



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563)
รอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2562-30 มิถุนายน 2563)

สำนักงานอธิการบดี
กองกลาง
งานทรัพยากรบุคคล

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564 สำนักงานอธิการบดีปรับปรุงครั้งที่ 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการบริหารจัดการสำนักงานอธิการบดี และตามเกณฑ์การประเมินประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์ประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 ข้อ 5 จัดทำแผนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานรวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของสำนักงานอธิการบดีในปัจจุบัน

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยที่มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายโครงการ และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ โดย แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนต่อไป

สำนักงานอธิการบดีหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้สำนักงานอธิการบดี สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนสำนักงานอธิการบดีไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญ

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

บทที่ 1

ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563)

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ดังนั้นในฐานะหน่วยงานหลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน โดยนำหลักการสำคัญจากยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย นโยบายของมหาวิทยาลัยและแผนของสำนักงานอธิการบดีที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Competency – based Human Resource Development) โดยบูรณาการร่วมกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และเครื่องมือที่ใช้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล (Key Performance Indicator : KPI) ที่มีการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กรหน่วยงานและบุคคลเข้าด้วยกันโดยมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานซึ่งผลจากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบว่าบุคลากรมีผลงานเทียบกับเป้าหมายเป็นอย่างไรและแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะตามตำแหน่งงานหรือไม่โดยจะนำผลจากการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิธีการพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาความรู้ทักษะและพฤติกรรมในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์

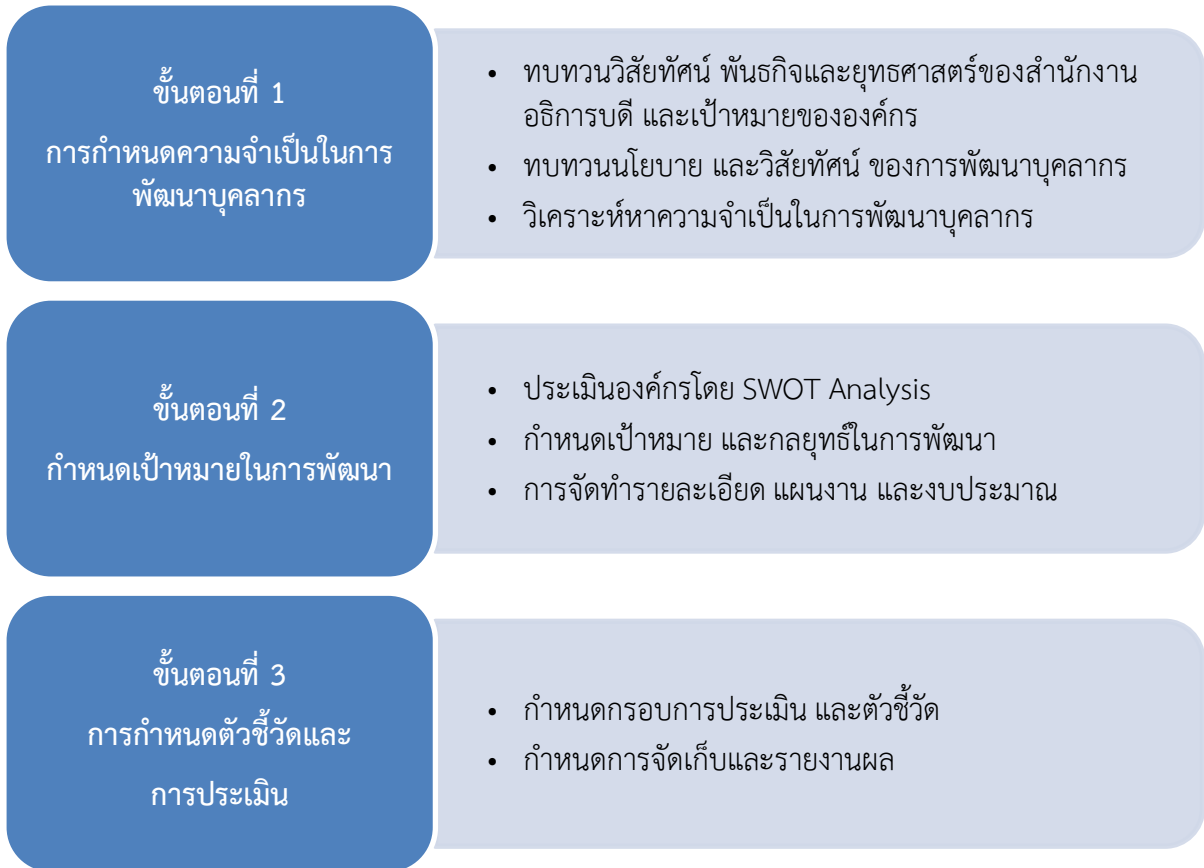
- 1) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผน การดำเนินการ และกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดี
- 2) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานอธิการบดีได้รับการพัฒนาและการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตรงตามความต้องการของหน่วยงานและบุคลากรทุกประเภท
- 3) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานอธิการบดีได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ ศักยภาพ และขีดความสามารถ

3. กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

สำนักงานอธิการบดีได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดีราชภัฏพระนครศรีอยุธยาไว้ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3.3 การยกระดับคุณภาพของคณาจารย์และบุคลากร ของสำนักงานอธิการบดีจึงได้มีการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564 ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำดังนี้

- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) ประชุมระดมสมองวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าและประเด็นยุทธศาสตร์ โดยคณะอนุกรรมการจัดทำแผนฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- 3) กำหนด เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
- 4) กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดรายการตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ กำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวและตั้งเป้าหมายของการจัดทำแผน
- 5) ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรมไปยังคณะ สำนัก/สถาบัน
- 6) กำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผน
- 7) สรุปและจัดทำรายงานผลแผนในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป

4. ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี



บทที่ 2

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563)

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563) ได้กำหนดโครงการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัย และเกณฑ์การประเมินประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 และแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560–2564 มีผลสรุปการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563) ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นศูนย์กลางการให้บริการที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย

พันธกิจ (Mission)

- 1) ให้บริการเพื่อสนับสนุนการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
- 2) บริหารจัดการด้านนโยบายและแผนงบประมาณด้านกิจการนักศึกษา ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและบัญชี ด้านพัสดุ ด้านอาคารสถานที่ ภูมิสถาปัตยกรรม และด้านการจัดหารายได้
- 3) พัฒนาระบบบริการที่ทันสมัยและมีธรรมาภิบาล
- 4) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงานอาชีพ

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
1.1 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการปรับระดับจากระดับปฏิบัติการ เป็น ระดับชำนาญการ
1.2 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาบุคลากร 2. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย (Knowledge management) เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 3. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษา ทักษะ ในสายงานอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
2.1 ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 2. จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
2.2 สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความรักสามัคคี ในองค์กร	กิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
2.3 ปรับปรุง กฎ ระเบียบ ให้เอื้อต่อการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร	1. ปรับปรุง กฎ ระเบียบ การให้สวัสดิการเพิ่มขึ้น เช่น สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงานมหาวิทยาลัย

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560–2564 สำนักงานอธิการบดี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงานอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น						
1. โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามสายงาน 2. โครงการอบรมการเขียนผลงานวิชาการที่มีคุณภาพในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนวิชาการ 3. โครงการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 4. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร	1. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงานอาชีพ	10 ราย	23 ราย	✓	-	1.นางสาวรุ่งนภา อุบาลี 2.นางสาวธัญลีย์ แก้วแหวน 3.นายภาณุพันธ์ พันธุ์รัมย์ 4.นางปวีณา มะลิซ้อน 5.นางสาวเบญญาพัฒน์ โกชะ 6.นายอรรถสิทธิ์ กิจที่พึง 7.นางสาวนันทนา ศรีชัยมูล 8.นายพัทธ์ แดงพันธ์ 9.นายอายุวัฒน์ คำผล 10.นางสาวอรอุมา โพธิ์จิว 11.นางประภาพร แดงพันธ์ 12.นางสาวกนกวรรณ ทองศรี 13.นางสาวรสสุคนธ์ คำสอน 14.นางสาวกฤษณา มะฮะหมัดซอและ

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น						
						15.นางสาวสุจิตรา แก้วแสงแจ่ม 16.นางสาวบัณฑิตา สอนดี 17.นางสาวภัสสนันท์ กรพาโชค 18.นางยุพิน กิจที่พึ่ง 19.นายวีรศักดิ์ โพธิ์ภิรมย์ 20.นางกัญชนันท์ ภาคเกษิ 21.นางสาวนิตยา แสงมะฮะหมัด 22.นางสาวพัชราภรณ์ ต่อดอก 23.นายนิทัศน์ รสโอชา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกให้กับบุคลากร
ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกให้กับบุคลากร						
1. พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่บุคลากรแต่ละประเภท 2. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ เข้มแข็งชูเกียรติบุคลากรดีเด่น 3. โครงการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี 4. โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุราชการ 5. จัดกิจกรรมตามแนวทาง Happy work place 6. จัดกิจกรรมกำหนดค่านิยมขององค์กรร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร 7. จัดการแข่งขันกีฬาบุคลากรภายใน และภายนอก 8. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ร้อยละ 85	ร้อยละ 91.86	✓	-	1. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
	2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 85	ร้อยละ 95.99	✓	-	

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกให้กับบุคลากร						

บทที่ 3

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี (ฉบับปรับปรุงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563) สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีภาระงานมาก และมีภารกิจหลักตรงกับวันที่มีการจัดโครงการทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้
2. โครงการได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานประมาณการไว้ ทำให้การดำเนินงานไม่เต็มศักยภาพ
3. มีการเปลี่ยนแปลงโครงการเพื่อให้ตรงกับความต้องการพัฒนาของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

ข้อเสนอแนะ

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