



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย

(องค์การมหาชน)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒			
ลำดับ	แผนการดำเนินการ	ผลผลิตรายปีงบประมาณ	รายงานผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ ๒/๒๕๖๒
๑	<p>การพัฒนาองค์กร (Organization Development) ให้สามารถรองรับนโยบายและภารกิจของสถาบันได้</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายสามารถสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้</p>	<p>การปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้โครงสร้างองค์กรมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง เกิดความเชื่อมโยงในการทำงานกันอย่างเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบัน</p>	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๒	<p>พัฒนาระบบงาน HR Operations ให้สอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบัน</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา และสอดคล้องกับนโยบาย Thailand ๔.๐ เรื่องการขับเคลื่อนการทำงานด้วยเทคโนโลยี</p>	<p>- Web page “ร่วมงานกับเรา” ทางหน้า Website ของ TIJ- ระบบ Scan นิ้วมือลงเวลาเข้า – ออกงาน และระบบการลา ที่มาพร้อมกับ Application ใช้งานทางหน้าจอโทรศัพท์</p>	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๓	<p>พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (Training & Development)</p> <p>วัตถุประสงค์</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 และมีการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ 	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๔	<p>การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ และการหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent Management & Succession Planning)</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อแสวงหาและรักษา Talent และ Successor รวมถึงผลักดันส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรเหล่านี้ได้สร้างสรรค์ผลงาน - ลดการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพ โดยวงแนวทางการดูแลรักษาคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ให้อยู่กับองค์กรได้นาน - บริหารจัดการ Talent และ Successor เพื่อป้องกันองค์กรสะดุด ลดความเสี่ยงและสามารถดำเนินการกิจไปได้อย่างราบรื่น - คัดเลือก พัฒนา Talent และ Successor เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้องค์กรอย่างยั่งยืน 	<ul style="list-style-type: none"> - แผนการสรรหาและพัฒนา Talent & Successor - ได้บุคลากรที่เป็น Talent และ Successor ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ Competency และแผนกลยุทธ์ขององค์กร 	อยู่ระหว่างดำเนินการ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒			
ลำดับ	แผนการดำเนินการ	ผลผลิตรายปีงบประมาณ	รายงานผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ ๒/๒๕๖๒
๕	<p>การจัดทำขีดสมรรถนะ และแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Technical Competency Model Development & Career Planning)</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อนำระบบ Competency ที่ได้พัฒนาไปเชื่อมโยงกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดทำ Training Roadmap - เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีระบบ มาตรฐาน สอดคล้อง และสนับสนุนต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร, การจัดทำ Career Path, การประเมินผลการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มงาน (Job Family) ของสถาบัน - Competency ที่สำคัญของแต่ละตำแหน่งงาน - คำจำกัดความ และรายละเอียดทักษะที่พึงประสงค์ในการทำงานของแต่ละกลุ่มงาน (Technical Competency Dictionary) - แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Planning) - แนวทางและขั้นตอนในการพัฒนาขีดสมรรถนะในการทำงาน และการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับตำแหน่งงานและบุคลากรระดับต่างๆ 	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๖	<p>กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร มีความถูกต้อง ทันสมัย และการจัดทำฐานข้อมูลของกฎระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง และสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับของสถาบันฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมีความถูกต้อง ทันสมัย - มีฐานข้อมูลของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และสามารถนำมาใช้งานได้ทันความต้องการ 	- ดำเนินการปรับปรุงข้อบังคับและระเบียบที่เกี่ยวข้องแล้วเสร็จแล้วเสร็จ จำนวน ๔ ฉบับ และอยู่ระหว่างดำเนินการในส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
๗	<p>การพัฒนาสวัสดิการของบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับยุคสมัย</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มี Tele – Psychiatry ให้กับเจ้าหน้าที่สถาบัน ระบบคุยกับหมอผ่าน Application "Chiwii" - จัดกิจกรรม TIJ's Wellness Week - จัดกิจกรรม Workplace Wellness Workshop ใน Theme "EAT-SLEEP-FIT-AIR" 	ดำเนินการแล้วเสร็จ
๘	<p>การเสริมสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร (value Engagement)</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร - เพื่อให้บุคลากรทราบถึงค่านิยมขององค์กร ที่จะยึดถือไว้เป็นเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมร่วมอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถาบันฯ ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - สถาบันฯ มีค่านิยมร่วมเพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ และปลูกฝังพฤติกรรมตามที่สถาบันคาดหวังไว้ - สถาบันฯ สามารถระบุพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่สะท้อนค่านิยมร่วมได้ - แนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมองค์กรเพื่อเป็นแนวทางให้ค่านิยมคงอยู่ต่อไป - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและเข้าใจถึงความสำคัญของค่านิยมร่วมขององค์กร - บุคลากรทราบถึงค่านิยมร่วมขององค์กรและสามารถจดจำค่านิยมร่วมขององค์กรได้ - บุคลากรทราบถึงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่สะท้อนค่านิยมร่วมได้ 	- อยู่ระหว่างดำเนินการ
๙	<p>กรอบแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในระยะ ๓ ปี สอดคล้องกับตัวชี้วัดย่อยด้านโครงสร้างตามแผนการพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ตามตัวชี้วัดการประเมินผลองค์กรมหาชน</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้งานบริหารทรัพยากรบุคคลมีทิศทางที่ชัดเจน และตรงตามเป้าประสงค์ของตัวชี้วัดการประเมินผลองค์กรมหาชน ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.)</p>	ยุทธศาสตร์งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๓ ปี	ดำเนินการในไตรมาส ๓