แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

งานบริหารบุคคล

กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาระบบบริหารบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.				โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		2567	2568	2569	2570				
เป้าประสงค์ G 1-1 : มีระบบบริหารจัดการที่มีสมรรถนะสูงโดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล กลยุทธ์ : บริหารบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	KPI 1 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ	1 แผน	1 แผน	1 แผน	1 แผน	1. จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรมหาวิทยาลัย	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคล
	KPI 2 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน	1 แผน	1 แผน	1 แผน	1 แผน				
	KPI 3 : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหารบุคคลอิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	2. พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ตอบโจทย์การพัฒนาองค์กรเชิงรุก - ระบบการจัดทำกรอบอัตรากำลัง - ระบบการจัดการฐานข้อมูล - ระบบการสรรหาบุคลากร - ระบบเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - ระบบจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคล
	KPI 4 : จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	3. การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลปฏิบัติงาน	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคล
	KPI 5 : จำนวนบุคลากรได้รับความเป็นธรรมในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	4. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคล
	KPI 6 : จำนวนบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนตามกำหนดระยะเวลา	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	5. การบริหารค่าตอบแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคล
	KPI 7 : ร้อยละของบุคลากรได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามสิทธิของบุคลากรแต่ละประเภท	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	6. การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	รอการจัดสรรงบประมาณ	งานบริหารบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาระบบบริหารบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.				โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		2567	2568	2569	2570				
	KPI 8 : ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	ระดับมาก	ระดับมาก	ระดับมาก	ระดับมาก	7. การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง (กีฬา พ.จ.น.ก. บุคลากรสัมพันธ์ กีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย)	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	รอการจัดสรรงบประมาณ	งานบริหารบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.				โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		2567	2568	2569	2570				
เป้าประสงค์ G 2-1 : บุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพสูงและเชี่ยวชาญในศาสตร์ กลยุทธ์ : ยกระดับสมรรถนะและเสริมสร้างบุคลากรสายวิชาการคุณภาพสูง	KPI 1 : ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 35	ร้อยละ 35	ร้อยละ 36	ร้อยละ 37	1. การขับเคลื่อนการขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับสายวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	รอการจัดสรรงบประมาณ	งานบริหารบุคคล
	KPI 2 : ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก	ร้อยละ 44	ร้อยละ 45	ร้อยละ 46	ร้อยละ 47	2. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	รอการจัดสรรงบประมาณ	งานบริหารบุคคล
	KPI 3 : จำนวนผลงานวิชาการรับใช้สังคม	1 ผลงาน	1 ผลงาน	1 ผลงาน	1 ผลงาน	3. พัฒนาการจัดทำผลงานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	รอการจัดสรรงบประมาณ	งานบริหารบุคคล
เป้าประสงค์ G 2-2 : มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบันและมีความก้าวหน้าทางอาชีพ กลยุทธ์ : พัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรสู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน	KPI 1 : ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา UP-Skill / Re-Skill / New-Skill	ร้อยละ 40	ร้อยละ 60	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	1. การบริหารจัดการและขับเคลื่อนงานบริหารบุคคล	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	รอการจัดสรรงบประมาณ	- งานบริหารบุคคล - ทุกหน่วย'งาน
						2. สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายมหาวิทยาลัยและจัดสรรงบพัฒนาบุคลากรให้กับแต่ละหน่วยงาน	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	รอการจัดสรรงบประมาณ	
						3. พัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรให้สอดรับกับการทำงานในปัจจุบัน (UP-Skill / Re-Skill / New-Skill) **Up - skill** - การเขียนผลงานทางวิชาการ - เทคนิคและวิธีการเขียนโครงการวิจัยให้ได้ทุน - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารระดับกลาง - การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ - การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ - การใช้ระบบสารสนเทศ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	รอการจัดสรรงบประมาณ	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.				โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		2567	2568	2569	2570				
						Re – skill - การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารสัญญา - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเบิกจ่าย - พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ - พัฒนาทักษะการใช้ Microsoft Office Word และ Excel - พัฒนางานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ - การเขียนบรรยายลักษณะงาน (Job Description) - การเขียนประเมินค่างาน **New – skill** - การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม - เทรนด์ Talent ที่องค์กรยุคใหม่กำลังมองหา - ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ - พัฒนาทักษะ Digital Literacy - พัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายจรรยาบรรณ - วางระบบการพัฒนาผู้บริหาร พัฒนาผู้นำในอนาคต สำหรับผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี - สนับสนุนการทำงานในรูปแบบ Cross Function Team (ข้ามคณะ ข้ามสาขาวิชาทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน)			

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.				โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		2567	2568	2569	2570				
	KPI 2 : ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งสูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	4. สนับสนุนพัฒนาบุคลากรทุกประเภทเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	รอการจัดสรรงบประมาณ	งานบริหารบุคคล
	KPI 3 : ร้อยละบุคลากรที่มีดัชนีความสุข ร้อยละ 60 ขึ้นไป	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	5. การสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) การสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง - การขับเคลื่อนการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงให้เกิดเป็นวิถีองค์กร (Site Visit) - การสร้างสุขด้วยสติในโรงเรียน (Mindfulness in school : MIS)	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	รอการจัดสรรงบประมาณ	งานบริหารบุคคล
	KPI 4 : จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาด้วยโปรแกรมสติ (MIO)	ไม่น้อยกว่า 60 คน	ไม่น้อยกว่า 60 คน	ไม่น้อยกว่า 60 คน	ไม่น้อยกว่า 60 คน				