

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน)

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

จากการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี งานบริหารทรัพยากรบุคคล ขอเสนอแผนดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน เพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้แนวทางการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามบริบทปัจจุบัน ตามรายยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1 สนับสนุนและยกระดับขีดความสามารถในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Boosting Resilient Capacity for Human Resources)

##### แผนงานและโครงการ

1. การประเมินขีดความสามารถ และการวางแผนกำลังคน และมีการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
2. การปรับปรุงระบบบริหารผลงาน (Performance Management System)
3. การวางแผนฝึกอบรมประจำปี (Training Plan)
4. ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Database)
5. สร้างความพร้อมและพัฒนาทักษะในอนาคต (Future Skills for HR) ของทีมบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่การเป็น HR Business Partner (HRBP)

#### ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ และคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจของสถาบันฯ ในอนาคต (Talent Management & Succession)

##### แผนงานและโครงการ

1. การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ และจัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent Management & Succession Planning)

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างค่านิยมองค์กรร่วมกัน มุ่งสู่การเกิดวัฒนธรรมองค์กร (Core Value and TIJ Culture)

#### แผนงานและโครงการ

1. กิจกรรมส่งเสริม Core Value เช่น กิจกรรมเรียนรู้กับ CEO รุ่นใหม่ คุยงานกับหน่วยงานต้นแบบด้านการสร้าง Core Value ในองค์กร Staff Retreat

### ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริม สนับสนุนสร้างบรรยากาศ ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข (Employee Experience and Engagement)

#### แผนงานและโครงการ

1. การเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงานให้บุคลากร (Employee Experience) ให้มีความสุขและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทุกช่วงเวลาของการทำงาน
2. การวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบันฯ (Employee Engagement) และจัดทำแผนส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันผ่านกิจกรรม จากยุทธศาสตร์ข้างต้น สามารถจัดทำเป็นแผนการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ดังนี้

**แผนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

**1. แผนงานและโครงการตามยุทธศาสตร์ที่ 1 สนับสนุนและยกระดับขีดความสามารถในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Boosting Resilient Capacity for Human Resources)**

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน/กิจกรรม	ช่วงเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)
				Q1	Q2	Q3	Q4	
1	<p><b>การประเมินขีดความสามารถและการวางแผนกำลังคน และมีการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</b></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>- วางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง</p>	(ร่าง) กรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจงานของสถาบันฯ	<p><b>การคำนวณ วิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลัง</b></p> <p>- ทำความเข้าใจภารกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ และวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</p> <p>- วิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานระดับใด</p> <p>- คำนวณจำนวนและประเภทงานของแต่ละหน่วยงาน/สำนัก เพื่อคาดการณ์จำนวนกำลังคนที่ต้องการในอนาคต</p> <p>- วิเคราะห์จำนวนความต้องการอัตรากำลังในอนาคต ทำให้เห็นภาพว่าแต่ละหน่วยงาน/สำนัก เกิดความไม่สมดุลระหว่างจำนวนงานและจำนวนคน</p> <p>- นำเสนอร่างกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจงานของสถาบันฯ ต่อผู้บริหาร</p>		✓	✓	✓	0 (ดำเนินการเอง)
2	<p><b>การปรับปรุงระบบบริหารผลงาน (Performance Management System)</b></p>	การสื่อสารแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. 2567	<p>- ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมาย/ทิศทางขององค์กร และถ่ายทอดลงสู่สำนัก/ฝ่าย จัดทำเป็นแผนงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน</p> <p>- HR สื่อสารแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. 2567 ให้บุคลากรรับทราบ</p>		✓	✓	✓	0 (ดำเนินการเอง)

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน/กิจกรรม	ช่วงเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)
				Q1	Q2	Q3	Q4	
	<b>วัตถุประสงค์</b> - เพื่อปรับปรุงระบบบริหารผลงานให้การประเมินผลการปฏิบัติงานสะท้อนผลงานที่เกิดขึ้นจริงสอดคล้องกับค่าตอบแทน		- HR จัด session ในการจัดทำตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) รายบุคคลในแต่ละสำนัก/ฝ่าย - จัดทำตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) สำนัก/ฝ่าย ลงสู่ระดับบุคลากรทุกระดับเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนของผลงาน - จัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนของพฤติกรรมและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน					
3	<b>การวางแผนฝึกอบรมประจำปี (Development Plan)</b>  <b>วัตถุประสงค์</b> - เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจงานของสถาบันฯ	แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) ที่สอดคล้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	<b>รวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)</b> - วิเคราะห์ผลประเมินขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน - กำหนดหลักสูตรการพัฒนา - จัดทำแผนพัฒนา - ดำเนินการพัฒนาตามแผน	✓	✓	✓	✓	200,000
4	<b>การจัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</b>  <b>วัตถุประสงค์</b> - เพื่อให้บุคลากรทราบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ - เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	สื่อสารเกณฑ์การปรับระดับของทุกตำแหน่งงาน	- จัดทำเกณฑ์การปรับระดับของทุกตำแหน่งงาน - สื่อสารสร้างความเข้าใจให้บุคลากรทุกคนรับทราบภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567		✓	✓	✓	0 (ดำเนินการเอง)

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน/กิจกรรม	ช่วงเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)
				Q1	Q2	Q3	Q4	
5	<b>ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Database)</b>  <u>วัตถุประสงค์</u> - เพื่อสนับสนุนงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯ - เพื่อปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน	ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	- ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน - นำเสนอผู้บริหาร เดือนละ 1 ครั้ง	✓	✓	✓	✓	0 (ดำเนินการเอง)
6	<b>การสร้างความพร้อมและพัฒนาทักษะ ในอนาคต (Future Skills for HR) ของทีมบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่ง สู่การเป็น HR Business Partner (HRBP)</b>  <u>วัตถุประสงค์</u> 1. เพื่อสร้างความพร้อมและพัฒนาทักษะ ในอนาคต (Future Skills for HR) ของทีมบริหารทรัพยากรบุคคล 2. เพื่อพัฒนาศักยภาพของทีมบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่การเป็น HR Business Partner (HRBP)	การพัฒนาความรู้และทักษะ ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	50,000

2. แผนงานและโครงการตามยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ และคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจของสถาบันฯ ในอนาคต (Talent Management & Succession Plan)

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน/กิจกรรม	ช่วงเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)
				Q1	Q2	Q3	Q4	
1	<p><b>การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ และจัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent Management &amp; Succession Plan)</b></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สถาบันฯ สามารถคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรสถาบันฯ ให้มีทักษะและความสามารถเหมาะสมที่สุดกับตำแหน่งที่ต้องการผู้สืบทอด</li> <li>- เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของสถาบันฯ อย่างไม่มีสะดุด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบุกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพในกลุ่มงานหลักของสถาบันฯ และผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งที่สำคัญได้ และจัดทำหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก</li> <li>- แผนพัฒนาผู้มีความสามารถ (Talent Management)</li> <li>- แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รวบรวม วิเคราะห์ และระบุตำแหน่งที่สำคัญ</li> <li>- กำหนดคุณสมบัติที่ต้องการอย่างละเอียด</li> <li>- สรรหา ประเมิน ผู้มีความสามารถและผู้สืบทอดตำแหน่งได้</li> </ul>	✓	✓	✓	✓	1,000,000

3. แผนงานและโครงการตามยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างค่านิยมองค์กรร่วมกัน มุ่งสู่การเกิดวัฒนธรรมองค์กร (Core Value and TIJ Culture)

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน/กิจกรรม	ช่วงเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)
				Q1	Q2	Q3	Q4	
1	<p><b>การส่งเสริมและสร้างการตระหนักรู้ค่านิยมองค์กร (Core Values)</b></p> <p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อสร้างการตระหนักรู้และทำให้เห็นถึงความสำคัญของค่านิยมหลักของสถาบันฯ</li> <li>- เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม การตื่นตัว และการรับรู้เชิงบวก</li> </ul>	กิจกรรมส่งเสริม Core Value อย่างน้อย 3 ครั้ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรมเรียนรู้กับ CEO รุ่นใหม่</li> <li>- ตูงานกับหน่วยงานต้นแบบด้านการสร้าง Core Value ในองค์กร</li> <li>- Staff Retreat</li> </ul>		✓	✓	✓	1,000,000



4. แผนงานและโครงการตามยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริม สนับสนุนสร้างบรรยากาศ ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข (Employee Experience and Engagement)

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน/กิจกรรม	ช่วงเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)
				Q1	Q2	Q3	Q4	
1	<p>การเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงานให้บุคลากร (Employee Experience) ให้มีความสุขและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทุกช่วงเวลาของการทำงาน</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อพัฒนาประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากรผ่านปัจจัยต่างๆ (employee experience)</li> <li>- เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบันฯ และสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<p>ข้อมูล Employee Experience เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน (employee experience) รวมถึงสามารถรักษาและดึงดูดพนักงานที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กร</p>	<p><b>สำรวจ Employee Experience</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สัมภาษณ์บุคลากรแบบ one on one เพื่อสอบถามประสบการณ์ในการเข้าทำงานในแต่ละช่วงเวลา เช่น</li> <li>1. ช่วงการสมัครงาน</li> <li>2. ช่วงการคัดเลือกและสัมภาษณ์</li> <li>3. ช่วงต่อรองเงินเดือนและตกลงทำสัญญาจ้าง</li> <li>4. ช่วงเริ่มงาน (วันแรก - 6 เดือนแรก)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปผลการสัมภาษณ์และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่ดีของบุคลากรในสถาบันฯ</li> <li>- นำเสนอรายงานผลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่ดีของบุคลากรในสถาบันฯ</li> <li>- ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลรวมถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากรต่อไป</li> </ul>		✓	✓	✓	0 (ดำเนินการเอง)

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน/กิจกรรม	ช่วงเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)
				Q1	Q2	Q3	Q4	
2	<p>การค้นหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (Employee Engagement) และนำปัจจัยนั้นมาสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้สถาบันฯ ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรสถาบันฯ</li> <li>- สามารถสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบันฯ</li> </ul>	- แผนส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันผ่านกิจกรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การค้นหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)</li> <li>- จัดทำแผนส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันองค์กรและดำเนินการตามแผน</li> <li>- สืบสวนผลการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบันฯ</li> </ul>	✓	✓	✓	✓	500,000