



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
พ.ศ. 2566 – 2570

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

พ.ศ. 2566 – 2570

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากร จะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของมหาวิทยาลัย สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานขึ้น ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2570 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบการประเมินผลโดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนาแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านในมิติต่าง ๆ (HR Scorecard) มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จะประเมินจาก “มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัย” ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานมีแนวทางหรือวิธีการบริหารบุคคล ดังนี้

- มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับ เป้าหมาย พันธกิจของมหาวิทยาลัย
- มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
- มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่ง

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันสมัย
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย
- ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สะท้อนผลิตภาพกำลังและความคุ้มค่า
- มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Programmed Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย และหน่วยงานก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ
- ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- มีระบบการบริหารผลงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

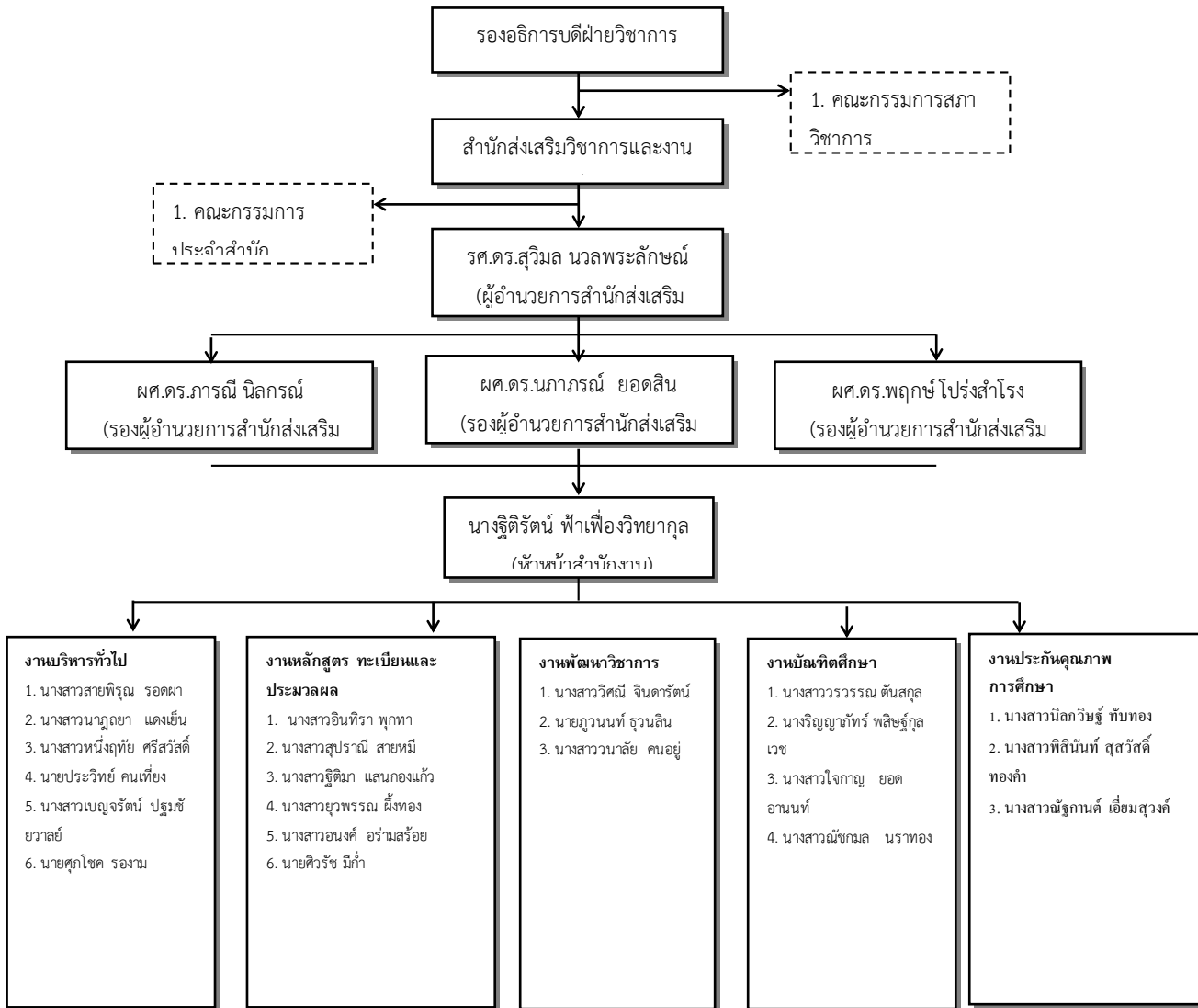
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Accountability)
หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานจะต้อง

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย บนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม
- มีความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล และพร้อมให้มีการตรวจสอบ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

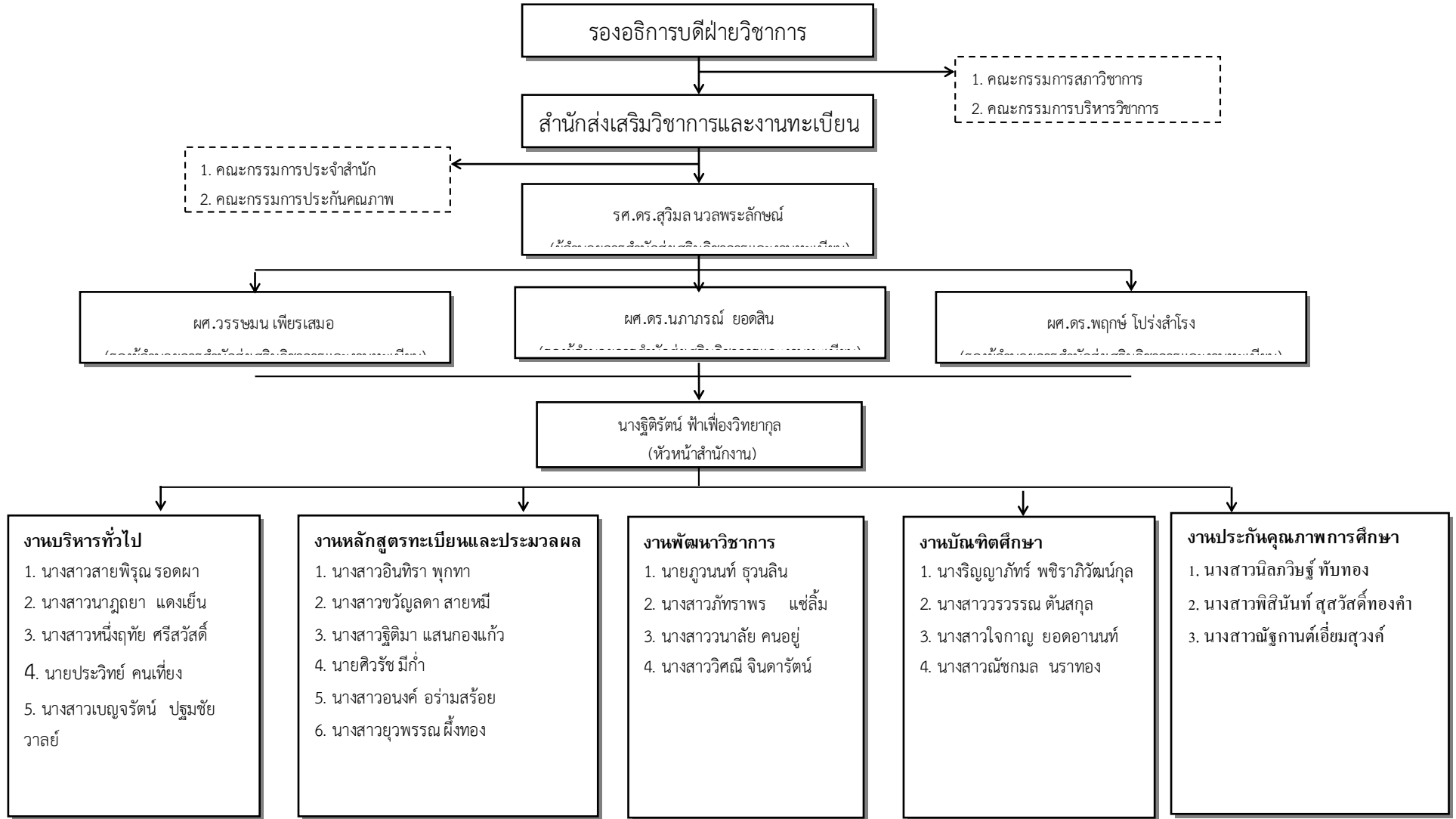
- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน
- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

โครงสร้างสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน



แผนภูมิ โครงสร้างการแบ่งส่วนงานของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ผังการบริหารงานของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน



ข้อมูลจำนวนอาจารย์และบุคลากรประจำสำนัก

จำนวนบุคลากร ของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ปีงบประมาณ 2566 มีจำนวน 23 คน
 จำแนกเป็น ข้าราชการพลเรือนสายวิชาการ ข้าราชการพลเรือนสายสนับสนุน พนักงานราชการสายสนับสนุน
 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และลูกจ้างประจำ

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทปีการศึกษา 2565

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
ข้าราชการพลเรือนสายวิชาการ	1	4.34
พนักงานราชการสายสนับสนุน	4	17.39
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	16	65.57
ลูกจ้างชั่วคราว	3	13.04
รวม	23	100.00

ตารางที่ 2 ตารางแสดงจำนวนบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ปีการศึกษา 2565

ประเภท	ป.ตรี			ป.โท			ป.เอก			รวมทั้งหมด
	ช.	ญ.	รวม	ช.	ญ.	รวม	ช.	ญ.	รวม	
ข้าราชการพลเรือนสายสนับสนุน	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
พนักงานราชการสายสนับสนุน	-	4	4	-	-	-	-	-	-	4
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	2	11	13	-	2	2	-	-	-	15
ลูกจ้างชั่วคราว	1	2	3	-	-	-	-	-	-	3
รวม	3	18	21	-	2	2	-	-	-	23

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด แผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ต่อภารกิจและมีความชัดเจน ดังนั้นการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงจำเป็นต้องนำบริบทแวดล้อมของมหาวิทยาลัยมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทาง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

ระบบในการบริหารงานบุคคลของสำนัก

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนใช้ระบบเดียวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยใช้ระบบบริหารงานบุคคลตามกฎหมายโดยแยกตามประเภทของบุคลากรได้แก่

- 1) พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547
- 2) พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547
- 3) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2549
- 4) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ว่าด้วยลูกจ้างมหาวิทยาลัย พ.ศ.2556

มีกระบวนการโดยสังเขปดังนี้

1.1 การสรรหาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และหลักเกณฑ์วิธีการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2549 กำหนดไว้คือวิธีการสอบแข่งขัน วิธีการสอบคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีที่คณะกรรมการกำหนด

1.2 การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อัตราการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยการพิจารณาจากคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความขาดแคลน และความชำนาญงานตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละครั้งให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

1.3 ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พ.ศ. 2554 โดยบุคลากรทุกตำแหน่งจะต้องถูกประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งตามรอบการประเมินคือ รอบที่ 1 ในช่วงเดือนตุลาคม ถึง มีนาคม รอบที่ 2 ในช่วงเดือนเมษายนถึง เดือนกันยายน ทั้งนี้มีแบบประเมินแยกตามสายงานคือแบบประเมินสายอาจารย์และแบบประเมินบุคลากรสายสนับสนุน

1.4 ความก้าวหน้าตามสายงาน

บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายในการทำงาน การดำเนินชีวิต ความก้าวหน้า ความมั่นคงในชีวิต ทรัพย์สิน ย่อมเป็นสิ่งที่ทุกคนคาดหวังและเป็นแรงจูงใจของการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพ บุคลากรทุก

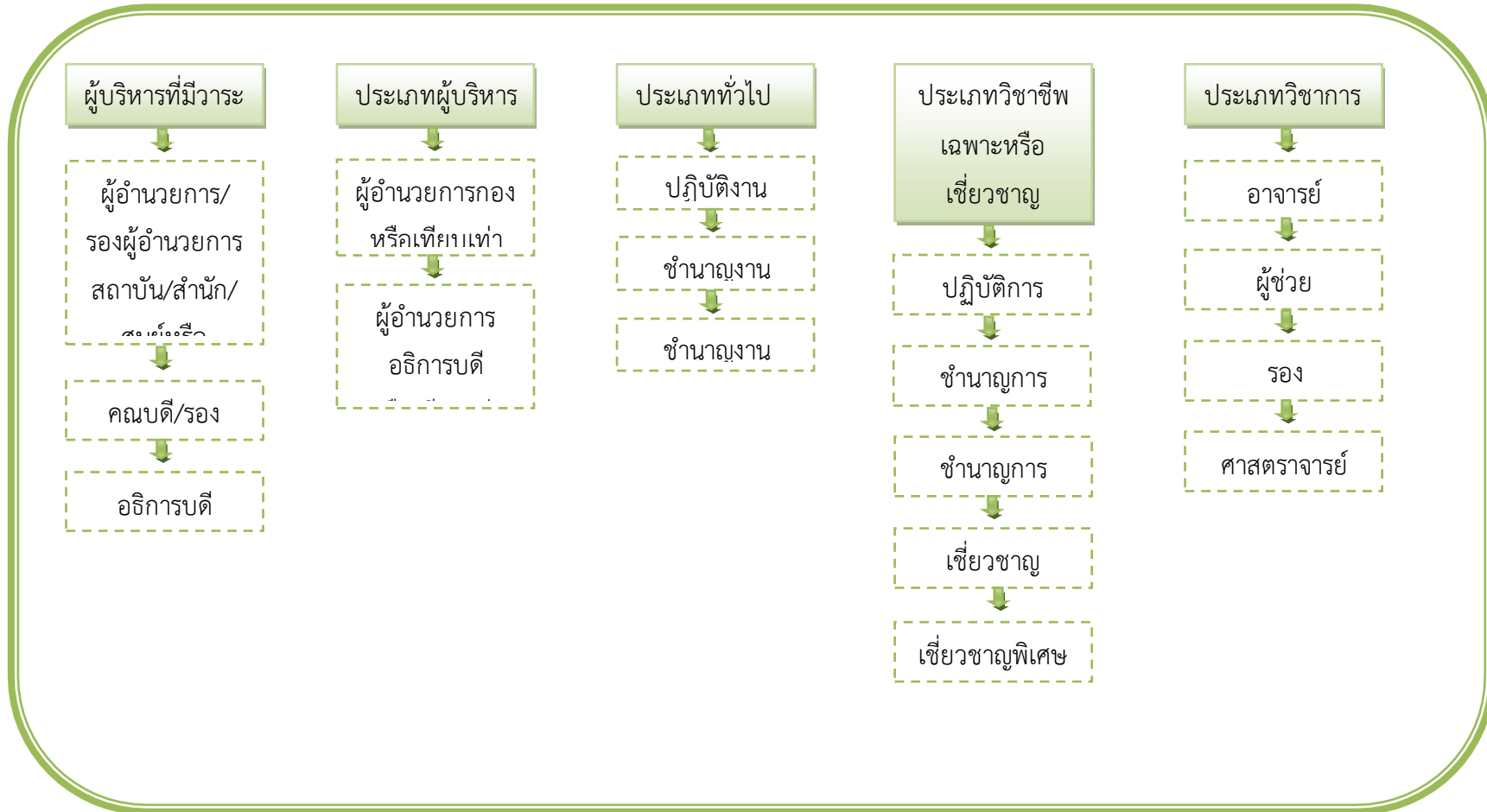
คนของมหาวิทยาลัยรู้ว่าตนเองต้องพัฒนาอะไร ต้องทำอะไรในช่วงเวลาต่างๆ มหาวิทยาลัยจึงมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามภาระงานของแต่ละด้าน เพื่อเพิ่มทักษะของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจึงเห็นความสำคัญของผลการตอบแทนในลักษณะเงินเดือน สวัสดิการที่พอกอศัย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและให้ความสำคัญกิจกรรมทางด้านสุขภาพการแข่งขันกีฬาบุคลากร และมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ.2554 โดยมีการดำเนินการ 2 วิธี คือ 1) วิธีปกติ มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง 2) วิธีพิเศษ ได้รับจากการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.5 ระบบการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมมีระบบในการพัฒนาบุคลากรในหลายรูปแบบ เช่น

- 1) การให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือในความรู้ที่ต้องการนำมาพัฒนาองค์กร
- 2) การไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรม
- 3) การไปปฏิบัติงานวิจัย การไปบริการวิชาการ
- 4) การทำผลงานทางวิชาการ
- 5) การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- 6) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- 7) การอื่นใดตามที่คณะกรรมการกำหนด

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของทุกประเภทของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน พ.ศ.2566 – 2570

วิสัยทัศน์	พัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสู่การพัฒนาคุณภาพนักศึกษาและการบริการที่มีประสิทธิภาพ			
พันธกิจ	1. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการ 2. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน 3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม			
ประเด็นยุทธศาสตร์	1. วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล้องกับภารกิจและทิศ	2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน	4. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิต ที่ดีในการทำงาน
เป้าประสงค์	1. มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนาวิทยาลัย	1. บุคลากรมีศักยภาพและความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน 2. บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น	1. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาศักยภาพและความพร้อมในการทำงาน	1. บุคลากรมีความสุขในการทำงาน
กลยุทธ์	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1. ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนด้านต่างๆ 2. ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ	1. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน 2. ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ 3. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ 2. ส่งเสริมระบบสวัสดิการ

ตัวชี้วัดแผนพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน พ.ศ.2566 – 2570

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งบประมาณ.					กลยุทธ์
			2566	2567	2568	2566	2570	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย								
1. มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	แผนอัตรากำลัง	แผน	1	1	1	1	1	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ								
1. บุคลากรมี ศักยภาพและมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน	1. ร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	50	52	54	56	58	1. ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนด้านต่างๆ 2. ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ
2. บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น	2. ร้อยละอาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	40	42	44	46	48	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน								
1. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงาน	1. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม	ร้อยละ	100	100	100	100	100	1. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน 2. ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ 3. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	2. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง	ร้อยละ	100	100	100	100	100	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน								
1. บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	1. ความสุขในการทำงาน	คะแนน	4	4	4	4	4	1. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ 2. ส่งเสริมระบบสวัสดิการ

กิจกรรม โครงการ ตัวชี้วัดโครงการของแผนพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณปีเพื่อดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการอบรมความรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะ	จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วม	50	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	สสว.
2. โครงการเพิ่มศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้อิงฐานสมรรถนะ (การสอน การวัดประเมินผลการสร้างสื่อ	จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วม	200	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	สสว.
3. โครงการ เปลี่ยนครูให้เป็นโค้ช	จำนวนอาจารย์ที่ได้ Upskill/Reskill	30	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	สสว.
4. โครงการพัฒนาอาจารย์สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	ร้อยละอาจารย์ที่มีคุณภาพสูง	50	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	สสว.
5. อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	4	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	สสว.

ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ปีงบประมาณ 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์	น้ำหนัก (ร้อยละ)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				
				66	67	68	69	70
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล่องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย		10						
	1.1 แผนอัตรากำลัง	10	แผน	1	1	1	1	1
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ		20						
	1.2 ร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก	10	ร้อยละ	50	52	54	56	58
	1.3 ร้อยละอาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ	10	จำนวน	40	42	44	46	48
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน		50						
	1.4 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม	20	ร้อยละ	100	100	100	100	100
	1.5 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง	30	ร้อยละ	100	100	100	100	100
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิต ที่ดีในการทำงาน		20						
	1.6 ความสุขในการทำงาน	20	คะแนน	4	4	4	4	4

เกณฑ์การให้คะแนน การประเมินแผนพัฒนาบุคลากร สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์	น้ำหนัก (ร้อยละ)	หน่วยนับ	เกณฑ์การให้คะแนน					
				1	2	3	4	5	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล้อยกับการกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย		10							
	1.1 แผนอัตรากำลัง	10	แผน	-	-	-	-	1	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ		20							
	1.2 ร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก	10	ร้อยละ	44	45	46	48	50	
	1.3 จำนวนอาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ	10	จำนวน	36	37	38	39	40	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน		50							
	1.4 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม	20	ร้อยละ	60	70	80	90	100	
	1.5 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง	30	ร้อยละ	60	70	80	90	100	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิต ที่ดีในการทำงาน		20							
	1.6 ความสุขในการทำงาน	20	คะแนน	3.60	3.70	3.80	3.90	4.00	

ความสำเร็จของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เกณฑ์การให้คะแนน : ใช้คะแนนถ่วงน้ำหนักจากผลการประเมินตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
1	2	3	4	5

เป้าหมายแผนยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย				
	2566	2567	2568	2569	2570
ความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนประจำปีงบประมาณ 2566 - 2570	5	5	5	5	5
1. วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล่องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	4	4	4.25	4.5	4.75
2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	4	5	4.25	4.5	4.75
3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน	4	5	4.25	4.5	4.75
4. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	4	5	4.25	4.5	4.75

หมายเหตุ : การวัดความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคคลกำหนดจากเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยผลการดำเนินงาน จะต้องบรรลุตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

คะแนน 1	หมายถึง	น้อยที่สุดหรือต้องปรับปรุง	คะแนน 2	หมายถึง	น้อยหรือควรปรับปรุง
คะแนน 3	หมายถึง	ปานกลางหรือพอใช้	คะแนน 4	หมายถึง	มากหรือดี
คะแนน 5	หมายถึง	มากที่สุดหรือดีมาก			

ผลการปรับปรุงแผนจากปีที่ผ่านมา

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนนำผลการประเมินความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2565 มาปรับปรุงแผนปี 2566 ดังนี้

1. ปรับตัวชี้วัดแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัดแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร 2561 - 2565	ตัวชี้วัดแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร 2566 - 2570
<ol style="list-style-type: none"> 1. แผนพัฒนาบุคลากร 2. ร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก 3. จำนวนอาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ 4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม 5. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง 6. ความพึงพอใจในการทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำเร็จแผนพัฒนาบุคลากร 2. จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก 3. จำนวนอาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ 4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม พัฒนาตนเอง 5. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง 6. ความสุขในการทำงาน

2. เพิ่มโครงการที่ตอบสนองกับการพัฒนางานและการบริการของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการพัฒนาการบริการด้วยใจ (Service mind) ของบุคลากร ศูนย์ฯ แห่งความเป็นเลิศด้านการบริการ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทำเอกสารราชการและการบริหารโครงการ เป็นต้น