



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กองกลาง งานทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อมุ่งให้บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ ดังกล่าว สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย และเกณฑ์การประเมินประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 และแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561– 2564

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เพื่อรายงานรายละเอียดการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนฯ ผลความสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ที่พบจากการดำเนินงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญ

- บทที่ 1** ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
- บทที่ 2** ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
- บทที่ 3** ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
- ภาคผนวก** รายละเอียดการดำเนินงานโครงการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

บทที่ 1

ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

1. หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน โดยนำหลักการสำคัญจากยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย และมุ่งหวังให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีระบบการบริหารและการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย มาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Competency – based Human Resource Development) โดยบูรณาการร่วมกับระบบและกลไกการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) ที่มีการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กรหน่วยงานและบุคคลเข้าด้วยกันโดยมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบว่าบุคลากรมีผลงานเทียบกับเป้าหมายเป็นอย่างไรและแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะตามตำแหน่งงานหรือไม่โดยจะนำผลจากการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิธีการพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาความรู้ทักษะและพฤติกรรมในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผนการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย
- 2) เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
- 3) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ
- 4) เพื่อให้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

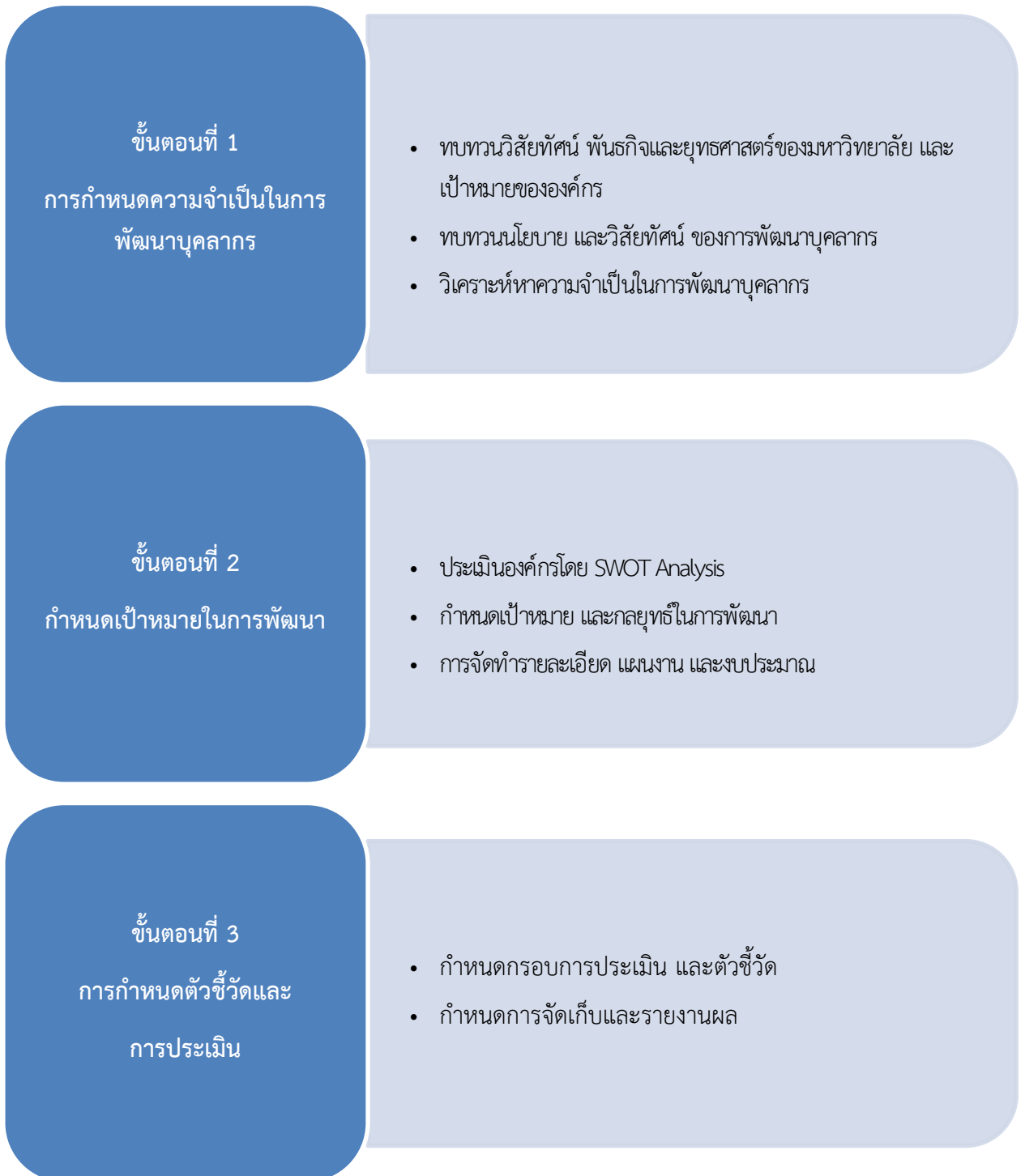
การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 ได้พิจารณาความสอดคล้องยึดปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2563) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ความสอดคล้องกับแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมีการบูรณาการร่วมกันกับแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของบุคลากร จากผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ได้แก่ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทยปัจจุบัน และกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดทำขึ้นนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย สำหรับหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการพัฒนาโดยตรง และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงานที่ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564 จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารและพัฒนาบุคลากร
- 2) ประชุมระดมสมองวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าและประเด็นยุทธศาสตร์ โดยคณะอนุกรรมการจัดทำแผนฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- 3) กำหนด เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร
- 4) กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดรายการตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ กำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวและตั้งเป้าหมายของการจัดทำแผน
- 5) ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรมไปยังคณะ สำนัก/สถาบัน
- 6) กำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผน
- 7) จัดทำรายงานผลแผน วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขเพื่อให้ดำเนินงานได้ตามแผน
- 8) รายงานให้ผู้บริหารเพื่อทราบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป

5. ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564



บทที่ 2

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดโครงการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย และเกณฑ์การประเมินประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 และแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561– 2564 มีผลสรุปการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง ทั้งการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก และการจูงใจ เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีศักยภาพมาปฏิบัติงาน
2. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทั้งการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะวิชาชีพ ความก้าวหน้าทางสายงาน การธำรงรักษาไว้ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้บุคลากรมีการสร้างองค์ความรู้ งานวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ และสามารถแข่งขันได้
4. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ทำงานอย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัด

1. จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย
2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทบทวนและปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรและสร้างกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร 2. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (ทุกสายงาน) 3. พัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย 4. กำหนดมาตรการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด 5. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล 6. จัดทำคู่มือบุคลากรประจำมหาวิทยาลัย
1.2 ทบทวนปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้ทันสมัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล 2. เปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วนต่อระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ในการปรับปรุงให้ทันสมัย 3. ดำเนินการปรับปรุง ข้อบังคับ ระเบียบ เสนอต่อองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องและเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติ 4. ถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบเกี่ยวกับข้อบังคับ และระเบียบ ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B2 CEFR
6. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B1 CEFR

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
2.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิในระดับที่สูงขึ้น 2. จัดสรรงบประมาณจากเงินรายได้เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการให้มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น 4. จัดสรรงบประมาณจากเงินรายได้เพื่อสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
2.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นที่เหมาะสมกับบริบทมหาวิทยาลัย 2. กำหนดมาตรการและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับบุคลากรที่พร้อมจะเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 3. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพัฒนาผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยการสนับสนุนในด้านงบประมาณ และค่าตอบแทนพิเศษ
2.3 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานในสายงาน 2. จัดให้มีการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติ (ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่) 3. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางวิชาการ วิชาชีพและการบริหาร รวมถึงหลักสูตรการ

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
	<p>เตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>4. พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ให้กับบุคลากร</p> <p>5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาบุคลากร</p> <p>6. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย (Knowledge management) เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)</p> <p>7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-Learning)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
3.1 พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผาสุกของบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่บุคลากรแต่ละประเภท สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ เช็มเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น เป็นต้น จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรประจำปี จัดโครงการการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุราชการ จัดกิจกรรมตามแนวทาง Happy work place จัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
3.2 สร้างค่านิยมให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> จัดกิจกรรมกำหนดค่านิยมขององค์กรร่วมกันเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร จัดการแข่งขันกีฬาบุคลากรภายในและภายนอก จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัด

1. จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย
2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร						
1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วนต่อระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ในการปรับปรุงให้ทันสมัย 2. จัดประชุมยกร่างเพื่อปรับปรุงข้อกำหนด ให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันขึ้น	1. จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย	2 เรื่อง		✓		1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561 2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562
3. เปิดเวทีประชุมเสวนาถ่ายทอดและฟังความเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเพื่อสอบถามความเห็นบุคลากรทุกหน่วยงานเพื่อปรับปรุงระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัยให้ทันสมัย	2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	✓		แบบสอบถามความพึงพอใจต่อระบบและกลไกการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B2 CEFR
6. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B1 CEFR

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น						
1. โครงการสนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้งภายในและภายนอกต่างประเทศ	1. ร้อยละของอาจารย์ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	30	27.76		✓	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 – 31 มีนาคม 2562) มีอาจารย์ที่มี คุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 4 คน ดังนี้ 1. ผศ.ดร.พิเชษฐ ศรีสังข์งาม 2. ดร.ภาวินีย์ ธนาอนวิช 3. ดร.นพดล ปรางค์ทอง 4. ดร.พัชนี บุญรัมย์ <u>หมายเหตุ</u> ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก = จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก *100

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ				
				บรรลุ	ไม่บรรลุ					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น										
						จำนวนอาจารย์ทั้งหมด = $93 \times 100 / 335 = 27.46$ <table border="1"> <tr> <td>ปี 2561</td> <td>ปี 2562</td> </tr> <tr> <td>จำนวน 7 คน</td> <td>จำนวน 4 คน</td> </tr> </table>	ปี 2561	ปี 2562	จำนวน 7 คน	จำนวน 4 คน
ปี 2561	ปี 2562									
จำนวน 7 คน	จำนวน 4 คน									
1. มหาวิทยาลัยโดยสถาบันวิจัยและพัฒนา และคณะ ได้ จัดโครงการอบรมทำผลงานทางวิชาการ 2. จัดโครงการคลินิกพี่เลี้ยงงานวิจัย 3. จัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่อาจารย์ที่ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการ	2. ร้อยละของบุคลากร สายวิชาการที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	20	21.79	✓		ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 – 31 มีนาคม 2562) มีอาจารย์ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 10 ราย ดังนี้ 1. ผศ.ชนิกันต์ ผลเจริญ 2. ผศ.อิธิ โททอง 3. ผศ.ภัทรพร จันตะนี 4. ผศ.ดร.ปริบูรณ์ ชอบทำดี 5. ผศ.ดร.อมรรัตน์ สนั่นเสียง 6. ผศ.ดร.พัทธ์พสุตม์ สาธนูวัฒน์ 7. ผศ.จันจิรา ทาวิชา 8. ผศ.สุรศักดิ์ เพชรคงทอง 9. ผศ.ดร.ประดินันท์ เอี่ยมสะอาด 10. ผศ.ดร.พิทยา ใจคำ หมายเหตุ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ				

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ				
				บรรลุ	ไม่บรรลุ					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น										
						$= \text{จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ} * 100$ $\text{จำนวนอาจารย์ทั้งหมด} = 85 * 100 / 335 = 25.37$ <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>ปี 2561</td> <td>ปี 2562</td> </tr> <tr> <td>จำนวน 22 คน</td> <td>จำนวน 10 คน</td> </tr> </table>	ปี 2561	ปี 2562	จำนวน 22 คน	จำนวน 10 คน
ปี 2561	ปี 2562									
จำนวน 22 คน	จำนวน 10 คน									
<p>1. จัดโครงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางวิชาการ วิชาชีพ และการบริหาร รวมถึงหลักสูตรการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยมหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณให้คนละ 2,500 บาท/คน/ปีงบประมาณ</p> <p>2. จัดโครงการให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดำเนินการตามแผนพัฒนาตนเอง</p>	<p>3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</p>	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80			โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานและผลงานการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน” ระหว่างวันที่ 1 – 2 กุมภาพันธ์ 2561 ณ โรงแรม ภูวนาลี รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา				
	<p>4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	ตามกรอบตำแหน่ง	ตามกรอบตำแหน่ง	✓		<p>1.นางสาววีรวรรณ แดงทอง</p> <p>2.นางสาวกาญจน์พิชญา ภิญญา</p> <p>3.นางสาวมาลัยรัก สระทองพูล</p> <p>4.นางสาวณัฐภรณ์ ศิริวรรณ</p> <p>5.นางสาวกัตติกมาส กิ่งแก้ว</p> <p>6.นางสาวเบญจลักษณ์ ชิดชาญชัย</p> <p>7.นางเดือนเพ็ญ สนรัมย์</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น						
						8.นางอมรรัตน์ อมรนาถ 9.นายอำนาจ แก้วภูผา
3. โครงการอบรมทักษะภาษาอังกฤษ ให้กับบุคลากร	5. ร้อยละของบุคลากร สายวิชาการที่มีทักษะ ภาษาอังกฤษ ไม่น้อย กว่าระดับ B2 CEFR	ร้อยละ 30	61.78	✓	-	มหาวิทยาลัยมีโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ โดยมีกิจกรรมให้ทุนฝึกอบรมภาษาอังกฤษ ณ ต่างประเทศ และมีกิจกรรมทดสอบวัดระดับ ภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรสายวิชาการ
	6. ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนที่มี ทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B1 CEFR	ร้อยละ 20	39.58	✓	-	มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมทดสอบวัดระดับ ภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	การ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร						
<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่บุคลากรแต่ละประเภท 2. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ เข้มแข็งชูเกียรติบุคลากรดีเด่น 3. โครงการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี 4. โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุราชการ 5. จัดกิจกรรมตามแนวทาง Happy work place 6. จัดกิจกรรมกำหนดค่านิยมขององค์กรร่วมกันเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร 7. จัดการแข่งขันกีฬาบุคลากรภายใน และภายนอก 8. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	✓		แบบสอบถามการจัดกิจกรรมจิตอาสาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	การ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร						
	2. ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อการจัด สวัสดิการของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	✓		รายงานโครงการจัดกิจกรรมกีฬาของบุคลากร

บทที่ 3

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการจัดจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีภาระงานมาก และมีภารกิจหลักตรงกับวันที่มีการจัดโครงการ ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้
2. โครงการได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานประมาณการไว้ ทำให้การดำเนินงานไม่เต็มศักยภาพ
3. มีการเปลี่ยนแปลงโครงการเพื่อให้ตรงกับความต้องการพัฒนาของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนด และระเบียบต่าง ๆ
2. ควรมีการกำหนดรางวัล หรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป