

ติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ระยะเวลาระหว่าง (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

| นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  | ตัวชี้วัด   | คำเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน   | ผลสัมฤทธิ์ | ปัญหาอุปสรรค | ข้อเสนอแนะ | เอกสารอ้างอิง  |
|---|---|------------|--|------------|--------------|------------|--|
| 1 ด้านโครงสร้างและการบริหารอัตรากำลัง<br>1.1 วิเคราะห์อัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ | ระดับคุณภาพของรายงานการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังอยู่ในระดับดี | ระดับดี    | <p>คณะกรรมการทำกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 ครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2565 ครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2565 ผ่านการประชุม 4 ครั้งคณะกรรมการฯ มีมติเห็นชอบร่างกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2569) และมอบฝ่ายเลขานุการ ดำเนินการประสานงานผู้บริหารทุกสังกัดเพื่อวิพากษ์และพิจารณาร่างกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2569) โดยประชุมผู้บริหารทุกสังกัดในวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2565 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนฯ</p> <p>คณะกรรมการฯ เสนอเอกสารร่างกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2569) และ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2565 และผ่านการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2565</p> <p>กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) 4 ปี (ปีงบประมาณ 2566-2569) ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงในคราวการประชุมครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2565 จำนวน 193 อัตรา ประกอบด้วย ประเภทข้าราชการ จำนวน 9 อัตรา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 118 อัตรา ประเภทบุคลากรเงินรายได้ จำนวน 54 อัตรา และอัตรากำลังที่เพิ่ม จำนวน 12 อัตรา นั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ดำเนินการให้หน่วยงานที่ต้องคืนอัตรา ได้แก่ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คืนอัตรา จำนวน 2 อัตรา และวิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผนไทย คืนอัตรา จำนวน 1 อัตรา ตามบันทึกมหาวิทยาลัยฯ ลงวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2565 เรื่อง ขอให้หน่วยงานคืนอัตราไว้ที่ส่วนกลาง และจัดทำบันทึกมหาวิทยาลัยฯ ลงวันที่ 27 กันยายน 2565 เรื่อง ดำเนินการจัดทำสรุปกรอบอัตรากำลังและภาระงานรายตำแหน่ง (Job Description) ก่อนดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง</p> <p>และมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ได้ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เรื่อง การแบ่งส่วนราชการระดับงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ประกาศ ณ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2565</p> | ระดับดี    | ไม่มี        | ไม่มี      | <p>1.1-01 รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2565</p> <p>1.1-02 รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน ครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2565</p> <p>1.1-03 รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน ครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2565</p> <p>1.1-04 รายงานการประชุมพิจารณาร่างกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน 4 ปี (ปีงบประมาณ 2566-2569) เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2565 (ผู้บริหารทุกสังกัดรวมวิพากษ์และพิจารณา</p> <p>1.1-05 บันทึกมหาวิทยาลัยฯ ลงวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2565 เรื่อง ขอให้หน่วยงานคืนอัตราไว้ที่ส่วนกลาง</p> <p>1.1-06 บันทึกมหาวิทยาลัยฯ ลงวันที่ 27 กันยายน 2565 เรื่อง ดำเนินการจัดทำสรุปกรอบอัตรากำลังและภาระงานรายตำแหน่ง (Job Description)</p> <p>1.1-07 มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เรื่อง การแบ่งส่วนราชการระดับงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง</p> |

ติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ระยะเวลาระหว่าง (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

| นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย                               | ผลการดำเนินงาน   | ผลสัมฤทธิ์        | ปัญหาอุปสรรค | ข้อเสนอแนะ | เอกสารอ้างอิง   |
|--------------------------------------|--|---|--|-------------------|--------------|------------|---|
| 1.2 จัดสรรอัตรากำลังประจำปี          | สภามหาวิทยาลัยอนุมัติการจัดสรรอัตรากำลังประจำปีภายในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ | ไตรมาสแรกของปีงบประมาณ (ตุลาคม - ธันวาคม) | ด้วยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มหาวิทยาลัยมีอัตราข้าราชการเกษียณอายุราชการจำนวน 7 อัตราเพื่อพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มีคำสั่งที่ 504/2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ สั่ง ณ วันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2565 มีหน้าที่พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ อนึ่งคณะกรรมการฯ ได้ประชุมพิจารณาเห็นชอบ (ร่าง)จัดสรรอัตรากำลังบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ในการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่จันทร์ที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 กอปรกับผ่านความเห็นชอบการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 จำนวน 7 อัตราจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 7/2565 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2565 และสภามหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ครั้งที่ 6/2565 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2565 | เป็นไปตามเป้าหมาย | ไม่มี        | ไม่มี      | 1.2-01 คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงที่ 504/2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ สั่ง ณ วันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2565<br>1.2-02 รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 7/2565 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2565<br>1.2-03 รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย 4/2565 เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2565<br>1.2-04 รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ครั้งที่ 6/2565 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2565<br>1.2-05 จัดสรรอัตรากำลังบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ประจำปีงบประมาณ 2565 |
| 2 ด้านการจัดการสารสนเทศในงานบุคคล    | ระบบการจัดการสารสนเทศงานบุคคลมีความปลอดภัย ร้อยละ 100                      | 100%                                      | ระบบมีความปลอดภัยในการทำงาน 100% โดยได้มีการป้องกันการเข้าถึงสารสนเทศที่เป็นความลับ ได้แก่ การกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลทั้งในระดับผู้ดูแลระบบและระดับผู้ใช้งานระบบ ให้มีสิทธิเข้าถึงข้อมูลตามที่ได้อนุญาตเท่านั้น และมีการปรับปรุงข้อมูลให้มีความถูกต้อง เพื่อให้สารสนเทศมีความถูกต้องสามารถนำไปใช้งานได้ถูกต้องทันต่อความต้องการ  | เป็นไปตามเป้าหมาย | ไม่มี        | ไม่มี      | ระบบบริหารจัดการข้อมูลงานบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง<br><a href="http://tqf.mcru.ac.th/emp/index.jsp">http://tqf.mcru.ac.th/emp/index.jsp</a>   |

ติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ระยะเวลาระหว่าง (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

| นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย                          | ผลการดำเนินงาน  | ผลสัมฤทธิ์           | ปัญหาอุปสรรค   | ข้อเสนอแนะ  | เอกสารอ้างอิง  |
|--------------------------------------|--|--------------------------------------|---|----------------------|--|---|--|
| 3 ด้านสรรหาและคัดเลือก               | จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและคัดเลือกภายในระยะเวลาที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของอัตราที่ว่าง | มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง โดยงานบริหารบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในรอบปีงบประมาณ 2565 ระหว่าง 1 ตุลาคม 2564 ถึง 30 กันยายน 2565 ระยะเวลา 12 เดือน (นับจำนวนอัตราว่างซ้ำ) ของบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย อัตราว่างที่เปิดรับสมัครจำนวน 65 อัตรา สอบผ่านจำนวน 35 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 53.90 ประเภทพนักงานราชการ อัตราว่างที่เปิดรับสมัครจำนวน 13 อัตรา สอบผ่านจำนวน 6 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 46.20 ประเภทบุคลากรเงินรายได้ อัตราว่างที่เปิดรับสมัครจำนวน 16 อัตรา สอบผ่านจำนวน 12 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 75.00 ประเภทครูโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง อัตราว่างที่เปิดรับสมัครจำนวน 4 อัตรา สอบผ่านจำนวน 4 อัตราคิดเป็นร้อยละ 100 ประเภทลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนและรายวัน อัตราว่างที่เปิดรับสมัครจำนวน 9 อัตรา สอบผ่านจำนวน 9 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 100 อนึ่งรวมทุกประเภทบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ อัตราว่างที่เปิดรับสมัครจำนวน 107 อัตรา สอบผ่านจำนวน 66 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 61.70 | ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย | 1. ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกสอบบางด้านไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด อาทิ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านระเบียบกฎหมายที่ควรรู้หรือด้านขอบข่ายภาระหน้าที่ของตำแหน่ง เป็นต้น<br>2. บางตำแหน่งไม่มีผู้มาสมัครสอบคัดเลือก | 1. ควรเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาแนวทางและกติกาการสอบคัดเลือก เพื่อได้บุคลากรที่มีความสามารถ แต่อาจขาดทักษะบางด้านซึ่งสามารถเติมเต็มในช่วงเวลาทดลองงาน อาทิ ความรู้ด้านกฎหมาย ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ<br>2. เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร อาทิ ส่งจดหมายไปตามมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เป็นต้น | 3-01 สรุปผลการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564-30 กันยายน 2565) |
| 4 ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน       | จำนวนบุคลากรได้รับความเป็นธรรมในการบริหารผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80       | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80                 | บุคลากรได้รับความเป็นธรรมในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 100 เนื่องจากไม่มีข้อร้องเรียน   | เป็นไปตามเป้าหมาย    | ไม่มี  | ไม่มี   | -  |

ติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ระยะเวลาระหว่าง (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

| นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ตัวชี้วัด                            | ค่าเป้าหมาย   | ผลการดำเนินงาน   | ผลสัมฤทธิ์        | ปัญหาอุปสรรค | ข้อเสนอแนะ | เอกสารอ้างอิง   |
|--------------------------------------|--------------------------------------|---|--|-------------------|--------------|------------|---|
| 5                                    | ด้านการบริหารค่าตอบแทน               | จำนวนบุคลากรได้รับค่าตอบแทนตามกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80                               | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80<br>การดำเนินการบริหารค่าตอบแทน ปีงบประมาณ 2565 (ระหว่าง 1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565) ในภาพรวมของการจ่ายค่าตอบแทนเดือนเงินเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด รายละเอียดดังนี้<br>(1) ผลการโอนเงินเดือนของข้าราชการ จำนวน 62 คน<br>(2) ผลการโอนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 282 คน<br>เป็นไปตามกำหนดเวลาการโอนเงินเดือน ณ 1 เมษายน 2565 จำนวน 344 คน<br>(1) ผลการโอนเงินเดือนของข้าราชการ จำนวน 62 คน<br>(2) ผลการโอนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 282 คน<br>เป็นไปตามกำหนดเวลาการโอนเงินเดือน ณ 1 ตุลาคม 2565 จำนวน 344 คน<br>คิดเป็นร้อยละ 100 | เป็นไปตามเป้าหมาย | ไม่มี        | ไม่มี      | 5-01 สถิติการออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย (1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565)  |
| 6                                    | ด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ | บุคลากรได้รับด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามสิทธิของบุคลากรแต่ละประเภท ร้อยละ 100 | 100%<br>มหาวิทยาลัยฯ ดูแลบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามสิทธิของบุคลากรที่ได้จัดทำเป็นประกาศ ระเบียบ ร้อยละ 100 และข้าราชการได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามสิทธิตามข้อกำหนดของกฎหมาย ร้อยละ 100  | เป็นไปตามเป้าหมาย | ไม่มี        | ไม่มี      | 6-01 ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2559<br>6-02 ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบประกันสังคม พ.ศ. 2559<br>6-03 ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2560<br>6-04 ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562<br>6-05 ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินช่วยเหลือในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่ความตาย พ.ศ. 2564<br>6-06 ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของบุคลากรเงินรายได้ พ.ศ. 2565 |

ติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ระยะเวลาระหว่าง (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

| นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ตัวชี้วัด   | ค่าเป้าหมาย   | ผลการดำเนินงาน  | ผลสัมฤทธิ์        | ปัญหาอุปสรรค  | ข้อเสนอแนะ  | เอกสารอ้างอิง   |
|--------------------------------------|---|---|---|-------------------|---|---|---|
| 7                                    | ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน                                     | สภาพแวดล้อมในการทำงานได้รับการพัฒนาให้มีความเรียบร้อยไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของบริเวณอาคารเรียนและสำนักงาน          | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของพื้นที่<br>มหาวิทยาลัยได้ดำเนินโครงการด้านการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้<br>1) มหาวิทยาลัยได้ดำเนินโครงการกิจกรรม 5 ส. ประจำปี 2565 โดยได้ดำเนินการตามแผนดำเนินกิจกรรม 5 ส. ที่ได้กำหนดไว้ จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วม จำนวน 30 หน่วยงาน ซึ่งได้ดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้<br>2) มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : Mio) ซึ่งได้ส่งเสริมขับเคลื่อนการนำโปรแกรมสติไปใช้ทั่วทั้งองค์กรเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยแห่งสติ โดยการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพื่อจัดสภาพแวดล้อมภายในแต่ละหน่วยงาน อาทิ สื่อประชาสัมพันธ์ จัดบอร์ดความรู้ สติกเกอร์ โปสเตอร์ เป็นต้น | เป็นไปตามเป้าหมาย | แกนนำสติในหน่วยงานยังไม่ค่อยกล้านำทำกิจกรรม Mio ส่งผลให้บางหน่วยงานทำกิจกรรม Mio ได้ดี บางหน่วยงานทำยังไม่ต่อเนื่อง | เมื่อดำเนินการตามเป้าหมายแล้วควรเพิ่มความถี่ในการกำกับติดตามเป็นระยะ (กิจกรรม 5 ส. และกิจกรรม Mio) และควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (กิจกรรม 5 ส. และกิจกรรม Mio) นอกจากนี้ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรวิทยากรแกนนำ (TOT) ให้แก่แกนนำของแต่ละหน่วยงาน | 7-01 คำสั่ง เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินกิจกรรม 5ส ประจำปีงบประมาณ 2565<br>7-02 ประกาศ เรื่อง ปฏิทินการดำเนินการกิจกรรม 5ส ประจำปีงบประมาณ 2565<br>7-03 รายงานผลการดำเนินการกิจกรรม 5ส ประจำปี พ.ศ. 2565<br>7-04 รายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติ (Mindfulness in Organization) ในมหาวิทยาลัย : Mio ประจำปี 2565 |
| 8                                    | ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง | บุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | ในปีงบประมาณ 2565 มหาวิทยาลัยได้จัดกิจกรรมด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายใน โดยการจัดกิจกรรมการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : Mio) ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งผู้บริหารและบุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ บุคลากรเงินรายได้ และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน โดยบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติคิดเป็นร้อยละ 90.60<br>สำหรับการจัดกิจกรรมราชภัฏจอมบึงสัมพันธ์ ประจำปี 2565 ได้ชะลอการจัดกิจกรรม เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 19 ยังไม่คลี่คลาย   | เป็นไปตามเป้าหมาย | แกนนำสติในหน่วยงานยังไม่ค่อยกล้านำทำกิจกรรม Mio ส่งผลให้บางหน่วยงานทำกิจกรรม Mio ได้ดี บางหน่วยงานทำยังไม่ต่อเนื่อง | ควรติดตามประเมินผลการนำองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : Mio) ตามตัวชี้วัดของโปรแกรมสติในองค์กรและตามตัวชี้วัดตามบริบทของมหาวิทยาลัย  | 8-01 รายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติ (Mindfulness in Organization) ในมหาวิทยาลัย : Mio ประจำปี 2565   |

ติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ระยะเวลาระหว่าง (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

| นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล           | ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย                                | ผลการดำเนินงาน  | ผลสัมฤทธิ์        | ปัญหาอุปสรรค  | ข้อเสนอแนะ   | เอกสารอ้างอิง  |
|--|--|--|---|-------------------|---|--|--|
| 9 ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร | 9.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ต่อปีงบประมาณ                            | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50                       | ผลการพัฒนาปีงบประมาณ 2565 (ระหว่าง 1 ต.ค 2564 -30 ก.ย. 2565) ผลการพัฒนาร้อยละ 51.50   | เป็นไปตามเป้าหมาย | 1. การรายงานของระบบไม่เป็นไปตามต้องการ<br>2. บุคลากรที่ไปพัฒนาตนเองส่วนใหญ่ไม่ได้บันทึกตามประกาศแนวปฏิบัติ        | ระบบที่กำลังพัฒนาควรมีอบรมให้ผู้มีภารกิจปฏิบัติ และสามารถรองรับรายงานได้ตามความต้องการ | 9.1-01 ข้อมูลผลการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ รอบ 12 เดือน (ระหว่าง 1 ต.ค. 2564 -30 ก.ย. 2565) |
|  | 9.2 บุคลากรสายวิชาการได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ต่อปีงบประมาณ | เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ต่อปีงบประมาณ | ความก้าวหน้าในบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2565 (ระหว่าง 1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565) จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 224 คน ประกอบด้วย<br>(1) ข้าราชการสายวิชาการ จำนวน 53 คน<br>(2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 171 คน<br>ซึ่งได้รับตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 11 คน<br>บุคลากรสายวิชาการได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 4.91    | เป็นไปตามเป้าหมาย | ไม่มี   | ไม่มี  | 9.2-01 รายชื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565)   |
|  | 9.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีตำแหน่งสูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ต่อปีงบประมาณ         | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ต่อปีงบประมาณ          | ความก้าวหน้าในปีงบประมาณ 2565 (ระหว่าง 1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565)<br>จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 126 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 9 คน , พนักงานมหาวิทยาลัย 117 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)<br>ผู้ได้รับตำแหน่งเพิ่มขึ้น จำนวน 3 คน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.38 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ | เป็นไปตามเป้าหมาย | ไม่มี   | ไม่มี  | 9.3-01 รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีตำแหน่งสูงขึ้น (1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565)      |
| 10 ด้านการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารบุคคล   | คะแนนประเมิน ITA อยู่ในระดับดีมากขึ้นไป  | ระดับดีมาก                                 | ผลคะแนนประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2565 มีผลคะแนนในภาพรวม 92.03 คะแนน อยู่ในระดับ A (ระดับดีมาก)  | เป็นไปตามเป้าหมาย | เนื่องจากระบบราชการมีกฎหมายที่ต้องศึกษาและมีกระบวนการซับซ้อนทำให้เกิดความล่าช้าและขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน | จัดทำแผนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน   |  |