รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2565

สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

.....

ตามยุทธศาสตร์สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ได้ถูกนำไปศึกษาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบัน ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และ (3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ และสะท้อนกรอบการประเมินตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงานของสถาบัน จึงได้กำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ 3 ปี พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2566 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ โดยมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรของสถาบันฯ เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาองค์กร

โครงการ	แผนงาน	ตัวชี้วัด
1. การปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งงานของตำแหน่งงานตามโครงสร้างองค์กรใหม่	จัดทำมาตรฐานตำแหน่งงานของแต่ละตำแหน่งจำนวน 45 ตำแหน่ง	มีมาตรฐานตำแหน่งงานครบทุกตำแหน่งตามโครงสร้างองค์กรใหม่
2. การจัดทำระเบียบและข้อบังคับสถาบันฯ	2.1 ปรับปรุงข้อบังคับสถาบันฯว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ฉบับที่ 2 พ.ศ....	ข้อบังคับฯ ผ่านการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการ
	2.2 จัดทำระเบียบสวัสดิการโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและอนาคต	มีระเบียบสวัสดิการที่ผ่านการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการ (KPI กพร. ข้อ 3.1)

โครงการ	แผนงาน	ตัวชี้วัด
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 สมรรถนะและทักษะทางการบริหารสำหรับผู้บริหาร	ผู้บริหารผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
	1.2 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ สมรรถนะสำหรับบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	เจ้าหน้าที่กลุ่ม Successor ผ่านการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นและมีผลการประเมินอยู่ในระดับที่คาดหวัง
	1.3 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรสถาบันได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นและมีผลการประเมินอยู่ในระดับที่คาดหวัง
	1.4 ส่งเสริมให้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎหมายต่างๆ	จัดอบรมเตรียมพร้อมรับมือกับกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสถาบัน

โครงการ	แผนงาน	ตัวชี้วัด
2. การสร้างและพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	ปรับปรุงแนวทาง กระบวนการ และวิธีการในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการประเมินสมรรถนะที่เป็นระบบ (KPI กพร. ข้อ 3.4)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

โครงการ	แผนงาน	ตัวชี้วัด
1. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม (ITA) (ปปช.)	1.1 ปลูกจิตสำนึกและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรทุกระดับในทุกหน่วยงานได้รับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ
	1.2 ประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคล	มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ
2. การพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.1 พัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความสุขในการทำงาน (Happy Work place)	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและมีความผูกพันต่อองค์กร
	2.2 ส่งเสริมค่านิยมองค์กร (Core Values)	บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร
3. การปรับกระบวนทัศน์ในการทำงาน	ปรับทัศนคติและแนวคิดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การทำงานข้ามสายงาน (Cross functional) และมุมมองการเป็นเจ้าขององค์กร (Entrepreneurship)	มีการดำเนินโครงการและกิจกรรมทั้งในระดับภาพรวมขององค์กรและในระดับฝ่าย (นโยบายผู้บริหาร)
4. การส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)	จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) และการนำไปประยุกต์ใช้	มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและได้รับการพัฒนาและเผยแพร่อย่างต่อเนื่อง (KPI กพร. ข้อ 5.1)

แผนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ 3 ปี (2564-2566)

แผนงาน	ปีงบประมาณ		
	2564	2565	2566
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล			
1. จัดทำมาตรฐานตำแหน่งงานของแต่ละตำแหน่งจำนวน 45 ตำแหน่ง			
2. ปรับปรุงข้อบังคับสถาบันฯว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ฉบับที่ 2 พ.ศ....			
3. จัดทำระเบียบสวัสดิการโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและอนาคต			
4. ปรับปรุงระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานของส่วนงานทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกฎหมายฯคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (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. ปลูกจิตสำนึกและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล			
2. ประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคล			
3. พัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความสุขในการทำงาน (Happy Work place)			
4. ส่งเสริมค่านิยมองค์กร (Core Values)			
5. ปรับทัศนคติและแนวคิดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การทำงานข้ามสายงาน (Cross functional) และมุมมองการเป็นเจ้าขององค์กร (Entrepreneurship)			
6. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) และการนำไปประยุกต์ใช้			

ทั้งนี้ ส่วนงานทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. อัตรากำลัง

กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างสถาบัน					
หน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	หัวหน้าฝ่าย	เจ้าหน้าที่	
				สายงานหลัก	สายสนับสนุน
สำนักผู้บริหาร	1	2	9		
ฝ่ายตรวจสอบอัญมณี				13	
ฝ่ายตรวจสอบโลหะมีค่า				4	
ฝ่ายวิจัยและพัฒนาอัญมณีและโลหะมีค่า				4	
หน่วยสนับสนุนเทคนิค				5	
ฝ่ายฝึกอบรม				7	
ฝ่ายวิชาการและพัฒนาข้อมูล				8	
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ					7
ฝ่ายนโยบายและแผน					4
ฝ่ายบริหาร					13
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ					2
งานตรวจสอบภายใน					1
งานกฎหมาย					2
82	1	2	9	41	29

2. การสรรหาบุคลากร

ในปีงบประมาณ 2565 สถาบันได้มีอัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่รวม 5 อัตรา โดยสถาบันได้ดำเนินการสรรหาเจ้าหน้าที่เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกได้จำนวน 5 อัตรา โดยยังคงมี 3 อัตราคงค้างที่ต้องดำเนินการสรรหาต่อเนื่องไปในปีงบประมาณถัดไป โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

% Turnover rate of the year 2021													
	2022 (2565)												%
	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	
No.Emp	77	78	77	77	77	77	77	77	78	78	78	78	78
No. In	1		1			1	1	1					5
No.Resign		1	1			1	1					1	5
%Turnover	0.00	1.28	1.30	0.00	0.00	1.30	1.30	0.00	0.00	0.00	0.00	1.28	0.54

2.1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันเพื่อดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

2.2 การดำเนินการรับสมัคร สถาบันเปิดรับสมัครบุคคลผู้สนใจจากทั้งภายในและภายนอกสถาบันผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ประกาศผ่านเว็บไซต์สถาบัน สื่อโซเชียลต่าง ๆ ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์หางานหน่วยงานภาครัฐ และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น

2.3 การดำเนินการสรรหาและคัดเลือก คณะทำงานพิจารณาดำเนินการด้วยวิธีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ โดยอาจเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามระเบียบฯที่เกี่ยวข้องกำหนด เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมตามใบพรรณหน้าที่งานของตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหานั้น

3. การพัฒนาบุคลากร

การฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมประจำปี และการพัฒนาทักษะดิจิทัลเจ้าหน้าที่สถาบันด้วยแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ดังนี้

- กลุ่มหลักสูตรตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของผู้บริหาร จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่
  1) หลักสูตร กิจกรรมสร้างจิตสำนึกรักองค์กรด้วยการสื่อสารและการประสานงานข้ามสายงาน
- กลุ่มการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (2563-2565) จำนวน 1 แผน ได้แก่
  1) แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐที่จัดทำเป็นแผน IDP โดยมีหลักสูตรในแผนอย่างน้อยคนละ 2-3 หลักสูตร ตามผลการประเมินทักษะดิจิทัลที่ต้องได้รับการพัฒนา
- กลุ่มหลักสูตรการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่
  1) หลักสูตรเทคนิคการสอนงานและกากรเป็นพี่เลี้ยง
- กลุ่มหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน กฎระเบียบ หรือตามความต้องการในการพัฒนาของผู้บังคับบัญชา ได้แก่
  1) หลักสูตร ทักษะการสอนงาน (Coaching)
  2) การฝึกอบรมภายนอก
- กลุ่มหลักสูตรบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่
  1) หลักสูตร ความตระหนักด้านความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศตามมาตรฐาน ISO 27001 : 2013
  2) หลักสูตร พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
  3) หลักสูตร Work อย่างไรให้ห่างไกลออฟิตซินโดรม

โดยมีภาพรวมการดำเนินงานตามโครงการ REV111/65 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- สรุปภาพรวมการดำเนินการจัดฝึกอบรม ประกอบด้วย
  1) ร้อยละการเข้าฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมประจำปี จำนวน 4 หลักสูตร
  2) รายงานการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล จำนวน 16 หลักสูตร
- รายงานประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลจากการฝึกอบรมและร้อยละการนำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
  1) หลักสูตรตามแผนการฝึกอบรมประจำปี จำนวน 4 หลักสูตร
  2) หลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัลตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล จำนวน 16 หลักสูตร

- ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงวิธีการพัฒนาเจ้าหน้าที่สถาบันต่อผู้บริหาร ประกอบด้วย

    1) การฝึกอบรมประจำปี
    2) การพัฒนาทักษะดิจิทัล
    3) การฝึกอบรมภายนอก
    4) การพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

4. การธำรงรักษา

สถาบันได้ดำเนินการด้านการธำรงรักษาในปีงบประมาณ 2565 สถาบันได้มีการออกระเบียบข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่สถาบัน ซึ่งเป็นการปรุงปรุงประกาศการเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่สายงานวิชาการให้ครอบคลุมเจ้าหน้าที่ทุกสายงาน

ในส่วนกิจกรรมรณรงค์สร้างเสริมค่านิยมองค์กร ในปี 2565 สถาบันได้จัดกิจกรรม Outing ที่จังหวัดชลบุรี ระหว่างวันที่ 20-21 สิงหาคม 2565 เป็นการสัมมนาให้ความรู้ ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนมีส่วนร่วมกันสร้าง สร้างความผูกพันต่อองค์กร และเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. ผลการเบิกจ่ายงบประมาณด้านงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

งบประมาณ	จำนวน (บาท)	คิดเป็นร้อยละ
จัดสรร	3,700,000.00	100
ใช้ดำเนินการ	3,620,100.00	97.84
คงเหลือจัดสรร	79,900.00	2.16

6. ผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565

ผลการดำเนินโครงการ HRD

กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน	สถานะการดำเนินงาน
1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายผู้บริหาร	(1) ทักษะการสอนงาน (Coaching)	ดำเนินการแล้วเสร็จ (มีนาคม 65)
	(2) พัฒนาบุคลากรที่เป็น Successor เทคนิคการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Succession Plan)	ดำเนินการแล้วเสร็จ (เมษายน 65)
	(3) จัดทำ IDP ยกระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยี	ดำเนินการแล้วเสร็จ (กรกฎาคม 65)
	(4) การสื่อสารและประสานงานข้ามสายงาน (Cross Functional)	ดำเนินการแล้วเสร็จ (สิงหาคม 65)
2. การสร้างค่านิยมองค์กร (Core Value)	1. จัดทำสื่อและเผยแพร่ - ประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กร PUSH forward	ดำเนินการแล้วเสร็จ (จำนวน 4 ฉบับ) (มีนาคม – กรกฎาคม 65)
	2. สำรวจการนำพฤติกรรมตามค่านิยมมาใช้ในการทำ CoP	ดำเนินการแล้วเสร็จ (สิงหาคม 65) (ร้อยละการนำพฤติกรรมไปใช้ 81.16)
	3. สำรวจการรับรู้และเข้าใจค่านิยมองค์กรของเจ้าหน้าที่	ดำเนินการแล้วเสร็จ (สิงหาคม 65) (ร้อยละรับรู้และเข้าใจ 100)

ผลการดำเนินงานโครงการ HRM

กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน	สถานะการดำเนินงาน
1.สรรหาเจ้าหน้าที่ทดแทนอัตราว่าง	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา 3 อัตรา ได้แก่ 1) หฝ.อัญมณี 2) หฝ.วิจัยฯ 3) เจ้าหน้าที่ข้อมูล	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา
2. กิจกรรม Happy Workplace เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กร	(1) กิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	- กิจกรรมทำบุญสถาบันวันขึ้นปีใหม่ (มกราคม 65) และ - กิจกรรมสรงน้ำวันสงกรานต์ (เมษายน 65)
	(2) กิจกรรมบริจาคและช่วยเหลือสังคม	บริจาคสิ่งของ อาหารกลางวัน แก่เด็กนักเรียนบนดอย จ.แม่ฮ่องสอน (มกราคม 65)
	(3) กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายจากอาการ Office Syndrome	ฝึกอบรมหลักสูตร Work อย่างไร ไม่เสี่ยงภัยออฟฟิซซินโดรม จากคณะเทคนิคการแพทย์ ม.เชียงใหม่ (กุมภาพันธ์ 65)
	(4) ตรวจสุขภาพประจำปี	ตรวจสุขภาพประจำปี (สิงหาคม 65)

การดำเนินงานโครงการ KM

กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน	สถานะการดำเนินงาน
1. จัดกิจกรรม/การเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร	1. จัดกิจกรรมกลุ่ม CoP ๑๑ กลุ่ม	ดำเนินการแล้วเสร็จ (มีนาคม 65)
	2. การจัดฝึกอบรมให้ความรู้การทำ CoP	ดำเนินการแล้วเสร็จ (มีนาคม - สิงหาคม 65)
	3. ดำเนินกิจกรรมกลุ่ม CoP	ดำเนินการแล้วเสร็จ (มีนาคม - สิงหาคม 65)
	4. จัดกิจกรรมประกวด CoP	ดำเนินการแล้วเสร็จ (สิงหาคม 65)
2. การจัดเก็บองค์ควาวมรู้เข้าระบบคลังความรู้ของสถาบัน	1. จัดเก็บองค์ความรู้เข้าระบบ KMS	ดำเนินการแล้วเสร็จ (กันยายน 65)

ผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลดำเนินการ
1. ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่	ร้อยละ	76	79
2. ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงานของสถาบันจัดเก็บในระบบ KMS	เรื่อง	11	11
3. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ	60	81.33

7. ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะ

เนื่องจากสถานะการณ์ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ เช่น การสรรหาและคัดเลือก ความไม่สะดวกในการนัดหมายทำการทดสอบและสัมภาษณ์ การจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่ไม่สามารถจัดแบบ onsite ได้ การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ไม่สามารถจัดให้มาเข้าร่วมกิจกรรมพร้อมกันได้ เป็นต้น

เหตุข้างต้น ทำให้สถาบันต้องปรับเปลี่ยนแผนและกิจกรรม เช่น การสัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Zoom การอบรมผ่านเว็บไซต์ หรือจัดอบรม online รวมไปถึงการปรับรูปแบบกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ เป็น การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

จัดทำโดย

ส่วนงานทรัพยากรบุคคล
สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)