

ผลการดำเนินงาน

1) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการวิจัย และบริการวิชาการ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพพร้อมผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนตามภาระงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่ 821/2561 ลงวันที่ 8 เมษายน 2561 โดยคณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนบริหารงานบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และมีการกำกับและติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้รวมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานของแผนบริหารงานบุคคลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และรายงานสรุปผลการดำเนินงานเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา และนำข้อมูลไปพัฒนาปรับปรุงแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีถัดไป (5.2.1.1)

2) งานบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการนำแผนบริหารและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ประชาสัมพันธ์ลงในหน้าเว็บไซต์ของงานบริหารทรัพยากรบุคคล และได้ดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และทุกครั้งที่มีการจัดโครงการจะมีการประชุมทีมงานก่อนจัดโครงการเสมอเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการจัดโครงการ และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในแต่ละโครงการ (5.2.1.2)

3) งานบริหารทรัพยากรบุคคลได้รายงานความก้าวหน้าตามแผนปฏิบัติการ (โครงการ/กิจกรรม) ตามยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยแบ่งเป็น 2 ระยะดังนี้ ระยะที่ 1 ผลการดำเนินงานระหว่างเดือนตุลาคม 2562 – กุมภาพันธ์ 2563 และระยะที่ 2 ระหว่างเดือนมีนาคม 2563 – สิงหาคม 2563 กับคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี(5.2.1.3)

4) มีการสรุปผลการดำเนินโครงการตามแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีวิธีในการประเมินผลความสำเร็จของแผนคือ ประเมินตามตัวชี้วัดของแต่ละกลยุทธ์ ซึ่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดไว้ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ และได้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นการวัดความสำเร็จของแผนเป็นตัวชี้วัดรายกลยุทธ์จากการเก็บข้อมูลพบว่าสำเร็จทุกตัวชี้วัด (ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน) ทั้งนี้งานบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำผลการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่แล้วเสร็จ ไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564 โดยดำเนินการประชุมกับคณะกรรมการดำเนินโครงการแต่ละโครงการนำผลการประชุมมาคิดเป็นกิจกรรมที่จะจัดขึ้นในปีงบประมาณ 2564 ทั้งนี้แผนการดำเนินงานในปี 2564 จะมีกิจกรรมที่ต่อยอดจากปีงบประมาณ 2563 คือกิจกรรมพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น นั่นคือกิจกรรมอบรมทักษะ 4 ด้านให้กับบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเขียน

ผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (คู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ งานวิจัย) ในส่วนของสายวิชาการจะเป็นโครงการที่พัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ทำต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี (5.2.1.4)

ผลการดำเนินงาน

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนกำหนดไว้ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : บุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพพร้อมผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ

เป้าประสงค์ : สายวิชาการ มีทักษะ สมรรถนะ พร้อมผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ และดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ตัวชี้วัด : 1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

1.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

กลยุทธ์ที่ 1.10 จัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร และปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ

ปีงบประมาณ 2563 ที่ผ่านมามีหน่วยงานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ได้ดำเนินการให้คำปรึกษาเรื่องระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการผ่านทางคลินิกผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการสนับสนุนให้คณาจารย์ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาส่งผลให้ปีการศึกษา 2562 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 140.5 คน (ผศ. 127.5 คน รศ. 12 คน และ ศ. 1 คน) จากจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริงและที่ลาศึกษาต่อจำนวน 421.5 คน (อาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริงจำนวน 405.5 คน อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อเต็มเวลา 16 คน) คิดเป็นร้อยละ 33.33

กลยุทธ์ที่ 1.6 พัฒนาศูนย์บุคลากรสายวิชาการในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

มหาวิทยาลัยมีทุนการศึกษาเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการลาศึกษาทั้งในเวลาและนอกเวลาในระดับปริญญาเอก ซึ่งงานบริหารทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่กำกับติดตามให้สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยอนุมัติ และมีเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาในเรื่องแนวทางการขอรับทุน/การขออนุญาตลาศึกษาต่อ/การขยายเวลาศึกษาต่อ รวมทั้งมีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิการศึกษาแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ปีละ 3 – 4 ครั้ง จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาส่งผลให้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกจำนวน 172.5 คน จากจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริงและที่ลาศึกษาต่อ จำนวน 421.5 คน (อาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริงจำนวน 405.5 คน อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อเต็มเวลา 16 คน) คิดเป็นร้อยละ 40.93

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะ เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ

เป้าประสงค์ : บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะ และมีความก้าวหน้าในสายงาน

ตัวชี้วัด : 2.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำรอบตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

2.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการมีระดับความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้นจากความรู้ระดับปานกลางเป็นมาก

กลยุทธ์ที่ 2.2 จัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรใน

ปีงบประมาณ 2563 ที่ผ่านมานางานบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดประชุมอนุกรรมการจัดทำแนวทางการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งสมรรถนะทางการบริหาร และเกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานตามประเภทตำแหน่ง รวมทั้งแบบประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2562

กลยุทธ์ที่ 2.2.1 จัดทำคู่มือการประเมินพนักงานสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และเผยแพร่ข้อมูล

งานบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับอนุกรรมการจัดทำแนวทางการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร จัดทำคู่มือแนวทางการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และจัดพิมพ์จำนวน 500 เล่ม เพื่อนำมาเผยแพร่ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

กลยุทธ์ที่ 2.3 กระตุ้น/ส่งเสริม/สนับสนุน การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน

งานบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อกำหนดจัดโครงการที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน โดยกำหนดจัดโครงการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งที่สูงขึ้น (ตำแหน่งหัวหน้างาน/วิชาชีพเฉพาะ) โดยแบ่งออกเป็น 3 กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมที่ 1 ประชุมสร้างความเข้าใจการกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น กิจกรรมที่ 2 อบรมให้ความรู้และติดตามความก้าวหน้าการกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น กิจกรรมที่ 3 เทคนิคการเขียนประเมินตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยกิจกรรมทั้ง 3 กิจกรรมเป็นกิจกรรมที่มีความต่อเนื่องเพื่อเป็นการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีบุคลากรสาย

สนับสนุนที่มีคุณสมบัติในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 70 คน งานบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำไลน์กลุ่มตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดย ทั้ง 3 กิจกรรมส่งผลให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความรู้ความเข้าใจในการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 2.5 ส่งเสริม/สนับสนุน/พัฒนา และสร้างแรงจูงใจกับบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

งานบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการที่สนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติดังนี้

1. โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานเบิกจ่าย ประจำปี งบประมาณ 2563 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 51 คน ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเบิกจ่าย และการทำเอกสารเบิก-จ่ายเพิ่มขึ้น ประเมินความพึงพอใจด้านความรู้หลังการอบรมอยู่ในระดับ 4.50 คะแนน

2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เทคนิคการสร้างส่งหนังสือราชการอย่างมืออาชีพในระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) ประจำปีงบประมาณ 2563 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 58 คน ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหนังสือราชการในระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) ประเมินความพึงพอใจด้านความรู้หลังการอบรมอยู่ในระดับ 4.35 คะแนน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ยกระดับสวัสดิการบุคลากร และส่งเสริมความสุขในการทำงาน

เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับสวัสดิการอย่างครบถ้วน และมีความสุขในการทำงาน

ตัวชี้วัด : 3.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสวัสดิการบุคลากร

3.2 คะแนนความสุขในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 3.1 จัดให้มีระบบสวัสดิการที่ดี

กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบและกลไก การดำเนินการด้านสวัสดิการ

1. มหาวิทยาลัยฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากรคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ 690/2561 เรื่อง แต่งตั้งกรรมการสวัสดิการ ลงวันที่ 28 มีนาคม 2561 (2.3.1) โดยมีหน้าที่ตามข้อ 10 คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินการบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ

(2) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุนมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารกองทุนมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากร

(3) จัดสรรเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากรเพื่อจ่ายเป็นเงินตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากร

(4) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อดำเนินการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

(5) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่สภามหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยมอบหมาย

แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ว่าด้วยกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากร พ.ศ. 2561 ประกาศ ณ วันที่ 6 ตุลาคม 2561

2. คณะกรรมการบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากรได้มีการจัดการวางแผนสวัสดิการให้กับพนักงานและบุคลากรให้เป็นไประเบียบ โดยในเบื้องต้นได้จัดสรรสวัสดิการให้กับพนักงานและบุคลากร 5 รายการ ดังต่อไปนี้ (1) เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2) เงินค่าตรวจสุขภาพประจำปี (4) เงินเบี้ยประกันสุขภาพแบบกลุ่ม (6) เงินบำเหน็จดำรงชีพ (8) เงินค่าเล่าเรียนบุตร โดยเป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ว่าด้วยกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากร พ.ศ. 2561 หมวด 4 รายจ่ายและการเบิกจ่ายกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากร

3. มหาวิทยาลัยฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการรวบรวมข้อมูลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากร ตามคำสั่งคณะกรรมการบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากร ที่ 1/2562 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการรวบรวมข้อมูลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากร เพื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 5 รายการดังกล่าว (1) เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2) เงินค่าตรวจสุขภาพประจำปี (4) เงินเบี้ยประกันสุขภาพแบบกลุ่ม (6) เงินบำเหน็จดำรงชีพ (8) เงินค่าเล่าเรียนบุตร ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากร และนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากรในแต่ละรายการ และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเก็บรักษาเงินกองทุน ตามคำสั่งคณะกรรมการบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากร ที่ 2/2562 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเก็บรักษาเงินกองทุน

4. คณะกรรมการบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากรได้พิจารณาข้อมูลตามที่คณะกรรมการรวบรวมข้อมูลเสนอ และได้จัดทำ (ร่างประกาศ) การจ่ายเงินกองทุน ทั้ง 5 รายการ ต่อมหาวิทยาลัยฯ เพื่อเสนอสภาเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ 8/2562 เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2562 ดังนี้

1) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงิน สมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากร พ.ศ. 2562

2) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขอัตราค่าตรวจ สุขภาพประจำปี พ.ศ. 2562

3) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงิน เบี้ยประกันสุขภาพแบบกลุ่ม พ.ศ. 2562

4) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงิน บำเหน็จพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากร พ.ศ. 2562

5) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงิน ค่าเล่าเรียนบุตร พ.ศ. 2562

6) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงิน ช่วยพิเศษกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยหรือบุคลากรถึงแก่ความตาย พ.ศ. 2563 (2.3.4.1)

7) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงิน ประกันภัยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

5. มหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการจัดสรรสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากรตาม ประกาศข้อในข้อ (1-6) เรียบร้อยแล้ว

กลยุทธ์ที่ 3.3 ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของ บุคลากร

ปีงบประมาณ 2563 ที่ผ่านมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมได้จัดโครงการเชิดชูเกียรติบุคลากร ดีเด่น ประจำปี 2562 เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการ ครองตน ครองคน ครองงาน ปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

กลยุทธ์ที่ 3.6 เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ปีงบประมาณ 2563 ที่ผ่านมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมได้จัดโครงการ “กีฬาบุคลากร รู้ รัก สามัคคี ประจำปี 2562 เพื่อเป็นการส่งเสริมความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสาย วิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

พ.ศ. 2562 – 2566 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2562)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน	การบรรลุ เป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 1.10 จัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติ สร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร และปรับปรุงกระบวนการ และขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 19 ของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ปีการศึกษา 2562 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 140.5 คน (ผศ. 127.5 คน รศ. 12 คน และ ศ. 1 คน) จากจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริงและที่ลาศึกษาต่อจำนวน 421.5 คน (อาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริงจำนวน 405.5 คน อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อเต็มเวลา 16 คน) คิดเป็นร้อยละ 33.33	✓
กลยุทธ์ที่ 1.6 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ 34 ของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	มหาวิทยาลัยมีทุนการศึกษาเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการลาศึกษาทั้งในเวลาและนอกเวลาในระดับปริญญาเอก ซึ่งงานบริหารทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่กำกับติดตามให้สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยอนุมัติ และมีเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาในเรื่องแนวทางการขอรับทุน/การขออนุญาตลาศึกษาต่อ/การขยายเวลาศึกษาต่อ รวมทั้งมีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการให้ทุนสนับสนุนการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณวุฒิการศึกษาแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ปีละ 3 – 4 ครั้ง จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาส่งผลให้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกจำนวน 172.5 คน จากจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริงและที่ลาศึกษาต่อ จำนวน 421.5 คน (อาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริงจำนวน 405.5 คน อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อเต็มเวลา 16 คน) คิดเป็นร้อยละ 40.93	✓

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน	การบรรลุ เป้าหมาย
<p>กลยุทธ์ที่ 2.2 จัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติ สร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นของ บุคลากร</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2.2.1 จัดทำคู่มือการประเมินพนักงานสายสนับสนุน เข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น และเผยแพร่ข้อมูล ปีงบประมาณ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2.3 กระตุ้น/ส่งเสริม/สนับสนุน การเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน</p>	<p>ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ กรอบ ตำแหน่งที่สูงขึ้นของ พนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน</p>	<p>ระดับ 5 มี กรอบตำแหน่งที่สูงขึ้นเพิ่มขึ้น 8 อัตราภายใน ปีงบประมาณ 2565</p>	<p>1. งานบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนประเมินค่างาน เพื่อจัดทำกรอบตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยได้จัดประชุมโครงการชี้แจงการเขียนประเมินค่างานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2561 ณ ห้องอบรมลีลาวดี อาคารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี และโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการปรับปรุงและวิพากษ์การประเมินค่างานของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2562 ณ ห้องโถงกลางและห้องอบรมลีลาวดี ชั้น 5 อาคารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี</p> <p>2. งานบริหารทรัพยากรบุคคลมีการกำกับ ติดตามการส่งประเมินค่างานของบุคลากรทุกหน่วยงาน โดยได้จัดทำบันทึกข้อความ ก.บค.(ว.)1242/2561 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2561 เรื่องขอให้ส่งการวิเคราะห์ประเมินค่างานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และบันทึกข้อความ ก.บค.(ว.) 270/2562 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2562 เรื่องขอเร่งรัดการส่งวิเคราะห์ประเมินค่างานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยผ่านการตรวจสอบจากหัวหน้าส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และจัดส่งให้งานทรัพยากรบุคคลเพื่อรวบรวม ทั้งนี้มีการส่งประเมินค่างานเกินร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด</p> <p>3. งานบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานระดับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะใน ทุกหน่วยงาน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2554 และจัดประชุมเพื่อให้คณะกรรมการฯ พิจารณาเล่มประเมินค่างานของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน และเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเห็นชอบ และจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการประเมินค่างานระดับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน</p> <p>4. คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เห็นชอบกรอบ</p>	<p>✓</p>

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน	การบรรลุ เป้าหมาย
			<p>อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ในการประชุมครั้งที่ 14/2562 วันที่ 10 ตุลาคม 2562 และการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 5/2562 ในวันที่ 18 ธันวาคม 2562 เห็นชอบกรอบตำแหน่งที่ผ่านการประเมินรวมทั้งสิ้น 136 อัตราดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีหัวหน้าหน่วยงาน) จำนวน 3 ตำแหน่ง 2) ระดับชำนาญการ (กรณีหัวหน้าหน่วยงาน) จำนวน 28 ตำแหน่ง 3) ระดับชำนาญการ จำนวน 102 ตำแหน่ง 4) ระดับชำนาญงาน จำนวน 3 ตำแหน่ง <p>และการประชุมสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นชอบ ตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยครั้งที่ 1/2563 เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2563</p> <p>5. ในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 มหาวิทยาลัยมีกรอบตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 10 อัตรา และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีกรอบตำแหน่งเพิ่มขึ้นอีก 136 อัตรา รวมทั้งสิ้นมหาวิทยาลัยมีกรอบตำแหน่ง 146 อัตรา</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 2.5 ส่งเสริม/สนับสนุน/พัฒนา และสร้างแรงจูงใจกับบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ</p>	<p>บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการมีระดับความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้นจากความรู้ระดับปานกลางเป็นมาก</p>	<p>ระดับมาก (3.50 คะแนน)</p>	<p>งานบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการที่สนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานเบิกจ่ายประจำปี งบประมาณ 2563 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 51 คน ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเบิกจ่าย และการทำเอกสารเบิก-จ่ายเพิ่มขึ้น ประเมินความพึงพอใจด้านความรู้หลังการอบรมอยู่ในระดับ 4.50 คะแนน 2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เทคนิคการสร้างส่งหนังสือราชการอย่างมืออาชีพในระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) ประจำปีงบประมาณ 2563 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 58 คน ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหนังสือราชการในระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) ประเมินความพึงพอใจด้านความรู้หลังการอบรมอยู่ในระดับ 4.35 คะแนน 	<p>✓</p>

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน	การบรรลุ เป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 3.1 จัดให้มีระบบสวัสดิการที่ดี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสวัสดิการบุคลากร	ระดับ3 (มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด)	<p>1. มหาวิทยาลัยฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากรคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ 690/2561 เรื่อง แต่งตั้งกรรมการสวัสดิการ ลงวันที่ 28 มีนาคม 2561 (2.3.1) โดยมีหน้าที่ตามข้อ 10 คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้</p> <p>(1) ดำเนินการบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ</p> <p>(2) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุนมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารกองทุนมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากร</p> <p>(3) จัดสรรเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากรเพื่อจ่ายเป็นเงินตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากร</p> <p>(4) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อดำเนินการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย</p> <p>(5) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่สภามหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยมอบหมาย</p> <p>แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ว่าด้วยกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากร พ.ศ. 2561 ประกาศ ณ วันที่ 6 ตุลาคม 2561</p> <p>2. คณะกรรมการบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากรได้มีการจัดการวางแผนสวัสดิการให้กับพนักงานและบุคลากรให้เป็นไปประะเอียด โดยในเบื้องต้นได้จัดสรรสวัสดิการให้กับพนักงานและบุคลากร 5 รายการดังต่อไปนี้ (1) เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2) เงินค่าตรวจสุขภาพประจำปี (4) เงินเบี้ยประกันสุขภาพแบบกลุ่ม (6) เงินบำเหน็จดำรงชีพ (8) เงินค่าเล่าเรียนบุตร โดยเป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ว่าด้วยกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากร พ.ศ. 2561 หมวด4 รายจ่ายและการเบิกจ่ายกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากร</p> <p>3. มหาวิทยาลัยฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ</p>	✓

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน	การบรรลุ เป้าหมาย
			<p>รวบรวมข้อมูลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากร ตามคำสั่งคณะกรรมการบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากร ที่ 1/2562 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการรวบรวมข้อมูลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากร เพื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 5 รายการดังกล่าว (1) เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2) เงินค่าตรวจสุขภาพประจำปี (4) เงินเบี้ยประกันสุขภาพแบบกลุ่ม (6) เงินบำเหน็จดำรงชีพ (8) เงินค่าเล่าเรียนบุตร ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากร และนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากรในแต่ละรายการ และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเก็บรักษาเงินกองทุน ตามคำสั่งคณะกรรมการบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากร ที่ 2/2562 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเก็บรักษาเงินกองทุน</p> <p>4. คณะกรรมการบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนบุคลากรได้พิจารณาข้อมูลตามที่คณะกรรมการรวบรวมข้อมูลเสนอ และได้จัดทำ (ร่างประกาศ) การจ่ายเงินกองทุน ทั้ง 5 รายการ ต่อมหาวิทยาลัยฯ เพื่อเสนอสภาเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ 8/2562 เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2562 ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากร พ.ศ. 2562 2) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขอัตราค่าตรวจสุขภาพประจำปี พ.ศ. 2562 3) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินเบี้ยประกันสุขภาพแบบกลุ่ม พ.ศ. 2562 4) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินบำเหน็จพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากร พ.ศ. 2562 5) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าเล่าเรียนบุตร พ.ศ.2562 	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน	การบรรลุ เป้าหมาย
			<p>6) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยหรือบุคลากรถึงแก่ความตาย พ.ศ. 2563</p> <p>7) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินประกันภัยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)</p> <p>5. มหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการจัดสรรสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากรตามประกาศข้อในข้อ (1-6) เรียบร้อยแล้ว (อยู่ในระดับ 5) มีการดำเนินงานตามแผนจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 3.3 ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3.6 เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</p>	3.2 คะแนน ความสุขในการทำงาน	3.9 คะแนน	<p>ปีงบประมาณ 2563 ที่ผ่านมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมได้จัดโครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น ประจำปี 2562 เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการครองตน ครองคน ครองงาน ปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม</p> <p>ปีงบประมาณ 2563 ที่ผ่านมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมได้จัดโครงการ “กีฬาบุคลากร รู้รัก สามัคคี ประจำปี 2562 เพื่อเป็นการส่งเสริมความร่วมมือ สัมพันธระหว่างบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>ผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 3.3 กับกลยุทธ์ที่ 3.6 และปัจจัยด้านการจัดระบบสวัสดิการให้บุคลากร ส่งผลให้คะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมที่ระดับมาก \bar{X}4.12 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความรู้สึกด้านความพึงพอใจในชีวิต \bar{X}4.20 รองลงมาความพึงพอใจในงาน \bar{X}4.08 และด้านความรู้สึกด้านบวก \bar{X}4.06</p>	✓

รายการหลักฐาน

- 5.2.1.1 คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่ 821/2561 ลงวันที่ 8 เมษายน 2561, แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประจำปี พ.ศ 2562 – 2563
- 5.2.1.2 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
- 5.2.1.3 รายงานความก้าวหน้าตามแผนปฏิบัติการ (โครงการ/กิจกรรม) ตามยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
- 5.2.1.4 รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2563