



# แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

จัดทำโดย

งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## สารบัญ

	หน้า
<b>ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร</b>	
บทสรุปผู้บริหาร	1
<b>ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลง</b>	
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย (SOAR Analysis)	2
2. ข้อมูลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	3
<b>ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560</b>	
ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1)	8
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 2)	9
ผังความเชื่อมโยงนโยบายและแผนที่สำคัญกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	10
<b>ส่วนที่ 4 สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</b>	
การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	11
ภาพรวมของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	11
<b>แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร</b>	
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	12
<b>ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร     มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</b>	
ประมาณการวงเงินงบประมาณ พ.ศ. 2567	15
สรุปภาพรวมแผนงาน / โครงการ ตามมิติกลยุทธ์และแหล่งงบประมาณ	15
<b>ส่วนที่ 5 การติดตามและประเมินผล</b>	
การติดตามและประเมินผล	18
กรอบแนวคิดการติดตามผลการดำเนินงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA)	18

# แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

## ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของงานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ฉบับนี้ ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง 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) ศึกษาจากสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและการบริหารงานบุคคลของไทยที่มีการเปลี่ยนแปลง

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ทุกมิติ บุคลากรมีขีดความสามารถ มีทัศนคติที่ดีเหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนตรงตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบท และสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลง

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ทำการศึกษา และวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยมีค่านิยมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ เป้าหมาย และนำบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของประเทศตลอดจนสภาพการณ์สำคัญในมิติต่าง ๆ มาร่วมวิเคราะห์ด้วย ดังนี้

### 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย (SOAR Analysis)

#### 1.1 Strengths (จุดแข็ง)

1) มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงประจักษ์ สายวิชาการพิจารณาสรรหาตามคุณวุฒิที่ตรงหรือสัมพันธ์กับ หลักสูตรที่รับผิดชอบและสายสนับสนุนวิชาการพิจารณาสรรหาตามความจำเป็นและภาระงานที่รับผิดชอบเป็นหลัก

2) มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาทักษะของบุคลากร เพื่อนำไปสู่คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่ต้องการ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และพัฒนา ให้บุคลากรสามารถให้บริการข้อมูลและช่วยเหลือหน่วยงานทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย ได้เป็นอย่างดี

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 และสายสนับสนุนวิชาการให้มี ศักยภาพรองรับต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนสังคม และท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
- 2) เพื่อผลักดันและพัฒนาให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีคุณธรรม ปลอดภัยและเป็นราชการที่ สร้าง และส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน
- 3) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อนผลักดัน ภารกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

### 1.4 Results (ผลลัพธ์)

- 1) เป็นองค์กรที่มีศักยภาพรองรับวิถีใหม่แห่งการพัฒนาคน งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อ ท้องถิ่นชั้นสูง
- 2) บุคลากรในมหาวิทยาลัยเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีศักยภาพในการ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างสมดุล
- 3) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนา บุคลากรและสามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม ที่ได้รับการพัฒนาในรูปแบบ ต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

## 2. ข้อมูลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

### 2.1 ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ตั้งอยู่เลขที่ 96 หมู่ 2 ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตู่ชัย อำเภพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000 โทรศัพท์ 0-3527-6555-9 โทรสาร 0-3532-2076 ก่อตั้งมาตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวพระราชทานทรัพย์ จำนวน 30,000 บาท ให้ ก่อสร้างโรงเรียนฝึกหัดครูเมืองกรุงเก่า เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2448 ตั้งอยู่บริเวณหลังพระราชวังจันทร์เกษม จากนั้นได้พัฒนาเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูพระนครศรีอยุธยา และวิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยาตามลำดับ เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อ วิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่งว่า “สถาบันราชภัฏ” นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณสูงสุด แต่โดยนิตินัยยังไม่สามารถใช้ชื่อ ดังกล่าวได้ เพราะต้องมีการปรับพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูให้เป็นพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏเสียก่อน

กระทั่งวันที่ 25 มกราคม พ.ศ.2538 มีประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏรวมทั้งได้รับ พระราชทาน “ตราพระราชลัญจกร” อันเป็นตราประจำรัชกาล ให้เป็นตราสัญลักษณ์ของสถาบันราชภัฏต่อมาในปี พ.ศ. 2542 ได้มีการปฏิรูประบบการศึกษาให้มีเอกภาพมากยิ่งขึ้นตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 โดยได้ยุบรวมทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงศึกษาธิการเข้าด้วยกัน และมีการปรับโครงสร้างการบริหารกิจการภาคอุดมศึกษาของประเทศใหม่ โดยกำหนดให้องค์กรทั้งหลายที่ดูแลกิจการภาคอุดมศึกษาในขณะนั้น ต้องผนวกรวมกันเป็นองค์กรเดียว ซึ่งก็รวมถึงสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏด้วย แล้วให้ดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการพร้อมทั้งออกพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ยกฐานะสถาบันราชภัฏทั่วประเทศเป็นมหาวิทยาลัยโดยมีผลตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ทำให้สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้รับการยกฐานะให้เป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา” นับแต่นั้นเป็นต้นมา

## 2.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย

**ปรัชญา** “คุณธรรม นำความรู้ สู่การพัฒนาท้องถิ่น สานศิลป์มรดกโลก”

**วิสัยทัศน์** “ผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ด้วยทุนทางวัฒนธรรมแห่งเมืองมรดกโลก”

### พันธกิจ พันธกิจตามกฎหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยามีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่กำหนดในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 และมาตรา 8 ดังนี้

**มาตรา 7** ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม 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 และนักการเมืองท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

6) ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

7) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐาน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

8) ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ ในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

### 2.3 อัตลักษณ์ และค่านิยมองค์กร (Core Values)

**อัตลักษณ์** “หล่อหลอมการพัฒนากำลังคน ด้วยภูมิปัญญาอันทรงคุณค่า สืบสาน รักษา ศิลปวัฒนธรรมแห่งเมืองมรดกโลก”

**ค่านิยมองค์กร (Core Values)** “เพราะการศึกษาของคนในสังคม ชุมชน ท้องถิ่น เป็นเรื่องสำคัญ จึงมีเราที่อุษุยา”

#### นโยบายมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 18 (1) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยและโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ (1) กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการวิชาการ แก่สังคม การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม 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 ชุมชนอย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดการจัดการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม พัฒนาสภาพแวดล้อมอย่างยั่งยืน

8) สนับสนุน พัฒนาการสร้างความร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นสากล โดยใช้หลักธรรมาภิบาล และนำวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัย

9) เร่งรัดให้มีอาจารย์คณาธิปริญาเอก และตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการสอนและการวิจัยสู่ระดับสากล

10) เร่งรัดการพัฒนาคุณภาพของงานวิจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

11) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ด้านภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



- จัดตั้งตามกฎกระทรวง
- จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ
- จัดตั้งตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ฉบับลงวันที่ 20 ธันวาคม 2566
- \* จัดตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ที่มา : งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง  
28 ธันวาคม 2566

### 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

กิจกรรมและโครงการตามแผนปฏิบัติการราชการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการ 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 และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

### (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

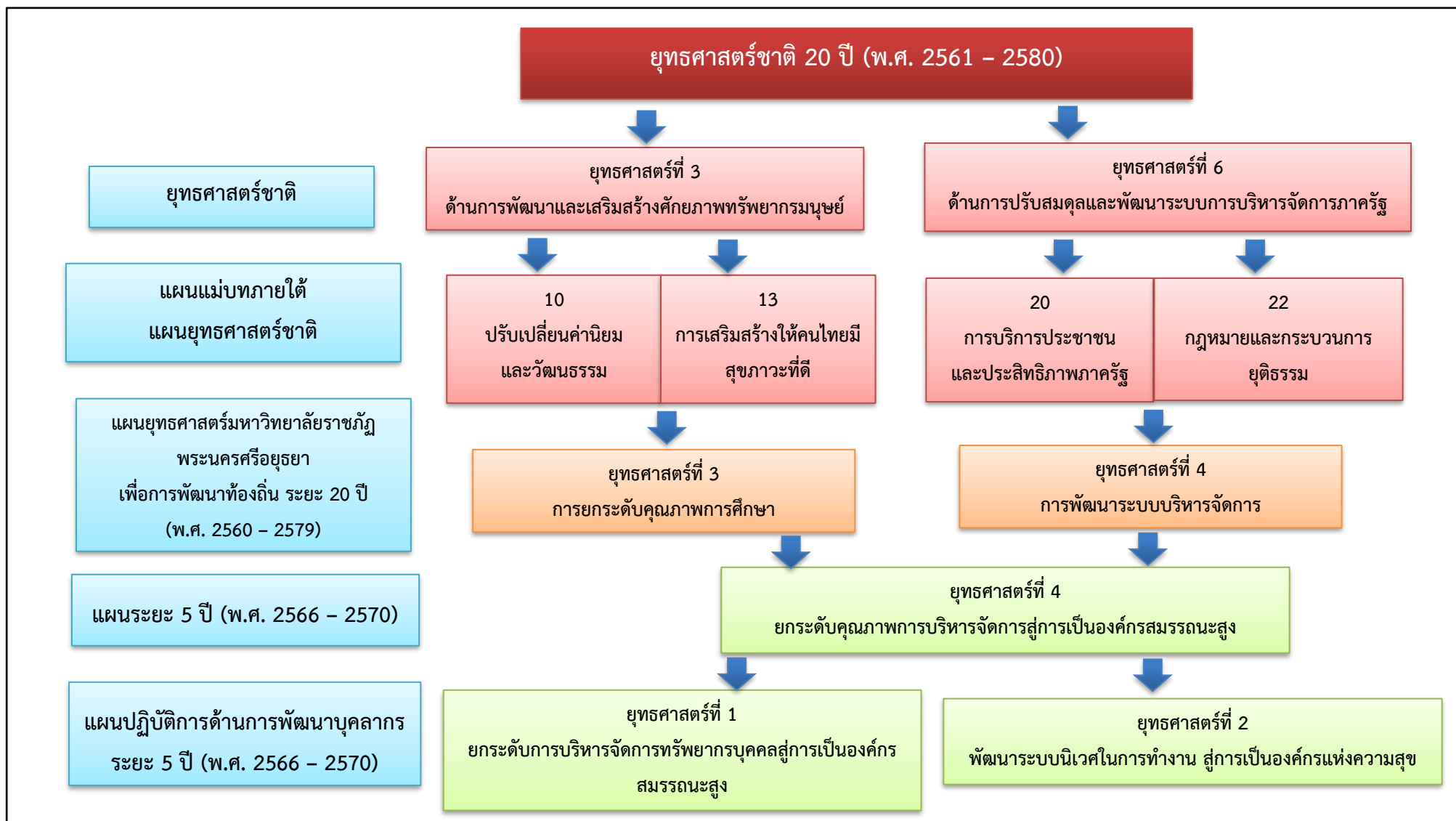
(1.4) ผลการบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กิจกรรมและโครงการตามแผนปฏิบัติการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

ตัวชี้วัด : ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ

ตัวชี้วัด : สัดส่วนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำความผิดกฎหมายลดลง

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



## ส่วนที่ 4 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

### 4.1 การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาให้สามารถปฏิบัติภารกิจสอดคลองเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคน และสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกายใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะ การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ 2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มี คุณภาพ เทาเทียม และทั่วถึง 3) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ 4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี 5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัว ในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจ่ายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

### 4.2 ภาพรวมของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

#### 4.2.1 วัตถุประสงค์

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

#### 4.2.2 เป้าหมายและตัวชี้วัดรวม

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร และสามารถนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสพการณ์ ทักษะคนดี คุณธรรมและจริยธรรมที่ได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

### 4.3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

#### 4.3.1 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

##### 1. เป้าหมาย (Objective: O)

- 1) เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
- 2) เป็นมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพรองรับวิถีใหม่แห่งการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน งานวิจัยและนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นขั้นสูง

##### 2. ค่าเป้าหมาย (Key Results: KR)

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย
		(รายปี พ.ศ.)
		2567
KRs1 จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย	เรื่อง	8
KRs2 อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	45
KRs3 บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	50
KRs4 บุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัย	ร้อยละ	30
KRs5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	45
KRs6 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละ	100

##### 3. ตัวชี้วัด

- KRs1 จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย (8 เรื่อง)
- KRs2 อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ร้อยละ 45)
- KRs3 บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 50)
- KRs4 บุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัย (ร้อยละ 30)
- KRs5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ร้อยละ 45)
- KRs6 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (ร้อยละ 100)

#### 4. กลยุทธ์

- 1) พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและจริยธรรมเพื่อรองรับการทำงานที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 2) แก้ไขข้อบกพร่อง ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อให้การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีคุณภาพและมีศักยภาพ 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	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย (รายปี พ.ศ.)
		2567
KRs1 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันขององค์กร	ร้อยละ	80
KRs2 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ร้อยละ	80
KRs3 ความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร	ร้อยละ	80

### 3. ตัวชี้วัด

- KRs1 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันขององค์กร (ร้อยละ 80)
- KRs2 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละ 80)
- KRs3 ความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ร้อยละ 80)

### 4. กลยุทธ์

- 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุข และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร
- 2) เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้แก่บุคลากร
- 3) ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรัก และภาคภูมิใจในองค์กร
- 4) สร้างระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมกับองค์กร

### 5. แผนงาน/โครงการสำคัญ

- 1) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร
- 2) โครงการสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างบุคลากร
- 3) โครงการนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
- 4) โครงการมุทิตาจิตเกษียณอายุราชการของบุคลากร
- 5) โครงการประชุมผู้บริหารและบุคลากรประจำภาคเรียน
- 6) โครงการสานสัมพันธ์บุคลากรในมหาวิทยาลัย



#### 4.3.2 ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

##### ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

- 1) เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
- 2) เป็นมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพรองรับวิถีใหม่แห่งการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน งานวิจัยและนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นชั้นสูง

##### ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

- 1) เป็นมหาวิทยาลัยที่เกิดองค์กรแห่งการสร้างสรรค์
- 2) บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ประมาณการวงเงินงบประมาณ งบบำรุงการศึกษา (บ.กศ.) ทั้งหมด จำนวน 2,263,340 บาท

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<b>1. การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล</b>				
<b>1.1 งานแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	1. ทบทวนจัดทำแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	2. บริหารจัดการด้านอัตรากำลังบุคลากร เช่น การสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง การโอน ย้าย หน่วยงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	3. การพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	3. โครงการบริหารจัดการกิจการการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)	475,020	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
1.2 งานสวัสดิการ งานพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	<p>1. กิจกรรมเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ให้แก่บุคลากร ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) โครงการนันทนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร</li> <li>2) กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ</li> <li>3) กิจกรรมเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ</li> <li>4) กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร</li> <li>5) โครงการสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างบุคลากร</li> <li>6) โครงการมูทิตาจิตเกษียณอายุราชการของบุคลากร</li> <li>7) การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น</li> </ol>	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	2. โครงการประชุมบุคลากรประจำภาคการศึกษา	70,000	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	3. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
<b>2. การพัฒนาบุคลากร</b>				
<b>2.1 การเตรียมความพร้อมด้านองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง</b>	1. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	518,320	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	2. การพัฒนาอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	1,200,000	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	3. โครงการพัฒนาและสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ	1,200,000	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	4. การสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัย	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
<b>2.2 การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร</b>	1. โครงการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	2. การประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากร และการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง
	3. โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง

## ส่วนที่ 5

## การติดตามและประเมินผล

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจึงวางระบบที่จะวัดผลความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามระดับต่าง ๆ โดยจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีแนวทางดังนี้

## กรอบแนวคิดการติดตามผลการดำเนินงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA)



แนวคิดวงจรคุณภาพ	กิจกรรม	หน่วยงาน	ความสอดคล้อง
Plan (การวางแผน)	จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 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

แนวคิดวงจร คุณภาพ	กิจกรรม	หน่วยงาน	ความสอดคล้อง
<b>Check</b> (ตรวจสอบ การปฏิบัติ ตามแผน)	1. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผน 2. การประเมินประกันคุณภาพ การศึกษา	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	1. วิเคราะห์ผลการ ดำเนินงานตามแผน 2. สอดคล้องกับตัวชี้วัด
<b>Action</b> (การปรับปรุง และพัฒนา)	1. ทบทวนและวางแนวทางการ ปรับปรุงผลการดำเนินงานในปีต่อ ๆ ไป 2. กำหนดแนวทางการพัฒนา คุณภาพตามผลการประเมินประกัน คุณภาพการศึกษา	งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	1. ผลการดำเนินงานตาม แผน 2. ผลการประเมินการ ประกันคุณภาพ การศึกษาและผลการ ประเมินต่าง ๆ