รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑
บทนำ

๑.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ของสถาบัน

สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นองค์กรของรัฐในรูปแบบ องค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณี และเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๖ ในกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์และมีพันธกิจ ในการเป็นสถาบันหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจอัญมณีและเครื่องประดับไทยให้สามารถแข่งขันได้ ในตลาดโลก โดยมีวัตถุประสงค์การจัดตั้ง ดังนี้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับให้มีขีดความสามารถสูงในตลาดโลก

๒. เป็นสถาบันหลักของชาติในการวิจัย ตรวจสอบและรับรองคุณภาพอัญมณีและเครื่องประดับ รวมทั้ง โลหะมีค่า

๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในด้านอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเพื่อตอบสนองความต้องการ ของธุรกิจอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ

๔. เป็นศูนย์ข้อมูลอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเพื่อให้บริการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และประชาสัมพันธ์ธุรกิจอัญมณีและเครื่องประดับให้สามารถยืนหยัดและแข่งขันได้ทุกสถานการณ์ ในตลาดโลก

ค่านิยมองค์กร “PUSH forward” GIT มุ่งทะยานไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง

PROFESSIONAL: **ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในฐานะมืออาชีพ**

มีความชำนาญและความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆเพื่อปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ

UNITY: **รักและสามัคคี เป็นหนึ่งเดียวกัน**

มีความสามัคคี ปรองดอง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ ยกย่อง ชมเชยผู้ประพฤติดี ปฏิบัติดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น คำนึงถึงส่วนรวมเป็นสำคัญ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน รักและผูกพันกับองค์กรในฐานะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

STANDARD: **ส่งมอบผลงานระดับมาตรฐานสากล**

การปฏิบัติงานตามระเบียบ ขั้นตอนการทำงานที่กำหนดไว้ ผลงานมีมาตรฐานสูงในระดับสากล มีความถูกต้อง แม่นยำ และเป็นระบบ มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ใช้ความรอบรู้ทางวิชาการ ความเชี่ยวชาญ และเทคโนโลยีในในการปฏิบัติงาน ตระหนักถึงการส่งมอบงานที่มีคุณภาพในทุกกระบวนการทำงาน สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างทันการณ์

HAPPINESS: **ปฏิบัติงานด้วยความสุข**

สร้างและส่งต่อความสุขในงานที่ทำ ด้วยการทำงานอย่างมีความสุขและสนุกกับการทำงาน รักและศรัทธาในงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสถาบัน เอื้อเฟื้อพร้อมให้ความช่วยเหลือด้วยความสุภาพ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่ตั้งตนเองเป็นศูนย์กลาง เข้าใจและรับรู้ปัญหาในมุมมองของผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ใช้บริการ

❖ วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการผลักดันมาตรฐานอัญมณีและเครื่องประดับไทยสู่สากล
และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยอย่างยั่งยืน

❖ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทยมีมาตรฐาน มีความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับในระดับสากล
2. ผู้ประกอบการอัญมณีและเครื่องประดับของไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน และได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน
3. สถาบันเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานและมีสมรรถนะสูง มีเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็ง และมีการให้บริการด้านอัญมณีและเครื่องประดับที่หลากหลายและครบวงจร

❖ ยุทธศาสตร์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์องค์กร สวอ. จะขับเคลื่อนภารกิจภายใต้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

01 การยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมอัญมณี โลหะมีค่า และเครื่องประดับของประเทศไทยให้ครอบคลุมด้านธรรมาภิบาล และความยั่งยืน

02 การส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาต่อยอด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่ออุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทย

03 การเป็นศูนย์กลางความร่วมมือของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยในตลาดโลก

04 การเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านอัญมณีและเครื่องประดับของไทยอย่างครบวงจร

05 การพัฒนาไปสู่องค์กรดิจิทัลที่มีสมรรถนะสูง และเสริมสร้างภาพลักษณ์ความเป็นมืออาชีพขององค์กรไปสู่ระดับสากล

วิสัยทัศน์
เป็นองค์กรหลักในการผลักดันมาตรฐานอัญมณีและเครื่องประดับไทยสู่สากล
และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยอย่างยั่งยืน
GIT
Gem and Jewelry Institute of Thailand
วัตถุประสงค์การจัดตั้ง
ข้อ 1 ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับให้มีขีดความสามารถสูงในตลาดโลก
ข้อ 2 เป็นสถาบันหลักของชาติในการวิจัย ตรวจสอบและรับรองคุณภาพอัญมณีและเครื่องประดับ รวมทั้งโลหะมีค่า
ข้อ 3 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในด้านอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เพื่อตอบสนองความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ
ข้อ 4 เป็นศูนย์ข้อมูลอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เพื่อให้บริการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ธุรกิจอัญมณีและเครื่องประดับให้สามารถยืนหยัดและแข่งขันได้ทุกสถานการณ์ในตลาดโลก
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์
01 อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทย มีมาตรฐาน มีความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับในระดับสากล
02 ผู้ประกอบการอัญมณีและเครื่องประดับของไทย มีขีดความสามารถในการแข่งขัน และได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน
03 สถาบันเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานและมีสมรรถนะสูง มีเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็ง และมีการให้บริการด้านอัญมณีและเครื่องประดับที่หลากหลายและครบวงจร
ยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ 1
การยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมอัญมณี โลหะมีค่า และเครื่องประดับของประเทศไทย ให้ครอบคลุมด้านธรรมาภิบาล และความยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 2
การส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาต่อยอด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่ออุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทย
ยุทธศาสตร์ที่ 3
การเป็นศูนย์กลางความร่วมมือของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยในตลาดโลก
ยุทธศาสตร์ที่ 4
การเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านอัญมณีและเครื่องประดับของไทย อย่างครบวงจร
ยุทธศาสตร์ที่ 5
การพัฒนาไปสู่องค์กรดิจิทัล ที่มีสมรรถนะสูงและเสริมสร้างภาพลักษณ์ความเป็นมืออาชีพขององค์กรไปสู่ระดับสากล
กลยุทธ์
1. ผลักดันให้ GIT Standard เป็นมาตรฐานระดับประเทศ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับอุตสาหกรรม รวมทั้งประสานความร่วมมือกับ สมอ. อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นมาตรฐานอุตสาหกรรมในอนาคต
2. ยกระดับมาตรฐานการตรวจรับรองอัญมณี โลหะมีค่า และเครื่องประดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความเชื่อมั่นของการตรวจรับรอง
3. ขยายผลโครงการ BWC ผ่านความร่วมมือกับกระทรวงหรือหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ
4. จัดทำข้อตกลงยอมรับมาตรฐานร่วมกัน (MRA) กับเครือข่ายในต่างประเทศ
5. เป็นผู้ร่วมกำหนดมาตรฐานด้านอัญมณีและเครื่องประดับระดับสากล และขยายขอบข่ายการกำหนดมาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัติในประเทศ ให้สอดคล้องกับแนวโน้มของอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น แนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนที่สอดคล้องกับ RJC, BCG Model, ESG Model
6. สร้างเครือข่ายห้องปฏิบัติการตรวจสอบรับรองอัญมณี โลหะมีค่า และเครื่องประดับ ในรูปแบบ Accreditation เพื่อเพิ่มความครอบคลุมของบริการตรวจรับรองในทุกภูมิภาค
1. ทบทวนแผนที่นำทางในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมของสถาบัน ให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งส่งเสริมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อสร้างบทบาทของสถาบันที่เป็นองค์กรหลักและเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ
2. เชื่อมโยงฐานข้อมูลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านอัญมณีและเครื่องประดับของไทย
3. จัดทำ Gems & Jewelry Think Tank เพื่อเป็นฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญด้านอัญมณี และเครื่องประดับของไทย
4. สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายสถาบันการศึกษา และองค์กรด้านการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนเผยแพร่งานวิจัยและนวัตกรรม
5. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ในงานวิจัยและนวัตกรรม โดยสนับสนุนให้ผู้ประกอบการไทยสามารถต่อยอดผลงานวิจัยหรือแก้ไขปัญหาธุรกิจได้จริง เพื่อประโยชน์สูงสุดต่ออุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทย
1. วิเคราะห์กลุ่มผู้ประกอบการ (ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ) และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขยายหลักสูตรฝึกอบรมให้ครอบคลุม และประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง
2. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการและวิสาหกิจชุมชนในแต่ละภูมิภาค รวมทั้งส่งเสริมมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม
3. เป็นศูนย์กลางการฝึกอบรม และกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการ
4. ร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภค เพื่อส่งเสริมโครงการ BWC
5. พัฒนาผู้ประกอบการให้สามารถปฏิบัติตามแนวทางที่เป็นมาตรฐานระหว่างประเทศ
6. สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อลดข้อจำกัดและอุปสรรค และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ
7. การจัดงานแสดงสินค้าด้านอัญมณีและเครื่องประดับ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างการรับรู้ในระดับนานาชาติ
8. มีบทบาทในการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทย
1. พัฒนา GIT Intelligent Center ให้เป็นศูนย์ข้อมูลที่ทันสมัยและครบวงจร และสามารถพยากรณ์แนวโน้มของอุตสาหกรรมด้านอัญมณีและเครื่องประดับ และเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบที่น่าสนใจ
2. พัฒนาพิพิธภัณฑ์ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ที่ทันสมัย และเพิ่มความหลากหลายขององค์ความรู้
3. พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ที่หลากหลาย และขับเคลื่อนด้วยกิจกรรมที่น่าสนใจ เพื่อดึงดูดผู้ใช้บริการ
4. สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงองค์ความรู้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ รวมทั้งเชื่อมโยงองค์ความรู้ด้านมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมเกี่ยวกับอัญมณี โลหะมีค่า และเครื่องประดับ กับแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม
1. จัดทำ Digital Transformation ทั่วทั้งองค์กร
2. ยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน GIT (Employee Engagement) และวางแผนพัฒนา (IDP)
3. การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance)
4. ยกระดับภาพลักษณ์ขององค์กรไปสู่ความเป็นมืออาชีพระดับสากล และส่งเสริมบทบาทของสถาบันในต่างประเทศ
5. วิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Analysis) และวิเคราะห์ประสิทธิภาพของช่องทางการสื่อสาร โดยมุ่งเน้นการสร้างการรับรู้บทบาทภารกิจของสถาบัน

๑.๒ โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลัง

ให้สถาบันประกอบด้วยหน่วยงานประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- **กลุ่มงาน** เป็นการรวมหน่วยงานระดับฝ่าย ส่วน และงาน ที่มีเป้าหมายหรือลักษณะภารกิจเกี่ยวข้องกันไว้ด้วยกัน หัวหน้ากลุ่มคือ ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถาบัน
- **ฝ่าย** คือ หน่วยงานที่รับผิดชอบงานหลักขององค์กร มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ ภารกิจ และเป้าหมายตามนโยบาย หัวหน้าหน่วยงานคือผู้บริหารระดับกลาง
- **ส่วน** คือ หน่วยงานภายใต้ฝ่ายซึ่งมีภารกิจปริมาณมากและสำคัญ รวมทั้งรับผิดชอบต่อเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญของฝ่าย หัวหน้าส่วนคือผู้บริหารระดับต้น
- **ฝ่ายงาน** คือ หน่วยงานเชี่ยวชาญวิชาชีพเฉพาะทางซึ่งมีภารกิจอันเจาะจงและชัดเจนรวมทั้งเป็นภารกิจที่สำคัญต่อการบริหารองค์กรให้เกิดสัมฤทธิผล รายงานโดยตรงต่อผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าหน่วยงานดำรงตำแหน่งระดับผู้เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษ
- **ศูนย์** คือ หน่วยงานที่ให้บริการทางวิชาการอันเฉพาะเจาะจงแก่บุคคลภายนอก หัวหน้าหน่วยงานดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษหรือชำนาญการ
- **งาน** คือภารกิจที่ยังไม่อาจจัดตั้งเป็นส่วนหรือฝ่าย แต่มีเป้าหมายผลผลิตอันเจาะจงและต้องมีผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 คน

ให้สถาบันมี ๓ กลุ่มงาน และให้แต่ละกลุ่มภารกิจมีภารกิจสำคัญดังนี้

(๑) กลุ่มงานเทคนิค มีภารกิจสำคัญในการ

- สั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านอัญมณีและโลหะมีค่า และพัฒนาขีดความสามารถทางเทคโนโลยีที่จำเป็น เพื่อให้บริการตรวจสอบวิเคราะห์ วิจัยที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ
- ให้บริการทางวิชาการเพื่อพัฒนาและยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมอัญมณี โลหะมีค่าของประเทศไทย

(๒) กลุ่มงานธุรกิจ มีภารกิจสำคัญในการ

- เสริมสร้างภาพลักษณ์ความเป็นมืออาชีพของสถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสวงหาโอกาสทางการตลาด และดำเนินการเพื่อให้สถาบันมีสถานภาพที่ดีรวมทั้งมีรายรับที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน
- เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการ และให้ความรู้แก่สังคม เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทย

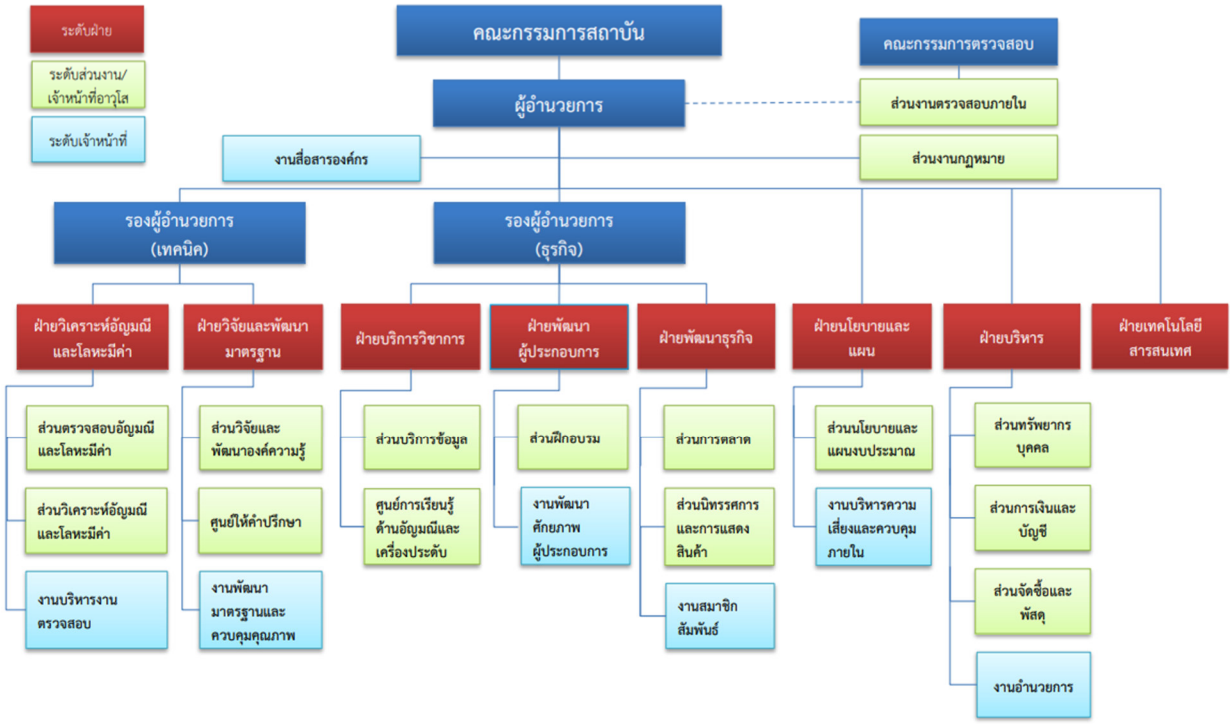
(๓) กลุ่มงานสนับสนุน มีภารกิจสำคัญในการ

- ผลักดันให้สถาบันพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่เหมาะสม อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
- ให้บริการ อำนวยความสะดวก และให้การสนับสนุนแก่หน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถาบัน

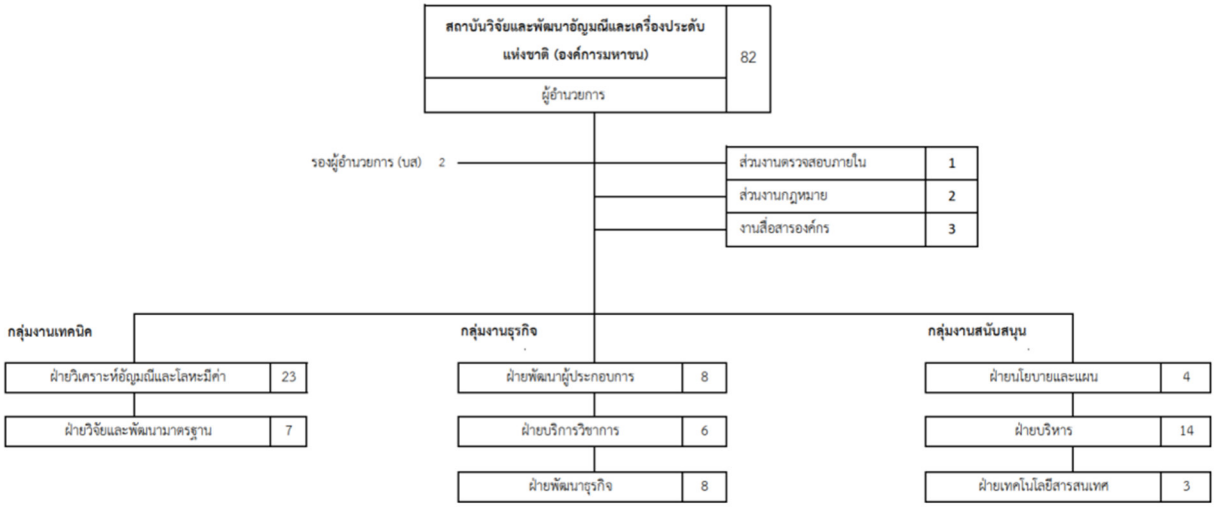
โครงสร้างองค์กรของสถาบัน ประกอบด้วยหน่วยงานต่าง ๆ ตามผังโครงสร้างองค์กร ดังนี้

บัญชีแนบท้ายข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ
ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงาน และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงสร้างองค์กรสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)



โดยมีกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างสถาบัน ดังนี้



	สูง	กลาง	ต้น	ชช./ชส.	ชก./ชช.	ชพ./ชช.	ชพ.	ชก./ชพ.	อว.	ชก.	ปก./ชก.	ปก.	รวม
บริหาร	2	8	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21
วิชาชีพ	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	3
วิชาการ	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	16	0	21
สนับสนุน	0	0	0	0	0	1	1	7	0	1	26	0	36
รวม	2	8	11	2	3	1	1	7	2	1	42	1	81

ส่วนที่ ๒

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566

สถาบันจึงได้จัดทำแผนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางและแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและแผนยุทธศาสตร์สถาบัน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรสถาบันให้มีความรู้ ทักษะใหม่ ๆ และสมรรถนะที่พร้อมปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนงานของสถาบันให้บรรลุวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๓. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรของสถาบัน ให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะเพื่ออนาคต ตอบสนองความท้าทายและสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ของสถาบัน

ขอบเขตของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของสถาบัน

๒. ตอบสนองต่อแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร.

แผนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ไว้เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถาบัน พร้อมทั้งเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกระดับให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

(๑) วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

บุคลากรมีศักยภาพสูงและพร้อมปฏิบัติงานในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

(๒) พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ยกระดับและพัฒนากระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๒.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ควบคู่กับหลักคุณธรรมจริยธรรม

๒.๓ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล

๒.๔ ส่งเสริมให้สถาบันเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร

(๓) เป้าหมาย

๓.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม

๓.๒ รักษาคนดีและคนเก่งให้อยู่ร่วมงานกับสถาบัน

๓.๓ บุคลากรมีขีดความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

(๔) ประเด็นยุทธศาสตร์

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Concordance of Strategy)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับงานทุกตำแหน่งงานของสถาบันให้เป็นปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพและประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรสถาบัน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารกิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพรองรับการปฏิบัติงานของสถาบัน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสถาบันให้มีศักยภาพเป็นมืออาชีพ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ปลูกฝังค่านิยมองค์การ PUSH forward

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของสถาบัน

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สานสุขและความสามัคคีในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรได้

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบัน

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ส่วนทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารของสถาบันมีแผนดำเนินงานจำนวน ๓ โครงการ โดยมีผลการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังนี้

(๑) โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสถาบัน (HRD) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเตรียมความพร้อมบุคลากรสถาบันให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรที่เป็น Successor ของแต่ละฝ่ายให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานแทนหัวหน้าได้ รวมถึงการปรับความคิด ทัศนคติ โดยใช้ค่านิยมสถาบันและวัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงาน โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยกิจกรรมและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรรวม ๑,๒๕๐,๐๐๐ บาท ระยะเวลาในการดำเนินการโครงการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๑. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายผู้บริหาร ประจำปี ๒๕๖๖	(๑) เทคนิคการจัดทำ TOR และเทคนิคการตรวจรับสำหรับคณะกรรมการตรวจรับ	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	ดำเนินการอบรมในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ (๑๕ มิย ๖๖) มีเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม จำนวน ๔๑ คนจาก ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๖๒
	(๒) ทบทวน พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	ดำเนินการอบรมในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ (๒๗ มค ๖๖) มีเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๐๓ คนจาก ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
	(๓) การฝึกอบรมและพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล IDP	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	ดำเนินการจัดทำแผน IDP และจัดส่งให้เจ้าหน้าที่พัฒนาระหว่าง ๒๐ กพ ๖๖ – ๓๐ มิย ๖๖ มีเจ้าหน้าที่เข้ารับการพัฒนาและส่งหลักฐานการพัฒนาจำนวน ๗๖ คน จาก ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
	(๔) พัฒนาบุคลากรที่เป็น Successor หลักสูตรเทคนิคการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสายงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	ดำเนินการอบรมในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ (๒๕ มค ๖๖) มีเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๗ คนจาก ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๒. กิจกรรมสร้างจิตสำนึกรักองค์กร	Cross Functional (Professional & Standard: Core value)	ร้อยละความสำเร็จของการเข้าร่วมกิจกรรม	สถาบันจัดกิจกรรมจิตสำนึกรักองค์กร เพื่อสร้างเสริมสัมพันธภาพตามค่านิยมองค์กร ในเดือนมีนาคม ๖๖ (๔-๕ มี.ค. ๖๖) มีเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน ๖๐ คนจาก ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๙

โดยมีผลการใช้จ่ายงบประมาณสำหรับโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสถาบัน (HRD) ผลการเบิกจ่าย ๑,๒๕๐,๐๐๐ บาท

(๒) โครงการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน (HRM) มีวัตถุประสงค์เพื่อสรรหาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาสถาบัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการส่งเสริมและยกระดับความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร โครงการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยกิจกรรมและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรรวม ๘๕๐,๐๐๐ บาท ระยะเวลาในการดำเนินการโครงการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๑. สรรหาจ้าหน้าที่ทดแทนอัตราว่าง	ดำเนินการสรรหาเจ้าหน้าที่ทดแทนอัตรากำลังที่ขาด ได้แก่ (๑) จนท.สื่อสารองค์กร (๒) จนท.พัสดุ (๓) จนท.จัดนิทรรศการฯ (๔) หัวหน้าส่วนการเงินและบัญชี (๕) หัวหน้าฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	สรรหาอัตรากำลังครบตามกรอบอัตรากำลัง ๘๑ อัตรา	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา ๕ อัตรา (๗๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๘๓)
๒. กิจกรรม Happy Workplace เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่	(๑) Happy Body (กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายจากอาการ Office Syndrome)	ร้อยละความสำเร็จในการจัดกิจกรรมตามแผนงาน	- กิจกรรมส่งเสริมและให้ความรู้ด้านสุขภาพจาก บมจ.ไทยสมุทรประกันชีวิต (มี.ค. ๖๖) - กิจกรรมให้ความรู้ใน การบำบัดและการฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายจาก

กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
			อาการ Office Syndrome (มี.ค. ๖๖) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
	(๒) Happy Family & Relax กิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ร้อยละความสำเร็จในการจัดกิจกรรมตามแผนงาน	- กิจกรรมลอยกระทง (พ.ย.๖๕) - กิจกรรมทำบุญสถาบันในช่วงปีใหม่ (ม.ค. ๖๖) - กิจกรรมจิบน้ำชากับผู้บริหาร (มี.ค.-กย. ๖๖) - กิจกรรมวันแม่ (สค. ๖๖) - กิจกรรมวันเกิด (กค. - กย. ๖๖) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
	(๓) Happy Heart & Society กิจกรรมบริจาคและช่วยเหลือสังคม	ร้อยละความสำเร็จในการจัดกิจกรรมตามแผนงาน	-กิจกรรมบริจาคสิ่งของ อาหารกลางวัน ขนมแก่เด็กนักเรียนบนดอย จ.แม่ฮ่องสอน (ม.ค. ๖๖) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
	(๔) Happy Soul กิจกรรมสร้างจิตสำนึกและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่	ร้อยละความสำเร็จในการจัดกิจกรรมตามแผนงาน	- กิจกรรมบุญใหญ่ไม่ใช้เงิน สร้างพระด้วยก้อนหินอธิษฐาน (พ.ย.๖๕) - กิจกรรมถวายสังฆทานและทำความสะอาดห้องน้ำและบริเวณวัด (ธ.ค.๖๕) - กิจกรรมวันสงกรานต์ (เม.ย.๖๖) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
	(๕) Happy Money (กิจกรรมส่งเสริมการออมและลดหนี้)	ร้อยละความสำเร็จในการจัดกิจกรรมตามแผนงาน	กิจกรรมให้ความรู้ - การวางแผนการเงิน โดยบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด (ตค. ๖๕) - การวางแผนการเงินจากธนาคารออมสิน (มี.ค. ๖๖) - การออมและลดภาระหนี้สิน (พ.ค.-มิ.ย. ๖๖) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

โดยมีผลการใช้จ่ายงบประมาณสำหรับโครงการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน (HRM) ผลการเบิกจ่าย รวม ๘๕๐,๐๐๐ บาท

(๓) โครงการบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในองค์กร (KM) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถาบัน รวมถึงการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กรให้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วยกิจกรรมและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรรวม ๒๐๐,๐๐๐ บาท ระยะเวลาในการดำเนินการโครงการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๑. จัดกิจกรรม/การเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร	(๑) จัดกิจกรรมกลุ่ม CoP ๑๑ กลุ่ม	ร้อยละความสำเร็จในการจัดกิจกรรมตามแผน	กลุ่มกิจกรรม CoP กำหนดหัวข้อเรื่องกิจกรรมที่จะดำเนินการเรียบร้อยและส่งมาขึ้นทะเบียนกลุ่มภายในวันที่ ๒ ธค ๖๕ ครบ ๑๑ กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
	(๒) จัดกิจกรรมประกวดผลงานจากกิจกรรมกลุ่ม CoP	ร้อยละความสำเร็จในการจัดกิจกรรมตามแผน	กลุ่มกิจกรรม CoP จำนวน ๑๐ กลุ่ม ส่งผลงานเข้าประกวดในเดือนสิงหาคม ๖๖ (๒๒ สค ๖๖) และ ๑ กลุ่ม (ระดับหัวหน้าฝ่าย) นำเสนอผลงาน รวมกลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมประกวด ๑๑ กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
๒. การจัดเก็บองค์ความรู้เข้าระบบคลังความรู้ของสถาบัน	จัดเก็บองค์ความรู้เข้าระบบ KMS	จำนวนองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงานของสถาบันจัดเก็บในระบบ KMS	ดำเนินการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากกิจกรรม CoP จำนวน ๑๑ เรื่องภายในวันที่ ๖ ตค ๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

โดยมีผลการใช้จ่ายงบประมาณสำหรับโครงการบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในองค์กร (KM) ผลการเบิกจ่าย ๒๐๐,๐๐๐ บาท

<u>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</u>

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลดำเนินงาน
๑. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
๒. ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่	ร้อยละ	>๘๐	๗๑
๓. ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงานของสถาบันจัดเก็บในระบบ KMS	เรื่อง	๑๑	๑๑ เรื่อง

สรุปภาพรวมผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖

๑. โครงการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ งานบริหารอัตรากำลัง

ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรประเภทต่าง ๆ ในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน โดยดำเนินการตามกระบวนการประกาศรับสมัคร และคัดเลือกตามขั้นตอน จนถึงการดำเนินการบรรจุแต่งตั้งให้เข้าสู่ตำแหน่ง การโอนย้าย ปรับตำแหน่งบุคลากร รายละเอียดดังตารางข้างท้ายนี้

กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างสถาบันปี ๒๕๖๖ Sep-๖๖

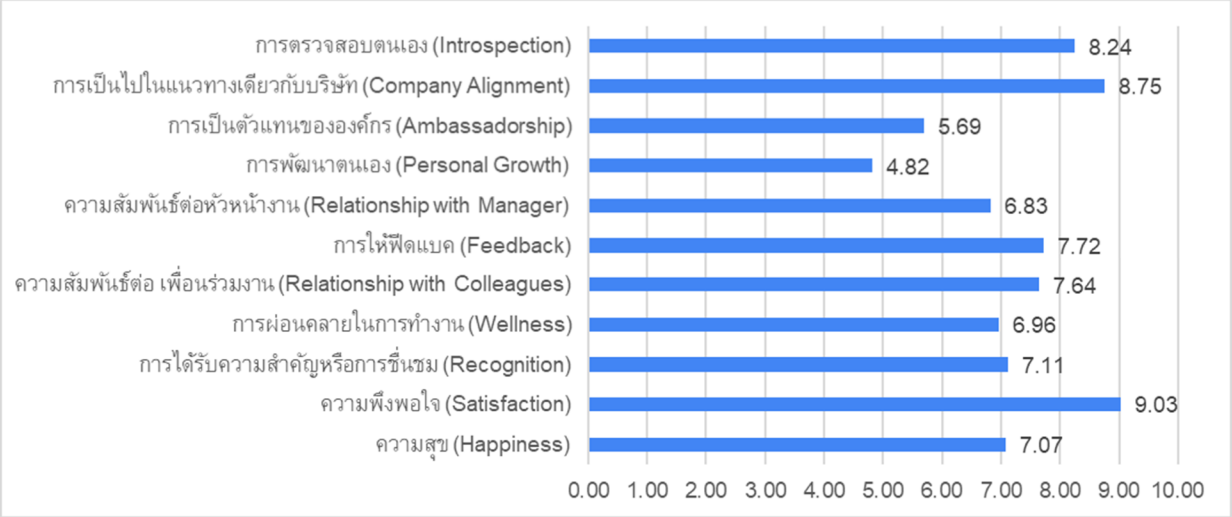
หน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	หัวหน้าฝ่าย	เจ้าหน้าที่		กรอบอัตรา	อัตราปัจจุบัน	อัตราว่าง
				สายงานหลัก	สายสนับสนุน			
สำนักผู้บริหาร	๑	๒				๓	๓	๐
ฝ่ายวิเคราะห์อัญมณีและโลหะมีค่า			๑	๒๒		๒๓	๒๓	๐
ฝ่ายวิจัยและพัฒนามาตรฐาน			๑	๖		๗	๗	๐
ฝ่ายพัฒนาผู้ประกอบการ			๑	๗		๘	๘	๐
ฝ่ายบริการวิชาการ			๑	๕		๖	๖	๐
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ			๑		๗	๘	๖	๒
ฝ่ายนโยบายและแผน			๑		๓	๔	๔	๐
ฝ่ายบริหาร			๑		๑๓	๑๔	๑๒	๒
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ			๑		๒	๓	๓	๐
งานตรวจสอบภายใน					๑	๑	๑	๐
งานกฎหมาย					๒	๒	๒	๐
งานสื่อสารองค์กร					๓	๓	๒	๑
๘๒	๑	๒	๘	๔๐	๓๑	๘๒	๗๗	๕

๒.๒ งานส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

สถาบันได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันองค์กรของบุคลากรเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์หาระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อเป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร และนำผลการสำรวจมาเป็นข้อมูลในการหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ คือ เจ้าหน้าที่สถาบันทุกระดับ ตามข้อมูลอัตรากำลัง ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้มีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น จำนวน ๗๒ คน จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน ๑๙ คน (ร้อยละ ๒๖.๓๙) และเพศหญิง จำนวน ๕๓ คน (ร้อยละ ๗๓.๖๑) เป็นผู้มีอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๑๙ คน (ร้อยละ ๒๖.๓๙) อายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๒๓ คน (ร้อยละ ๓๑.๙๔) อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๒๖ คน (ร้อยละ ๓๖.๑๑) และ อายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๔ คน (ร้อยละ ๕.๕๖)

ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรสถาบันประจำปี ๒๕๖๖ เป็นดังนี้

ผลการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง ๑๑ ด้าน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๗.๒๖ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๒๔ ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวม ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๙.๐๓ รองลงมาคือ ด้านการเป็นไปในแนวทางเดียวกับสถาบัน ค่าเฉลี่ย ๘.๗๕ ด้านการตรวจสอบตนเอง ค่าเฉลี่ย ๘.๒๔ ด้านการให้ฟีดแบ็ค ค่าเฉลี่ย ๗.๗๒ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย ๗.๖๔ ด้านการได้รับความสำคัญหรือการชื่นชม ค่าเฉลี่ย ๗.๑๑ ด้านความสุขในการทำงาน ๗.๐๗ ด้านการผ่อนคลายในการทำงาน ค่าเฉลี่ย ๖.๙๖ ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ค่าเฉลี่ย ๖.๘๓ ด้านการเป็นตัวแทนขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๕.๖๙ และด้านการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย ๔.๘๒ ตามลำดับ



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความพึงพอใจในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีความรู้สึกภาคภูมิใจ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๓ ส่วนงานมีความท้าทาย คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๗ ส่วนอุปกรณ์เครื่องมือสำหรับใช้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการเป็นไปในแนวทางเดียวกับสถาบัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจและเห็นว่างานที่ปฏิบัติมีความเชื่อมโยงชัดเจนระหว่างงานที่ทำกับเป้าหมายของสถาบัน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๖ ส่วนเป้าหมายของสถาบันทำให้เห็นว่างานที่ตนปฏิบัติอยู่มีความสำคัญ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๙๔ ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการตรวจสอบตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นจะพยายามสุดความสามารถเพื่อสนับสนุนงานของสถาบันให้ประสบความสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๒๒ ส่วนความเห็นว่าความสำเร็จของสถาบันส่วนหนึ่งเกิดจากการทำงานของตน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๓ แต่ประเด็นที่จะอยู่กับสถาบันไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑๗ ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการให้ฟีดแบ็ค ผู้สอบถามมีความเห็นว่าได้รับคำปรึกษา คำแนะนำ คำติชมเกี่ยวกับการทำงานอย่างเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๕๖

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าสมาชิกในทีมให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๓ และการมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการได้รับความสำคัญหรือการชื่นชม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่างานที่กำลังทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๓ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและรู้สึกถึงการมีอยู่ของตนในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๑๑ ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความสุขในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญและมีคุณค่า คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๒๒

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการผ่อนคลายในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าตนเองสามารถบริหารจัดการงานและชีวิตส่วนตัวได้ คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๘๙

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าหัวหน้างานมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่าหรือมีความสำคัญ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ และเห็นว่าหัวหน้างานได้ให้คำแนะนำแนวทางในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๙๔

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการเป็นตัวแทนขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าตนเองมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๓ และมีความเห็นว่าในเวลา ๑ ปีนับจากนี้ ตนเองจะยังปฏิบัติงานอยู่กับสถาบัน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๘

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการพัฒนาตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีโอกาสได้เรียนรู้ พัฒนาตนเอง และเติบโตก้าวหน้าในการทำงานที่นี่ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๘๓ และเชื่อว่าการทำงานที่นี่จะช่วยให้สามารถดึงศักยภาพมาใช้ได้อย่างเต็มที่ คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐

ตารางเปรียบเทียบผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร ปี ๒๕๖๕ กับ ปี ๒๕๖๖

ลำดับ	หัวข้อสำรวจ	คะแนนผลการสำรวจ (%)		
		ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	Gap
๑	ความสุข (Happiness)	๗๘%	๗๙%	๑%
๒	ความพึงพอใจ (Satisfaction)	๘๑%	๙๐%	๙%
๓	การได้รับความสำคัญหรือการชื่นชม (Recognition)	๗๙%	๗๘%	-๑%
๔	การผ่อนคลายในการทำงาน (Wellness)	๘๒%	๗๕%	-๗%
๕	ความสัมพันธ์ต่อ เพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleagues)	๙๒%	๘๘%	-๕%
๖	การให้ฟีดแบค (Feedback)	๗๙%	๘๖%	๗%
๗	ความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน (Relationship with Manager)	๗๓%	๗๑%	-๒%

๘	การพัฒนาตนเอง (Personal Growth)	๕๕%	๔๓%	-๑๑%
๙	การเป็นตัวแทนขององค์กร (Ambassadorship)	๕๗%	๕๓%	-๔%
๑๐	การเป็นไปในแนวทางเดียวกับบริษัท (Company Alignment)	๘๑%	๘๘%	๗%
๑๑	การตรวจสอบตนเอง (Introspection)	๗๗%	๘๒%	๕%
๑๒	ความผูกพันต่อองค์กร	๗๙%	๗๑%	-๘%

๒. โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภาพรวมในการดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑.๑ การฝึกอบรมที่จัดโดยส่วนงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ หลักสูตร

๑.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกรักองค์กรจำนวนคนละ ๑ แผนพัฒนา จำนวน ๒ หลักสูตร

๑.๓ การจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลเจ้าหน้าที่เข้างานใหม่จำนวน ๓ คน รวม ๕ หลักสูตร๐

๑.๔ การจัดฝึกอบรมตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถาบันจำนวน ๒ หลักสูตร

โดยแยกสรุปภาพรวมตามรายละเอียดที่กล่าวมาดังนี้

๑.๑ ร้อยละการเข้าฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมประจำปี จำนวน ๕ หลักสูตร

จากการดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมประจำปี สามารถรายงานร้อยละการเข้าฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมประจำปีของ ๕ หลักสูตร ดังนี้

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	กำหนดการ	ผลการดำเนินการ	จำนวนคนตามแผน	จำนวนที่ยืนยัน/รุ่น	จำนวนที่เข้าจริง	คิดเป็นร้อยละ
๑. กลุ่มโครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมตามวิสัยทัศน์ พันธพิจ และนโยบายของผู้บริหารสถาบัน							
๑.๑	หลักสูตร สร้างจิตสำนึกรักองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร : ความเป็นมืออาชีพและการทำงานแบบมีมาตรฐาน (วิทยากร : อาจารย์ณัช อุษาคณารักษ์)	เมษายนถึงกรกฎาคม ๖๖	๔-๕ มีนาคม ๒๕๖๖ (ดำเนินการจัดเร็วขึ้นเนื่องจากในช่วงที่กำหนดสถาบันมีการจัดงานตามภารกิจสถาบันทำให้เจ้าหน้าที่อาจจะอยู่ไปร่วมกิจกรรมไม่ครบทุกคน)	๑๐๓	๖๔	๖๐	๙๓.๗๕
๒. กลุ่มโครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ							
๒.๑	หลักสูตร เทคนิคการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสายงานที่มีประสิทธิภาพ (วิทยากร : ดร. กฤติพงศ์ เดชส่งจรัส)	มกราคมถึงมีนาคม ๖๖	๒๕ มกราคม ๒๕๖๖	๑๖	๑๗	๑๗	๑๐๖.๒๕

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	กำหนดการ	ผลการดำเนินการ	จำนวนคนตามแผน	จำนวนที่ยืนยัน/รุ่น	จำนวนที่เข้าจริง	คิดเป็นร้อยละ
๓. กลุ่มโครงการ/หลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือตามความต้องการในการพัฒนาของผู้บังคับบัญชา							
๓.๑	หลักสูตร เทคนิคการจัดทำ TOR และเทคนิคการตรวจรับ สำหรับคณะกรรมการตรวจรับ (วิทยากร : อาจารย์มนูญ ปานอุทัย)	พฤษภาคมถึง กรกฎาคม ๖๖	๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖	๔๒	๔๒	๔๑	๙๗.๖๒
๓.๒	หลักสูตร ทบทวน พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) (วิทยากร : ผศ.ดร. มัชฌิกา อ่องแตง รองคณบดี วิทยาลัยนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์)	ธันวาคม ๖๕ ถึง กุมภาพันธ์ ๖๖	๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ (รอบเก็บตกโดยเจ้าหน้าที่ IT) ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ (รอบเก็บตกสุดท้ายโดยเจ้าหน้าที่ IT) รวมเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรม	๙๗ ๑๙ ๑ ๑๐๓	๘๖ ๑๘ ๕ ๑๐๓	๘๐ ๑๘ ๕ ๑๐๓	๙๓.๐๒ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐
๔. กลุ่มหลักสูตรด้านบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร							
๔.๑	หลักสูตร ความตระหนักในด้านความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศตามมาตรฐาน ISO ๒๗๐๐๑ : ๒๐๑๓ (วิทยากร : อาจารย์ปริญญ์ เสรีพงษ์)	มกราคม ถึง มีนาคม ๖๖	๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ (รอบเก็บตกโดยเจ้าหน้าที่ IT) ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ (รอบเก็บตกสุดท้ายโดยเจ้าหน้าที่ IT) รวมเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรม	๙๙ ๑๗ ๗ ๑๐๒	๙๐ ๑๔ ๗ ๑๐๒	๘๑ ๑๔ ๗ ๑๐๒	๙๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐

จากตารางข้างต้น สามารถสรุปภาพรวมการดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมประจำปี ๒๕๖๖ ได้ดังนี้

๑. ร้อยละความสำเร็จในการจัดฝึกอบรมได้ตามแผน (ตารางข้อที่ ๑.๑)

กำหนดจัดฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมจำนวน ๕ หลักสูตร โดยสามารถดำเนินการได้ ๕ หลักสูตร

จึงสรุปได้ว่า ส่วนงานทรัพยากรบุคคล สามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมประจำปีได้ครบตามแผนร้อยละ ๑๐๐ (๕ หลักสูตรจาก ๕ หลักสูตร)

๒. จำนวนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการฝึกอบรมประจำปี ๒๕๖๖ มีดังนี้

๒.๑ หลักสูตรที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมครบถ้วนตามรายชื่อที่ยืนยันเข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ มีจำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่

- **หลักสูตร เทคนิคการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสายงานที่มีประสิทธิภาพ** : ตามรายชื่อกลุ่มเป้าหมายมีจำนวน ๑๖ คน มีแจ้งรายชื่อเข้ามาเพิ่มเติม ๑ คนก่อนถึงวันฝึกอบรม ๑ เดือน จึงมีผู้เข้าอบรมที่ยืนยันจำนวน ๑๗ คน โดยทั้ง ๑๗ คนเข้ารับการฝึกอบรมครบถ้วนตามจำนวนที่ยืนยันไว้
- **หลักสูตร ทบทวน พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล** (PDPA) : ตามรายชื่อกลุ่มเป้าหมายมีจำนวน ๙๗ คน แต่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมน้อยกว่าที่กำหนด ประกอบกับหลังจากจัดฝึกอบรมแล้วมีเจ้าหน้าที่ประจำและสัญญาจ้างเข้างานใหม่ จำนวน ๖ คน จึงทำให้กลุ่มเป้าหมายมีจำนวนรวม ๑๐๓ คน และการฝึกอบรมทบทวนหลักสูตรนี้ต้องจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ทั้งสถาบันให้ครบร้อยละ ๑๐๐ เพื่อเตรียมความพร้อมการตรวจประเมินระบบ ISO ๒๗๐๐๑
- **หลักสูตร ความตระหนักในด้านความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศตามมาตรฐาน ISO ๒๗๐๐๑ : ๒๐๑๓** : ตามรายชื่อกลุ่มเป้าหมายมีจำนวน ๙๙ คน แต่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมน้อยกว่าที่กำหนด ประกอบกับหลังจากจัดฝึกอบรมแล้วมีเจ้าหน้าที่ประจำและสัญญาจ้างเข้างานใหม่ จำนวน ๓ คน จึงทำให้กลุ่มเป้าหมายมีจำนวนรวม ๑๐๒ คน และการฝึกอบรมทบทวนหลักสูตรนี้ต้องจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ทั้งสถาบันให้ครบร้อยละ ๑๐๐ เพื่อเตรียมความพร้อมการตรวจประเมินระบบ ISO ๒๗๐๐๑

๒.๒ หลักสูตรที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามรายชื่อที่ยืนยันเข้ารับการฝึกอบรมตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๑๐๐ มีจำนวน ๒ หลักสูตร ได้แก่

- **หลักสูตร สร้างจิตสำนึกรักองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร : ความเป็นมืออาชีพและการทำงานแบบมีมาตรฐาน** โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นเจ้าหน้าที่ทั้งประจำและสัญญาจ้างรวม ๑๐๓ คน และมีจำนวน ๖๔ คนที่ยืนยันเข้ารวมกิจกรรม แต่ในวันเดินทางจริงไม่สามารถเดินทางไปร่วมกิจกรรมได้จำนวน ๘ คน ดังนี้

๑) เจ้าหน้าที่ที่ยืนยันเข้าร่วมกิจกรรม แต่ไม่สามารถเดินทางไปร่วมกิจกรรมได้ในวันจัดกิจกรรมจำนวน ๔ คน

๒) เจ้าหน้าที่ที่จำนวน ๓๙ คนและที่ปรึกษาสถาบันจำนวน ๔ คน รวม ๔๓ คน แจ้งความประสงค์ไม่ร่วมกิจกรรม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

- **หลักสูตร เทคนิคการจัดทำ TOR และเทคนิคการตรวจรับสำหรับคณะกรรมการตรวจรับ** : โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นเจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานคณะกรรมการจัดทำ TOR และคณะกรรมการตรวจรับ จำนวน ๔๒ คน โดยมีผู้ยืนยันเข้ารวมกิจกรรม ๔๒ คน แต่ในวันจัดฝึกอบรมจริงเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๔๑ คน

๒.๒ งานบริหารองค์ความรู้ (KM)

การดำเนินการจัดกิจกรรม KM ประจำปี ๒๕๖๖

การจัดกิจกรรม KM ประจำปี ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อการปรับปรุงงานสถาบัน ทั้งการคิดกิจกรรมใหม่และการนำกิจกรรมในปีก่อน ๆ มาปรับปรุงให้ดีขึ้นจำนวน ๑๑ กลุ่ม ดังนี้

๑. กลุ่ม KM ที่ชนะการประกวดเมื่อปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสนับสนุนภายในและกลุ่มวิจัยและพัฒนา
๒. กลุ่ม KM ที่จับฉลากใหม่แบบคละหน่วยงานจำนวน ๘ กลุ่ม
๓. กลุ่ม KM ระดับหัวหน้าฝ่ายและเจ้าหน้าที่อาวุโส

โดยการรายงานผลการจัดกิจกรรม KM เพื่อการปรับปรุงงานประจำปี ๒๕๖๖ มีรายละเอียดดังนี้

๑. การดำเนินการจัดกิจกรรม KM ตามแผนการดำเนินกิจกรรม KM ประจำปี ๒๕๖๖
๒. สรุปผลการดำเนินการจัดกิจกรรม KM เพื่อการปรับปรุงงาน ประจำปี ๒๕๖๖
๓. ข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรมในปีถัดไป (ปี ๒๕๖๗)

การดำเนินการจัดกิจกรรม KM ตามแผนการดำเนินกิจกรรม KM ประจำปี ๒๕๖๖

การรายงานผลการดำเนินการจัดกิจกรรม KM ประจำปี ๒๕๖๖ สามารถรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามตารางแผนการดำเนินกิจกรรม KM ประจำปี ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ วางแผนการดำเนินกิจกรรม

สามารถดำเนินการวางแผนกิจกรรม KM ได้แล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๕

๑.๒ เชิญประชุมคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในสถาบัน มีการดำเนินการดังนี้

๑) ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เชิญประชุมเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

๒) ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

๓) จัดส่งรายงานการประชุมไปพร้อมกับการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อนัดหมายเจ้าหน้าที่ในการจับฉลากแบ่งกลุ่ม KM ในวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

๑.๓ แบ่งกลุ่มการทำกิจกรรมตามมติคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้

เมื่อดำเนินการจับฉลากกับเจ้าหน้าที่ครบทุกคน ได้ดำเนินการประกาศรายชื่อสมาชิกกลุ่ม KM ที่จับฉลากใหม่จำนวน ๘ กลุ่ม เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และให้ทั้ง ๑๑ กลุ่มคัดเลือกหัวหน้าและรองหัวหน้ากลุ่มเพื่อจัดทำใบขึ้นทะเบียนกลุ่ม โดยมีรายละเอียดการจัดส่งใบขึ้นทะเบียนกลุ่มดังนี้

๑.๔ จัดกิจกรรม KM

ดำเนินการจัดส่งรายละเอียดการจัดกิจกรรม KM ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

๑) ข้อมูลสรุปผู้ที่เคยทำหน้าที่เป็น ambassador facilitator และ ผู้นำเสนอผลงานตอนประกวด

๒) ปฏิทินกิจกรรม KM ๒๕๖๖

๓) รายละเอียดกิจกรรมที่ต้องทำในเดือน ธันวาคม ๒๕๖๕ และในเดือนมกราคม ๒๕๖๖

๔) รายชื่อ CoP ที่เคยทำในปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕

แบบฟอร์ม : ๑) แบบแจ้งหัวข้อการจัดกิจกรรม KM ครั้งแรก และ ๒) รายละเอียดในการทำกิจกรรม KM (proposal)

๑.๕ การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรม

ดำเนินการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรม KM ดังนี้

๑.๕.๑ ปฏิทินกิจกรรม KM ปี ๒๕๖๖ และจัดส่งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อประชาสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

๑.๕.๒ประชาสัมพันธ์สิ่งที่สมาชิกกิจกรรม KM จะต้องดำเนินการในเดือนธันวาคม และเดือนมกราคม และจัดส่งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

๑.๕.๓ ประชาสัมพันธ์สิ่งที่สมาชิกกิจกรรม KM จะต้องดำเนินการในเดือนกุมภาพันธ์ และกำหนดการส่งมอบรายงานครึ่งปีกิจกรรม KM ของทุกกลุ่มภายใน ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยจัดส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖

๑.๕.๔ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม KM ในครึ่งปีหลัง ประกอบด้วยสื่อประชาสัมพันธ์ต่อไปนี้

๑) การจัดส่งเอกสารงานประกวด ภายในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

๒) กำหนดการประกวดผลงาน KM เพื่อการปรับปรุงงานสถาบัน ประจำปี ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

๓) เงินรางวัลค่าอาหารสำหรับทีมประกวดผลงาน KM ที่ได้รับรางวัลแต่ละประเภท

๑.๕.๕ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมประกวดผลงาน KM เพื่อการปรับปรุงงาน ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ โดยกิจกรรม KM ได้เปลี่ยนวันจัดจากวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

เป็นในวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ เนื่องจากผู้อำนวยการสถาบันติดภารกิจภายนอกสถาบัน พร้อมกับประชาสัมพันธ์กำหนดการวันประกวดและลำดับการนำเสนอผลงานของแต่ละกลุ่ม

๑.๕.๖ ประชาสัมพันธ์ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง การพาตัวแทนกลุ่มกิจกรรม KM กลุ่มละ ๒-๓ คนไปศึกษาดูงานการจัดการองค์ความรู้ที่สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ในวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ และในวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้จัดส่งสื่อประชาสัมพันธ์ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อประกาศรายชื่อและกำหนดการเดินทา

๑.๖ การจัดส่งผลงานเข้าประกวด

ดำเนินการแจ้งและติดตามการจัดส่งผลงานเข้าประกวด ประกอบด้วยการดำเนินการดังนี้

๑.๖.๑ ติดตามการจัดส่งรายงานครึ่งปีแรก ได้จัดส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แจ้งเตือนการจัดส่งรายละเอียดการทำกิจกรรม พร้อมจัดส่งสื่อประชาสัมพันธ์การจัดส่งรายงานครึ่งปีแรก ภายในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

พบว่าทุกกลุ่มดำเนินการจัดส่งรายงานครึ่งปีแรกครบถ้วน โดยกลุ่มกิจกรรม KM ระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๐ กลุ่ม จัดส่งรายงานครึ่งปีแรก ภายในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ สำหรับกลุ่มกิจกรรม KM ระดับหัวหน้าฝ่ายและเจ้าหน้าที่อาวุโส จัดส่งเกินกำหนด โดยจัดส่งในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

๑.๗ จัดทำแฟ้มงานประกวดเสนอคณะกรรมการงานประกวดกิจกรรม KM เพื่อการปรับปรุงงาน

ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเรียนเชิญผู้บริหารระดับสูงเป็นคณะกรรมการงานประกวดกิจกรรม KM เพื่อการปรับปรุงงาน เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ และได้จัดทำแฟ้มงานประกวดเสนอคณะกรรมการงานประกวดกิจกรรม KM เพื่อการปรับปรุงงานเมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

๑.๘ ดำเนินการจัดงานประกวด

การจัดงานประกวดกิจกรรม KM เพื่อการปรับปรุงงาน ได้ดำเนินการจัดเมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยมีคุณสุเมธ ประสงค์พงษ์ชัย ผู้อำนวยการสถาบันเป็นประธานคณะกรรมการงานประกวดฯ คุณสิทธิชัย ปริญญานุสรณ์ รองผู้อำนวยการธุรกิจ และคุณทนง ลีลาวัฒนสุข รองผู้อำนวยการเทคนิค เป็นคณะกรรมการงานประกวดฯ โดยในวันจัดงานประกวดมีเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการประกวดกิจกรรม KM เพื่อการปรับปรุงงานประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๖๒ คน

๑.๙ การประกาศผลการประกวด

เมื่อทุกกลุ่มนำเสนอผลงานครบแล้ว คณะกรรมการงานประกวดกิจกรรม KM ได้สรุปคะแนนและประกาศผลการประกวดในเวลา ๑๖.๐๐ น. ของวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยกลุ่มกิจกรรม KM ที่ได้รับรางวัลชนะเลิศได้แก่ กลุ่ม ๓ เรื่อง ศูนย์การเรียนรู้งานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ

การจัดเก็บองค์ความรู้จากผลงานการประกวดไว้ในระบบ KMS

ประธานคณะกรรมการงานประกวดฯ มอบหมายส่วนทรัพยากรบุคคลในการรวบรวมสื่อการปรับปรุงงานที่แต่ละกลุ่มดำเนินการจัดเก็บในระบบ KMS โดยส่วนทรัพยากรบุคคลได้จัดเก็บองค์ความรู้จากผลงานประกวด ๒ ประเภท ดังนี้

๑. สื่อการนำเสนอผลงานประกวด และรายงานผลการดำเนินการปรับปรุงงานของกลุ่มกิจกรรม KM ระดับเจ้าหน้าที่จำนวน ๑๐ กลุ่ม และระดับหัวหน้าฝ่าย/เจ้าหน้าที่อาวุโสจำนวน ๑ กลุ่ม รวม ๑๑ องค์ความรู้การปรับปรุงงานสถาบัน เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๖

๒. สื่อที่ผลิตในระหว่างการทำกิจกรรมปรับปรุงงานของกลุ่มกิจกรรม KM ระดับเจ้าหน้าที่จำนวน ๑๐ กลุ่ม และระดับหัวหน้าฝ่าย/เจ้าหน้าที่อาวุโสจำนวน ๑ กลุ่ม รวม ๑๑ สื่อองค์ความรู้การปรับปรุงงานสถาบัน เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

๒.๓ งานกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กร

ผลจากแบบสอบถามการนำพฤติกรรมตามค่านิยมสถาบันไปใช้ในการทำกิจกรรม KM ประจำปี ๒๕๖๖

เมื่อการดำเนินกิจกรรม KM แล้วเสร็จ ส่วนทรัพยากรบุคคลได้จัดส่งแบบสอบถามการนำพฤติกรรมตามค่านิยมสถาบันไปใช้ในการทำกิจกรรม KM ประจำปี ๒๕๖๖ ซึ่งมีผลการตอบแบบสอบถามดังนี้

การนำพฤติกรรมตามค่านิยมสถาบันไปใช้ในการทำกิจกรรม KM ของสมาชิกกลุ่ม

ค่านิยมสถาบัน	**ร้อยละการนำพฤติกรรมไปใช้**
P : professional (ความเป็นมืออาชีพ)	๗๕.๔๐
U : unity (รักและสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกัน)	๗๕.๔๐
S : standard (ส่งมอบผลงานมาตรฐานสากล)	๗๔.๖๐
H : happiness (ปฏิบัติงานด้ายความสุข)	๗๘.๗๓
ภาพรวมการนำพฤติกรรมตามค่านิยมไปใช้	**๗๖.๐๓**

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาและอุปสรรค

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในคือด้านจุดแข็งและจุดอ่อน และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกคือด้านโอกาสและข้อจำกัด โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis เพื่อตรวจสอบผลกระทบที่มีต่อทรัพยากรบุคคลของสถาบัน

Strengths

S๑ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งทางด้านบริหารจัดการและงบประมาณ

S๒ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

S๓ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ช่วยรองรับการปฏิบัติงาน

S๔ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่เป็นมาตรฐาน

S๕ มีบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดเทคโนโลยี

S๖ ให้ความสำคัญการพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลในหลาย ๆ หลักสูตร

S๗ มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

S๘ มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมองค์กร

Weakness

W๑ กระบวนการทำงานยังไม่เชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน

W๒ ยึดติดกับการปฏิบัติงานแบบเดิม ขาดการยอมรับและเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในองค์กร

W๓ เน้นเป้าหมายฝ่าย มากกว่าองค์กร

W๔ ยังไม่มีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งงานเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต (Succession Planning)

W๕ ความรู้และข้อมูลติดตัวคน ขาดการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในงาน (กรณีโอนย้ายหรือหมุนเวียนงาน)

W๖ ขาดการสร้างการรับรู้และปฏิบัติตนตามค่านิยมและความผูกพันของสถาบันอย่างจริงจัง

W๗ การถ่ายทอดงาน/ตัวชี้วัดลงสู่บุคคล อาจยังไม่สะท้อนการปฏิบัติงานจริง

W๘ ระบบแรงจูงใจและการปลูกฝังจิตสำนึก/ทัศนคติที่ให้ทุกคนมุ่งมั่นทุ่มเท อาจยังไม่เพียงพอ

W๙ ควรมีการกำหนดขีดความสามารถที่จำเป็นและตอบโจทย์ภารกิจในอนาคต

Opportunities

O๑ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ช่วยเพิ่มเประสิทธิภาพในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

O๒ นโยบายภาครัฐมีส่วนช่วยผลักดันประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น PMQA การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

O๓ นโยบายภาครัฐสนับสนุนให้เกิดการยกระดับทักษะและศักยภาพของบุคลากร

O๔ บุคลากรมีโอกาสนำเสนอ แลกเปลี่ยน และปฏิบัติงานกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ

O๕ เทคโนโลยีในการเรียนรู้สมัยใหม่ เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา

O๖ การเกิด New normal หรือ ความปกติใหม่ (รวมถึง Next Normal) จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น

O๗ ภาครัฐให้ความสำคัญกับการเข้าสู่ High Performance Organization และ Digital Organization

Threats

T๑ ความไม่คล่องตัวและกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จากหน่วยงานกำกับมีจำนวนมากและยุ่งยากซับซ้อนขึ้น ส่งผลต่อการบริหารจัดการกำลังคน

T๒ ความหลากหลายและความซับซ้อนของ Generation ต่าง ๆ ทำให้การดึงดูดสร้างขวัญกำลังใจและเก็บรักษาบุคลากรที่มีความสามารถทำได้ยากยิ่งขึ้น

T๓ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างเฉียบพลัน

T๔ ข้อจำกัดด้านการจ่ายผลตอบแทนและการเพิ่มอัตรากำลังตามมติ ครม.

T๕ โรคทางกายและจิตที่มีความซับซ้อน จึงต้องการดูแลมากขึ้น

T๖ ภัยคุกคามทางเทคโนโลยี (Cybersecurity, PDPA ฯลฯ)

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

โครงการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
โครงการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันยังไม่สามารถให้บริการได้ครบทุก Function งานของ HR มีผลต่อความพึงพอใจในการบริการของส่วนงาน HR ๒. ปัญหาการปรับโครงสร้างองค์กร รวมถึงการกำหนดกรอบอัตรากำลังในแต่ละระดับงาน ส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่กลุ่มงานวิชาการ	๑. ดำเนินการศึกษาระบบ HRIS ที่จะนำเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ๒. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างอัตรากำลังในอนาคต โดยรวบรวมประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อพิจารณาแนวทางแก้ไข ๓. ปรับปรับช่องทางการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความชัดเจนและความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่
โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. ปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการเจ้าหน้าที่ จากผลการสำรวจความผูกพันพบว่าเจ้าหน้าที่ต้องการให้สถาบันจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ ทักษะใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ๒. การส่งต่อความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญจากรุ่นพี่ไปยังรุ่นน้อง ที่ขาดช่วงไป ทำให้องค์ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินกิจการของสถาบันสูญหายไป ส่งผลกระทบต่อสถาบัน	๑. ได้ดำเนินการจัดประชุมหารือร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และงานพัฒนาบุคลากรในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาเจ้าหน้าที่แต่ละคน ๒. ดำเนินการกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ รวมถึงการงาน Re และ Up-Skill สำหรับเจ้าหน้าที่ตำแหน่งงานสำคัญ ๆ

จัดทำโดย

ส่วนทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหาร
สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)