แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

(ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2568)

งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร

บทสรุปผู้บริหาร 1

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลง

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย (SOAR Analysis) 1
2. ข้อมูลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 3

ส่วนที่ 3 ความสอดคลองกับแผน 3 ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1) 9

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 2) 9

ผังความเชื่อมโยงนโยบายและแผนที่สำคัญกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) 11

ส่วนที่ 4 สาระสำคัญของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 12

ภาพรวมของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 12

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 13

ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 16

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปี พ.ศ. 2568 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2568) 17

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปี พ.ศ. 2568 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2568) 19

ส่วนที่ 5 การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล 20

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของงานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ฉบับนี้ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้เปลี่ยนแปลงแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาฉบับนี้ ได้รับการพัฒนาจากผลของ การเปลี่ยนแปลงเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญตามบริบทของประเทศ 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 พัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนและปรับปรุงแผนและกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยงและตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ในทุกระดับ ทั้งยุทธศาสตร์ระดับมหาวิทยาลัย หรือระดับประเทศ และเพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้มีบุคลากรที่มีความพร้อมและมีความสามารถปฏิบัติงานขับเคลื่อนองค์กรของหน่วยงานไปสู่ทิศทางเดียวกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ทุกมิติ บุคลากรมีขีดความสามารถ มีทัศนคติที่ดีเหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนตรงตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบท และสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลง

ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ทำการศึกษา และวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีความเชื่อมโยงและ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยมีค่านิยมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ เป้าหมายและนำบริบทการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาของประเทศตลอดจนสภาพการณ์สำคัญในมิติต่าง ๆ มาร่วมวิเคราะห์ด้วย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย (SOAR Analysis)

1.1 Strengths (จุดแข็ง)

1) มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงประจักษ์สายวิชาการพิจารณาสรรหาตามคุณวุฒิที่ตรงหรือสัมพันธ์กับ 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 และส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

3) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อนผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

1.4 Results (ผลลัพธ์)

1) เป็นองค์กรที่มีศักยภาพรองรับวิถีใหม่แห่งการพัฒนาคน งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อท้องถิ่นขั้นสูง

2) บุคลากรในมหาวิทยาลัยเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างสมดุล

3) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรและสามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม ที่ได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

2. ข้อมูลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2.1 ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ตั้งอยู่เลขที่ 96 หมู่ 2 ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000 โทรศัพท์ 0–3527–6555-9 โทรสาร 0–3532-2076 ก่อตั้งมาตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวพระราชทานทรัพย์ จำนวน 30,000 บาท ให้ก่อสร้างโรงเรียนฝึกหัดครูเมืองกรุงเก่า เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2448 ตั้งอยู่บริเวณหลังพระราชวังจันทรเกษม จากนั้นได้พัฒนาเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูพระนครศรีอยุธยา และวิทยาลัยครูพระนครศรียุธยาตามลำดับ 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 โดยกำหนดให้องค์กรทั้งหลายที่ดูแลกิจการภาคอุดมศึกษาในขณะนั้น ต้องผนวกรวมกันเป็นองค์กรเดียว ซึ่งก็รวมถึงสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏด้วย แล้วให้ดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการพร้อมทั้งออกพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ยกฐานะสถาบันราชภัฏทั่วประเทศเป็นมหาวิทยาลัยโดยมีผลตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ทำให้สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้รับการยกฐานะให้เป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา” นับแต่นั้นเป็นต้นมา

2.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ของมหาวิทยาลัย

ปรัชญา “คุณธรรม นำความรู้ สู่การพัฒนาท้องถิ่น สานศิลป์มรดกโลก”

วิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความเป็นเลิศด้านการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับการศึกษา และพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ด้วยทุนทางวัฒนธรรมแห่งเมืองมรดกโลก ภายในปี 2570”

พันธกิจของมหาวิทยาลัย

ยกระดับพัฒนา

พัฒนากำลังคนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพ ตอบโจทย์ท้องถิ่น มีความพร้อมในการเป็นพลเมืองโลก (Global Citizen) มีทักษะในการทำงานและใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 (Global Talent)

ผู้นำ

ชุมชนในท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และอ่างทองได้รับการพัฒนาในทุกมิติ สามารถบริหารจัดการตนเองและทรัพยากรได้อย่างยั่งยืน

ดิจิทัล

พัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีการบริหารจัดการอย่างชาญฉลาดคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ในการพัฒนาคน ชุมชนสังคม และท้องถิ่น ด้วยงานวิจัยและนวัตกรรมแห่งภูมิปัญญา

เป็นเลิศ

พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมให้มี Impact ต่อการเปลี่ยนแปลงในท้องถิ่น ตรงตามความต้องการ มีความสอดคล้องกับการนำมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกมิติ

ยกระดับพัฒนา

พัฒนางานวิจัย ให้มีความก้าวหน้าเป็นที่ต้องการ มี Impact ต่อการเปลี่ยนแปลงในท้องถิ่นและตอบโจทย์การพัฒนาท้องถิ่นได้

เมืองมรดกโลก

ยกระดับ พัฒนา เพิ่มมูลค่า สืบสานและรักษาไว้ซึ่งทุนทางวัฒนธรรมอันทรงคุณค่าแห่งเมืองมรดกโลก

สืบสาน

สืบสาน รักษา ต่อยอด และยกระดับภูมิปัญญาโบราณ ด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม และส่งมอบผลลัพธ์อันทรงคุณค่าคืนสู่สังคม

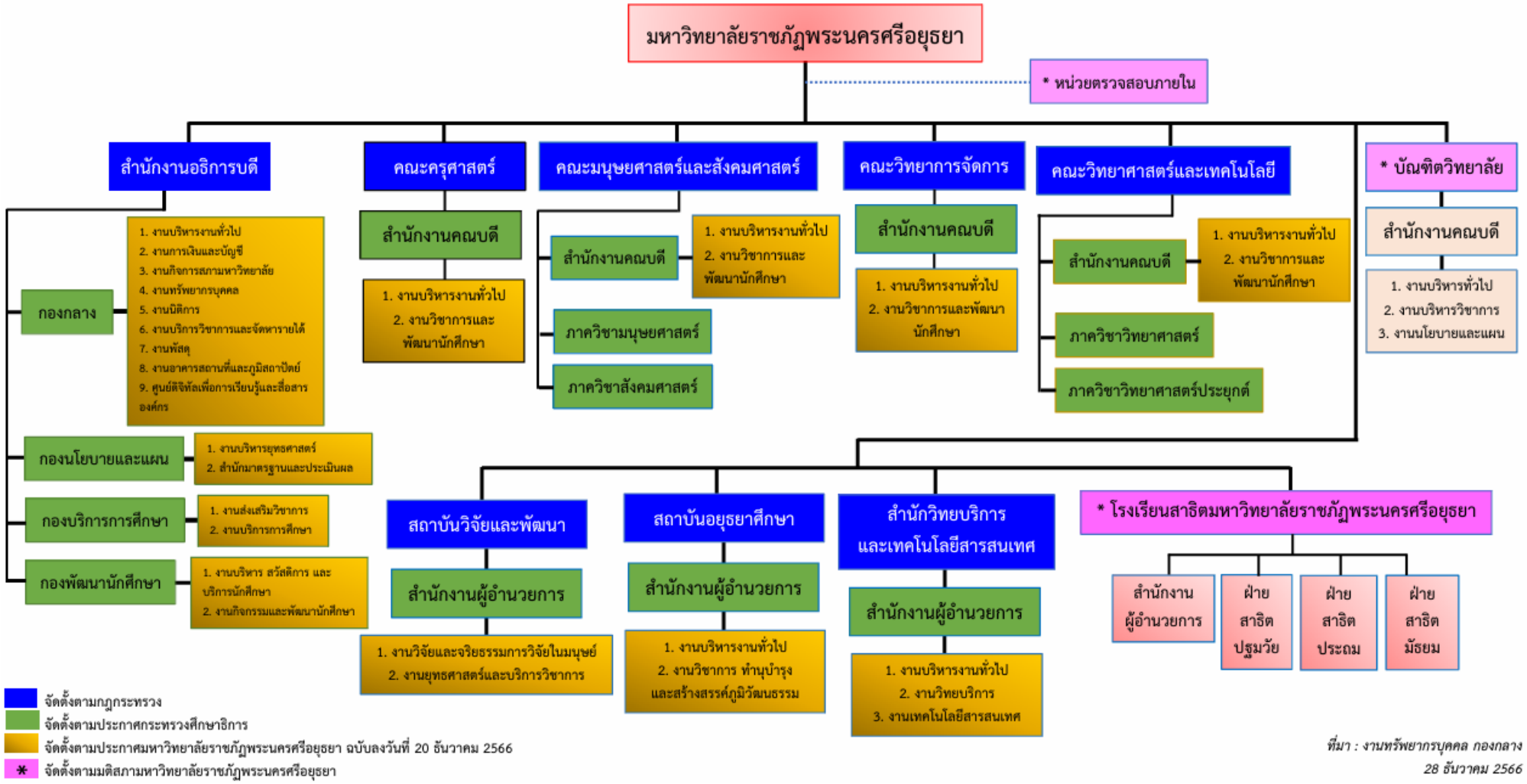
ค่านิยมของมหาวิทยาลัย

สมรรถนะของมหาวิทยาลัย

- เชี่ยวชาญเกี่ยวกับมรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
- เชี่ยวชาญในการพัฒนาทรัพยากรท้องถิ่นให้เติบโตและเป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น
- เข้าใจ เข้าถึง มุ่งแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ในท้องถิ่น
- มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



ที่มา : งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
28 ธันวาคม 2566

ส่วนที่ 3 ความสอดคลองกับแผน 3 ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 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 ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
2. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
   2.1 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท
   2.2 การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กิจกรรมและโครงการตามแผนปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติ 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 มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ

1. ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม
2. บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กิจกรรมและโครงการตามแผนปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการ 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

กิจกรรมและโครงการตามแผนปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

ตัวชี้วัด : ระดับความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ

(1.3) แผนย่อยของแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

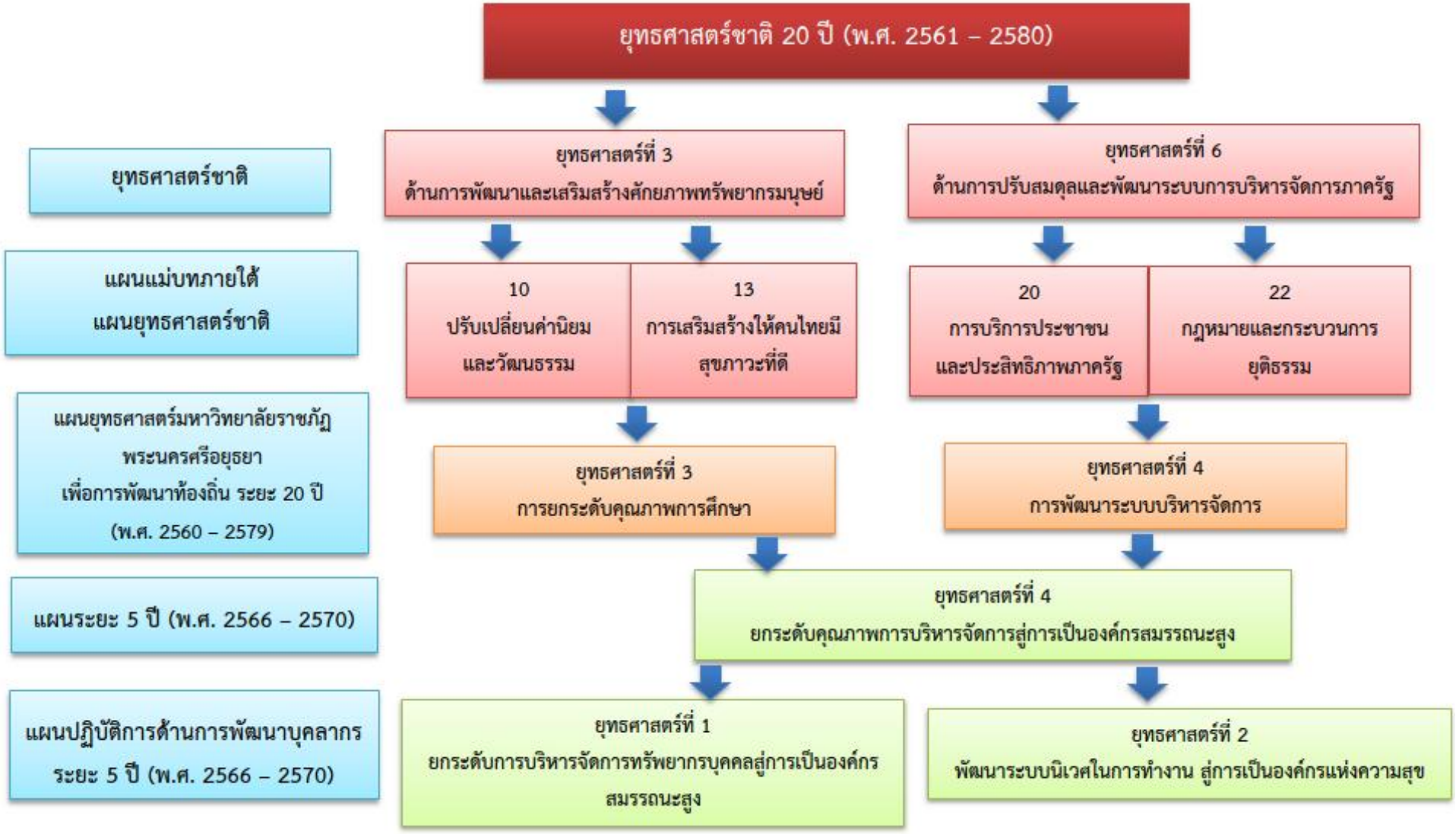
แนวทางการพัฒนา : เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

(1.4) ผลการบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กิจกรรมและโครงการตามแผนปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

ตัวชี้วัด : ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ
ตัวชี้วัด : สัดส่วนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำความผิดกฎหมายลดลง

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



ส่วนที่ 4 สาระสำคัญของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

4.1 การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาให้สามารถปฏิบัติภารกิจสอดคล่องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคน และสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร่อมทางกายใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะ การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดชวงชีวิต สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ 2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ใหมีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง 3) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม คานิยมที่พึงประสงค 4) การสร้างเสริมใหคนมีสุขภาวะที่ดี 5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร่างบทบาทของสถาบันครอบครัว ในการบมเพาะจิตใจให้เข่มแข็ง นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อใหหน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท่องถิ่นอย่างเหมาะสม มีกรอบแนวทางความสำคัญ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

4.2 ภาพรวมของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

4.2.1 วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยามีกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนสอดคล้องตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อนและผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

4.2.2 เป้าหมายและตัวชี้วัดรวม

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยามีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสามารถนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรมที่ได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

4.3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

4.3.1 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

1. เป้าหมาย (Objective: O)

1) เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

2) เป็นมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพรองรับวิถีใหม่แห่งการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน งานวิจัยและนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นขั้นสูง

2. ค่าเป้าหมาย (Key Results: KRs)

ตัวชี้วัด		หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย (รายปี พ.ศ.)
			2568
KRs1	จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย	เรื่อง	10
KRs2	อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	50
KRs3	บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	60
KRs4	บุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัย	ร้อยละ	40
KRs5	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	50
KRs6	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละ	100

3. ตัวชี้วัด

KRs1 จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย (10 เรื่อง)

KRs2 อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ร้อยละ 50)

KRs3 บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 60)

KRs4 บุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัย (ร้อยละ 40)

KRs5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ร้อยละ 50)

KRs6 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (ร้อยละ 100)

4. กลยุทธ์

1) พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและจริยธรรมเพื่อรองรับการทำงานที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

2) แก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อให้การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีดุลยภาพและมีศักยภาพ สามารถดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องตามหลักของกฎหมาย

5. แผนงาน/โครงการสำคัญ

1) โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

2) โครงการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

3) โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและจริยธรรมเพื่อรองรับการทำงานที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

1. เป้าหมาย (Objective: O)

1) เป็นมหาวิทยาลัยที่เกิดองค์กรแห่งการสร้างสุข

2) บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. ค่าเป้าหมาย (Key Results: KRs)

ตัวชี้วัด		หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย (รายปี พ.ศ.)
			2568
KRs1	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันขององค์กร	ร้อยละ	80
KRs2	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ร้อยละ	80
KRs3	ความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร	ร้อยละ	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 มีความรัก และภาคภูมิใจในองค์กร

4) สร้างระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมกับองค์กร

5. แผนงาน/โครงการสำคัญ

1) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร

2) โครงการสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างบุคลากร

3) โครงการนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

4) โครงการมุทิตาจิตเกษียณอายุราชการของบุคลากร

5) โครงการประชุมผู้บริหารและบุคลากรประจำภาคเรียน

6) โครงการสานสัมพันธ์บุคลากรในมหาวิทยาลัย

4.3.2 ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 งบบำรุงการศึกษา (บ.กศ.) ทั้งหมด จำนวน 6,671,220 บาท

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

1) เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

2) เป็นมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพรองรับวิถีใหม่แห่งการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน งานวิจัยและนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นขั้นสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

1) เป็นมหาวิทยาลัยที่เกิดองค์กรแห่งการสร้างสุข

2) บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปี พ.ศ. 2568
(ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2568)

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1.1 งานแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ทบทวนจัดทำแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	2. บริหารจัดการด้านอัตรากำลังบุคลากร เช่น การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การโอน ย้าย หน่วยงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	3. การพัฒนา ปรับปรุง กระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	3. โครงการบริหารจัดการกิจการการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)	462,900 บาท	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
1.2 งานสวัสดิการ งานพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	1. กิจกรรมเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้แก่บุคลากร ได้แก่ 1) โครงการนันทนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 2) กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ 3) กิจกรรมเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ 4) กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร 5) โครงการสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	6) โครงการมุทิตาจิตเกษียณอายุราชการของบุคลากร 7) การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น			
	2. โครงการประชุมบุคลากรประจำภาคการศึกษา	50,000 บาท	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	3. โครงการการจัดพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี	40,000 บาท	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปี พ.ศ. 2568
(ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2568)

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2.1 การเตรียมความพร้อมด้านองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	1. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	268,320 บาท	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	2. การพัฒนาอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	4,000,000 บาท	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	3. โครงการพัฒนาและสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ	1,000,000 บาท	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	4. โครงการตำราและหนังสือเนื่องในโอกาส ครบรอบ 120 ปี	450,000 บาท	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
2.2 การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร	1. โครงการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	400,000 บาท	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	2. การประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากร และการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	3. โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง

ส่วนที่ 5
การติดตามและประเมินผล

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจึงวางระบบที่จะวัดผลความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามระดับต่าง ๆ โดยจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีแนวทางดังนี้

แนวคิดวงจรคุณภาพ	กิจกรรม	หน่วยงาน	ความสอดคล้อง
Plan (การวางแผน)	จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	มีความสอดคล้องกันกับแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี กับแผนปฏิบัติราชการมหาวิทยาลัย
Do (การปฏิบัติตามแผน)	1. จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ 2. จัดทำโครงการ/กิจกรรม	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	ความสอดคล้องกับตัวชี้วัด/ตัวบ่งชี้ อาทิ - ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา - จุดเน้นมหาวิทยาลัย - ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
Check (ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน)	1. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผน 2. การประเมินประกันคุณภาพการศึกษา	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	1. วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผน 2. สอดคล้องกับตัวชี้วัด
Action (การปรับปรุงและพัฒนา)	1. ทบทวนและวางแนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินงานในปีต่อ ๆ ไป 2. กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพตามผลการประเมินประกันคุณภาพการศึกษา	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	1. ผลการดำเนินงานตามแผน 2. ผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาและผลการประเมินต่าง ๆ