



แผนปฏิบัติการราชการ

ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567
ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568



สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คำนำ

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทุกคนและทุกสายงาน ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ขึ้น ภายใต้ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้นำกรอบแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคลากร (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. ที่ครอบคลุมด้านการสรรหาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน ให้มีความรู้ความสามารถมีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน	1
แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ระยะ 4 ปี 2566-2570	2
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
อัตรากำลังบุคลากร	3
ส่วนที่ 2 แนวคิดเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรตามหลัก HR Scorecard และ Competency	4-7
ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	14-19
ส่วนที่ 4 การติดตามและประเมินผล	

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ได้สำเร็จลุล่วง ดังนั้น กล่าวได้ว่า ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่ามากที่สุดที่มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญ นอกจากนี้ยังได้กำหนด ยุทธศาสตร์ออกเป็น 2 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ มาตรฐานความสำเร็จมิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการทุนมนุษย์วิถีใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มหาวิทยาลัย จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติงานราชการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี ประจำปีงบประมาณ 2568 ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดจนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้ก้าวสู่ ความเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศด้านนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

2. วัตถุประสงค์ของจัดทำแผน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นแผนระยะสั้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 สนับสนุนการบริหารจัดการโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังมีความยืดหยุ่นมุ่งสู่การเป็น มหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศด้านนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

2.2 พัฒนาบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 พัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะ ทักษะการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการสร้างนวัตกรรม

2.4 ส่งเสริมให้มีนวัตกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ

2.5 ส่งเสริมให้มีฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566 – พ.ศ.2570

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ระยะ 4 ปี จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดของการวางแผนระยะยาว โดยมีจุดมุ่งหมายในอีก 4 ปี ข้างหน้ามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีจะเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศด้านนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จะเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็น “เลิศด้านนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น”

พันธกิจ

1. พัฒนาท้องถิ่นด้วยการบูรณาการการวิจัย ภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรม ด้วยนวัตกรรม
2. ผลิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู
3. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือตามพันธกิจ
5. ส่งเสริม รักษา สืบสาน ต่อยอดโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
6. บริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยที่ใช้นวัตกรรมต่อยอดภูมิปัญญาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ม (มืออาชีพ) หมายความว่า มีความรู้และนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
 ร (รักษ์ท้องถิ่น) หมายความว่า มีความรัก และมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ส่งเสริม และพัฒนาท้องถิ่น

ท (ทันสมัย) หมายความว่า มีความรู้ที่ทันสมัย ใช้ความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ปฏิบัติงาน

4.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีรองรับการพัฒนาแห่งอนาคต
2. มีแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
3. มีเครื่องมือในการบริหาร จัดการ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร

5. ข้อมูลบุคลากร

จำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ 2568 จำแนกประเภทบุคลากร

สรุปประเภทจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยมหราชภัฏเทพสตรี				
ที่	ประเภท	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	54	7	61
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	230	228	458
3	ลูกจ้างประจำ		3	3
4	พนักงานราชการ		10	10
5	ผู้มีความรู้ความสามารถ	2		2
6	พนักงาน/ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างชาติ	4		4
7	ลูกจ้างชั่วคราวหมวดแรงงาน		4	4
รวม		290	252	542

สรุปประเภทจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาราชภัฏเทพสตรี						
ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร				
		สายวิชาการ		สายสนับสนุน		ผลรวมทั้งหมด ที่มีอยู่ในปัจจุบัน
		จำนวน ปัจจุบัน	อยู่ระหว่าง การ ดำเนินการ รับสมัคร/ ว่าง	จำนวน ปัจจุบัน	อยู่ระหว่าง การ ดำเนินการ รับสมัคร/ ว่าง	
1	สำนักงานอธิการบดี (ผอ.สนอ.)			1		1
2	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี			49	3	49
3	กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี			7		7
4	กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี			11		11
5	กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี			8		8
6	กองคลัง สำนักงานอธิการบดี			16	2	16
7	ส่วนกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี		7		5	0
8	คณะครุศาสตร์	39	3	8		47
9	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	22	2	8		30
10	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	28	1	10		38
11	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	67	10	11		78
12	คณะวิทยาการจัดการ	43	5	9	1	52
13	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	47	7	12		59
14	สถาบันวิจัยและพัฒนา			5		5
15	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ			22		22
16	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม			4	1	4
17	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย			4		4
18	สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพ			3		3
19	สำนักงานจัดการทรัพย์สินและรายได้			5	3	5
20	สำนักงานประสานงานบัณฑิต			2		2
21	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์			12	1	12
22	ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยี			2		2
23	ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพสหกรณ์			7	1	7
24	ศูนย์ภาษา			3		3
25	ศูนย์วิทยาศาสตร์			4	1	4
26	โครงการอุทยานวิทยาศาสตร์			1		1
27	หน่วยตรวจสอบภายใน			3		3
28	โรงเรียนสาธิต มรภ.เทพสตรี	44	2	14		58
29	หน่วยจัดการศึกษาออกที่ตั้ง มรท. อ.ชัยบาดาล จ.ลพบุรี			2		2
30	หน่วยจัดการศึกษาออกที่ตั้ง มรท. อ.เดิมบางนางบวช จ.สุพรรณบุรี			2		2
31	หน่วยจัดการศึกษาออกที่ตั้ง มรท. อ.ตาคลี จ.นครสวรรค์				1	0
32	หน่วยจัดการศึกษาออกที่ตั้ง มรท. อ.บางระจัน จ.สิงห์บุรี			7		7
ผลรวมทั้งหมด		290	37	252	19	542
		327		271		598

		ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำแนกตามประเภทของบุคลากร																
ลำดับ	หน่วยงาน	ข้าราชการพลเรือน	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา				พนักงานราชการ			ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างชั่วคราว หมวดแรงงาน	ผลรวมทั้งหมด	วุฒิการศึกษา			รวมทั้งหมด
		ป.โท	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี		ป.ตรี	ป.โท		
1	สำนักงานอธิการบดี (ผอ.สนอ.)	1										1		0	0	1	1	
2	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	1	21	19	40	2		2	2	1	3	3	49	28	20	1	49	
3	กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี			6	6		1	1					7	0	7	0	7	
4	กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี	1		8	8		2	2					11	0	10	1	11	
5	กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี	1		7	7								8	0	7	1	8	
6	กองคลัง สำนักงานอธิการบดี		2	14	16								16	2	14	0	16	
7	คณะครุศาสตร์		2	6	8								8	2	6	0	8	
8	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	1	5	6		1	1					8	1	6	1	8	
9	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	2	7	9								10	2	7	1	10	
10	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		3	8	11								11	3	8	0	11	
11	คณะวิทยาการจัดการ			9	9								9	0	9	0	9	
12	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			12	12								12	0	12	0	12	
13	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1		4	4								5	0	4	1	5	
14	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ		4	18	22								22	4	18	0	22	
15	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม			4	4								4	0	4	0	4	
16	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย			4	4								4	0	4	0	4	
17	สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพ			3	3								3	0	3	0	3	
18	สำนักงานจัดการทรัพย์สินและรายได้		2	2	4		1	1					5	2	3	0	5	
19	สำนักงานประสานงานบัณฑิต		1	1	2								2	1	1	0	2	
20	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์			11	11		1	1					12	0	12	0	12	
21	ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยี			2	2								2	0	2	0	2	
22	ศูนย์ฝึกปฏิบัติการอาชีวศึกษานานาชาติ		5	2	7								7	5	2	0	7	
23	ศูนย์ภาษา			3	3								3	0	3	0	3	
24	ศูนย์วิทยาศาสตร์			4	4								4	0	4	0	4	
25	โครงการอุทยานวิทยาศาสตร์		1		1								1	1	0	0	1	
26	หน่วยตรวจสอบภายใน			2	2		1	1					3	0	3	0	3	
27	โรงเรียนสาธิต มจร.เทพสตรี		5	8	13		1	1					14	5	9	0	14	
28	หน่วยจัดการศึกษาออกห่าง มรท. อ.ชัยบาดาล จ.ลพบุรี		1		1							1	2	2	0	0	2	
29	หน่วยจัดการศึกษาออกห่าง มรท. อ.เดิมบางนางบวช จ.สุพรรณบุรี		2		2								2	2	0	0	2	
30	หน่วยจัดการศึกษาออกห่าง มรท. อ.ตาคลี จ.นครสวรรค์												0	0	0	0	0	
31	หน่วยจัดการศึกษาออกห่าง มรท. อ.บางระจัน จ.สิงห์บุรี		4	3	7								7	4	3	0	7	
32	ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรภาครัฐและเอกชน												0	0	0	0	0	
33	โครงการสหกิจศึกษา												0	0	0	0	0	
34	สำนักงานคลินิกเทคโนโลยี												0	0	0	0	0	
รวม		7	56	172	228	2	8	10	2	1	3	4	252	64	181	7	252	
คิดเป็นร้อยละ		2.78	22.22	68.25	90.48	0.79	3.17	3.97	0.79	0.40	1.19	1.59	100.00	25.40	71.83	2.78	100.00	

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำแนกตามประเภทบุคลากร																
ลำดับ	หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ													รวมทั้งหมด	
		ข้าราชการ			รวม	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา				รวม	ผู้มีความรู้ความสามารถ			รวม		พนักงาน / ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ
1	คณะครุศาสตร์	3	1	5	9	6	1	23		30				0		39
2	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	1	3	5	2		15		17				0		22
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	3	2	3	8	11		8		19	1			1		28
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	7		2	9	18		37		55			1	1	2	67
5	คณะวิทยาการจัดการ	10	1	3	14	9		19		28				0	1	43
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	5	1	3	9	14		24		38				0		47
7	โรงเรียนสาธิต มรภ.เทพสตรี							43		43				0	1	44
รวม		29	6	19	54	60		126	43	229	1	0	1	2	4	290
คิดเป็นร้อยละ		10.00	2.07	6.55	18.62	20.69		43.45	14.83	78.97	0.34	0.00	0.34	0.69	1.38	100.00

ข้อมูลพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง											
ลำดับ	สังกัด	เชี่ยวชาญเฉพาะ			วิชาชีพเฉพาะ			ทั่วไป			ผลรวม ทั้งหมด
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	รวม	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	รวม	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	รวม	
1	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	9	6	15	2	2	4	5	16	21	40
2	กองคลัง สำนักงานอธิการบดี	2	12	14			0		2	2	16
3	กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี	5	1	6			0			0	6
4	กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี	7	1	8			0			0	8
5	กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี	4	2	6		1	1			0	7
6	คณะครุศาสตร์	4	2	6			0	1	1	2	8
7	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ		4	4		1	1		1	1	6
8	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	5	6	1		1		2	2	9
9	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3	4	7		1	1	1	2	3	11
10	คณะวิทยาการจัดการ	1	7	8	1		1			0	9
11	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	6	5	11		1	1			0	12
12	โครงการอุทยานวิทยาศาสตร์			0			0		1	1	1
13	โรงเรียนสาธิต มจร.เทพสตรี	2	5	7		1	1		5	5	13
14	ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยี			0	1	1	2			0	2
15	ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเทพรานี		2	2			0		5	5	7
16	ศูนย์ภาษา	1	2	3			0			0	3
17	ศูนย์วิทยาศาสตร์		4	4			0			0	4
18	สถาบันวิจัยและพัฒนา		4	4			0			0	4
19	สำนักงานจัดการทรัพย์สินและรายได้	1	1	2			0		2	2	4
20	สำนักงานประสานงานบัณฑิต	1		1			0		1	1	2
21	สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพ	1	2	3			0			0	3
22	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	4		4			0			0	4
23	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	5	6	11			0			0	11
24	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	6	7	13	1	4	5		4	4	22
25	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	2	2	4			0			0	4
26	หน่วยฯ มรท. อ.ชัยบาดาล จ.ลพบุรี			0			0		1	1	1
27	หน่วยฯ มรท. อ.เดิมบางนางบวช จ.สุพรรณบุรี			0			0		2	2	2
28	หน่วยฯ มรท. อ.บางระจัน จ.สิงห์บุรี	1	2	3			0	1	3	4	7
29	หน่วยตรวจสอบภายใน	2		2			0			0	2
	ผลรวมทั้งหมด	68	86	154	6	12	18	8	48	56	228

	ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำแนกตามประเภทของบุคลากร																											
ลำดับ	วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี			ปริญญาโท								ปริญญาเอก								รวม							
	ตำแหน่งทางวิชาการ	ครู	อาจารย์		ครู	อาจารย์			ผศ.			อาจารย์		ผศ.			รศ.											
	ประเภท	พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา	พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา	พนักงาน / ลูกจ้าง ชั่วคราว	พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา	ข้าราชการ	พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา	ผู้มีความรู้ ความสามารถ	พนักงาน / ลูกจ้างชั่วคราว	ข้าราชการ	พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา	ผู้มีความรู้ ความสามารถ	ข้าราชการ	พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา	ข้าราชการ	พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา	ผู้มีความรู้ ความสามารถ	ข้าราชการ	พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา									
	หน่วยงาน			ชาวต่างชาติ																								
1	คณะครุศาสตร์					1	14			1	3		4	9	2	3		1	1	39								
2	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ					2	11				1		1	4	1	1		1		22								
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม					1	6				3	1	2	2	3	8		2		28								
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์			2		1	33	1		3	10		1	4	4	8				67								
5	คณะวิทยาการจัดการ			1		1	13			5	2		2	6	5	7		1		43								
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี					1	11			1	4		2	13	4	10		1		47								
7	โรงเรียนสาธิต มจร.เทพสตรี	24			19				1											44								
รวม		24	0	3	19	7	88	1	1	10	23	1	12	38	19	37	0	6	1	290								

ส่วนที่ 2

แนวคิดเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรตามหลัก HR Scorecard และ Competency

เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 นับเป็นยุคของเศรษฐกิจคลื่นลูกที่สาม (Third Wave Economy) ซึ่งสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งภาครัฐและเอกชนต่างอยู่ในสังคมเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Based Economy) ที่ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นสินทรัพย์ (Intangible Assets) ขององค์กรที่มีสภาพเป็นทุน (Human Capital) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารเพื่อสร้างคุณค่า (Value Creation) แก่องค์กร

1.HR Scorecard

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้นำ HR scorecard ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล HRM ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการของ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับข้าราชการพลเรือน จึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งข้าราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบายยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งนี้ส่วนราชการ (กรม/เทียบเท่า) และจังหวัด จะดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแนวทางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. (นโยบายจากหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) หรือที่เรียกว่า **“กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ”** ในการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสรุปได้เป็น 5 มิติ ดังภาพแสดงต่อไปนี้



มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success)

มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ มีทั้งหมด 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีความสอดคล้องและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

1.1 มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้องค์กร บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

1.2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคน มีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

1.3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

1.4 มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่ เพียงใด

2.2 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเหมาะสม รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

2.4 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

3.1 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

3.2 ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

3.3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

3.4 มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการ

4.1 มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

4.2 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

5.1 ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีมีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์ และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

2.สมรรถนะ (Competency)

(คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. 2553) ตามหลักการของหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดคำจำกัดความของสมรรถนะหลัก ว่าเป็นคุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันโดยมีองค์ประกอบ 5 ตัวอันได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. บริการที่ดี
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ
5. การทำงานเป็นทีม

รายละเอียดปลีกย่อยอื่นใด สามารถศึกษาได้จากเอกสารมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งส่งมาพร้อมหนังสือที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 ของสำนักงาน ก.พ.มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้นำแนวทางดังกล่าวมาดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเช่นเดียวกันกับส่วนราชการต่าง ๆ ทุกหน่วยงานและได้กำหนด คุณลักษณะจำเป็น (ที่พึงมี) ของบุคลากร

ส่วนที่ 3

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย และแผนกลยุทธ์การบริหารที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยประกอบด้วย 2 ยุทธศาสตร์ 7 กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาความรู้และทักษะ (Hard Skills) ในการปฏิบัติงานเป้าประสงค์ รู้จริง ปฏิบัติได้ ได้รับการยอมรับ

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้าง Soft Skills (สมรรถนะรอง) ให้กับบุคลากรเป้าประสงค์ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน/การสื่อสาร/ทักษะความเป็นผู้นำ/การทำงานเป็นทีม/service mind/mindset/ความคิดสร้างสรรค์/บริหารจัดการเวลา/การตัดสินใจและแก้ปัญหา/จิตสาธารณะ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป้าประสงค์ 1) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาวะการณ์ปัจจุบันและอนาคต และ 2) บุคลากรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการทุนมนุษย์วิถีใหม่

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีเป้าประสงค์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและการบริหารอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนารอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 2566-2570เป้าประสงค์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนหรือกรอบอัตรากำลัง 2566-2570 และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเป้าประสงค์ เพื่อให้มีระบบการจัดการบริหารและพัฒนาบุคลากรวิถีใหม่ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเป้าประสงค์ เพื่อให้มีระบบการจัดการบริหารและพัฒนาบุคลากรวิถีใหม่ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจต่อองค์กรเป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนบุคลากรให้มีความมั่นคงในอาชีพและเกิดความรักต่อองค์กร

มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามแผนที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

แผนปฏิบัติการและพัฒนาศักยภาพ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	จำนวน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 :การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีของมหาวิทยาลัย								
1. พัฒนาความรู้ และทักษะ(Hard Skills) ในการ ปฏิบัติงาน	1.ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่ได้รับการ อบรม	≥80 ≥80 ≥60	1.อบรมเชิงปฏิบัติการ TRU the Trainer หลักสูตร “การพัฒนา Soft Skills ด้วยกระบวนการ วิศวกรสังคม เพื่อยกระดับชุมชน ท้องถิ่นด้วยนวัตกรรม จำนวน 2 รุ่น	250	ตลอด ปีงบประมาณ 2568	1,300,000	บุคลากรสาย วิชาการ และ สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย	รองบริหาร/ สบท.
	2.ร้อยละของผู้ผ่านการ ประเมิน	≥40	2. อบรมพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	80	ปีงบประมาณ 2568	100000	บุคลากรสาย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย	รองบริหาร/ สบท.
	3.ร้อยละของจำนวนของ บุคลากรที่นำความรู้ ไปปฏิบัติ/ใช้ประโยชน์		3. การวิจัยและพัฒนางาน วิชาการ (R&D)	70	ตลอด ปีงบประมาณ 2568	80000	บุคลากรสาย วิชาการ	รองบริหาร/ สบท.
	4.ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่สามารถนำ องค์ความรู้ไปถ่ายทอด ได้(เช่น การสร้าง นวัตกรรมจากองค์ ความรู้นั้นเป็นวิทยากร /ทำวิจัย เป็นต้น)		4.หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะ อาจารย์เพื่อยกระดับชุมชนและ ท้องถิ่นด้วยนวัตกรรม	80	ตลอด ปีงบประมาณ ปี 68	80,000	บุคลากรสาย วิชาการ มหาวิทยาลัย	รองบริหาร/ สบท.

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	จำนวน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
2. เสริมสร้าง Soft Skills(สมรรถนะรอง) ให้กับบุคลากร	1.ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา 2.ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (QR Code)	≥80 ≥80	1.อบรมเชิงปฏิบัติการ “ผู้นำที่มีประสิทธิภาพเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อยกระดับชุมชนและท้องถิ่น	80	ตลอด ปีงบประมาณ ปี 68	80,000	บุคลากรสายวิชาการ และ สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย	รองบริหาร/ สบท.
			2. อบรมการสร้างนวัตกรรมในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	80	ตลอด ปีงบประมาณ ปี 68	80,000	บุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัย	รองบริหาร/ สบท.
			3. อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร“การคิดเชิงออกแบบเพื่อนวัตกรรมและการพัฒนา”	70	ตลอด ปีงบประมาณ 2568	80,000	บุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัย	รองบริหาร/ สบท.

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	จำนวน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
3. พัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	1. ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ให้มีทักษะอนาคต ร้อยละ 60 70 80 90 100 2. จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่เกิดจากการบูรณาการกับ หน่วยงานทั้งภายในและ ภายนอก 3. ร้อยละของผลการ ประเมิน ITA ด้านของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือ คะแนนประเมินจาก สมศ. (การสะท้อนการ ยอมรับจากหน่วยงาน ภายนอก)	30	1. การส่งเสริมการและสร้างสื่อ และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น	80	ตลอด ปีงบประมาณ ปี 68	80,000	บุคลากรสาย วิชาการ	รองบริหาร/ สบท.
		150						
		≥85	2. ฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ ของราชการสำหรับหน่วยงาน ของรัฐ	80	ตลอด ปีงบประมาณ ปี 68	80,000	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย	รองบริหาร/ สบท.

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	จำนวน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการทุนมนุษย์วิถีใหม่								
1. อัตรากำลัง มหาวิทยาลัยราช ภัฏเทพสตรี 2566-2570	ดำเนินการแล้วเสร็จคิด เป็นร้อยละผลการ วิเคราะห์กรอบ อัตรากำลังให้ สอดคล้องกับ โครงสร้างองค์กรและ แผนพลิกโฉมของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี	13 คน	ดำเนินการสอบแข่งขันหรือ คัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน เป็นพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ หรือสายสนับสนุน	13 คน	มี.ค. 68- ก.ย. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากร	สบท.
2. พัฒนาระบบ นิเทศเพื่อสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร	1. จำนวนนวัตกรรมเพื่อ การปฏิบัติงาน 2. จำนวนระบบ เทคโนโลยีเพื่อรองรับ การปฏิบัติงานวิถีใหม่ 3. จำนวน สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานและการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	10 นวัตกรรม 1	1. การพัฒนานวัตกรรม ให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	-	ตลอด ปีงบประมาณ ปี 68	80,000	บุคลากรสาย วิชาการและสาย สนับสนุน	รองบริหาร/ สบท.
			2. การพัฒนานวัตกรรมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของสำนักงาน		ตลอด ปีงบประมาณ ปี 68	80,000	บุคลากรสาย วิชาการและสาย สนับสนุน	รองบริหาร/ สบท.
		1	3. อบรมหลักสูตร AI For Smart Office :ปลดล็อก การ ทำงานด้วย AI Assistant		ตลอด ปีงบประมาณ ปี 68	80,000	บุคลากรสาย วิชาการและสาย สนับสนุน	รองบริหาร/ สบท.

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	จำนวน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการทุนมนุษย์วิถีใหม่								
3. สร้างความผาสุก เพื่อความภาคภูมิใจต่อ องค์กร	1. จำนวนระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามหลักธรร มาภิบาล	1	1. โครงการบุคลากรดีเด่น ประจำปี 2568	-	ตลอด ปีงบประมาณ ปี 68	10,000	บุคลากรสาย วิชาการ	รองบริหาร/ สบท.
	2. ทบทวนระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามหลักธรร มาภิบาล	1						
	3. จำนวนระบบ สวัสดิการและ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ร้อยละ 5						
	4.จำนวนแผนการสร้าง ขวัญและกำลังใจ	1						
	5.ร้อยละความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน							
	6.จำนวนกิจกรรมที่สร้าง ค่านิยมให้เป็นองค์กร แห่งความผาสุก (ค่า ความสุข ITA)							

การติดตามและประเมินผล

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงวางระบบที่จะวัดผลความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามระดับต่าง ๆ โดยจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีแนวทางดังนี้

แนวคิดวงจร คุณภาพ	กิจกรรม	หน่วยงาน	ความสอดคล้อง
Plan การวางแผน	จัดทำแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	สบท.	มีความสอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี ระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการราชการ
Do การปฏิบัติตามแผน	1. จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ 2. จัดทำโครงการ/กิจกรรม	สบท.	สอดคล้องกับตัวชี้วัด ตัวบ่งชี้ - ระบบประกันคุณภาพ การศึกษา - จุดเน้นของมหาวิทยาลัย - ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
Check ตรวจสอบการ ปฏิบัติตามแผน	1. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผน 2. การประเมินประกันคุณภาพ การศึกษา	สบท.	1. วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ตามแผน 2. สอดคล้องกับตัวชี้วัด
Action การปรับปรุงและ พัฒนา	1. ทบทวนและวางแนวทาง การปรับปรุงผลการดำเนินงาน ในปีต่อ ๆ ไป 2. กำหนดแนวทางการพัฒนา คุณภาพตามผลการประกันคุณภาพ การศึกษา	สบท.	1. ผลการดำเนินงานตามแผน 2. ผลการประเมินการประกัน คุณภาพการศึกษาและการ ประเมินอื่นๆ