



ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
CHULABHORN ROYAL ACADEMY

แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



ส่วนนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มุ่งหวังการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์สามารถดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรภายใต้ความท้าทาย และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เน้นความยืดหยุ่นขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล รับมือกับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดผลกระทบต่อหน่วยงาน อันเป็นทิศทางในการ ดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

สารบัญ

หน้า

ส่วนนำ

๑

ส่วนที่ ๑ นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓

ส่วนที่ ๒ โครงการ/กิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๑

นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ได้ประกาศ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวัลย์ทัศน์ “สร้างสุขภาวะที่ดีและเท่าเทียมเพื่อทุกชีวิต ด้วยวิทยาการขั้นสูง นวัตกรรมและ ความเป็นเลิศ”

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงทางด้านบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Reinforcing Smart System, Smart People and Smart Work Place)

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) การออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่

- Redesign ออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ด้วยนักบริหารมืออาชีพ
- เร่งรัดให้ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เป็น Totally Digitalized Organization

โดยเร็ว

- Re Engineering ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การทำงานใหม่ รวมถึงปรับเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมสมกับความเชี่ยวชาญ

๒) การออกแบบกระบวนการทำงานใหม่

- Deregulation/Reregulation Redesign Workflow พัฒนา Digital Workflow with Agile Algorithm พัฒนา Digital ๓ เรื่อง

๑) Communication System

๒) Digital Budgeting tools

๓) Digital Procurement Process

- ส่งเสริม Process Innovation

- พัฒนาระบบจัดการความเสี่ยงของกระบวนการปฏิบัติงานในองค์กร

๓) การบริหารจัดการคนให้มีสมรรถนะสูง

- พัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน

ด้วยวิธีการ Talent Pool โดยการ Build, Buy, Borrow

- กำหนดเส้นทางการเติบโต Career Path ให้กับบุคลากรทุกสาขา เพื่อให้เกิด Learning and Growth และความก้าวหน้าทางอาชีพ

- มี Leadership Succession Plan

- มีการพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณลักษณะตามค่านิยมขององค์กร Core Values

- Workplace and Ecosystem and Co-Working Space และมี Physical Campus ที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน

- จัดให้มีระบบแต่งตั้งตำแหน่งร่วม (Joint Appointment) ระหว่างหน่วยงานภายในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

๔) การพัฒนาความสมดุลของแหล่งรายได้ที่สอดคล้องกับปรัชญาของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เพื่อความยั่งยืนทางการเงิน

- สนับสนุนให้คุณในองค์กรร่วมรายได้เพิ่มจากเงินงบประมาณที่ได้รับจากรัฐ เป็นการสร้างนวัตกรรม ทุนวิจัย และบริการวิชาการและวิชาชีพ เป็นต้น
- พัฒนากระบวนการลดรายจ่ายและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล

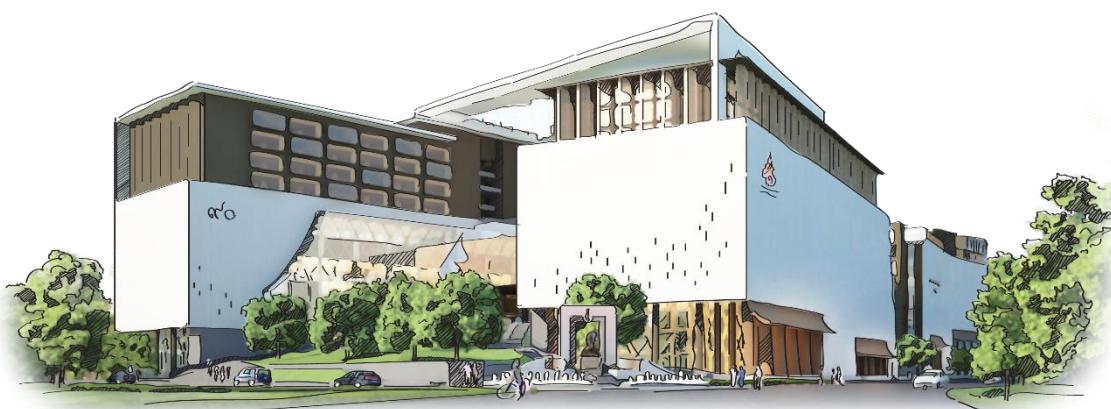
๑. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อรองรับและสนับสนุนการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

๒. ออกแบบและจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม สรรหาและคัดเลือกคนเก่งและคนดี อย่างเป็นระบบและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสร้างให้เกิดความผูกพันกับ องค์กรในระยะยาว

๓. ออกแบบและพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสม ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

๔. สร้างบรรยากาศการทำงานทั้งในด้านลักษณะงาน กระบวนการทำงาน ผู้ร่วมงาน ผู้ปักปันบัญชาและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

๕. สนับสนุนและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมขององค์กร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในทุกด้านตามประปณิธานขององค์ประธาน



ส่วนที่ ๒

โครงการ/กิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้กำหนดโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้งบประมาณดำเนินการจำนวน ๕๕,๗๑๗,๕๔๘ บาท (ห้าล้านห้าล้านสองแสนหนึ่งหมื่น สิบห้าพันห้าร้อยแปดสิบแปดบาทถ้วน) อันมีรายละเอียดปรากฏในตาราง ดังนี้

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา
๑	โครงการสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	๓๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘
๒	โครงการจัดสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน Road Show	๗๖,๖๐๐	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘
๓	โครงการผู้นำริหารพนักงาน	๔๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘
๔	โครงการพัฒนาระบบลาออนไลน์	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘
๕	แก้ไขข้อบังคับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ ตลอดจนปรับแก้ไขระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับข้อบังคับฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘
๖	วางแผนและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๕ ปี (๒๕๖๔-๒๕๗๙) เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘
	รวม	๕๐๖,๖๐๐	

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา
๑	ทุนการศึกษา ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ	๔๗,๔๗๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	๓๖,๖๐๐	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘
๓	โครงการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๖,๔๐๐	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘
๔	อบรมหลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ	๒๕,๔๐๐	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘
๕	อบรมหลักสูตรการจัดซื้อและการบริหารพัสดุ	๑๗,๕๐๐	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘
๖	อบรมหลักสูตรการบ่าวชีวิตขั้นพื้นฐาน	๕๘,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา
๗	อบรมหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาคักกายภาพผู้บังคับบัญชา	๔๕,๖๔๔	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘
๘	อบรมหลักสูตรการพัฒนาทีมสู่ความเป็นเลิศ (Team Building)	๔๙๔,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘
๙	อบรมหลักสูตรการสื่อสารเชิงลูกค้าสัมพันธ์เพื่องานบริการ	๑,๓๕๑,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑๐	อบรมหลักสูตรระเบียบบุคคล วินัย การเงิน พัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง	๔๑,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
	รวม	๕๙,๗๐๖,๓๔๔	

