



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

จัดทำโดย

งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนากลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ สู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเป็นช่วงเวลาของการเดินทางการปฏิรูปประเทศไทยท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น แผนดังกล่าวจัดทำขึ้นจากการพิจารณาความสอดคล้องอย่างเป็นรูปธรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ระยะที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 ประเด็น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ศึกษาจากสภาพแวดล้อมทางด้านการศึกษาและการบริหารงานบุคคลของไทยที่มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องล้วนเป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเสนอยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กลยุทธ์ มาตรการ/แนวทาง อันเป็นหลักการและกลไกการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติในแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ต่อไป

การทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยการระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากที่ประชุม คณาจารย์ และบุคลากร ผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดให้มีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) มียุทธศาสตร์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง และ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ท้ายนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับนี้ จะเป็นกรอบและทิศทางที่จะถูกนำไปขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นำประโยชน์มาสู่สังคม ท้องถิ่นและประเทศชาติสืบไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มีนาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร	
บทสรุปผู้บริหาร	1
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลง	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย (SOAR Analysis)	2
ข้อมูลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	3
ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560	
ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1)	8
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 2)	9
ผังความเชื่อมโยงนโยบายและแผนที่สำคัญกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	10
ส่วนที่ 4 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	
การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	11
ภาพรวมของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	11
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร	
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570)	12
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	12
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	14
ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	16
ส่วนที่ 5 การติดตามและประเมินผล	
การติดตามและประเมินผล	17
กรอบแนวคิดการติดตามผลการดำเนินงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA)	17
ความเชื่อมโยงการปฏิบัติ กับการติดตามและประเมินผล ด้วยวงจรคุณภาพ PDCA	19

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	20
กรอบระยะเวลาติดตามผลการดำเนินงาน	22

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของงานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ฉบับนี้ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้เปลี่ยนแปลงแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาฉบับนี้ ได้รับการพัฒนาจากผลของการเปลี่ยนแปลงเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญตามบริบทของประเทศ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ระยะที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 ประเด็น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ศึกษาจากสภาพแวดล้อมทางด้านการศึกษาและการบริหารงานบุคคลของไทยที่มีการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภารกิจไปสู่การพัฒนาประเทศภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาในปัจจุบันนั้น ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และ พัฒนานตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนและปรับปรุงแผนและกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยงและตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ในทุกระดับ ทั้งยุทธศาสตร์ระดับมหาวิทยาลัยหรือระดับประเทศ และเพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้มีบุคลากรที่มีความพร้อมและมีความสามารถปฏิบัติงานขับเคลื่อนองค์กรของหน่วยงานไปสู่ทิศทางเดียวกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ทุกมิติ บุคลากรมีขีดความสามารถ มีทัศนคติที่ดี เหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนตรงตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบท และสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลง

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ทำการศึกษา และวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยมีค่านิยมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ เป้าหมาย และนำบริบทการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาของประเทศตลอดจนสภาพการณ์สำคัญในมิติต่าง ๆ มาร่วมวิเคราะห์ด้วย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย (SOAR Analysis)

1.1 Strengths (จุดแข็ง)

1) มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงประจักษ์ สายวิชาการพิจารณาสรรหาตามคุณวุฒิที่ตรงหรือสัมพันธ์กับ หลักสูตรที่รับผิดชอบและสายสนับสนุนวิชาการพิจารณาสรรหาตามความจำเป็นและภาระงานที่รับผิดชอบเป็นหลัก

2) มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาทักษะของบุคลากร เพื่อนำไปสู่คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่ต้องการ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และพัฒนา ให้บุคลากรสามารถให้บริการข้อมูลและช่วยเหลือหน่วยงานทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี

3) มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความก้าวหน้าในสายงานสอดคล้องกับหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ

1.2 Opportunities (โอกาส)

1) มหาวิทยาลัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคคลและหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2) รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

3) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมีแนวนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น

4) บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีโอกาสพัฒนาตนเองได้สูงเพราะอยู่ในแหล่งวิชาการ

5) มหาวิทยาลัยมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร เช่น การสืบค้นข้อมูล การเรียนรู้ออนไลน์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดการความรู้ การจัดทำฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

1.3 Aspirations (แรงบันดาลใจ)

- 1) เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการให้มีศักยภาพรองรับต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนสังคม และท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
- 2) เพื่อผลักดันและพัฒนาให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีคุณธรรม ปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้าง และส่งเสริมวัฒนธรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน
- 3) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อนผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

1.4 Results (ผลลัพธ์)

- 1) เป็นองค์กรที่มีศักยภาพรองรับวิถีใหม่แห่งการพัฒนาคน งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อท้องถิ่นขั้นสูง
- 2) บุคลากรในมหาวิทยาลัยเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างสมดุล
- 3) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรและสามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม ที่ได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

2. ข้อมูลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2.1 ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ตั้งอยู่เลขที่ 96 หมู่ 2 ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูลี้ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000 โทรศัพท์ 0-3527-6555-9 โทรสาร 0-3532-2076 ก่อตั้งมาตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวพระราชทานทรัพย์ จำนวน 30,000 บาท ให้ก่อสร้างโรงเรียนฝึกหัดครูเมืองกรุงเก่า เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2448 ตั้งอยู่บริเวณหลังพระราชวังจันทร์เกษม จากนั้นได้พัฒนาเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูพระนครศรีอยุธยา และวิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยาตามลำดับ เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่งว่า “สถาบันราชภัฏ” นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณสูงสุด แต่โดยนิตินัยยังไม่สามารถใช้ชื่อดังกล่าวได้ เพราะต้องมีการปรับพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูให้เป็นพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏเสียก่อน

กระทั่งวันที่ 25 มกราคม พ.ศ.2538 มีประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏรวมทั้งได้รับพระราชทาน “ตราพระราชลัญจกร” อันเป็นตราประจำรัชกาล ให้เป็นตราสัญลักษณ์ของสถาบันราชภัฏต่อมาในปี พ.ศ. 2542 ได้มีการปฏิรูประบบการศึกษาให้มีเอกภาพมากยิ่งขึ้นตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 โดยได้ยุบรวมทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงศึกษาธิการเข้าด้วยกัน และมีการปรับโครงสร้างการบริหารกิจการภาคอุดมศึกษาของประเทศใหม่ โดยกำหนดให้องค์กรทั้งหลายที่ดูแล กิจการภาคอุดมศึกษาในขณะนั้น ต้องผนวกรวมกันเป็นองค์กรเดียว ซึ่งก็รวมถึงสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏด้วย แล้วให้ดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการพร้อมทั้ง ออกพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ยกฐานะสถาบันราชภัฏทั่วประเทศเป็นมหาวิทยาลัยโดยมีผลตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ทำให้สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้รับการยกฐานะให้เป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา” นับแต่นั้นเป็นต้นมา

2.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย

ปรัชญา “คุณธรรม นำความรู้ สู่การพัฒนาท้องถิ่น สานศิลปมรดกโลก”

วิสัยทัศน์ “ผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ด้วยทุนทางวัฒนธรรมแห่งเมืองมรดกโลก”

พันธกิจ พันธกิจตามกฎหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยามีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่กำหนดใน พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 และมาตรา 8 ดังนี้

มาตรา 7 ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลัง ปัญญาของแผ่นดิน พัฒนาพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้า อย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

มาตรา 8 ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 ให้กำหนดภาระหน้าที่ ของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

- 1) แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล
- 2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อ ท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิต บัณฑิตดังกล่าวจะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ
- 3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของ ท้องถิ่นและของชาติ

4) เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

6) ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

7) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้าน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

8) ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ ในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

2.3 อัตลักษณ์ และค่านิยมองค์กร (Core Values)

อัตลักษณ์ “หล่อหลอมการพัฒนากำลังคน ด้วยภูมิปัญญาอันทรงคุณค่า สืบสาน รักษา ศิลปวัฒนธรรมแห่งเมืองมรดกโลก”

ค่านิยมองค์กร (Core Values) “เพราะการศึกษาของคนในสังคม ชุมชน ท้องถิ่น เป็นเรื่องสำคัญ จึงมีเราที่อยุธยา”

นโยบายมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 18 (1) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยและโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ (1) กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการวิชาการ แก่สังคม การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ จึงกำหนดนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

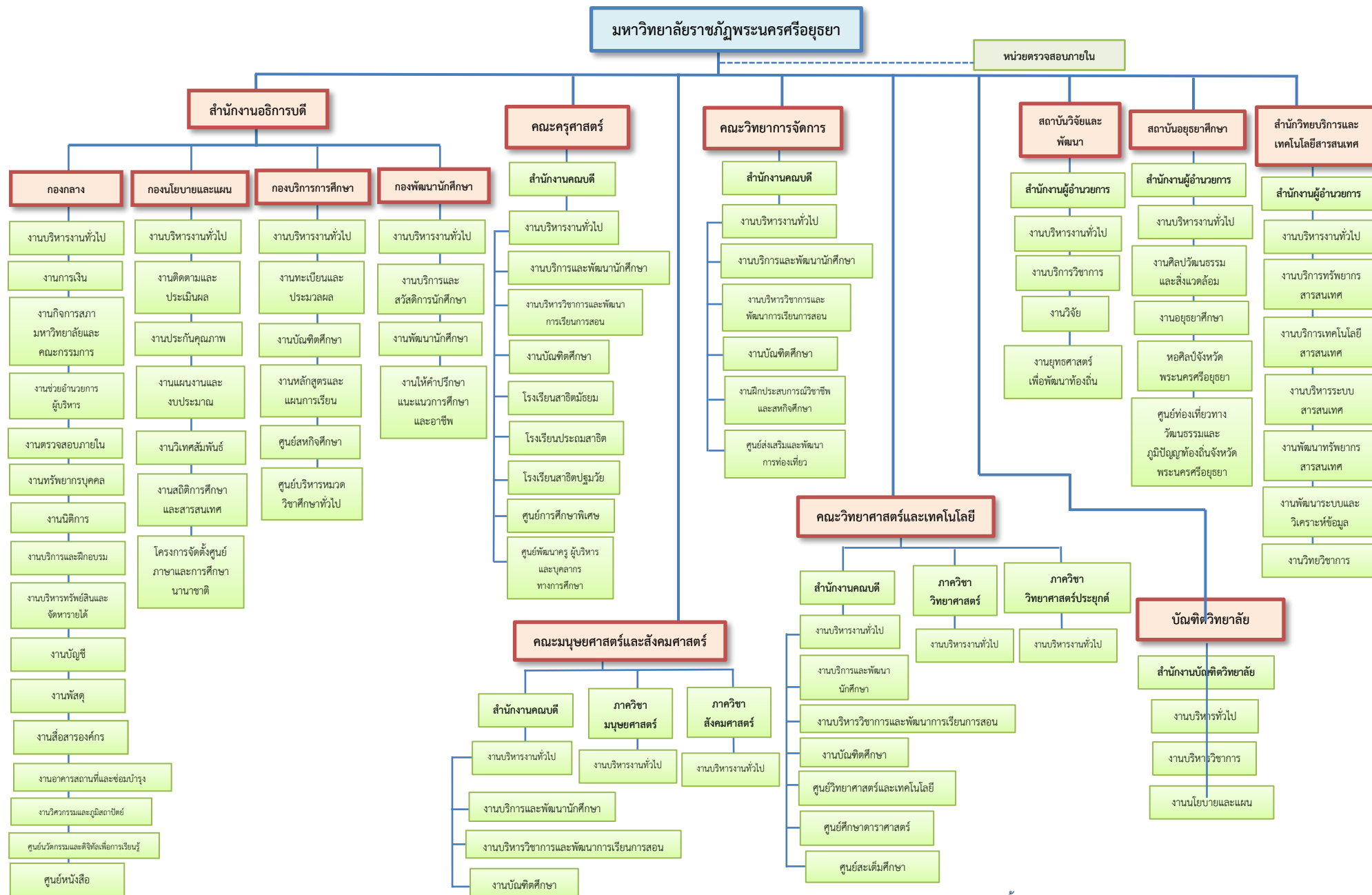
1) เร่งรัดการผลิตบัณฑิต การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ยกกระดับสู่ความเป็นเลิศ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2) ส่งเสริมให้มีการผลิตงานวิจัย การสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์ความรู้ สืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ตอบสนองความต้องการของสังคม และสามารถแข่งขันได้ในระดับกลุ่มประชาคมอาเซียน

3) เป็นศูนย์กลางการบริการ และเผยแพร่ข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวที่เป็นเอกลักษณ์ของอยุธยาเมืองมรดกโลก อย่างยั่งยืน

- 4) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของการพัฒนาศักยภาพครู ผู้บริหารและบุคลากรทางด้านการศึกษิตตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
- 5) สนับสนุน ร่วมมือ พัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและการให้บริการทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 6) สนับสนุน พัฒนาถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและสังคม สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ภูมิปัญญาสากล
- 7) ส่งเสริม สนับสนุนการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่น ชุมชน อย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดการจัดการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม พัฒนาสภาพแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- 8) สนับสนุน พัฒนาการสร้างความร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นสากล โดยใช้หลักธรรมาภิบาล และนำวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัย
- 9) เร่งรัดให้มีอาจารย์คณาณัติปริญญาเอก และตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการสอนและการวิจัยสู่ระดับสากล
- 10) เร่งรัดการพัฒนาคุณภาพของงานวิจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล
- 11) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ด้านภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้พิจารณาความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งนโยบายและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

3.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1)

1) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(1) เป้าหมาย

1. คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
2. สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอน
ในสถานศึกษา

2. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

- 2.1 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท
- 2.2 การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กิจกรรมและโครงการตามแผนปฏิบัติการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

- ตัวชี้วัดที่ 3.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย
- ตัวชี้วัดที่ 3.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ตัวชี้วัดที่ 3.3 การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย

2) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย

ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ต่อส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

1. ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม
2. บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตาม

เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กิจกรรมและโครงการตามแผนปฏิบัติการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 3.1 ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ 3.2 ประสิทธิภาพการบริการของภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ 3.3 ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ

3.2 แผนระดับที่ 2

1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(1) ประเด็น 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(1.1) เป้าหมายระดับประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

(1.2) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กิจกรรมและโครงการตามแผนปฏิบัติการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

ตัวชี้วัด : ระดับความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ

(1.3) แผนย่อยของแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แนวทางการพัฒนา : เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

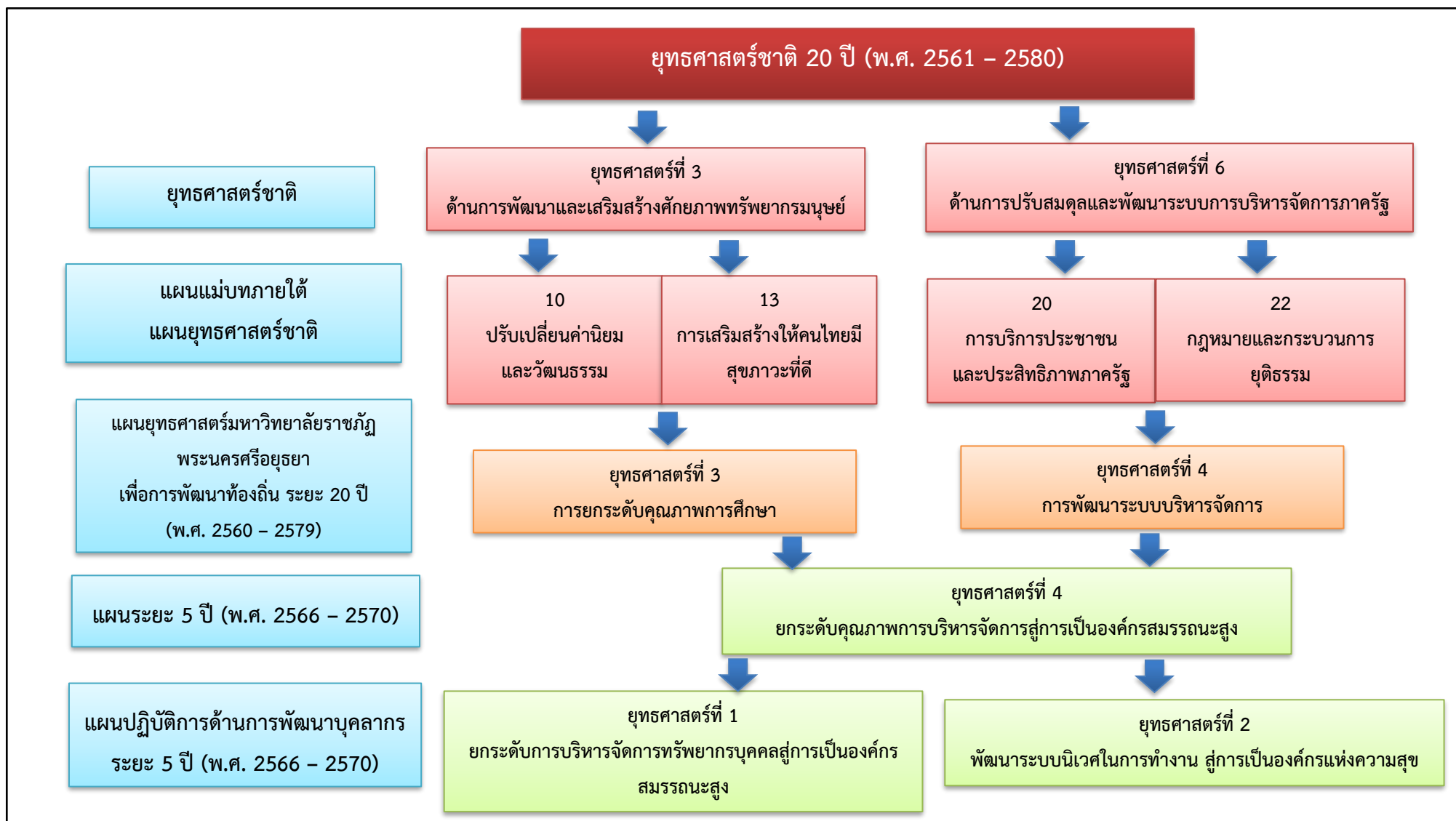
(1.4) ผลการบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กิจกรรมและโครงการตามแผนปฏิบัติการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

ตัวชี้วัด : ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ

ตัวชี้วัด : สัดส่วนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำความผิดกฎหมายลดลง

ผังความเชื่อมโยงนโยบายและแผนที่สำคัญกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)



ส่วนที่ 4 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

4.1 การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาให้สามารถปฏิบัติการกิจสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคน และสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะ การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ 2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ใหม่ คุณภาพ เทาเทียม และทั่วถึง 3) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ 4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี 5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัว ในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

4.2 ภาพรวมของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

4.2.1 วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สอดคล้องตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อนและผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

4.2.2 เป้าหมายและตัวชี้วัดรวม

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร และสามารถนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสพการณ์ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมที่ได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

4.3 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

4.3.1 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

1. เป้าหมาย (Objective: O)

- 1) เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
- 2) เป็นมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพรองรับวิถีใหม่แห่งการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน งานวิจัยและนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นขั้นสูง

2. ค่าเป้าหมาย (Key Results: KRs)

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย (รายปี พ.ศ.)				
		2566	2567	2568	2569	2570
KRs1 จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย	เรื่อง	6	8	10	12	14
KRs2 อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	40	45	50	55	60
KRs3 บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	40	50	60	70	80
KRs4 บุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัย	ร้อยละ	25	30	40	50	60
KRs5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	40	45	50	55	60
KRs6 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละ	100	100	100	100	100

3. ตัวชี้วัด

KRs1 จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย (14 เรื่อง)

KRs2 อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ร้อยละ 60)

KRs3 บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 80)

KRs4 บุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัย (ร้อยละ 60)

KRs5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ร้อยละ 60)

KRs6 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (ร้อยละ 100)

4. กลยุทธ์

1) พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและจริยธรรมเพื่อรองรับการทำงานที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

2) แก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อให้การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีคุณภาพและมีศักยภาพ สามารถดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องตามหลักของกฎหมาย

5. แผนงาน/โครงการสำคัญ

1) โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

2) โครงการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

ภาครัฐ

3) โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและจริยธรรมเพื่อรองรับการทำงานที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

1. เป้าหมาย (Objective: O)

- 1) เป็นมหาวิทยาลัยที่เกิดองค์กรแห่งการสร้างสรรค์
- 2) บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. ค่าเป้าหมาย (Key Results: KRs)

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย (รายปี พ.ศ.)				
		2566	2567	2568	2569	2570
KRs1 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันขององค์กร	ร้อยละ	80	80	80	80	80
KRs2 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ร้อยละ	80	80	80	80	80
KRs3 ความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร	ร้อยละ	80	80	80	80	80

3. ตัวชี้วัด

KRs1 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันขององค์กร (ร้อยละ 80)

KRs2 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละ 80)

KRs3 ความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ร้อยละ 80)

4. กลยุทธ์

1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร

2) เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้แก่บุคลากร

3) ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและภาคภูมิใจในองค์กร

4) สร้างระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมกับองค์กร

5. แผนงาน/โครงการสำคัญ

1) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร

2) โครงการสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างบุคลากร

3) โครงการนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

4) โครงการมุทิตาจิตเกษียณอายุราชการของบุคลากร

5) โครงการประชุมผู้บริหารและบุคลากรประจำภาคเรียน

6) โครงการสานสัมพันธ์บุคลากรในมหาวิทยาลัย

4.4 ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

4.4.1 ประมาณการวงเงินงบประมาณทั้งหมด จำนวน 32,291,700 บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้รับจัดสรร จำนวน 6,458,340 บาท

4.4.2 ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

งบประมาณ	พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567	พ.ศ. 2568	พ.ศ. 2569	พ.ศ. 2570	วงเงินรวม
งบประมาณ แผ่นดิน	-	-	-	-	-	-
งบประมาณ เงินบำรุงการศึกษา	6,388,340	6,388,340	6,388,340	6,388,340	6,388,340	31,941,700

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

งบประมาณ	พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567	พ.ศ. 2568	พ.ศ. 2569	พ.ศ. 2570	วงเงินรวม
งบประมาณ แผ่นดิน	-	-	-	-	-	-
งบประมาณ เงินบำรุงการศึกษา	70,000	70,000	70,000	70,000	70,000	350,000

ส่วนที่ 5

การติดตามและประเมินผล

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจึงวางระบบที่จะวัดผลความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามระดับต่าง ๆ โดยจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีแนวทางดังนี้

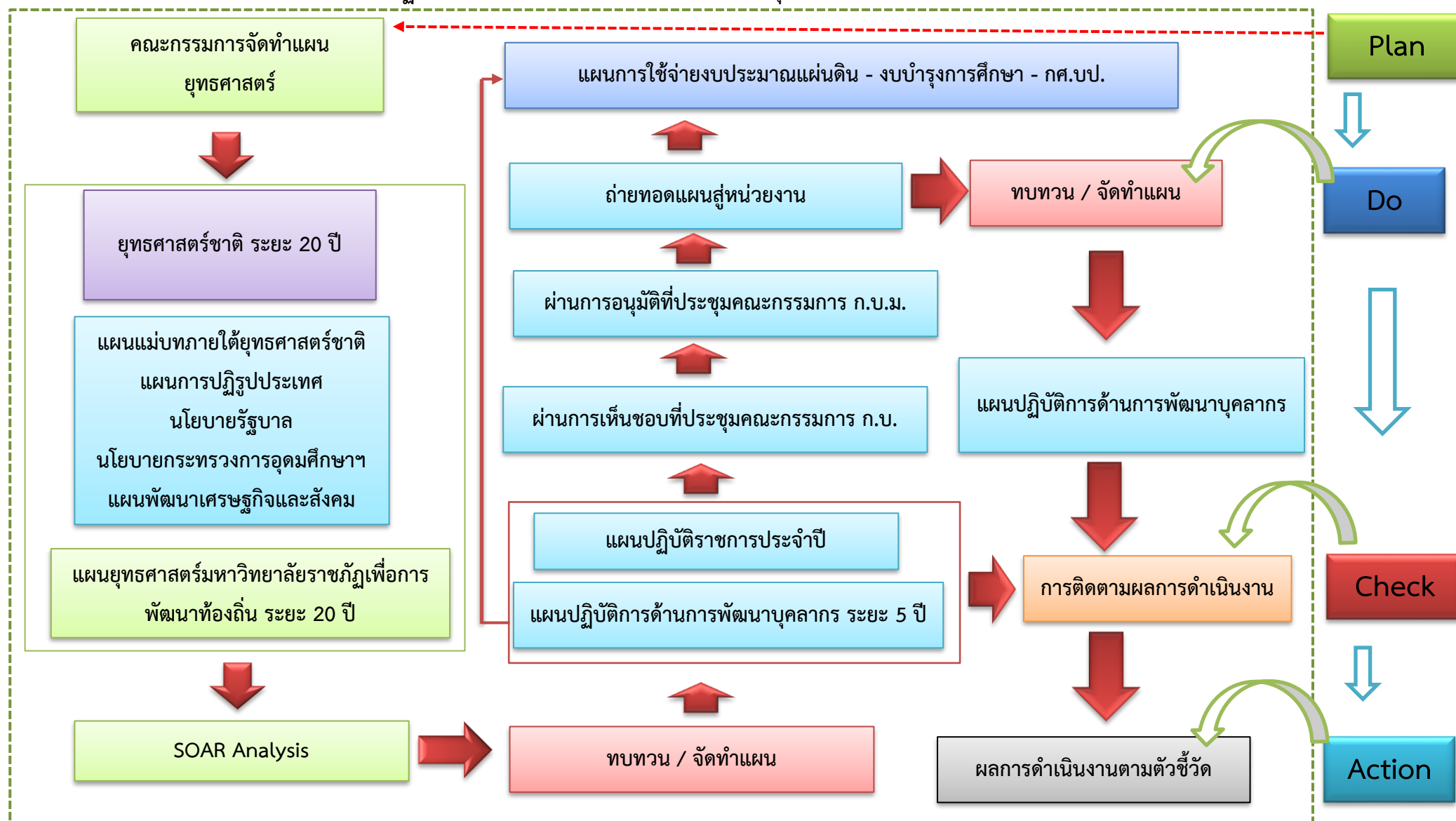
5.1 กรอบแนวคิดการติดตามผลการดำเนินงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA)



แนวคิดวงจรคุณภาพ	กิจกรรม	หน่วยงาน	ความสอดคล้อง
Plan (การวางแผน)	จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	มีความสอดคล้องกันกับแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี กับแผนปฏิบัติราชการมหาวิทยาลัย
Do (การปฏิบัติตามแผน)	1. จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ 2. จัดทำโครงการ/กิจกรรม	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	ความสอดคล้องกับตัวชี้วัด/ตัวบ่งชี้ อาทิ - ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา - จุดเน้นมหาวิทยาลัย - ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

แนวคิดวงจร คุณภาพ	กิจกรรม	หน่วยงาน	ความสอดคล้อง
Check (ตรวจสอบ การปฏิบัติ ตามแผน)	1. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผน 2. การประเมิน ประกันคุณภาพ การศึกษา	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	1. วิเคราะห์ผลการ ดำเนินงานตามแผน 2. สอดคล้องกับตัวชี้วัด
Action (การปรับปรุง และพัฒนา)	1. ทบทวนและวางแนวทางการปรับปรุง ผลการดำเนินงานในปีต่อ ๆ ไป 2. กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพ ตามผลการประเมินประกันคุณภาพ การศึกษา	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	1. ผลการดำเนินงานตาม แผน 2. ผลการประเมินการ ประกันคุณภาพการศึกษา และผลการประเมินต่าง ๆ

5.2 ความเชื่อมโยงการปฏิบัติ กับการติดตามและประเมินผล ด้วยวงจรคุณภาพ PDCA



5.3 ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย (รายปี พ.ศ.)					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง		กำกับและติดตามโดยรองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากร					
KRs1 จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย	เรื่อง	6	8	10	12	14	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
KRs2 อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	40	45	50	55	60	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
KRs3 บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	40	50	60	70	80	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง		กำกับและติดตามโดยรองอธิการบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและพัฒนา ท้องถิ่น					
KRs4 บุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัย	ร้อยละ	25	30	40	50	60	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง		กำกับและติดตามโดยรองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากร					
KRs5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	40	45	50	55	60	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย (รายปี พ.ศ.)					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
KRs6 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละ	100	100	100	100	100	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข		กำกับและติดตามโดยรองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากร					
KRs1 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้าง ความผาสุก และความผูกพันขององค์กร	ร้อยละ	80	80	80	80	80	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
KRs2 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อ ต่อการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ร้อยละ	80	80	80	80	80	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
KRs3 ความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร	ร้อยละ	80	80	80	80	80	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง

5.4 กรอบระยะเวลาติดตามผลการดำเนินงาน

5.4.1 การติดตามผลการดำเนินงานตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี

(พ.ศ. 2566 - 2570)

