



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑. บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๒ วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	
๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
ส่วนที่ ๒. การดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
๒.๑ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๒.๒ รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร	
ส่วนที่ ๓. แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานราชบัณฑิตยสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๓-๗

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสำนักงานราชบัณฑิตยสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา โดยคำนึงถึงความต่อเนื่องในการบริหารราชการแผ่นดินควบคู่กับการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงต้องมีแนวทางที่ชัดเจน การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานราชบัณฑิตยสภาได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกมิติ บุคลากรมีขีดความสามารถ มีทัศนคติที่ดีเหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนตรงตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และมีศักยภาพที่ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของบริบทภาคราชการ เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๑ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อนผลักดันภารกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๓.๒ บุคลากรสามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม ที่ได้รับการเสริมสร้าง เพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะ และพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ

(๑) พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๒) พัฒนาประสิทธิภาพระบบการพัฒนาบุคลากร

(๓) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

๑.๑ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มจำนวนองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ และพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานในการใช้ภาษาไทย

๑.๑.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการวิชาการ

๑.๒ แผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์

๑.๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๒. รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติการ และนำผลการประชุมไปปฏิบัติและพัฒนาการปฏิบัติราชการในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

๒.๒ การฝึกอบรมภายนอกองค์กร (Public Training)

การส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม สัมมนาต่าง ๆ กับหน่วยงานภายนอก โดยกำหนดเป็น ๒ ประเภท คือ

๒.๒.๑ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาที่มีค่าใช้จ่าย

๒.๒.๒ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาที่ไม่มีค่าใช้จ่าย

๒.๓ การพัฒนาโดยการศึกษาต่อ (Educational)

การส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาคู่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ส่วนที่ ๓

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานราชบัณฑิตยสภา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านบุคลากรและผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้นำมาจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่สอดคล้องตามยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการและเสริมสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาสู่ศตวรรษที่ ๒๑

เป้าประสงค์ที่ ๑ : บริหารจัดการองค์กร ระบบกระบวนการทำงาน และทรัพยากรบุคคลให้มีธรรมาภิบาล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน
๒. ส่งเสริมบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลสู่การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๒ : พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและสอดคล้องตามแผนอัตรากำลังของหน่วยงาน

กลยุทธ์

๑. พัฒนากำลังคนคุณภาพให้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง
๒. พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินงานในยุคดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร

เป้าประสงค์ที่ ๑ : บุคลากรมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ
๒. การเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมให้บุคลากร

เป้าประสงค์ที่ ๒ : ผู้บริหารได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ

กลยุทธ์ : จัดหลักสูตรอบรมและพัฒนาสำหรับผู้บริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การธำรงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

เป้าประสงค์ : พัฒนาระบบบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องตามสถานะเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบและกลไกเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร
๒. ปรับปรุงระบบสวัสดิการเพื่อธำรงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรให้สอดคล้องตามสถานะเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคูณภาพชีวิตและเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร

เป้าประสงค์ : พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและส่งเสริมสุขภาวะ/คุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ : จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ : มีระบบกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

กลยุทธ์ : ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานราชบัณฑิตยสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
"การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล"	๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการและเสริมสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาสู่ศตวรรษที่ ๒๑ ๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร ๓. การธำรงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร ๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. พัฒนาประสิทธิภาพระบบการพัฒนาบุคลากร ๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการและเสริมสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาสู่ศตวรรษที่ ๒๑					
๑. บริหารจัดการองค์กร ระบบกระบวนการทำงานและทรัพยากรบุคคลให้มีธรรมาภิบาล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน	๑.๑ การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน	๑.๑.๑ จำนวนผู้เข้าอบรมต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	คน	๗๕	สำนัก/กอง
	๑.๒ ส่งเสริมบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลสู่การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม	๑.๒.๑ ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ร้อยละ	๘๕	ศปท.
	๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและสอดคล้องตามแผนอัตรากำลังของหน่วยงาน	๒.๑ พัฒนากำลังคนคุณภาพให้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒.๑.๑ ร้อยละของการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	ร้อยละ	๘๕
		๒.๑.๒ ร้อยละของการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ	ร้อยละ	๘๕	ฝกจ.

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	๒.๒ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินงานในยุคดิจิทัล	๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	๘๕	ฝกจ.
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร					
๑. บุคลากรมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ	๑.๑ การส่งเสริมการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ	๑.๑.๑ ร้อยละของการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) สู่การปฏิบัติ	ร้อยละ	๘๕	สำนัก/กอง
	๑.๒ การเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะ ที่เหมาะสมให้บุคลากร	๑.๒.๑ ร้อยละของการส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม	ร้อยละ	๘๕	ฝกจ.
๒. ผู้บริหารได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพ	๒.๑ จัดหลักสูตรอบรมและพัฒนา สำหรับผู้บริหาร	๒.๑.๑ จำนวนโครงการ	จำนวน โครงการ	๒	ฝกจ.
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การธำรงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร					
๑. พัฒนาระบบบริหารค่าตอบแทนและ สวัสดิการให้สอดคล้องตามสภาวะเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	๑.๑ พัฒนาระบบและกลไกเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร	๑.๑.๑ มีระเบียบหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทน สำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน	มี/ไม่มี	มี	ฝกจ.
	๑.๒ ปรับปรุงระบบสวัสดิการของบุคลากร เพื่อธำรงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจให้ สอดคล้องตามสภาวะเศรษฐกิจและ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	๑.๒.๑ มีการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ในการจัดสวัสดิการของบุคลากร	มี/ไม่มี	มี	ผู้บริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร					
๑. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ/คุณภาพชีวิต	๑.๑ จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑.๑.๑ จำนวนโครงการ	จำนวนโครงการ	๒	ฝกจ.
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน					
๑. มีระบบกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	๑.๑ ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	๑.๑.๑ มีการปรับระบบการประเมินด้วย KPIs และ Competency ให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล	มี/ไม่มี	มี	ฝกจ.