

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2563-2566

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. แผนบริหารอัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
4. การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร
5. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
1. การบริหารอัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	- มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร
2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	- มีรายการสมรรถนะของตำแหน่งและประเมินสมรรถนะบุคลากรผู้ดำรงตำแหน่ง - บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน - ผู้บริหารและบุคลากร มีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management)
3. การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	- ระบบฐานข้อมูลมีความครบถ้วนสมบูรณ์
4. การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร	- มีแผนก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) เพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กร - มีเครื่องมือและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับและนำไปปฏิบัติในองค์กรอย่างจริงจัง - มีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม
5. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	- บุคลากร มีค่านิยมร่วมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาการทำงานเป็นทีม มุ่งประโยชน์องค์กรมากกว่าส่วนตน - การปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)
มิติที่ 1 การบริหารอัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหอสมุดฯ โดยครอบคลุมทั้งด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร	1.1.1 ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง
มิติที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	2.1 มีรายการสมรรถนะของตำแหน่งและประเมินสมรรถนะบุคลากรผู้ดำรงตำแหน่ง	2.1.1 ร้อยละของตำแหน่งที่มีการจัดทำรายการสมรรถนะประจำตำแหน่ง
		2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินสมรรถนะ
	2.2 บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	2.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร
	2.3 ผู้บริหารและบุคลากร มีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM)	2.3.1 จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้
มิติที่ 3 การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	3.1 ระบบฐานข้อมูลบุคลากรมีความครบถ้วนสมบูรณ์	3.1.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
มิติที่ 4 การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร	4.1 มีเส้นทางก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) เพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับหอสมุดฯ	4.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากร
	4.2 มีเครื่องมือและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับและนำไปปฏิบัติในหอสมุดฯ อย่างจริงจัง	4.2.1 ร้อยละของฝ่าย/งาน/ห้องสมุดในหอสมุดฯ ที่นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาแล้วไปปฏิบัติ
มิติที่ 4 การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร (ต่อ)	4.3 มีระบบและกลไกด้านการประเมินผลปฏิบัติงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม	4.3.1 จำนวนฝ่าย/งาน/ห้องสมุดที่มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบก่อนการประเมินผล

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)
มิติที่ 5 การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน การสร้างความสมดุล ระหว่างคุณภาพชีวิตและ การทำงาน	5.1 บุคลากรมีค่านิยมร่วมในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม จรรยา การทำ งานเป็นทีมมุ่งประโยชน์องค์กร มากกว่าส่วนตน	5.1.1 จำนวนกิจกรรมในการสร้างเสริม ค่านิยมร่วมในองค์กร
		5.1.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัล ในการประพฤติตามจรรยา บรรณข้าราชการ/พนักงาน มหาวิทยาลัย
	5.2 การปฏิบัติงานมีความสมดุล ระหว่าง คุณภาพชีวิตและการทำ งาน	5.2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนิน การตามแผนสร้างความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากรต่อ หอสมุดฯ
		5.2.2 ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการปฏิบัติงาน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)
------	------------------------	------------------

มิติที่ 1 การบริหารอัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์	1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของหอสมุดฯ โดย ครอบคลุมทั้งด้านจำนวนและ สมรรถนะของบุคลากร	1.1.1 ระดับความสำเร็จการจัดทำ แผนอัตรากำลัง
มิติที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	2.1 มีรายการสมรรถนะของตำแหน่ง และประเมินสมรรถนะบุคลากร ผู้ดำรงตำแหน่ง	2.1.1 ร้อยละของตำแหน่งที่มีการจัด ทำรายการสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง
		2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ ประเมินสมรรถนะ
	2.2 บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็น ระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้มี สมรรถนะตามตำแหน่งงาน	2.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร
มิติที่ 3 การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคล	2.3 ผู้บริหารและบุคลากร มีส่วนร่วม และเป็นเจ้าของกิจกรรมการจัด การความรู้ (KM)	2.3.1 จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม ถ่ายทอดความรู้ หรือแลกเปลี่ยน เรียนรู้
	3.1 ระบบฐานข้อมูลบุคลากรมีความ ครบถ้วนสมบูรณ์	3.1.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบฐานข้อมูลบุคลากร
มิติที่ 4 การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร	4.1 มีแผนทางก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) เพื่อสร้างแรงจูงใจ และรักษาบุคลากรที่มีความ สามารถไว้กับหอสมุดฯ	4.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนเส้นทางก้าวหน้าสายอาชีพ ของบุคลากร
	4.2 มีเครื่องมือและวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เป็นที่ยอมรับและนำไปปฏิบัติใน หอสมุดฯ อย่างจริงจัง	4.2.1 ร้อยละของสำนัก/กลุ่ม ใน สมอ. ที่นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ พัฒนาแล้วไปปฏิบัติ
มิติที่ 4 การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร (ต่อ)	4.3 มีระบบและกลไกด้านการ ประเมินผลปฏิบัติงานมีความ โปร่งใส เป็นธรรม	4.3.1 จำนวนฝ่าย/งาน/ห้องสมุดที่ มีการจัดทำข้อตกลงการ ปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทราบก่อนการประเมินผล

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)
มิติที่ 5 การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน การสร้างความสมดุล ระหว่างคุณภาพชีวิตและ การทำงาน	5.1 บุคลากรมีค่านิยมร่วมในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม จรรยา การทำ งานเป็นทีมมุ่งประโยชน์องค์กร มากกว่าส่วนตน	5.1.1 จำนวนกิจกรรมในการสร้างเสริม ค่านิยมร่วมในองค์กร
		5.1.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัล ในการประพฤติตามจรรยา บรรณข้าราชการ/พนักงาน มหาวิทยาลัย
	5.2 การปฏิบัติงานมีความสมดุล ระหว่าง คุณภาพชีวิตและการทำงาน	5.2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนิน การตามแผนสร้างความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากรต่อ หอสมุดฯ
		5.2.2 ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการปฏิบัติงาน