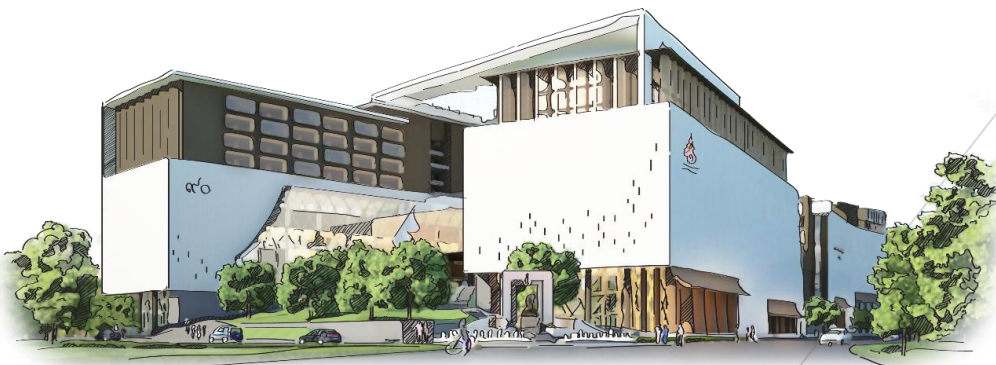




ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
CHULABHORN ROYAL ACADEMY

แผนการบริหาร และพัฒนาศูนย์พยากรณ์บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ส่วนนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จัดทำขึ้น ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มุ่งหวังการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลราชวิทยาลัย จุฬาภรณ์สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เน้นความยืดหยุ่นขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดผลกระทบต่อหน่วยงาน อันเป็นทิศทางในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

สารบัญ

	หน้า
ส่วนนำ	ก
ส่วนที่ ๑ นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
ส่วนที่ ๒ โครงการ/กิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕

ส่วนที่ ๑

นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

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

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) การออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่
 - Redesign ออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ด้วยนักบริหารมืออาชีพ
 - เร่งรัดให้ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เป็น Totally Digitalized Organization
 - Re Engineering ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ รวมถึงปรับเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมกับความเชี่ยวชาญ
- 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
 - มีการพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณลักษณะตามค่านิยมองค์กร Core Values
 - Workplace and Ecosystem and Co-Working Space และมี Physical Campus ที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน
 - จัดให้มีระบบแต่งตั้งตำแหน่งร่วม (Joint Appointment) ระหว่างหน่วยงานภายในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
- ๔) การพัฒนาความสมดุลของแหล่งรายได้ที่สอดคล้องกับปรัชญาของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เพื่อความยั่งยืนทางการเงิน
 - สนับสนุนให้คนในองค์กรสร้างรายได้เพิ่มจากเงินงบประมาณที่ได้รับจากรัฐ เช่น การสร้างนวัตกรรม ทูนวิจัย และบริการวิชาการและวิชาชีพ เป็นต้น
 - พัฒนาระบบการลดรายจ่ายและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล

๑. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อรองรับและสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
๒. ออกแบบและจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม สรรหาและคัดเลือกคนเก่งและคนดี อย่างเป็นระบบและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสร้างให้เกิดความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว
๓. ออกแบบและพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสม ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
๔. สร้างบรรยากาศการทำงานทั้งในด้านลักษณะงาน กระบวนการทำงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
๕. สนับสนุนและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในทุกๆ ด้านตามพระปณิธานขององค์ประธาน



ส่วนที่ ๒

โครงการ/กิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้กำหนดโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้งบประมาณดำเนินการจำนวน ๑๙๒,๔๓๕,๓๐๐ บาท(หนึ่งร้อยเก้าสิบสองล้านสี่แสนสามหมื่นห้าพันสามร้อยบาทถ้วน) อันมีรายละเอียดปรากฏในตาราง ดังนี้

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา
๑	เสนอกรอบอัตรากำลัง ๕ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ถึง ๒๕๗๓)	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๒	ปรับโครงสร้างอัตรากำลังเดือนและปรับค่าจ้างขั้นต่ำ	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๓	การประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและสวัสดิการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๔	การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๕	การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง Succession Plan	๕๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๖	การพัฒนา และสำรวจความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	๗๕,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๗	การทบทวน ปรับปรุง ขอบบังคับ/ระเบียบ/ประกาศ	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๘	การสร้างค่านิยมองค์กร Core Values	๓๖๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๙	โครงสร้างตำแหน่งงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑๐	พัฒนาระบบขอเอกสารและเบิกสวัสดิการออนไลน์ <ul style="list-style-type: none">- การขอเอกสารรับรองการทำงาน- การเบิกค่ารักษาพยาบาล- การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	๕๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑๑	พัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล <ul style="list-style-type: none">- จัดการข้อมูลดิจิทัล- จัดตารางการปฏิบัติงาน- บันทึกเวลาปฏิบัติงาน- ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	๗,๐๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๑๒	งานเกษียณอายุประจำปี 2569	๓๖๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑๓	โครงการสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2569 และสานสัมพันธ์บุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	๔,๕๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑๔	โครงการผู้บริหารพบบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์-Town Hall	๑๗๔,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
รวม		๑๓,๔๖๙,๐๐๐	

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา
๑	ทุนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 90 พรรษา	๑๖,๕๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๒	ทุนเฉลิมพระเกียรติเจ้าฟ้าจุฬาภรณ์เนื่องในโอกาส มหามงคลพระชนมายุ 60 พรรษา เพื่อพัฒนาผู้มีอัจฉริยภาพทางการแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์ ด้านภัยพิบัติ	๙๕,๐๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๓	ทุนสนับสนุนบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ฝึกอบรม	๑๗,๖๗๕,๗๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๔	ทุนการศึกษาบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	๔๔,๖๖๗,๔๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๕	โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	๒๗๒,๔๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๖	พิธีพระราชทานพระโอวาทแก่บุคลากรใหม่	๑,๐๐๓,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๗	หลักสูตรการจัดการความเครียด และการดูแลสุขภาพจิตในที่ทำงาน	๔๗,๘๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๘	หลักสูตรการสื่อสารเชิงรุกค้าสัมพันธ์เพื่องานบริการ สร้างความสัมพันธ์ และลดความขัดแย้ง	๑,๗๕๒,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๙	โครงการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๖,๘๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑๐	หลักสูตรการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (Basic Life Support : BLS)	๑๓,๘๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑๑	หลักสูตรการพัฒนาทีมสู่ความเป็นเลิศ (Team Building)	๙๓๘,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๑๒	หลักสูตรระเบียบบุคคลและวินัย	๖๐,๐๐๐.๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑๓	หลักสูตรพัฒนาบุคลิกภาพ	๓๓,๙๐๐.๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑๔	หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บังคับบัญชา (อบรมทักษะหัวหน้างาน)	๑,๗๖๓,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑๕	หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บังคับบัญชา (อบรมทักษะหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป)	๑,๒๑๒,๕๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
	รวม	๑,๗๘๙,๔๐๐	

