



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง



งานบริหารบุคคล

กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาระบบบริหารบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2567	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
เป้าประสงค์ G 1-1 : มีระบบบริหารจัดการที่มีสมรรถนะสูงโดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล กลยุทธ์ : บริหารบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	KPI 1 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ	1 แผน	1. จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรมหาวิทยาลัย	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคล
	KPI 2 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน	1 แผน				
	KPI 3 : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหารบุคคลอิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละ 60	2. พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ตอบโจทย์การพัฒนาองค์กรเชิงรุก - ระบบการจัดทำกรอบอัตรากำลัง - ระบบการจัดการฐานข้อมูล - ระบบการสรรหาบุคลากร - ระบบเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - ระบบจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคล
	KPI 4 : จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	3. การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลปฏิบัติงาน	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคล
	KPI 5 : จำนวนบุคลากรได้รับความเป็นธรรมในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	4. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาระบบบริหารบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2567	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 6 : จำนวนบุคลากรที่ได้รับ ค่าตอบแทนตามกำหนดระยะเวลา	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	5. การบริหารค่าตอบแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคล
	KPI 7 : ร้อยละของบุคลากรได้รับ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ตามสิทธิของบุคลากรแต่ละประเภท	ร้อยละ 100	6. การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	586,500.00	งานบริหารบุคคล
	KPI 8 : ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรต่อกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์และผูกพันภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	ระดับมาก	7. การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในมหาวิทยาลัย ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง (กีฬา พ.จ.น.ก. บุคลากรสัมพันธ์ กีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย)	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	300,000.00	งานบริหารบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2567	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
เป้าประสงค์ G 2-1 : บุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพสูงและเชี่ยวชาญในศาสตร์ กลยุทธ์ : ยกระดับสมรรถนะและเสริมสร้างบุคลากรสายวิชาการคุณภาพสูง	KPI 1 : ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 35	1. การขับเคลื่อนการขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับสายวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคล
	KPI 2 : ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก	ร้อยละ 44	2. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	2,150,000.00	งานบริหารบุคคล
	KPI 3 : จำนวนผลงานวิชาการรับใช้สังคม	1 ผลงาน	3. พัฒนาการจัดทำผลงานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคล
เป้าประสงค์ G 2-2 : มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและมีความก้าวหน้าทางอาชีพ กลยุทธ์ : พัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรสู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน	KPI 1 : ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา UP-Skill / Re-Skill / New-Skill	ร้อยละ 40	1. การบริหารจัดการและขับเคลื่อนงานบริหารบุคคล	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	148,350.00	- งานบริหารบุคคล
			2. สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายมหาวิทยาลัยและจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรให้กับแต่ละหน่วยงาน	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	2,592,000.00	- ทุกหน่วยงาน
			3. พัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรให้สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน (UP-Skill / Re-Skill / New-Skill) Up - skill - การเขียนผลงานทางวิชาการ - เทคนิคและวิธีการเขียนโครงการวิจัยให้ได้ทุน - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารระดับกลาง - การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67		

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2567	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			Re – skill - การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารสัญญา - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเบิกจ่าย - พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ - พัฒนาทักษะการใช้ Microsoft Office Word และ Excel - พัฒนางานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ New – skill - การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม - เทรนด์ Talent ที่องค์กรยุคใหม่กำลังมองหา - ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่		43,240.00 13,100.00 40,000.00 45,500.00 64,800.00 60,100.00 118,000.00 39,460.00	
	KPI 2 : ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งสูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ 5	4. สนับสนุนพัฒนาบุคลากรทุกประเภทเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2567	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 3 : ร้อยละบุคลากรที่มีดัชนี ความสุข ร้อยละ 60 ขึ้นไป	ร้อยละ 50	5. การสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติใน มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	131,700.00	งานบริหารบุคคล
	KPI 4 : จำนวนบุคลากรได้รับการ พัฒนาด้วยโปรแกรมสติ (MIO)	ไม่น้อยกว่า 60 คน	- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) การสร้างสุขและ จิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้าน จอมบึง	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	34,900.00	งานบริหารบุคคล
			- การขับเคลื่อนการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วย โปรแกรมสติในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงให้เกิด เป็นวิถีองค์กร (Site Visit)	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	72,000.00	งานบริหารบุคคล