



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

กองกลาง งานทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 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. 2562 งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อรายงานรายละเอียดการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนฯ ผลความสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ที่พบจากการดำเนินงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญ

- บทที่ 1** ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
- บทที่ 2** ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
- บทที่ 3** ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
- ภาคผนวก** รายละเอียดการดำเนินงานโครงการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

บทที่ 1

ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

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) มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนครศรีอยุธยา 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 และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ทุกหน่วยงานที่ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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. 2563

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 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. 2563 ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

ผลิตและพัฒนาครูที่มีสมรรถนะเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเมืองมรดกโลก และเป็นผู้นำด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น ภายในปี 2564

พันธกิจ (Mission)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่กำหนดในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 และมาตรา 8 ดังนี้

มาตรา 7 ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

มาตรา 8 ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 ให้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

- (1) แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล
- (2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าวจะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ
- (3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
- (4) เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

(5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

(6) ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

(7) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้าน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

(8) ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ ในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

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"> ทบทวนและปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรและสร้างกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (ทุกสายงาน) พัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย กำหนดมาตรการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล จัดทำคู่มือบุคลากรประจำมหาวิทยาลัย
1.2 ทบทวนปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้ทันสมัย	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วนต่อระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ในการปรับปรุงให้ทันสมัย ดำเนินการปรับปรุง ข้อบังคับ ระเบียบ เสนอต่อองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องและเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติ 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 รวมถึงหลักสูตรการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 4. พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ให้กับบุคลากร 5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาบุคลากร 6. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายใน

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
	มหาวิทยาลัย (Knowledge management) เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-Learning)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
3.1 พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผาสุกของบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่บุคลากรแต่ละประเภท สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ เชื้อเชิญเกียรติบุคลากรดีเด่น เป็นต้น จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรประจำปี จัดโครงการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุราชการ 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. 2563

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 ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ในการปรับปรุงให้ทันสมัย 2. จัดประชุมยกย่องเพื่อปรับปรุงข้อกำหนดให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันขึ้น	1. จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย	8 เรื่อง	1 เรื่อง	-	✓	1. ระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย การบริหารโรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (ฉบับที่ 3) 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	45	26.54	-	✓	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563) มีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 3 ราย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ดร.ฤตพชรพร ทองถนอม 2. ดร.รุ่งรัตน์ สมานหนู 3. ดร.ศุภลักษณ์ ศรีวิไล <p><u>หมายเหตุ</u> ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก = จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก *100 จำนวนอาจารย์ทั้งหมด = $99 * 100 / 373 = 26.54$</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ	
				บรรลุ	ไม่บรรลุ		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น							
						ปี 2562	ปี 2563
						จำนวน 8 คน	จำนวน 3 คน
1. มหาวิทยาลัยโดยสถาบันวิจัยและพัฒนา และคณะ ได้ จัดโครงการอบรมทำผลงานทางวิชาการ 2. จัดโครงการคลินิกที่เลี้ยงงานวิจัย 3. จัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่อาจารย์ที่ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการ	2. ร้อยละของบุคลากร สายวิชาการที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	40	32.97	-	✓	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563) มีอาจารย์ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 11 ราย ดังนี้</p> <p>สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผศ.สุกัลยา คงประดิษฐ์ 2. ผศ.ดร.รุจิภาส ภูธนัญญภัทร 3. ผศ.สุวณี วิจารณ์ 4. รศ.ดร.ศศิภา ทิพย์ประภา 5. ผศ.ดร.วิศิษฐ์ เพียรการค้า 6. ผศ.อรพิมพ์ สุขสุวรรณ <p>สังกัดคณะครุศาสตร์</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. ผศ.ดร.สุนิตย์ รุ่งราตรี 8. ผศ.ภัทร หลั่งประยูร 9. ผศ.สิอร หาสน์ศรี <p>สังกัดคณะวิทยาการจัดการ</p>	

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ				
				บรรลุ	ไม่บรรลุ					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น										
						10. ผศ.ศิริพร อินทสนธิ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 11. ผศ.ณัฐวุฒิ จันทอง หมายเหตุ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ = จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ * 100 จำนวนอาจารย์ทั้งหมด = $123 * 100 / 373 = 32.97$ <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>ปี 2562</td> <td>ปี 2563</td> </tr> <tr> <td>จำนวน 27 คน</td> <td>จำนวน 11 คน</td> </tr> </table>	ปี 2562	ปี 2563	จำนวน 27 คน	จำนวน 11 คน
ปี 2562	ปี 2563									
จำนวน 27 คน	จำนวน 11 คน									
1. จัดโครงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางวิชาการ วิชาชีพ และการบริหาร รวมถึงหลักสูตรการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยมหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณให้คนละ 2,500 บาท/คน/ปีงบประมาณ 2. จัดโครงการให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดำเนินการตามแผนพัฒนาตนเอง	3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	✓	-	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานและผลงานการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน” ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 3-5 ตุลาคม 2561 ณ โรงแรมเดอะรีเจนท์ ชะอำ บีช รีสอร์ท หัวหิน-ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 29-31 พฤษภาคม 2562 ณ โรงแรมที่ เดอะ รีเวอร์ฟร้อนท์ จังหวัดกาญจนบุรี				

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น						
	4. ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ที่เข้ารับการประเมิน เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3	23	✓	-	1.นางสาวรุ่งนภา อุบาลี 2.นางสาวธัญวลัย แก้วแหวน 3.นายภาณุพันธ์ พันธุ์รัมย์ 4.นางปวีณา มะลิซ้อน 5.นางสาวเบญญาพัฒน์ โกชะ 6.นายอรรถสิทธิ์ กิจที่พึ่ง 7.นางสวานันทนา ศรีชัยมูล 8.นายพัทธ์ แดงพันธ์ 9.นายอายุวัฒน์ คำผล 10.นางสาวอรอุมา โพธิ์จิว 11.นางประภาพร แดงพันธ์ 12.นางสาวกนกวรรณ ทองศรี 13.นางสาวรสสุคนธ์ คำสอน 14.นางสาวกฤษณา มะฮะหมัดซอและ 15.นางสาวสุจิตรา แก้วแสงแจ่ม 16.นางสาวบัณฑิตา สอนดี 17.นางสาวภัสสรนันท์ กรพาโชค 18.นางยุพิน กิจที่พึ่ง 19.นายวีรศักดิ์ โพธิ์ภิรมย์ 20.นางกัญชนัญ ภาคเกษิ

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น						
						21.นางสาวนิตยา แสงมะชะหมัด 22.นางสาวพัชรภรณ์ ต่อตอก 23.นายนิทัศน์ รสโอชา
3. โครงการอบรมทักษะภาษาอังกฤษ ให้กับบุคลากร	5. ร้อยละของบุคลากร สายวิชาการที่มีทักษะ ภาษาอังกฤษ ไม่น้อย กว่าระดับ B2 CEFR	ร้อยละ 60	-	-	✓	มหาวิทยาลัยมีโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ โดยมีกิจกรรมให้ทุนฝึกอบรมภาษาอังกฤษ ณ ต่างประเทศ และมีกิจกรรมทดสอบวัดระดับ ภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรสายวิชาการ
	6. ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนที่มี ทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B1 CEFR	ร้อยละ 40	-	-	✓	มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมทดสอบวัดระดับ ภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายเหตุ : เนื่องจากในปีงบประมาณ 2563 เกิดผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรค ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Coronavirus Diseases 2019 : COVID-19) ตามประกาศ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม ให้จัดการเรียนการสอนในระบบ ออนไลน์ และงดกิจกรรมที่รวมผู้คนเป็นจำนวน มากทุกประเภท จึงยังไม่มีผลตัวชี้วัดนี้อย่าง ชัดเจน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	การ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร						
1. พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่บุคลากรแต่ละประเภท 2. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ เข็มเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น 3. โครงการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรประจำปี 4. โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุราชการ 5. จัดกิจกรรมตามแนวทาง Happy work place 6. จัดกิจกรรมกำหนดค่านิยมขององค์กรร่วมกันเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร 7. จัดการแข่งขันกีฬาบุคลากรภายใน และภายนอก 8. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 91.86	✓	-	แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการจัดสวัสดิการต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
	2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 80	ร้อยละ 95.99	✓	-	

บทที่ 3

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ 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