



ประกาศสำนักงานราชบัณฑิตยสภา  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

**๑. ด้านการปรับโครงสร้างและอัตรากำลัง**

วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน กรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล

**กลยุทธ์**

๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา

๑.๒ จัดทำสมรรถนะโดยเฉพาะสมรรถนะด้านดิจิทัล และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๑.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (career path)

๑.๔ จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่ง

**๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก**

ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดีคนเก่ง

**กลยุทธ์**

๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา

๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๓ ดำเนินการรับสมัครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๔ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ และฝ่ายการเจ้าหน้าที่

### ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

วางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี พัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ หน่วยงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานเป็นไปตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

#### กลยุทธ์

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของ หน่วยงาน

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึงด้วยการฝึกอบรมทั้ง ภายในและภายนอกหน่วยงาน

๓.๓ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน สายงาน และแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งของหน่วยงาน

๓.๔ พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๕ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

### ๔. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ตามขอบเขตความรับผิดชอบ ความซับซ้อน ของงาน ประสิทธิภาพและทักษะที่ใช้ในการทำงานที่แตกต่างกัน

#### กลยุทธ์

๔.๑ นำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับ หน่วยงานและบุคคล ตลอดจนการประเมินสมรรถนะด้านต่าง ๆ

๔.๒ กำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางดวงตา ตันโช)

เลขาธิการราชบัณฑิตยสภา