



รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน  
(ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

กองกลาง งานทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

## มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน

(ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

## ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุ เป้าหมายตาม ตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร</b>						
๑. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๒. เปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วนต่อระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ในการปรับปรุงให้ทันสมัย ๓. ดำเนินการปรับปรุง ข้อบังคับ ระเบียบ เสนอต่อองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง และเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติ ๔. ถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ เกี่ยวกับข้อบังคับและระเบียบ ที่ได้ ดำเนินการปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว	๑. จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย	๔ เรื่อง	๗ เรื่อง	✓		๑. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาว่าด้วย การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๒. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาว่าด้วย การไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดุงานหรือปฏิบัติการวิจัยสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ ๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาว่าด้วย การกำหนดประสบการณ์หลากหลาย ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุ เป้าหมายตาม ตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร</b>						
๕. การดำเนินการด้านจรรยาบรรณ บุคลากร เช่น อบรมจรรยาบรรณของ บุคลากร อบรมคุณธรรม จริยธรรม การลอกเลียนผลงานวิชาการ ๖. โครงการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบและกลไก การบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและ เป็นธรรม						๔. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการ แต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕ ๕. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย หลักเกณฑ์การแต่งตั้งรักษาราชการแทน และ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ๖. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕ ๗. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารและการดำเนินงานโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. ๒๕๖๔

**ปัญหา/อุปสรรค**

- ไม่มี -

**ข้อเสนอแนะ**

ควรพิจารณาการบริหารความเสี่ยงให้ครอบคลุมทั้งด้านยุทธศาสตร์ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการเงิน ด้านกฎระเบียบหรือกฎหมาย และด้านอื่นๆ เพื่อบริหาร ความเสี่ยงไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการให้เกิดกับมหาวิทยาลัยตามพันธกิจต่าง ๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น</b>						
<p>๑. โครงการสนับสนุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาเอกทั้งภายในและ ต่างประเทศ</p> <p>๒. โครงการสนับสนุนทุนการเสนอ ผลงานวิจัย/ผลงานสร้างสรรค์ และ สิ่งประดิษฐ์ ในประเทศ</p> <p>๓. โครงการสนับสนุนทุนวิจัยบุคลากร</p> <p>๔. โครงการสนับสนุนการเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการ</p> <p>๕. โครงการส่งเสริมการพัฒนา สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ</p> <p>๖. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพใน หลักสูตรวิชาการและวิชาชีพ</p> <p>๗. โครงการอบรมการเขียนผลงาน ในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนวิชาการ</p>	๑. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ ๓๕	๓๙.๘๑ %	✓		<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) มีบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน ๑๔ ราย ดังนี้</p> <p>๑. ดร.ชเนตตี พุ่มพุกษ์</p> <p>๒. ดร.ภูษณิศลา สุวรรณศิลป์</p> <p>๓. ดร.กัญญาลักษณ์ โพธิ์ดง</p> <p>๔. ผศ.ดร.เพ็ญญา หวังที่ซอบ</p> <p>๕. ดร.ฤดี เสริมชยุต</p> <p>๖. ดร.สมเกียรติ แดงเจริญ</p> <p>๗. ดร.วิโรจน์ ยอดสวัสดิ์</p> <p>๘. ดร.พิเชษฐ เนตรสว่าง</p> <p>๙. ดร.ปฐมพงษ์ พุ่มพุกษ์</p> <p>๑๐. ดร.ภัทรวดี ไตปรางกอบสิน</p> <p>๑๑. ดร.นรเศรษฐ์ เตชะ</p> <p>๑๒. ดร.มรุต กลัดเจริญ</p> <p>๑๓. ดร.จรัสสินี สุวีรานนท์</p> <p>๑๔. ดร.ญาณิศา เผื่อนเพาะ</p> <p><u>หมายเหตุ</u></p> <p>ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก = จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก * ๑๐๐ จำนวนอาจารย์ทั้งหมด = ๑๒๗ * ๑๐๐ / ๓๑๙ = ๓๙.๘๑</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ	
				บรรลุ	ไม่บรรลุ		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น							
						ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
						จำนวน ๑๔ คน	จำนวน ๑๔ คน
	๒. ร้อยละของบุคลากร สายวิชาการที่ ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ ๓๕	๓๕.๗๓ %	✓		<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) มีบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๕ ราย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผศ.สุพิชญา คำคม</li> <li>ผศ.ดร.อัครวินท์ ศาสนพิทักษ์</li> <li>ผศ.ดร.พยัญชน์ เอี่ยมศิลป์</li> <li>ผศ.ดร.ศิริวัชร อลักษณ์สุวรรณ</li> <li>รศ.ดร.พิทยา ใจคำ</li> </ol> <p><b>หมายเหตุ</b> ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>= จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ * ๑๐๐ / จำนวนอาจารย์ทั้งหมด</p> <p>= ๑๑๔ * ๑๐๐ / ๓๑๙ = ๓๕.๗๓</p>	
	๓. ร้อยละของบุคลากร สายวิชาการที่มี ผลงานวิจัย	ร้อยละ ๓๕	๕๑.๙๒	✓		ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
						จำนวน ๖ คน	จำนวน ๕ คน
						<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) มีบุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัย จำนวน ๒๒๒ ราย (ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏ</p>	

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น						
						<p>พระนครศรีอยุธยา เรื่อง รายชื่อคณาจารย์ที่มีผลงานตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเรื่องมาตรฐานภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่นของคณาจารย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>= จำนวนอาจารย์ที่มีผลงานวิจัย* ๑๐๐ จำนวนอาจารย์ทั้งหมด = <math>๑๖๒ * ๑๐๐ / ๓๑๙ = ๕๑.๙๒</math></p>
	๔.ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ ๓๐	๓๘.๖๓	✓		<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๑๑ ราย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. น.ส.จุฑามาศ เจริญใจ</li> <li>๒. นางสาวธิดา รื่นชล</li> <li>๓. น.ส.อรอุมา โพธิ์จิว</li> <li>๔. นายนิทัศน์ รสโอชา</li> <li>๕. น.ส.นัยนา เพียรคงทอง</li> <li>๖. น.ส.รสสุคนธ์ คำสอน</li> <li>๗. น.ส.พัชรภรณ์ ต่อดอก</li> <li>๘. น.ส.เจนจิรา พัศกร</li> <li>๙. นางวรรณิตา นัยชิต</li> <li>๑๐. นายณัฐพล ศรีช่วงโชติ</li> <li>๑๑. นางประภาพร แดงพันธ์</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ				
				บรรลุ	ไม่บรรลุ					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น										
						หมายเหตุ ร้อยละของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุนวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ = จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน วิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ * ๑๐๐ จำนวน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งหมด = $51 * 100 / 132 = 38.63$ หมายเหตุ <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="text-align: center;">ปี ๒๕๖๔</td> <td style="text-align: center;">ปี ๒๕๖๕</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">จำนวน ๑๙ คน</td> <td style="text-align: center;">จำนวน ๑๑ คน</td> </tr> </table>	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	จำนวน ๑๙ คน	จำนวน ๑๑ คน
ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕									
จำนวน ๑๙ คน	จำนวน ๑๑ คน									

### ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี -

### ข้อเสนอแนะ

๑. ประเมินและเตรียมความพร้อมของอาจารย์ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยจัดลำดับและพัฒนาอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโทให้มีศักยภาพในการทำงานวิจัยเพิ่มขึ้น
๒. สนับสนุนให้อาจารย์ที่ศึกษาระดับปริญญาเอกให้สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลา
๓. คณาจารย์ที่ทำงานบริการวิชาการแก่ชุมชน ควรจะพัฒนางานในรูปแบบของงานวิจัย เพื่อจะนำไปเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้ด้วย
๔. ควรพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะด้านการส่งเสริมและพัฒนาให้อาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการซึ่งยังต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ ร้อยละ ๔๘ แต่มีผลการดำเนินงานที่ร้อยละ ๓๕.๕๑ ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และมีผลการดำเนินงานอยู่ที่ ๒.๙๖ ทั้งนี้ควรดำเนินการจัดทำข้อมูลจากการประเมิน (Assess) ความต้องการในการทำผลงานวิชาการ และนำมาหาวิธีหรือเลือกแนวปฏิบัติ (Approach) และดำเนินการ (Apply) ให้แก่คณาจารย์ และนำมาบรรจุในแผนพัฒนาบุคลากรที่มีวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายที่ชัดเจนในการกำกับติดตามให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนในแต่ละปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	การ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</b>						
๑. ปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อม ในการทำงานให้ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ และมี บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ๒. จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย ให้เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน ๓. โครงการตรวจสุขภาพของบุคลากร ๔. จัดสรรงบประมาณค่ารักษาพยาบาล กับบุคลากร ๕. กิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ๖. กิจกรรม พิธีการตามธรรมเนียม ประเพณี ๗. โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บุคลากร ๘. การจัดสรรที่พักอาศัยให้แก่บุคลากร ๙. โครงการสินเชื่อกับธนาคาร ๑๐. โครงการช่วยเหลือสนับสนุนและ แก้ไขปัญหา การแพร่ระบาดของ โควิด ๑๙ และตามสถานการณ์ ๑๑. การประสานงานขอความช่วยเหลือ บุคลากร ๑๒. การเยี่ยมไข้บุคลากร ๑๓. กิจกรรมเชิดชูเกียรติ/การมอบ เกียรติบัตร ๑๔. สวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรจากเงินรายได้	๑. ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ บุคลากร	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	✓		แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต และการจัดสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
	๒. ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อการจัด สวัสดิการบุคลากรของ มหาวิทยาลัย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	✓		

**ปัญหา/อุปสรรค**

- ไม่มี -

**ข้อเสนอแนะ**

- ไม่มี -