



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2568



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2568

ตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (ก.บ.ม.)
ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2564

คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568 นี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ภายใต้ยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระบรมราโชบาย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย และนำข้อมูลจากการดำเนินการไปปรับปรุงพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัย ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ข้อมูลสถิติบุคลากร และรายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จะสามารถพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรให้มีคุณภาพตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สิงหาคม 2564

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทที่ 1 บทนำ	1
ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	1
ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	2
เป้าประสงค์ และนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	3
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	5
ขั้นตอนการดำเนินงาน	6
แผนการดำเนินงาน	6
บทที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล	7
เหตุผลและความจำเป็น	7
วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร	7
สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล	8
การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล	16
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	16
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	17
การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOW Matrix	18
บทที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568	
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	19
บทที่ 4 การนำไปสู่การปฏิบัติ	29
การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร	29

บทที่ 1

บทนำ

ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ตั้งอยู่เลขที่ 96 หมู่ 2 ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตูชัย อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000 โทรศัพท์ 0-3527-6555-9 โทรสาร 0-3532-2076 ก่อตั้งมาตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวพระราชทานทรัพย์ จำนวน 30,000 บาท ให้ก่อสร้างโรงเรียนฝึกหัดครูเมืองกรุงเก่า เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2448 ตั้งอยู่บริเวณหลังพระราชวังจันทร์เกษม สอนวิชาสามัญ อนุโลมตามหลักสูตรมัธยมศึกษา 1 - 2 - 3 แต่เพิ่มวิชาครู

พ.ศ. 2458 ได้มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบการฝึกหัดครูมูลห้วเมืองของกระทรวงธรรมการดำเนินการผลิตครูมูล (ครู ป.)

พ.ศ. 2467 ได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูมูลกสิกรรมขึ้นสอนวิชากสิกรรมที่ตำหนักเพนียด

พ.ศ. 2475 ยุบเลิกโรงเรียนฝึกหัดครูเมืองกรุงเก่าไปรวมอยู่ในโรงเรียนฝึกหัดครูมูลตำหนักเพนียดแห่งเดียว

พ.ศ. 2476 มีการยกเลิกมณฑลโรงเรียนฝึกหัดครูมูลตำหนักเพนียด จึงเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมูลประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีชื่อว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” สอนหลักสูตรครูมูลกสิกรรม

พ.ศ. 2479 ย้ายโรงเรียนฝึกหัดครูมูลจากตำหนักเพนียดมาตั้งในบริเวณกรมทหารที่ตำบลหัวแหลม โดยแยกเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูชายและโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีเปลี่ยนชื่อใหม่เป็นโรงเรียนประกาศนียบัตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีประกาศนียบัตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2479 เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรประเภท ข (กินนอนประจำ) แผนกเกษตรกรรม

พ.ศ. 2484 ย้ายสถานที่ตั้งจากบริเวณกรมทหารที่หัวแหลม โรงเรียนฝึกหัดครูชายย้ายไปอยู่ที่บริเวณข้างวัดวรโพธิ์ตรงที่เป็นโรงเรียนประตูชัย โรงเรียนฝึกหัดครูสตรีย้ายไปอยู่ที่ ตำบลหอรัตนไชยบริเวณหอพักอยู่ทองในปัจจุบัน

พ.ศ. 2491 โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูพระนครศรีอยุธยา

พ.ศ. 2497 กองการฝึกหัดครูได้รับการยกฐานะเป็นกรมการฝึกหัดครูเมื่อวันที่ 29 กันยายน

พ.ศ. 2498 เริ่มผลิตครู ป.ศ. ใช้ระบบการฝึกหัดครูแบบ 2 - 2 - 2 ของกรมฝึกหัดครูรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าเรียนต่อ 2 ปี

ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ปรัชญา

“คุณธรรม นำความรู้ สู่การพัฒนาท้องถิ่น สานศิลป์มรดกโลก”

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ มีคุณภาพ มีสมรรถนะ และเป็นสถาบันหลักที่บูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

พันธกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่กำหนดในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ตามมาตรา 7 และ มาตรา 8 ดังนี้

- 1) แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล
- 2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าวจะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ
- 3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
- 4) เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
- 5) เสริมสร้างความรู้ความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
- 6) ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น และองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 7) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐาน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
- 8) ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ ในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

วัฒนธรรมองค์กร : “ร่วมคิด ร่วมทำ น้อมนำศาสตร์พระราชာเพื่อการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

- ร่วมคิด : การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการคิด การกำหนดทิศทาง และการพัฒนาองค์กร
- ร่วมทำ : บุคลากรในองค์กรจากทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยร่วมทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน
- น้อมนำศาสตร์พระราชารักษาเพื่อการพัฒนาองค์กร และท้องถิ่น : การนำศาสตร์ต่าง ๆ ตามแนวทางศาสตร์พระราชามาประยุกต์ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาองค์กร และท้องถิ่น
- อย่างยั่งยืน : มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง พัฒนาท้องถิ่นให้มีความมั่นคง ยั่งยืน เป็นที่พึ่งของสังคม

ที่มาของวัฒนธรรมองค์กร : ก่อนจะมาเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบัน นับตั้งแต่การเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู วิทยาลัยครู สถาบันราชภัฏ สุ่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในอดีตบุคลากรในองค์กรมีความร่วมมือร่วมใจ มีความรัก ความสามัคคี ในการดำเนินงานตามพันธกิจ และกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยด้วยดีเรื่อยมา ซึ่งแนวปฏิบัติดังกล่าวถือว่าเป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรที่สืบทอดกันมารุ่นสู่รุ่นอย่างยาวนาน และในคราวการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2561 เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2561 เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันของผู้บริหารมหาวิทยาลัย **คุณภาพของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา : “มีวินัย ใฝ่รู้ เป็นผู้มีจิตอาสา”**

- มีวินัย : เป็นผู้มีวินัย โดยปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายตลอดทั้งยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพและกรอบคุณธรรม จริยธรรมเพื่อความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

- ใฝ่รู้ : เป็นผู้มีความตั้งใจใฝ่รู้ นำทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มาบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และประยุกต์ใช้ความรู้ในการประกอบสัมมาอาชีพ รู้คุณค่าและรักความเป็นไทย โดยเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- มีจิตอาสา : เป็นผู้มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและสามารถใช้ความรู้ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาสังคมและท้องถิ่น

เป้าประสงค์ และนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เป้าประสงค์

ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู

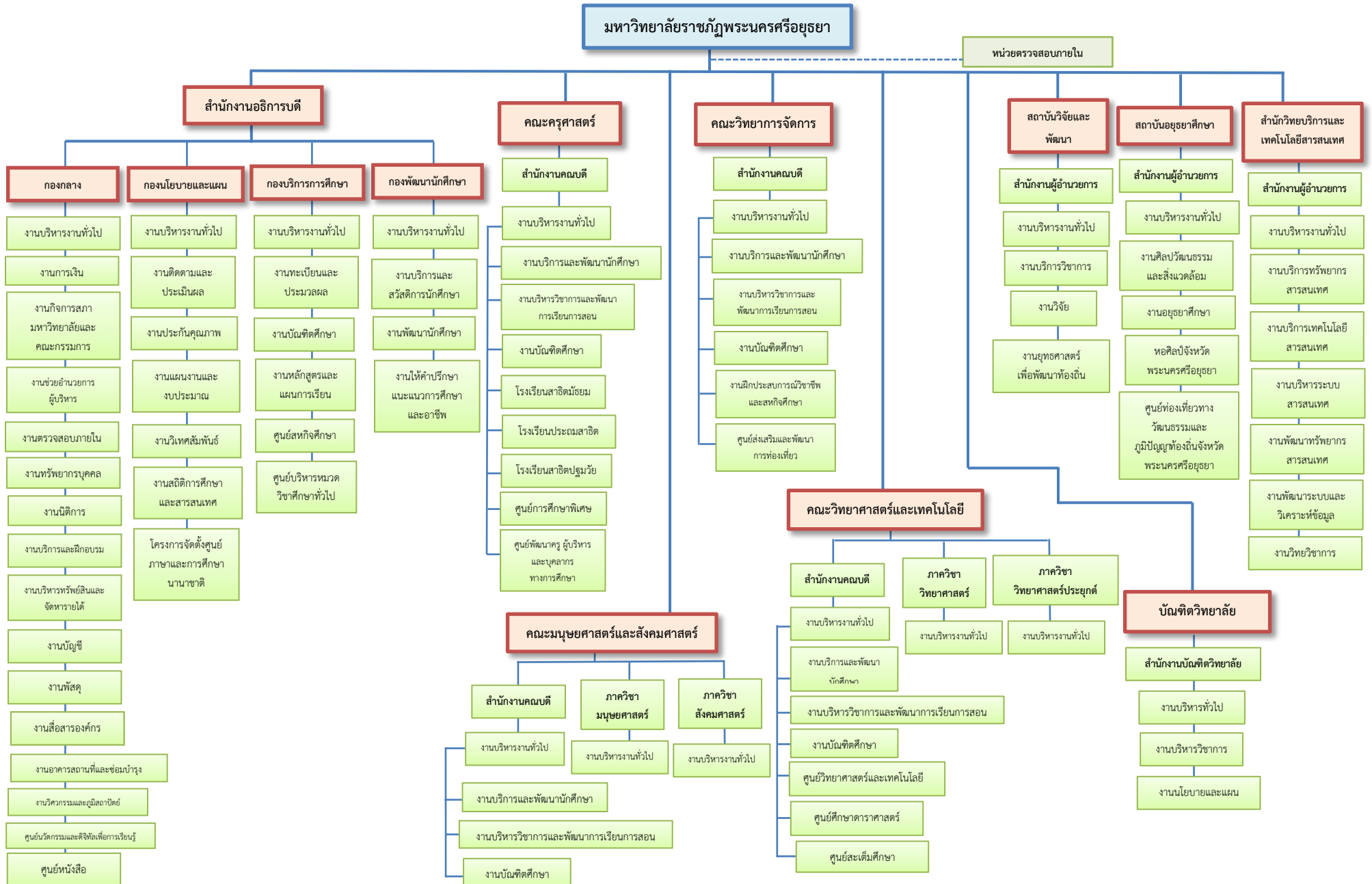
นโยบายของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 18 (1) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยและโดยเฉพาะให้มีอำนาจและ

หน้าที่ (1) กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการวิชาการ แก่สังคม การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ จึงกำหนดนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

- 1) เร่งรัดการผลิตบัณฑิต การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ยกกระดับสู่ความเป็นเลิศ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 2) ส่งเสริมให้มีการผลิตงานวิจัย การสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์ความรู้ สืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ตอบสนองความต้องการของสังคม และสามารถแข่งขันได้ในระดับกลุ่มประชาคมอาเซียน
- 3) เป็นศูนย์กลางการบริการ และเผยแพร่ข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว ที่เป็นเอกลักษณ์ของอยุธยาเมืองมรดกโลก อย่างยั่งยืน
- 4) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของการพัฒนาศักยภาพครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
- 5) สนับสนุน ร่วมมือ พัฒนาคูณภาพของมหาวิทยาลัยให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและ การให้บริการทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 6) สนับสนุน พัฒนากายทอเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและ สังคม สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ภูมิปัญญาสากล
- 7) ส่งเสริม สนับสนุนการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่น ชุมชน อย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดการจัดการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม พัฒนาสภาพแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- 8) สนับสนุน พัฒนาการสร้างความร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นสากล โดยใช้หลัก ธรรมาภิบาล และนำวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัย
- 9) เร่งรัดให้มีอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก และตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และการวิจัยสู่ระดับสากล
- 10) เร่งรัดการพัฒนาคุณภาพของงานวิจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น สามารถ แข่งขันได้ในระดับสากล
- 11) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ด้านภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. สรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และดำเนินการทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด
2. มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร
3. ประเมิน ทบทวน และจัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรจากผลการดำเนินงาน นโยบาย และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. งานทรัพยากรบุคคลตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดที่กำหนด
5. นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
6. นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)
7. นำเสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย
8. ดำเนินการตามแผนและสรุปข้อมูลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด ด้านบริหารงานบุคคล เพื่อทบทวน ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดในปีต่อไป

แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา				
	ต.ค. - ธ.ค. 63	ม.ค. - ก.พ. 64	มี.ค. - พ.ค. 64	มิ.ย. - ก.ค. 64	ส.ค. - ก.ย. 64
1. สรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และดำเนินการทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด	↔				
2. มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร		↔			
3. ประเมิน ทบทวน และจัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรจากผลการดำเนินงาน นโยบาย และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง			↔		
4. งานทรัพยากรบุคคลตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดที่กำหนด			↔		
5. นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร				↔	
6. นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)				↔	
7. นำเสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย					↔
8. ดำเนินการตามแผนและสรุปข้อมูลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด ด้านบริหารงานบุคคล เพื่อทบทวน ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดในปีต่อไป					↔

บทที่ 2

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล

เหตุผลและความจำเป็น

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร การที่องค์กรจะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้ เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นในการบริหารคน กล่าวคือทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ หรือสังคม และปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคตด้านกำลังคน ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งจำเป็นต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพื่อนำผลการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยองค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความรับผิดชอบ และทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรมีอยู่ในปัจจุบัน มีการปรับใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นมหาวิทยาลัยภายใต้ยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระบรมราโชบาย และมีเป้าหมาย (Goal) เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (University Engagement for Sustainability)

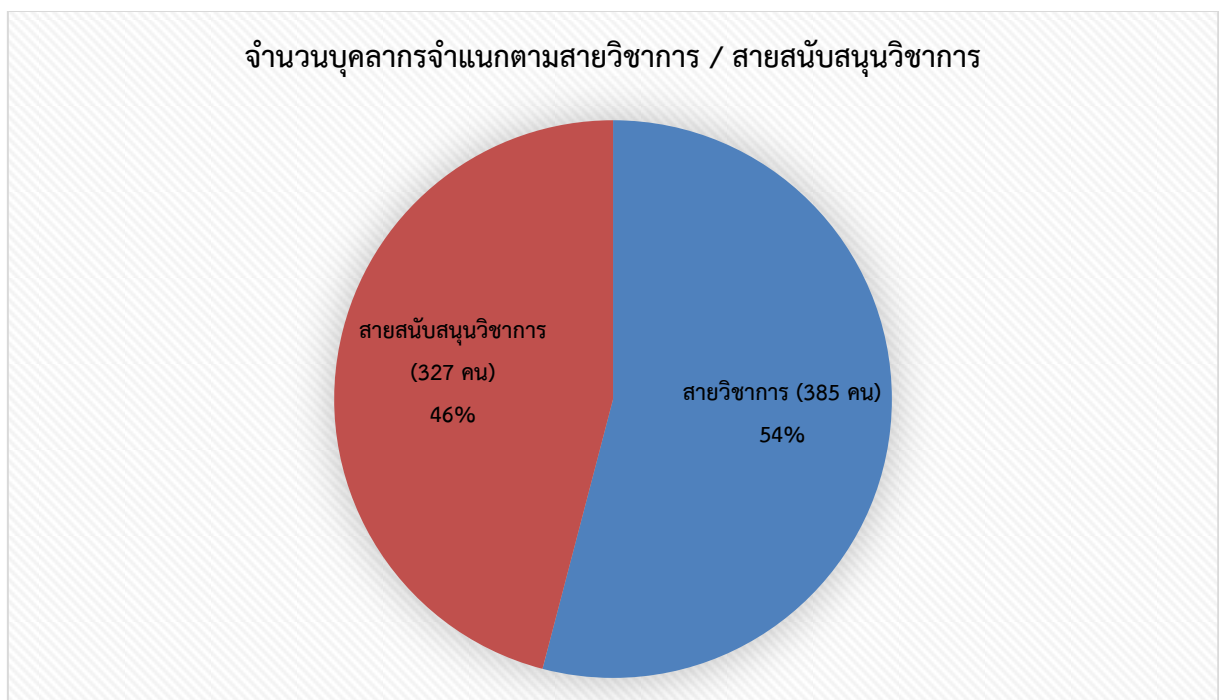
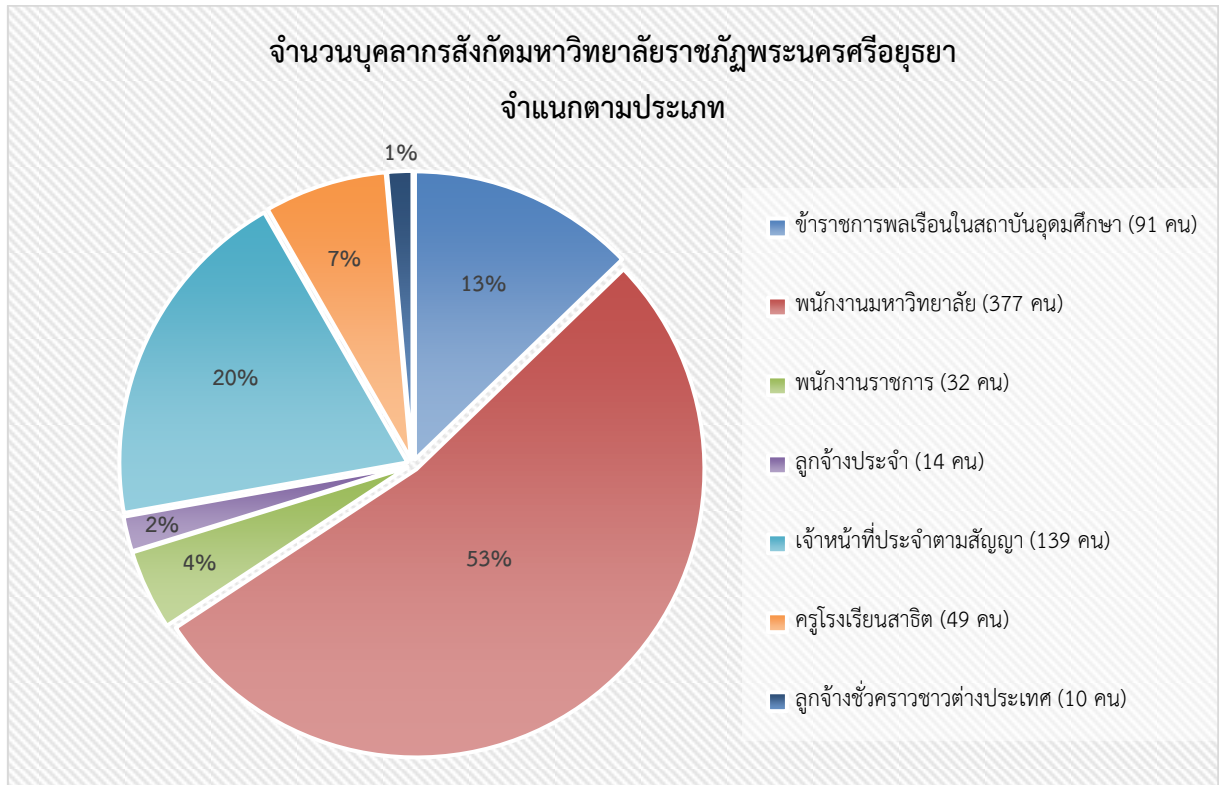
ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคลากรในมหาวิทยาลัยจะเป็นกำลังช่วยเหลือขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินไปตามพันธกิจหลักในการจัดการ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร หรือตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดไว้ใน “แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ภายใต้ยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระบรมราโชบาย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้น และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยมีเป้าหมายคือมีสภาพแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐานที่ดี มีระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ และมีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลที่ทันสมัย

วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย
2. ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันกับองค์กร

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 712 คน โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 377 คน คิดเป็นร้อยละ 53 เป็นบุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ 54 และเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ร้อยละ 46



ตารางที่ 1 อัตราส่วนจำนวนบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามประเภท

ประเภท	สายวิชาการ		สายสนับสนุน วิชาการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	80	20.78	11	3.36	91	12.78
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	246	63.90	131	40.06	377	52.95
3. พนักงานราชการ	-	-	32	9.79	32	4.49
4. ลูกจ้างประจำ	-	-	14	4.28	14	1.97
5. เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	-	-	139	42.51	139	19.52
6. ครูโรงเรียนสาธิต	49	12.72	-	-	49	6.88
7. ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	10	2.60	-	-	10	1.40
รวม	385	100	327	100	712	100

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2564)

ตารางที่ 2 อัตราส่วนจำนวนบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามหน่วยงาน

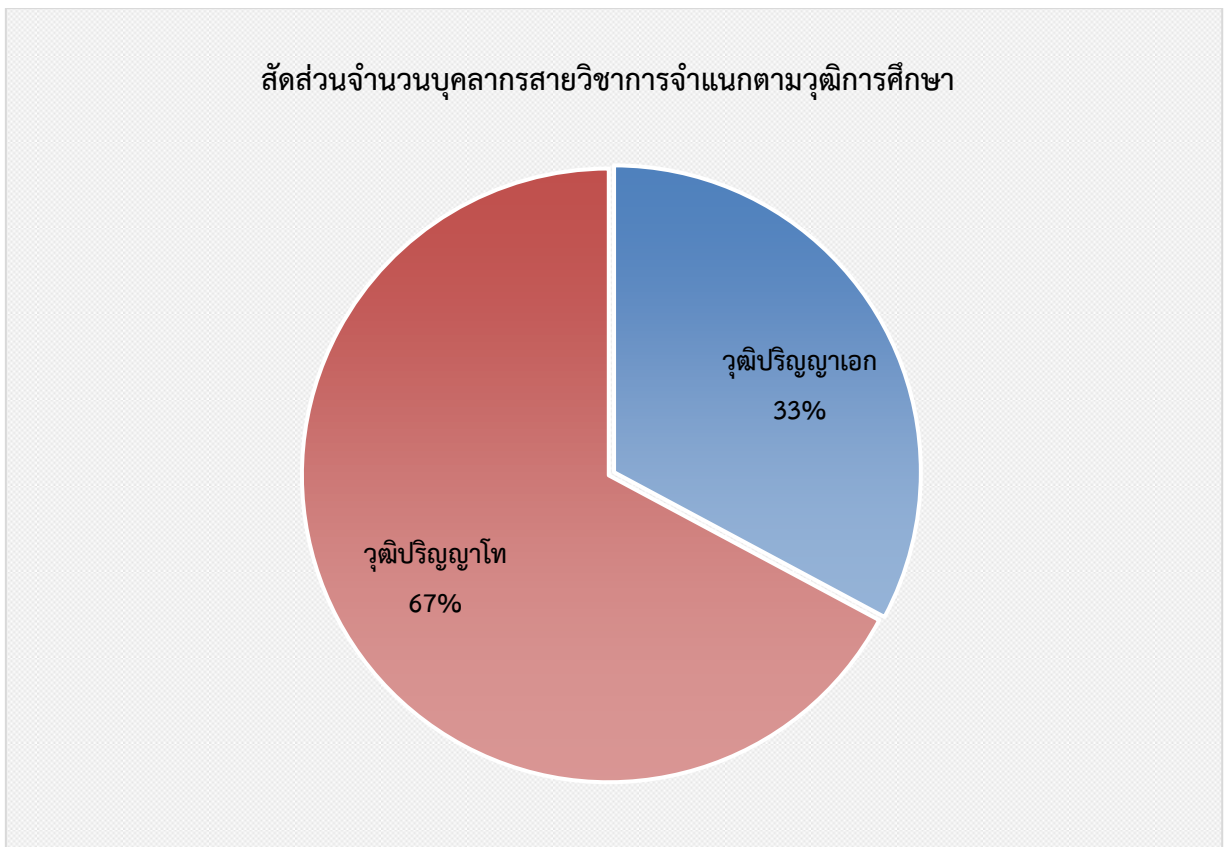
หน่วยงาน	สายวิชาการ		สายสนับสนุน วิชาการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. สำนักงานอธิการบดี	-	-	170	51.99	170	23.88
2. คณะครุศาสตร์	119	30.91	48	14.68	167	23.46
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	113	29.35	13	3.98	126	17.70
4. คณะวิทยาการจัดการ	58	15.06	12	3.67	70	9.83
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	95	24.68	21	6.42	116	16.29
6. สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	8	2.45	8	1.12
7. สถาบันอยุธยาศึกษา	-	-	13	3.98	13	1.83
8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	42	12.84	42	5.90
รวม	385	100	327	100	712	100

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2564)

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา/บุคลากรประเภท						รวมทั้ง หมด
	ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี		
	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	
คณะครุศาสตร์	8	19	5	38	-	-	70
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	8	26	11	57	-	-	102
คณะวิทยาการจัดการ	4	5	11	38	-	-	58
คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	15	22	18	41	-	-	96
รวม	35	72	45	174	-	-	326

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2564)

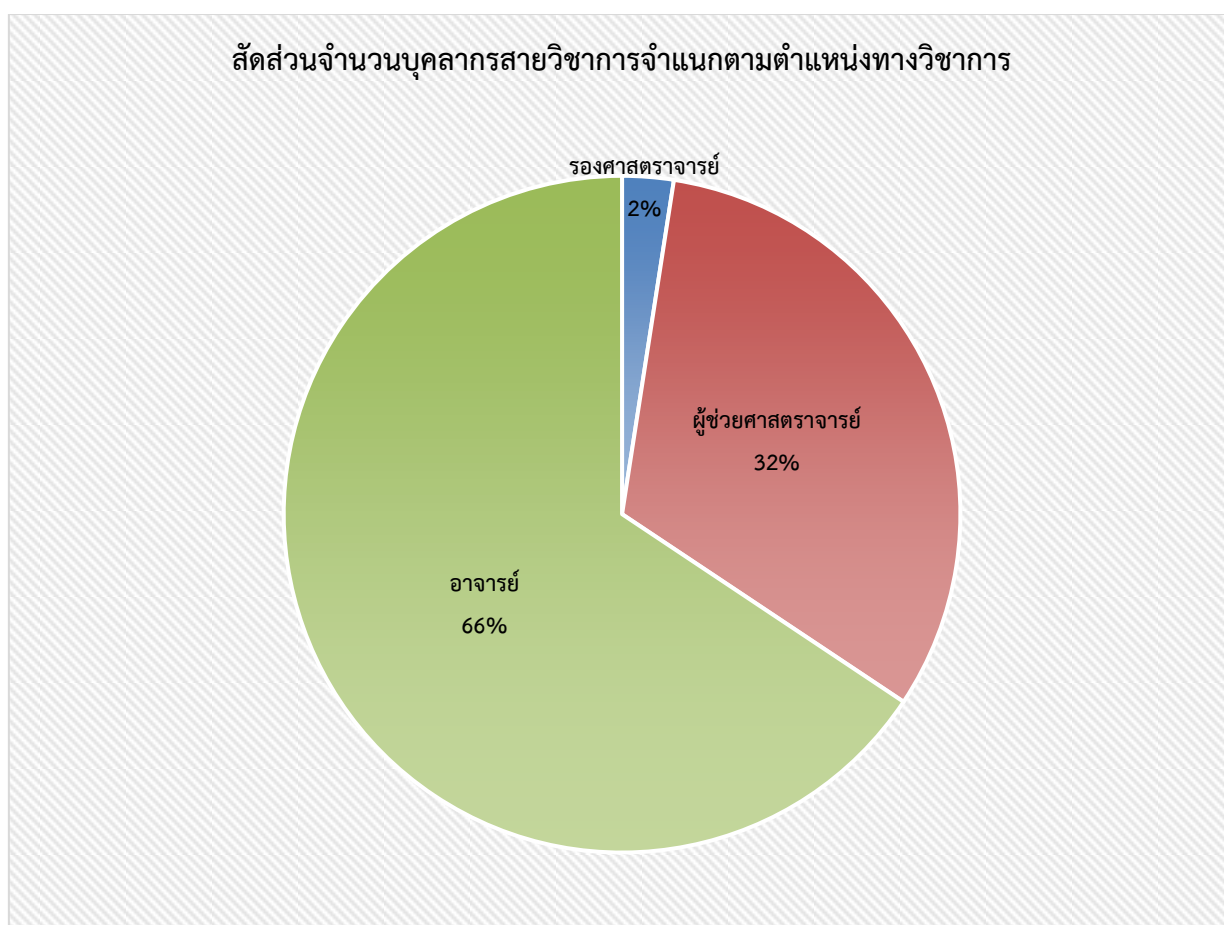


จำนวนบุคลากรสายวิชาการประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีวุฒิปริญญาเอก 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33 และมีวุฒิปริญญาโท จำนวน 219 คิดเป็นร้อยละ 67

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ/บุคลากรประเภท						รวมทั้ง ทั้งหมด
	รองศาสตราจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		อาจารย์		
	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	
คณะครุศาสตร์	-	-	9	16	4	41	70
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	3	1	9	24	7	58	102
คณะวิทยาการจัดการ	2	-	5	7	8	36	58
คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	2	-	22	12	9	51	96
รวม	7	1	45	59	28	186	326

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2564)



จำนวนบุคลากรสายวิชาการประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2 และมีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32 และมีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 66

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวมทั้งหมด
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	
1. สำนักงานอธิการบดี	1	-	-	-	-	1
1.1 กองกลาง	1	36	13	10	54	114
1.2 กองนโยบายและแผน	1	10	3	-	-	14
1.3 กองบริการการศึกษา	1	10	2	-	2	15
1.4 กองพัฒนานักศึกษา	1	7	2	1	7	18
2. คณะครุศาสตร์	1	5	4	1	7	18
2.1 โรงเรียนสาธิตมัธยม	-	1	1	-	8	10
2.2 โรงเรียนประถมนสาธิต	-	1	-	-	7	8
2.3 โรงเรียนสาธิตปฐมวัย	-	-	1	-	11	12
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	6	3	-	3	13
4. คณะวิทยาการจัดการ	1	8	-	1	10	20
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	13	-	-	7	21
6. สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	6	2	-	-	8
7. สถาบันอยุธยาศึกษา	1	9	-	-	3	13
8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	19	1	1	20	42
รวม	11	131	32	14	139	327

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2564)

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา				รวมทั้ง ทั้งหมด
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	
1. สำนักงานอธิการบดี	-	1	-	-	1
1.1 กองกลาง	-	11	57	46	114
1.2 กองนโยบายและแผน	-	7	7	-	14
1.3 กองบริการการศึกษา	-	2	13	-	15
1.4 กองพัฒนานักศึกษา	-	1	11	6	18
2. คณะครุศาสตร์	-	1	9	8	18
2.1 โรงเรียนสาธิตมัธยม	-	-	5	5	10
2.2 โรงเรียนประถมสาธิต	-	-	3	5	8
2.3 โรงเรียนสาธิตปฐมวัย	-	-	6	6	12
3. คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	-	3	7	3	13
4. คณะวิทยาการจัดการ	-	2	10	8	20
5. คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	-	4	11	6	21
6. สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	1	7	-	8
7. สถาบันอยุธยาศึกษา	1	1	8	3	13
8. สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	5	22	15	42
รวม	1	39	176	111	327

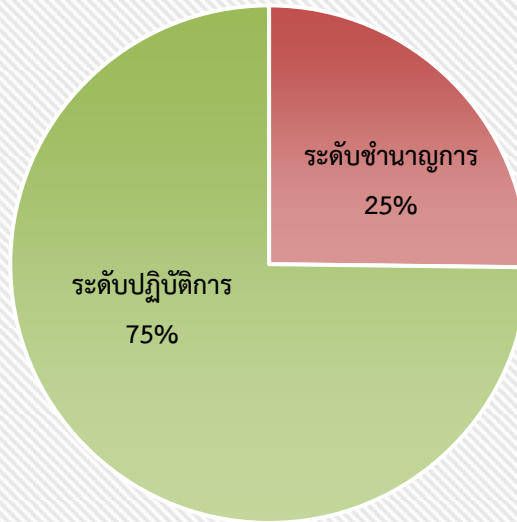
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2564)

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

หน่วยงาน	ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ/บุคลากรประเภท			รวม ทั้งหมด
	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	
1. สำนักงานอธิการบดี				
1.1 กองกลาง	-	8	28	36
1.2 กองนโยบายและแผน	-	6	4	10
1.3 กองบริการการศึกษา	-	4	6	10
1.4 กองพัฒนานักศึกษา	-	-	7	7
2. คณะครุศาสตร์	-	3	2	5
2.1 โรงเรียนสาธิตมัธยม	-	-	1	1
2.2 โรงเรียนประถมสาธิต	-	1	-	1
2.3 โรงเรียนสาธิตปฐมวัย	-	-	-	0
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	6	6
4. คณะวิทยาการจัดการ	-	1	7	8
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	3	10	13
6. สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	6	6
7. สถาบันนอญุทธศึกษา	-	2	7	9
8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	5	14	19
รวม	0	33	98	131

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2564)

สัดส่วนจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และ
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ
ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ



จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่ง
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ
โดยมีตำแหน่งระดับชำนาญการ 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และมีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 98 คิดเป็น
ร้อยละ 75

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล

การพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนสำคัญที่จะนำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่ต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคลพบว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงานการเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผลเพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีต เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน และหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

ดังนั้น ปัจจัยแต่ละอย่างที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้ออกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้ จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนาก้าวหน้าไปในทางที่เหมาะสม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน ให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหารบุคลากร

จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

จุดอ่อนของมหาวิทยาลัย (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อยข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการ SWOT Analysis

โดยได้นำผลการวิเคราะห์มาจากแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>1. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงประจักษ์ สายวิชาการพิจารณาสรรหาตามคุณวุฒิที่ตรงหรือสัมพันธ์กับ หลักสูตรที่รับผิดชอบและสายสนับสนุนวิชาการพิจารณาสรรหาตามความจำเป็นและภาระงานที่รับผิดชอบเป็นหลัก</p> <p>2. มหาวิทยาลัยมีหลักการในการบริหารค่าตอบแทนที่ชัดเจนและมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันก่อนประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ยุติธรรม และเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>3. มหาวิทยาลัยจัดระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด</p> <p>4. มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพสอดคล้องกับหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ</p>	<p>1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ยังไม่สามารถเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากรให้เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม</p> <p>2. ระบบการกำกับติดตามผลลัพธ์ของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลยังไม่เป็นเป็นรูปธรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้จริง</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานองค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน งบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษา ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี

1. โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กร

2. อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรเป็นปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญต่อผลกระทบดังกล่าวได้ ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จึงได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัย สรุปได้ดังนี้

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายนอกจัดโครงการหรือกิจกรรมอบรม ให้ความรู้เฉพาะทาง โดยมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมหรือการเรียนรู้</p> <p>2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ทำให้บุคลากรสามารถค้นคว้าหาความรู้ข้ามศาสตร์เพื่อนำมาปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งต้องอาศัยความรู้จากหลาย ๆ ศาสตร์มาประยุกต์</p>	<p>1. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาบุคลากรมีสัดส่วนลดลง</p> <p>2. กฎระเบียบบางอย่างในการกำหนดคุณสมบัติ ลักษณะเฉพาะของบุคลากรส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีต้นทุนการพัฒนาบุคลากรที่สูง</p>

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix

หลังจากการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ SWOT ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบกับผลการวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวังด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน คณะอนุกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้พิจารณาผลการวิเคราะห์ดังกล่าว และสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix ซึ่งสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์รวมทั้งสิ้น 4 ประเด็น รายละเอียดดังนี้

<p style="text-align: center;">ปัจจัยภายนอก External Factors</p> <hr/> <p style="text-align: center;">ปัจจัยภายใน Internal Factors</p>	<p>โอกาส (Opportunities:O)</p> <ol style="list-style-type: none"> มหาวิทยาลัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคคลและหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (HR 4.0) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมีแนวนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีโอกาสพัฒนาตนเองได้สูงเพราะอยู่ในแหล่งวิชาการ 	<p>อุปสรรค (Threats:T)</p> <ol style="list-style-type: none"> การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณด้านบุคลากร กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
<p>จุดแข็ง (Strengths:S)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีระบบการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยมีงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างสูง และมีความมั่นคงในการทำงาน มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความพร้อมต่อการพัฒนา 	<p>SO:</p> <p>สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>(S1,S2,S6 : O1,O4)</p>	<p>ST:</p> <ol style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร (S1-S4 : T2) พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและสุขภาพเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (S4-5 :T1)
<p>จุดอ่อน (Weaknesses:W)</p> <ol style="list-style-type: none"> นักวิจัยและบุคลากรทางการวิจัยยังมีปริมาณน้อย การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด บุคลากรบางส่วนยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 	<p>WO:</p> <ol style="list-style-type: none"> พัฒนานักวิจัยและการวิจัยให้มีคุณภาพ (W1 : O1, O2, O4) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาและสายสนับสนุนวิชาการให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (w2 : O3,O4) 	<p>WT:</p> <p>ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีศักยภาพสูงขึ้น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (W3:T1)</p>

บทที่ 3

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ภายใต้ยุทธศาสตร์ใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระบรมราโชบาย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ประเด็นกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษากาารวิจัยและนวัตกรรม และยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจึงได้กำหนดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568 ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) รวมถึงกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมทั้งบริบทขององค์กรมหาวิทยาลัย จึงกำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568 ไว้ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัด

จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
1.1 ส่งเสริมและพัฒนาระบบ และกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร	1. ทบทวนและปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และสร้างกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทมหาวิทยาลัย 2. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
1.2 ทบทวนปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้ทันสมัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล 2. เปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วนต่อระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ในการปรับปรุงให้ทันสมัย 3. ดำเนินการปรับปรุง ข้อบังคับ ระเบียบ เสนอต่อองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง และเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติ 4. ถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบเกี่ยวกับข้อบังคับ และระเบียบ ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว 5. การดำเนินการด้านจรรยาบรรณบุคลากร เช่น อบรมจรรยาบรรณของบุคลากร อบรมคุณธรรมจริยธรรม การแลกเปลี่ยนผลงานวิชาการ
1.3 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบและวิธีการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 2. การจัดทำมีระบบพี่เลี้ยง การสอนงานและการให้คำปรึกษา แนะนำ จัดทำคู่มือเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน 3. การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของแต่ละบุคคล และติดตามประเมินผล

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
3. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัย
4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
2.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิในระดับที่สูงขึ้น 2. จัดสรรงบประมาณจากเงินรายได้เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 3. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการให้มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น 4. จัดสรรงบประมาณจากเงินรายได้เพื่อสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
2.2 สร้างและพัฒนางานวิจัยเพิ่มขึ้น	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรสายวิชาการมีผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น จัดสรรงบประมาณในการทำวิจัย ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องให้นักวิจัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
2.3 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	<ol style="list-style-type: none"> ให้ความรู้และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพัฒนาผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนงบประมาณ และค่าตอบแทนในการจัดทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กำหนดมาตรการและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับบุคลากรที่พร้อมจะเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
2.4 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดมาตรการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานในสายงานอาชีพ จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเครือข่าย และจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางวิชาการ วิชาชีพ และการบริหาร รวมถึงหลักสูตรการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร เช่น ภาษาอังกฤษ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
3.1 ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> ปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดลอมในการทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
3.2 ส่งเสริมให้ดำเนินการเสริมสร้างสุขภาพเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการตรวจสุขภาพของบุคลากร 2. จัดสรรงบประมาณด้านค่ารักษาพยาบาลกับบุคลากร
3.3 ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรัก และความภาคภูมิใจในองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 2. กิจกรรม พิธีการตามธรรมเนียมประเพณี
3.4 การสร้างระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมกับองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบุคลากร 2. การจัดสรรที่พักอาศัยให้แก่บุคลากร 3. โครงการสินเชื่อกับธนาคาร 4. โครงการช่วยเหลือสนับสนุนและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 และตามสถานการณ์ 5. การทำประกันสุขภาพให้กับบุคลากร/นักศึกษา 6. การประสานงานขอความช่วยเหลือบุคลากร 7. การเยี่ยมไข้บุคลากร 8. กิจกรรมเชิดชูเกียรติ/การมอบเกียรติบัตร 9. สวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรจากเงินรายได้

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัด

จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย

ประเด็นกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ ปี 2564	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.				กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			2565	2566	2567	2568			
พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร	จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย	3 เรื่อง	4	6	8	10	1.1 ส่งเสริมและพัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร 1.2 ทบทวนปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้ทันสมัย	1. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล 2. เปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วนต่อระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ในการปรับปรุงให้ทันสมัย 3. ดำเนินการปรับปรุง ข้อบังคับ ระเบียบ เสนอต่อองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง และเสนอสภามหาวิทยาลัย เพื่ออนุมัติ	-รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากร -งานนิติการ -งานทรัพยากรบุคคล

ประเด็นกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ ปี 2564	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.				กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			2565	2566	2567	2568			
							<p>4. ถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบเกี่ยวกับข้อบังคับ และระเบียบ ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว</p> <p>5. การดำเนินการด้านจรรยาบรรณบุคลากร เช่น อบรมจรรยาบรรณของบุคลากร อบรมคุณธรรมจริยธรรม การลอกเลียนผลงานวิชาการ</p> <p>6. โครงการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบและกลไกการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม</p>		

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
3. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัย
4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

ประเด็นกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ ปี 2564	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.				กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			2565	2566	2567	2568			
พัฒนาศักยภาพ บุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูงขึ้น	1. ร้อยละของอาจารย์ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ 31.34	35	40	45	50	2.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ ให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทาง วิชาการในระดับที่สูงขึ้น 2.2 สร้างและพัฒนางานวิจัย เพิ่มขึ้น	1. โครงการสนับสนุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาเอกทั้งภายในและ ต่างประเทศ 2. โครงการสนับสนุนทุนการเสนอ ผลงานวิจัย/ผลงานสร้างสรรค์ และ สิ่งประดิษฐ์ ในประเทศ 3. โครงการสนับสนุนทุนวิจัยบุคลากร 4. โครงการสนับสนุนการเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการ 5. โครงการส่งเสริมการพัฒนา สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการและ	-รองอธิการบดี -งานทรัพยากรบุคคล -คณะครุศาสตร์ -คณะมนุษยศาสตร์ฯ -คณะวิทยาการจัดการ -คณะวิทยาศาสตร์ฯ -บัณฑิตวิทยาลัย -สถาบันวิจัยและพัฒนา
	2. ร้อยละของบุคลากร สายวิชาการที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 34.15	35	40	50	60			

ประเด็นกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ ปี 2564	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.				กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			2565	2566	2567	2568			
	3. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัย	-	20	25	30	40	2.3 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 2.4 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	6. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพในหลักสูตรวิชาการ และวิชาชีพ 7. โครงการอบรมการเขียนผลงานในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนวิชาการ	
	3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละ 75	100	100	100	100			
	4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ 25	30	40	45	50			

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

ประเด็นกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ ปี 2564	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.				กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			2565	2566	2567	2568			
ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ร้อยละ 80	80	80	80	80	3.1 ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 2. จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน
	2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 80	80	80	80	80	3.2 ส่งเสริมให้ดำเนินการเสริมสร้างสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี 3.3 ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรัก และความภาคภูมิใจในองค์กร 3.4 การสร้างระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมกับองค์กร	3. โครงการตรวจสุขภาพของบุคลากร 4. จัดสรรงบประมาณค่ารักษาพยาบาลกับบุคลากร 5. กิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 6. กิจกรรม พิชิตการตามธรรมเนียมประเพณี 7. โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบุคลากร	

ประเด็นกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินการ ปี 2564	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.				กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			2565	2566	2567	2568			
							8. การจัดสรรที่พักอาศัยให้แก่บุคลากร 9. โครงการสินเชื่อกับธนาคาร 10. โครงการช่วยเหลือสนับสนุนและ แก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของ โรคโควิด 19 และตามสถานการณ์ 11. การทำประกันสุขภาพให้บุคลากร 12 การประสานงานขอความช่วยเหลือ บุคลากร 13. การเยี่ยมไข้บุคลากร 14. กิจกรรมเชิดชูเกียรติ/การมอบ เกียรติบัตร 15. สวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรจากเงิน รายได้		

บทที่ 4

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568 ให้เป็นไปตามประเด็นกลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดแนวทาง การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565 - 2568) ไปสู่การปฏิบัติโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2568 ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยจัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2568

2. พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานการจัดการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะ ความก้าวหน้าทั้งสายวิชาการ/สายสนับสนุนวิชาการ พัฒนาระบบสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2568 และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2568 การติดตาม และประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผน จึงมีการกำกับติดตามและประเมินผล ดังนี้

- 3.1 กำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อมหาวิทยาลัย พิจารณาเพื่อเป็นการติดตามประเมินผลผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

- 3.2 การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มาเป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี

- 3.3 การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ

3.4 การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของทุกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป

3.5 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อที่มหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการประเมินมาทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ที่ ๓๑๖/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘

เพื่อให้การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ ดังต่อไปนี้

๑. อธิการบดี	ประธานกรรมการ
๒. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากร	กรรมการ
๓. รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน	กรรมการ
๔. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานวิชาการ	กรรมการ
๕. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและพัฒนาท้องถิ่น	กรรมการ
๖. รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานประกันคุณภาพ	กรรมการ
๘. คณบดีคณะครุศาสตร์	กรรมการ
๙. คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	กรรมการ
๑๐. คณบดีคณะวิทยาการจัดการ	กรรมการ
๑๑. คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	กรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการสถาบันอยุธยาศึกษา	กรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	กรรมการ
๑๕. ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา	กรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการ
๑๗. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	กรรมการ
๑๘. ผู้อำนวยการกองกลาง	กรรมการ
๑๙. หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ
๒๐. เจ้าหน้าที่งานทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

พิจารณากำหนดแนวทาง ทิศทาง และนโยบายในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ เสนอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณา
ให้ความเห็นชอบ และสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูลิทธิ ประดับเพชร)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา