การทบทวนโครงสร้างของแต่ละกลุ่มงาน ตำแหน่งงาน และคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานต่าง ๆ</p>	✓	✓			HR
			<p>- จัดทำโครงสร้างของแต่ละกลุ่มงาน และคำบรรยายลักษณะงาน ให้สอดคล้องตามความคาดหวังของผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพ</p>	✓	✓			HR

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	พ.ศ. ๒๕๖๕		ช่วงเวลาการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ /ผู้เกี่ยวข้อง
		ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน / กิจกรรม	Q1	Q2	Q3	Q4	
			<ul style="list-style-type: none"> - นำเสนอโครงสร้างของแต่ละกลุ่มงาน และคำบรรยายลักษณะงาน เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงสุดพิจารณา และอนุมัติ - ถ่ายทอดองค์ความรู้ แนวความคิด และวิธีปฏิบัติ ให้กับทีมงาน 					
			<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาทำความเข้าใจองค์กรในเชิงโครงสร้าง และขอบเขตของงาน - ทบทวน และวิเคราะห์การจัดทำ Job Family - นำเสนอ Job Family และการ Slotting ตำแหน่งงานต่าง ๆ ปรีกษาหารือร่วมกับผู้บริหาร - ทบทวน และวิเคราะห์ทักษะ ความรู้ ความสามารถ สำหรับแต่ละ Job Family - นำเสนอ ทักษะความรู้ ความสามารถ สำหรับแต่ละ Job Family ปรีกษาหารือร่วมกับผู้บริหาร - ทบทวน และวิเคราะห์ Technical Competency Dictionary สำหรับแต่ละ Technical Competency - นำเสนอ Technical Competency Dictionary สำหรับแต่ละ Technical Competency ปรีกษาหารือร่วมกับผู้บริหาร 		✓	✓	✓	HR
			<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวน และวิเคราะห์ สายความก้าวหน้า ในอาชีพนำเสนอ สายความก้าวหน้าในอาชีพ ปรีกษาหารือร่วมกับผู้บริหาร 		✓	✓	✓	HR

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	พ.ศ. ๒๕๖๕		ช่วงเวลาการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ /ผู้เกี่ยวข้อง
		ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน / กิจกรรม	Q1	Q2	Q3	Q4	
๒	<p>การยกระดับ Recruitment Strategy เพื่อดึงดูดผู้สมัครมากขึ้น และเข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยเน้นการสรรหากำลังคนให้ตรงกับความต้องการ และทันเวลา ผ่านช่องทางการสรรหาที่หลากหลาย ไปจนถึงการสร้างสรรค้ประกาศรับสมัครงานที่ไม่จำกัดรูปแบบ</p>	<p>- การเพิ่มช่องทางการสรรหาบุคลากร (Recruitment Channel) ที่หลากหลาย ในยุคปัจจุบัน</p>	<p>- วิเคราะห์ถึงช่องทางการสรรหาบุคลากร (Recruitment Channel ที่หลากหลายในยุคปัจจุบัน) และสื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความเร่งด่วน และความคุ้มค่า</p>	✓	✓	✓	✓	HR
		<p>- รูปแบบการสัมภาษณ์งาน ที่หลากหลาย เช่น Panel Interview, Group Discussion, The brainteaser interview, The stress interview เป็นต้น</p>	<p>- วิเคราะห์รูปแบบการสัมภาษณ์งาน และพัฒนาเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงานมากที่สุด</p> <p>- ออกแบบและจัดทำคู่มือ หรือฐานข้อมูล สำหรับการ Recruitment</p>	✓	✓	✓	✓	HR
๓	<p>การพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรใหม่ในการปฏิบัติงาน</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรใหม่ ให้สะดวกต่อการใช้งาน และเข้าถึงได้ง่าย</p>	<p>- จัดทำคู่มือหรือรวบรวมฐานข้อมูล สำหรับ Induction program</p>	<p>- ทบทวน และรวบรวมเนื้อหา ข้อมูลต่าง ๆ สำหรับ Induction program</p> <p>- ออกแบบและจัดทำคู่มือ หรือฐานข้อมูล สำหรับการ Induction program เพื่อให้สะดวกต่อการเข้าถึง</p> <p>- เตรียมฐานข้อมูล HR ในระบบ TIJ Web portal</p>		✓	✓	✓	HR/OPC
๔	<p>การทบทวนตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันฯ</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> - เพื่อสร้างความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของงาน และลำดับความสำคัญ</p>	<p>- ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานสำหรับองค์กร ฝ่ายงาน และตำแหน่งงาน</p> <p>- แบบฟอร์มการตั้งตัวชี้วัด และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีมาตรฐาน</p>	<p>- ดำเนินงานร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดร่างตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับองค์กร ฝ่ายงาน และตำแหน่งงาน</p> <p>- จัดทำแบบฟอร์มการตั้งตัวชี้วัด และการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- ตั้งตัวชี้วัด ประจำปี ๒๕๖๕</p>	✓	✓			HR

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	พ.ศ. ๒๕๖๕		ช่วงเวลาการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ /ผู้เกี่ยวข้อง
		ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน / กิจกรรม	Q1	Q2	Q3	Q4	
	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างความชัดเจนในการประเมินผลการทำงาน - เพื่อให้แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจร่วมกันในความคาดหวังของงาน - เพื่อสร้างวัฒนธรรมการบริหารผลงาน - สร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติบรรลุเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสอดคล้องกับการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี - ทบทวนตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน - อย่างเป็นธรรม และคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นข้อกำหนดของการปรับขึ้นเงินเดือน 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมชี้แจงการตั้งตัวชี้วัดและการประเมินผลการทำงานประจำปี ๒๕๖๕ - ทบทวนตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบกลางปี 	✓	✓			HR
๕	<p>การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (Training & Development)</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเสริมสร้างการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความคุ้มค่า และมีแนวทาง กระบวนการ และเป้าหมายที่ชัดเจนในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และความสำเร็จขององค์กร - เพื่อจัดวางเส้นทางการฝึกอบรมให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีคุณค่ามากที่สุดในการขับเคลื่อนให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - กรอบแผนการฝึกอบรมของบุคลากรทั้งแบบ in-house และ external training - บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามแผนการดำเนินการ และมีการประเมินและติดตามผลการทำงานหลังการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์หาหลักสูตรหรือโปรแกรมที่จำเป็นสำหรับบุคลากร ให้ตรงกับคำบรรยายลักษณะงาน แผนการพัฒนาบุคคล (IDP) และความคาดหวังในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา - จัดอบรมตามแผน และสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมตามแผน - จัดทำแบบสำรวจการฝึกอบรมทุกครั้ง เพื่อพัฒนาการดำเนินงานด้านระบบการฝึกอบรม 	✓	✓			HR/ ผอ.สำนัก/ ผู้บังคับบัญชา
๖	<p>การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ และการหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent Management & Succession Planning)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - โปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหาร TIJ Future Leader Programme 	<ul style="list-style-type: none"> - โปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหาร TIJ Future Leader Programme - Group coaching 	✓				

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	พ.ศ. ๒๕๖๕		ช่วงเวลาการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ /ผู้เกี่ยวข้อง
		ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน / กิจกรรม	Q1	Q2	Q3	Q4	
	<p>วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเตรียมความพร้อมกลุ่มผู้บริหารรุ่นใหม่ ให้เป็นผู้นำที่มีศักยภาพ พร้อมต่อการทดแทนตำแหน่งสำคัญในอนาคต - เพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับกลุ่มบุคลากร ผู้มีศักยภาพสูง ในด้านความเป็นผู้นำและทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารที่ประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารในอนาคต 	<ul style="list-style-type: none"> - โปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหาร One-on-One Development Session - โปรแกรมการฝึกอบรม Being A Manager Coaching 	<ul style="list-style-type: none"> - Executive report - โปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหาร One-on-One Development Session - Leadership for One Team - การบริหารบุคคลเชิงระบบ - การพัฒนาสู่ผู้บริหารรุ่นใหม่ - TIJ One Team Counselling 					HR/ ผอ.สำนัก/ ผู้บังคับบัญชา
			<ul style="list-style-type: none"> - โปรแกรมการฝึกอบรม Being A Manager Coaching - การพัฒนาเพื่อเสริมการนำทักษะด้านการสื่อสาร, เพื่อการบริหารที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน - การพัฒนาเพื่อเสริมต่อยอดของผู้เข้าอบรม ให้สามารถนำไปประยุกต์ต่อการใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 		✓	✓	✓	
๗	<p>การพัฒนากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และจัดทำฐานข้อมูลของกฎระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง และสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับของสถาบันฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีความถูกต้อง ทันสมัย - มีฐานข้อมูลของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และสามารถนำมาใช้งาน ได้ทันความต้องการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่มีความจำเป็น เช่น ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หลักเกณฑ์การไปศึกษาต่อ เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทาง และสนับสนุนงานของสถาบันฯ - ประชาสัมพันธ์ระเบียบที่ผ่านการเห็นชอบ จากคณะกรรมการสถาบันฯ เรียบร้อยแล้ว ให้กับบุคลากรทราบ 	✓	✓	✓	✓	HR/ เจ้าหน้าที่ กฎหมาย ประจำองค์กร
					✓	✓	✓	HR

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	พ.ศ. ๒๕๖๕		ช่วงเวลาการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ /ผู้เกี่ยวข้อง
		ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน / กิจกรรม	Q1	Q2	Q3	Q4	
๘	การพัฒนาสวัสดิการของบุคลากรให้มี ความสอดคล้องกับยุคสมัย <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้บุคลากรได้สามารถดำเนินชีวิต อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี	- การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม Wellness แก่บุคลากรของสถาบันฯ - จัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน องค์กร (Employee Engagement)	- เก็บรวบรวมข้อมูลและหาแพ็คเกจหรือ โปรแกรมที่เหมาะสมจำเป็นสำหรับบุคลากร	✓				HR
			- เริ่มดำเนินกิจกรรม และเก็บรวบรวมการสำรวจ ความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละกิจกรรม เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินการให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	
๙	การเสริมสร้างค่านิยมหลักขององค์กร (TIJ's Core Value) <u>วัตถุประสงค์</u> - เพื่อสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร - เพื่อให้บุคลากรทราบถึงค่านิยมขององค์กร ที่จะยึดถือไว้เป็นเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการมี พฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมร่วมอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถาบันฯ	- จัดกิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้ และสร้างการมีส่วนร่วมต่อค่านิยม หลักขององค์กร (TIJ's Core Value) - ต่อยอดการสร้างค่านิยมร่วม เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่พึงประสงค์ และปลูกฝัง พฤติกรรมตามที่สถาบันฯ คาดหวังไว้	- จัดกิจกรรม Core Value Awareness Project เพื่อสร้างการรับรู้และมีส่วนร่วมด้วยกัน	✓	✓			HR
			- จัดกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร สอดแทรกในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันฯ		✓	✓	✓	HR