



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ที่ประชุม ก.บ.ม. ครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2565

คำนำ

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทุกคนและทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 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	1
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
อัตรากำลังบุคลากร	3
ส่วนที่ 2 แนวคิดเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรตามหลัก HR Scorecard และ Competency	4
ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	8

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

2. วัตถุประสงค์ของจัดทำแผน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ดังนี้

- 1.1 โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังมีความยืดหยุ่นมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศด้านนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 1.2 บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.3 บุคลากรมีสมรรถนะ ทักษะการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการสร้างนวัตกรรม
- 1.4 มีนวัตกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ
- 1.5 มีฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ระยะ 4 ปี จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดของการวางแผนระยะยาว โดยมีจุดมุ่งหมายในอีก 4 ปี ข้างหน้ามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีจะเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศด้านนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จะเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศด้านนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

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

ในปีงบประมาณ 2568 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 544 คน
 ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 293 คน และสายสนับสนุน จำนวน 251 คน
 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ 2568 จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภท	บุคลากรประเภท (จำนวนคน)				รวม (คน)	
	สายวิชาการ		สายสนับสนุน		อัตรา มีคครอง	อัตรา ว่าง
	อัตรา มีคครอง	อัตรา ว่าง	อัตรา มีคครอง	อัตรา ว่าง		
1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	54	-	7	-	61	-
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	233	28	226	7	458	36
3. พนักงานราชการ	-	-	11	11	11	11
4. ลูกจ้างประจำ	-	-	3	-	3	-
5. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์	2	-	-	-	2	-
6. ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	4	2	4	2
7. พนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างประเทศ	3	1	-	-	3	1
8. ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	1	4	-	-	1	4
รวมทั้งสิ้น	293	33	251	20	543	54

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและประเภทบุคลากร

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำแนกตามประเภทบุคลากร												
ลำดับ	หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ										รวมทั้งหมด
		ข้าราชการ		พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา		ผู้มีความรู้ความสามารถ		พนักงาน ต่างประเทศ		ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	คณะครุศาสตร์	2	7	14	15							38
2	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	3	8	9							22
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	8		13	6	1						28
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	7	20	37	1		1		1		69
5	คณะวิทยาการจัดการ	1	13	8	20			1				43
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4	5	14	24							47
7	โรงเรียนสาธิต มจร.เทพสตรี			15	30					1		46
	รวม	19	35	92	141	1	1	0	2	2	0	293

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำแนกตามประเภทบุคลากร										
ลำดับ	หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ								รวมทั้งหมด
		ครู		อาจารย์		ผศ.		รศ.		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	คณะครุศาสตร์			11	15	5	5		2	38
2	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ			8	10	2	1		1	22
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม			7	4	13	2	2		28
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์			15	29	8	17			69
5	คณะวิทยาการจัดการ			7	16	2	17		1	43
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			7	17	11	11		1	47
7	โรงเรียนสาธิต มจร.เทพสตรี	15	30	1						46
รวม		15	30	56	91	41	53	2	5	293

ส่วนที่ 2

แนวคิดเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรตามหลัก HR Scorecard และ Competency

เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 นับเป็นยุคของเศรษฐกิจคลื่นลูกที่สาม (Third Wave Economy) ซึ่งสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างอยู่ในสังคมเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (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” ในการ

กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสรุปได้เป็น 5 มิติดังภาพแสดงต่อไปนี้



มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success)

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

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

1.1 มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนในองค์กร บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

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

1.3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

1.4 มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

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

2.2 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และ นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจน ความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

2.4 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

3.1 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

3.2 ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

3.3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

3.4 มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด

นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิตีที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการ

4.1 มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

4.2 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิตีที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

5.1 ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาครัฐบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

มิตีในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิตี เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิตีในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิตีการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิตีการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์ และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิตี

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 ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งส่งมาพร้อมหนังสือที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 ของสำนักงาน ก.พ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้นำแนวทางดังกล่าวมาดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเช่นเดียวกันกับ ส่วนราชการต่าง ๆ ทุกหน่วยงานและได้กำหนด คุณลักษณะจำเป็น (ที่พึงมี) ของบุคลากร

ส่วนที่ 3

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

จากแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2567 – 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 2566-2570และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเป้าประสงค์ เพื่อให้มีระบบการจัดการบริหารและพัฒนาบุคลากรวิถีใหม่ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเป้าประสงค์ เพื่อให้มีระบบการจัดการบริหารและพัฒนาบุคลากรวิถีใหม่ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างความผูกพันและความรักต่อองค์กรเป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนบุคลากรให้มีความมั่นคงในอาชีพและเกิดความรักต่อองค์กร

มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามแผนที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

แผนปฏิบัติการและพัฒนาคูคลากร สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

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 บุคลากรที่ได้รับการอบรม	≥80	1. แนวโน้ม และทิศทางการ เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อกระบวนการ การอุดมศึกษาไทย นโยบายและแผนการบริหาร อุดมศึกษา	100	20 ก.พ 2569	83580	บุคลากร มหาวิทยาลัย	รองบริหาร/ งาน บริหารงาน บุคคล		
	2.ร้อยละของผู้ผ่านการ ประเมิน	≥60		2.หลักการและเทคนิคการสื่อสาร ผ่านหนังสือราชการอย่างมี ประสิทธิภาพ	42	27 เม.ย 2569	20270	บุคลากร มหาวิทยาลัย	รองบริหาร/ งาน บริหารงาน บุคคล	
	3.ร้อยละของจำนวนของ บุคลากรที่นำความรู้ ไปปฏิบัติ/ใช้ประโยชน์	≥35			3.กฎหมาย ธรรมเนียม ค่านิยม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารระดับต้น ของสถาบันอุดมศึกษา	42	6 มี.ค. 2569	22950	บุคลากร มหาวิทยาลัย	รองบริหาร/ งาน บริหารงาน บุคคล
	4.ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่สามารถนำ องค์ความรู้ไปถ่ายทอดได้ (เช่น การสร้างนวัตกรรม จากองค์ความรู้นั้น /เป็น วิทยากร /ทำวิจัย เป็น ต้น)					42	7 มี.ค 2569	22950	บุคลากร มหาวิทยาลัย	รองบริหาร/ งาน บริหารงาน บุคคล

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	จำนวน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			5. เทคนิคและศิลปะการพูด (การสื่อสารที่ครองใจคน)	42	9 มี.ค 2569	22950	บุคลากร มหาวิทยาลัย บุคลากร	รองบริหาร/ งาน บริหารงาน บุคคล
			6.การพัฒนาบุคลิกภาพอย่างมี ประสิทธิภาพ	42	14 มี.ค 2569	15130	บุคลากร มหาวิทยาลัย	รองบริหาร/ งาน บริหารงาน บุคคล
			7.สถาบันอุดมศึกษากับการ ประกันคุณภาพทางการศึกษา และ การบริหารงานกิจการ นักศึกษา	42	20 มี.ค 2569	21150	บุคลากร มหาวิทยาลัย บุคลากร	รองบริหาร/ งาน บริหารงาน บุคคล
			8.การบริหารงบประมาณ การเงิน (พรบ. จัดซื้อจัดจ้าง)	42	27 มี.ค 2569	11230	บุคลากร มหาวิทยาลัย	รองบริหาร/ งาน บริหารงาน บุคคล

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	จำนวน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			9.การบริหารการพัฒนางานวิชาการและงานวิจัยเพื่อการพัฒนากำลังคนและขีดความสามารถในการแข่งขันและการบริหารงานด้านกายภาพ สิ่งแวดล้อม และพลังงาน	42	28 มี.ค 2569	9660	บุคลากร มหาวิทยาลัย บุคลากร	รองบริหาร/ งาน บริหารงาน บุคคล
			10. ทรัพยากรบุคคลในองค์กร	42	3 เม.ย 2569	9660	บุคลากร มหาวิทยาลัย บุคลากร	รองบริหาร/ งาน บริหารงาน บุคคล
			11.ภาวะผู้นำและการบริหารทีมงานในบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดในการทำงาน	42	4 เม.ย 2569	21550	บุคลากร มหาวิทยาลัย บุคลากร	รองบริหาร/ งาน บริหารงาน บุคคล
			12.การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและนวัตกรรม	42	10 เม.ย 2569	22510	บุคลากร มหาวิทยาลัย บุคลากร	รองบริหาร/ งาน บริหารงาน บุคคล

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	จำนวน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			13. การเขียนแผนงานและ โครงการ : จากแนวคิดสู่การ ปฏิบัติ	42	24 เม.ย 2569	20350	บุคลากร มหาวิทยาลัย บุคลากร	รองบริหาร/ งาน บริหารงาน บุคคล
			14 การบริหารงานในความ รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมาย	42	8 พ.ค 2569	20350	บุคลากร มหาวิทยาลัย บุคลากร	รองบริหาร/ งาน บริหารงาน บุคคล
			15 การพัฒนาตนเองในการ ปฏิบัติงานให้ประสบ ความสำเร็จ	42	9 พ.ค 2569	20350	บุคลากร มหาวิทยาลัย บุคลากร	รองบริหาร/ งาน บริหารงาน บุคคล

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	จำนวน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
2. เสริมสร้าง Soft Skills (สมรรถนะ รอง) ให้กับบุคลากร	1. ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนา 2. ร้อยละความพึง พอใจของผู้ใช้บริการ (QR Code)	≥80 ≥80	1.โครงการอบรม “เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540” ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)	60	19 พ.ย 2569	3500	บุคลากร มหาวิทยาลัย บุคลากร	รองบริหาร/ งานบริหารงาน บุคคล
3. พัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	1. ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ให้มีทักษะอนาคต ร้อย ละ 60 70 80 90 100 2. จำนวนโครงการ/ กิจกรรมที่เกิดจากการ บูรณาการกับหน่วยงานทั้ง ภายในและภายนอก 3. ร้อยละของผลการ ประเมิน ITA ด้านของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือ คะแนนประเมินจาก สมศ. (การสะท้อนการยอมรับ จากหน่วยงานภายนอก)	30 150 ≥85	1. การจัดผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์รับรองการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	70	13-14 ม.ค 2569	58,820	บุคลากร มหาวิทยาลัย	รองบริหาร/ งานบริหารงาน บุคคล

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	จำนวน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการทุนมนุษย์วิถีใหม่								
1. สร้างความผาสุก เพื่อความภาคีต่อ องค์กร	1. จำนวนระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามหลักธรรมาภิ บาล	1 1	1.โครงการพิธีรับพระราชทาน เครื่องราช ปี 2565 และปี 2567	100	28 พ.ย 2568	33500	บุคลากร มหาวิทยาลัย	รองบริหาร/ งาน บริหารงาน บุคคล
	2. ทบทวนระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามหลักธรรมาภิ บาล	1 ร้อยละ 5						
	3. จำนวนระบบสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เป็น ธรรม	1						
	4.จำนวนแผนการสร้าง ขวัญและกำลังใจ							
	5.ร้อยละความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน							
	6.จำนวนกิจกรรมที่สร้าง ค่านิยมให้เป็นองค์กรแห่ง ความผาสุก (ค่าความสุข ITA)							