

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

สถาบันรัชต์ภาคย์

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569)

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard	ตัวชี้วัด (KPIs)	โครงการ/กิจกรรม	ระดับ เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นที่ 1 ปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล (Improvement of work process)							
1. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. ร้อยละของคณะมีแผนกำลังคนที่เพียงพอกับการดำเนินกิจกรรม	1. แผนกำลังคนของแต่ละสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	ร้อยละ 100			สำนักอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
		2. ร้อยละของแต่ละตำแหน่งสอดคล้องกับเป้าหมายการบริหารจัดการภายใต้กรอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	2. บริหารอัตรากำลัง (เกลี่ยอัตรากำลัง) ตามกรอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ 100			สำนักอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
2. กำหนดสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรที่สะท้อนศักยภาพของคณาจารย์/บุคลากรด้านการศึกษา	มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่กำหนด	2. กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ให้เชื่อมโยงกับ Functional Competency และ Position Competency ชั้นเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสถาบัน	ร้อยละ 80			สำนักอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระดับ เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพทันสมัย							
3. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพทันสมัย	มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ร้อยละฝ่ายบริหารงานบุคคล ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ HROPS ให้เป็นข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้องเป็นปัจจุบัน	1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา	ร้อยละ 100			สำนักอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
		2. ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับบริหารจัดการภายใต้โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	2. ตามกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ 100			สำนักอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
		3. ร้อยละฝ่ายบริหารงานบุคคลจัดทำคู่มือ HROPS	3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล HROPS	ร้อยละ 100			สำนักอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระดับ เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นที่ 3 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม							
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล ตามหลัก ธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	มิติที่ 4 ความพร้อมรับ ผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. ร้อยละของแต่ละคณะ นำหลักเกณฑ์และวิธีการ ไปปฏิบัติให้เกิดคุณธรรม	1. กำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผล หน่วยงานคุณธรรม	ร้อยละ 100			สำนักอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากร บุคคล
		2. ระดับความสำเร็จใน การดำเนินการเป็นคณะ คุณธรรม	2. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรทุก ระดับของสถาบัน	ร้อยละ 100			สำนักอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากร บุคคล
		3. ร้อยละของข้อร้องเรียน ที่ได้รับการตรวจสอบข้อ เท็จจริง และมีการสั่งการ	3. จัดการข้อร้องเรียนหรือ ร้องทุกข์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 100			สำนักอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากร บุคคล

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระดับ เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นที่ 4 เสริมสร้างและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Improvement of Work-life balance)							
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. ร้อยละความสำเร็จการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันในองค์กร	1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์กร	ร้อยละ 100			สำนักอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
		2. ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันในองค์กร	2. แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันในองค์กร	ร้อยละ 80			สำนักอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
		3. ระดับความสุขของบุคลากรในองค์กรแบบองค์รวม	3. สร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร	ร้อยละ 100			สำนักอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
6. ปลุกฝังวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร	มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาและการจัดการประเด็นองค์ความรู้ที่เพิ่มขึ้น	1. การจัดการความรู้ในองค์กร (KM)	ร้อยละ 60			สำนักอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคล