



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กองกลาง งานทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อมุ่งให้บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ ดังกล่าว สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย และเกณฑ์การประเมินประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 และแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561– 2564

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เพื่อรายงานรายละเอียดการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนฯ ผลความสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ที่พบจากการดำเนินงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญ

- บทที่ 1** ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
- บทที่ 2** ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
- บทที่ 3** ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
- ภาคผนวก** รายละเอียดการดำเนินงานโครงการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

บทที่ 1

ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

1. หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน โดยนำหลักการสำคัญจากยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย และมุ่งหวังให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีระบบการบริหารและการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย มาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Competency – based Human Resource Development) โดยบูรณาการร่วมกับระบบและกลไกการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) ที่มีการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กรหน่วยงานและบุคคลเข้าด้วยกันโดยมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบว่าบุคลากรมีผลงานเทียบกับเป้าหมายเป็นอย่างไรและแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะตามตำแหน่งงานหรือไม่โดยจะนำผลจากการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิธีการพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาความรู้ทักษะและพฤติกรรมในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผนการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย
- 2) เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
- 3) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ
- 4) เพื่อให้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 ได้พิจารณาความสอดคล้องยึดปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2563) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ความสอดคล้องกับแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมีการบูรณาการร่วมกันกับแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของบุคลากร จากผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ได้แก่ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทยปัจจุบัน และกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดทำขึ้นนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย สำหรับหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการพัฒนาโดยตรง และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงานที่ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564 จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารและพัฒนาบุคลากร
- 2) ประชุมระดมสมองวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าและประเด็นยุทธศาสตร์ โดยคณะอนุกรรมการจัดทำแผนฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- 3) กำหนด เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร
- 4) กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดรายการตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ กำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวและตั้งเป้าหมายของการจัดทำแผน
- 5) ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรมไปยังคณะ สำนัก/สถาบัน
- 6) กำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผน
- 7) จัดทำรายงานผลแผน วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขเพื่อให้ดำเนินงานได้ตามแผน
- 8) รายงานให้ผู้บริหารเพื่อทราบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป

5. ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564



บทที่ 2

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดโครงการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย และเกณฑ์การประเมินประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 และแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561– 2564 มีผลสรุปการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง ทั้งการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก และการจูงใจ เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีศักยภาพมาปฏิบัติงาน
2. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทั้งการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะวิชาชีพ ความก้าวหน้าทางสายงาน การธำรงรักษาไว้ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้บุคลากรมีการสร้างองค์ความรู้ งานวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ และสามารถแข่งขันได้
4. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ทำงานอย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัด

1. จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย
2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร	1. ทบทวนและปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรและสร้างกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร 2. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (ทุกสายงาน) 3. พัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย 4. กำหนดมาตรการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด 5. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล 6. จัดทำคู่มือบุคลากรประจำมหาวิทยาลัย
1.2 ทบทวนปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้ทันสมัย	1. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล 2. เปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วนต่อระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ในการปรับปรุงให้ทันสมัย 3. ดำเนินการปรับปรุง ข้อบังคับ ระเบียบ เสนอต่อองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องและเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติ 4. ถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบเกี่ยวกับข้อบังคับ และระเบียบ ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B2 CEFR
6. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B1 CEFR

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
2.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิในระดับที่สูงขึ้น 2. จัดสรรงบประมาณจากเงินรายได้เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการให้มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น 4. จัดสรรงบประมาณจากเงินรายได้เพื่อสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
2.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	1. ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นที่เหมาะสมกับบริบทมหาวิทยาลัย 2. กำหนดมาตรการและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับบุคลากรที่พร้อมจะเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 3. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพัฒนาผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยการสนับสนุนในด้านงบประมาณ และค่าตอบแทนพิเศษ
2.3 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	1. ปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานในสายงาน 2. จัดให้มีการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติ (ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่) 3. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางวิชาการ วิชาชีพและการบริหาร รวมถึงหลักสูตรการ

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
	เตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 4. พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ให้กับบุคลากร 5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาบุคลากร 6. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย (Knowledge management) เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-Learning)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
3.1 พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผาสุกของบุคลากร	- พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่บุคลากรแต่ละประเภท - สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ เชื้อเชิญเกียรติบุคลากรดีเด่น เป็นต้น - จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรประจำปี - จัดโครงการการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุราชการ - จัดกิจกรรมตามแนวทาง Happy work place - จัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
3.2 สร้างค่านิยมให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร	- จัดกิจกรรมกำหนดค่านิยมขององค์กรร่วมกันเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร - จัดการแข่งขันกีฬาบุคลากรภายในและภายนอก - จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร - จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัด

- 1.จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย
- 2.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร						
1.จัดประชุมเชิงปฏิบัติการและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วนต่อระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ในการปรับปรุงให้ทันสมัย 2. จัดประชุมยกร่างเพื่อปรับปรุงข้อกำหนดให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันขึ้น	1. จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย	2 เรื่อง		✓		1.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561 2.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562
3. เปิดเวทีประชุมเสวนาถ่ายทอดและฟังความเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเพื่อสอบถามความเห็นบุคลากรทุกหน่วยงานเพื่อปรับปรุงระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัยให้ทันสมัย	2.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	✓		แบบสอบถามความพึงพอใจต่อระบบและกลไกการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B2 CEFR
6. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B1 CEFR

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น						
1. โครงการสนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้งภายในและภายนอกต่างประเทศ	1. ร้อยละของอาจารย์ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	30	27.76		✓	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 – 31 มีนาคม 2562) มีอาจารย์ที่มี คุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 4 คน ดังนี้ 1. ผศ.ดร.พิเชษฐ์ ศรีสังข์งาม 2. ดร.ภาวินี ธนาอนวัช 3. ดร.นพดล ปรารค์ทอง 4. ดร.พัชนี บุญรัมย์ <u>หมายเหตุ</u> ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก = จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก *100

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ				
				บรรลุ	ไม่บรรลุ					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น										
						จำนวนอาจารย์ทั้งหมด = 93*100/335= 27.46 <table><tr><td>ปี 2561</td><td>ปี 2562</td></tr><tr><td>จำนวน 7 คน</td><td>จำนวน 4 คน</td></tr></table>	ปี 2561	ปี 2562	จำนวน 7 คน	จำนวน 4 คน
ปี 2561	ปี 2562									
จำนวน 7 คน	จำนวน 4 คน									
1. มหาวิทยาลัยโดยสถาบันวิจัยและพัฒนา และคณะ ได้ จัดโครงการอบรมทำผลงานทางวิชาการ 2. จัดโครงการคลินิกพี่เลี้ยงงานวิจัย 3. จัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่อาจารย์ที่ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการ	2. ร้อยละของบุคลากร สายวิชาการที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	20	21.79	✓		ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 – 31 มีนาคม 2562) มีอาจารย์ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 10 ราย ดังนี้ 1.ผศ.ชนิกานต์ ผลเจริญ 2.ผศ.อธิป โพทอง 3.ผศ.ภัทรพร จันตะนี 4.ผศ.ดร.ปริบูรณ์ ชอบทำดี 5.ผศ.ดร.อมรรัตน์ สนั่นเสียง 6.ผศ.ดร.พัทธ์พสุตม์ สารณูวัฒน์ 7.ผศ.จันจิรา ทาวิชา 8.ผศ.สุศักดิ์ เพชรคงทอง 9.ผศ.ดร.ประดินันท์ เอี่ยมสะอาด 10.ผศ.ดร.พิทยา ใจคำ <u>หมายเหตุ</u> ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ				

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ				
				บรรลุ	ไม่บรรลุ					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น										
						= จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ * 100 จำนวนอาจารย์ทั้งหมด = 85*100/335= 25.37 <table><tr><td>ปี 2561</td><td>ปี 2562</td></tr><tr><td>จำนวน 22 คน</td><td>จำนวน 10 คน</td></tr></table>	ปี 2561	ปี 2562	จำนวน 22 คน	จำนวน 10 คน
ปี 2561	ปี 2562									
จำนวน 22 คน	จำนวน 10 คน									
1. จัดโครงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางวิชาการ วิชาชีพ และการบริหาร รวมถึงหลักสูตรการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยมหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณให้คนละ 2,500 บาท/คน/ปีงบประมาณ 2. จัดโครงการให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดำเนินการตามแผนพัฒนาตนเอง	3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80			โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานและผลงานการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน”ระหว่างวันที่ 1 – 2 กุมภาพันธ์ 2561ณโรงแรม ภูวนาลี รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา				
	4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ตามกรอบตำแหน่ง	ตามกรอบตำแหน่ง	✓		1.นางสาววีรวรรณ แดงทอง 2.นางสาวกาญจน์พิชญา ภิญญา 3.นางสาวมาลัยรัก สระทองพูล 4.นางสาวณัฐภรณ์ ศิริวรรณ 5.นางสาวกัตติมาส กิ่งแก้ว 6.นางสาวเบญจลักษณ์ ชิดชาญชัย 7.นางเดือนเพ็ญ สนรัมย์				

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น						
						8.นางอมรรัตน์ อมรนาถ 9.นายอำนาจ แก้วภูผา
3. โครงการอบรมทักษะภาษาอังกฤษ ให้กับบุคลากร	5. ร้อยละของบุคลากร สายวิชาการที่มีทักษะ ภาษาอังกฤษ ไม่น้อย กว่าระดับ B2 CEFR	ร้อยละ 30	61.78	✓	-	มหาวิทยาลัยมีโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ โดยมีกิจกรรมให้ทุนฝึกอบรมภาษาอังกฤษ ณ ต่างประเทศ และมีกิจกรรมทดสอบวัดระดับ ภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรสายวิชาการ
	6. ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุน ที่มี ทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B1 CEFR	ร้อยละ 20	39.58	✓	-	มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมทดสอบวัดระดับ ภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	การ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร						
1. พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่บุคลากรแต่ละประเภท 2. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ เข้มแข็งชูเกียรติบุคลากรดีเด่น 3. โครงการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรประจำปี 4.โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุราชการ 5. จัดกิจกรรมตามแนวทาง Happy work place 6. จัดกิจกรรมกำหนดค่านิยมขององค์กรร่วมกันเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร 7. จัดการแข่งขันกีฬาบุคลากรภายใน และภายนอก 8. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	✓		แบบสอบถามการจัดกิจกรรมจิตอาสาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	การ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร						
	2. ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อการจัด สวัสดิการของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	✓		รายงานโครงการจัดกิจกรรมกีฬาของบุคลากร

บทที่ 3

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีภาระงานมาก และมีภารกิจหลักตรงกับวันที่มีการจัดโครงการ ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้
2. โครงการได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานประมาณการไว้ ทำให้การดำเนินงานไม่เต็มศักยภาพ
3. มีการเปลี่ยนแปลงโครงการเพื่อให้ตรงกับความต้องการพัฒนาของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

ข้อเสนอแนะ

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