



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
ประจำปีงบประมาณ 2567
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ปีงบประมาณ 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ประจำปีงบประมาณ 2567 ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากร จะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น ประจำปีงบประมาณ 2566 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบาย ของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผลโดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านในมิติต่าง ๆ (HR Scorecard) มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จะประเมินจาก “มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัย” ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานมีแนวทางหรือวิธีการบริหารบุคคล ดังนี้

- มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมายพันธกิจของมหาวิทยาลัย
- มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
- มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่ง

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

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันสมัย
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย
- ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สะท้อนผลิตภาพ กำลังและความคุ้มค่า
- 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 หลักนิติธรรมหลักมนุษยธรรม
- มีความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล และพร้อมให้มีการตรวจสอบ

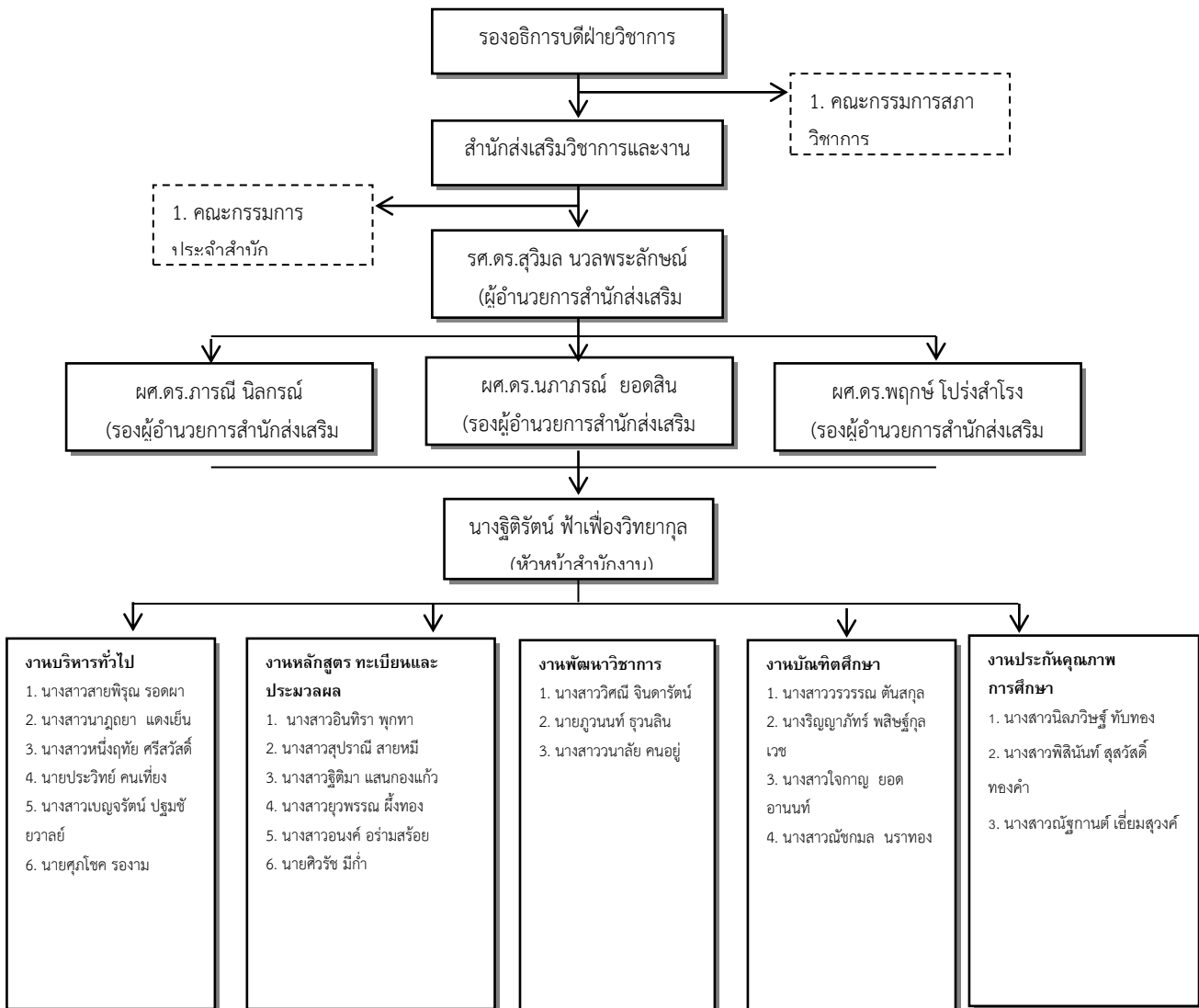
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน
- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ข้อมูลพื้นฐานโดยย่อเกี่ยวกับงบประมาณ และอาคารสถานที่

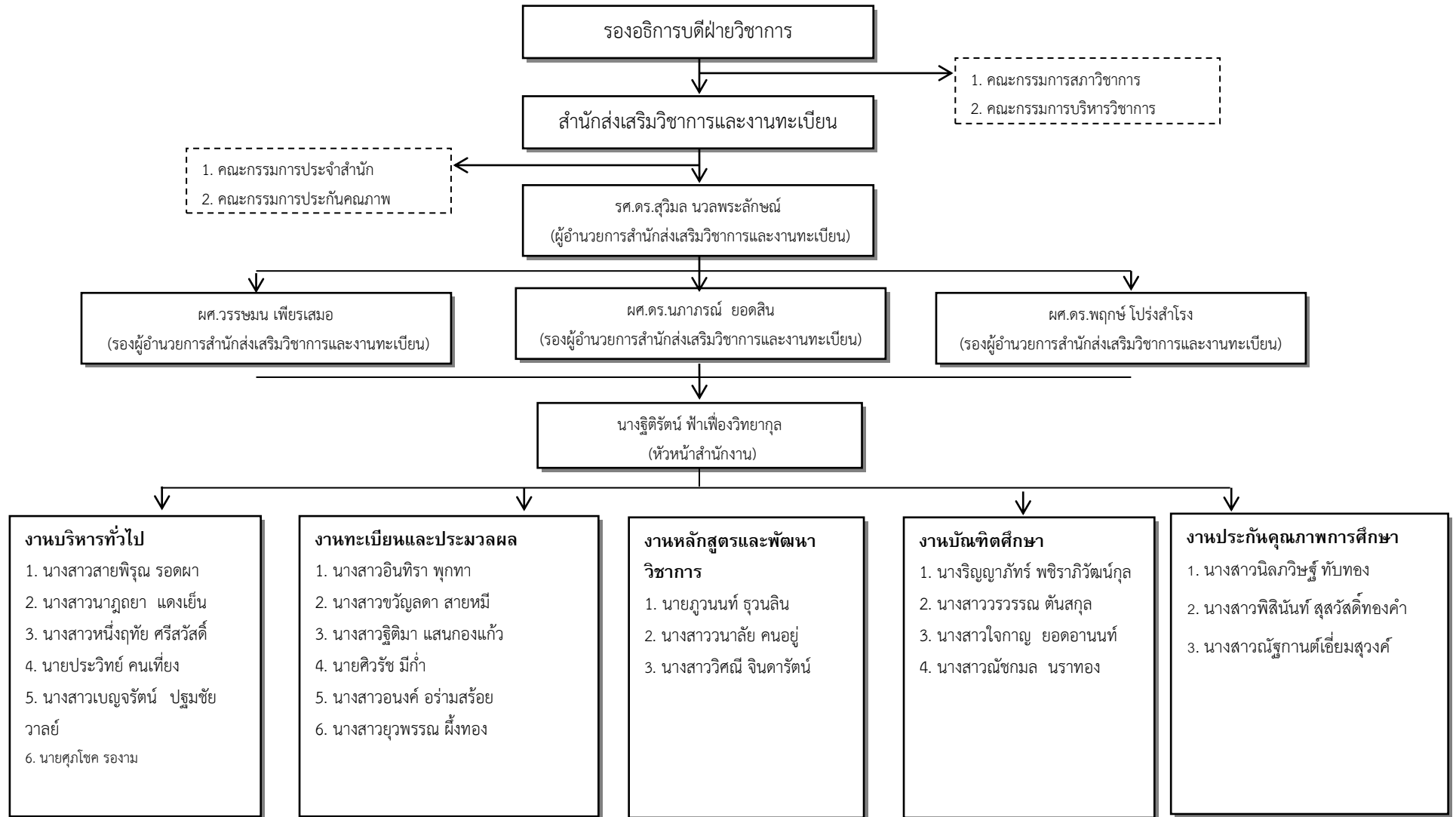
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีที่ตั้งสำนักงานอยู่ที่ อาคารศูนย์ศึกษาและพัฒนา จังหวัดนครปฐม ส่วนให้บริการนักศึกษา อยู่ชั้นที่ 1 และสำนักงานบัณฑิตศึกษา ตั้งอยู่ที่ชั้นที่ 3

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 ครั้งตามรอบการประเมิน คือ รอบที่ 1 ในช่วงเดือนตุลาคม ถึง มีนาคม รอบที่ 2 ในช่วงเดือน

เมษายนถึง เดือนกันยายน ทั้งนี้มีแบบประเมินแยกตามสายงานคือแบบประเมินสายอาจารย์และแบบประเมินบุคลากรสายสนับสนุน

1.4 ความก้าวหน้าตามสายงาน

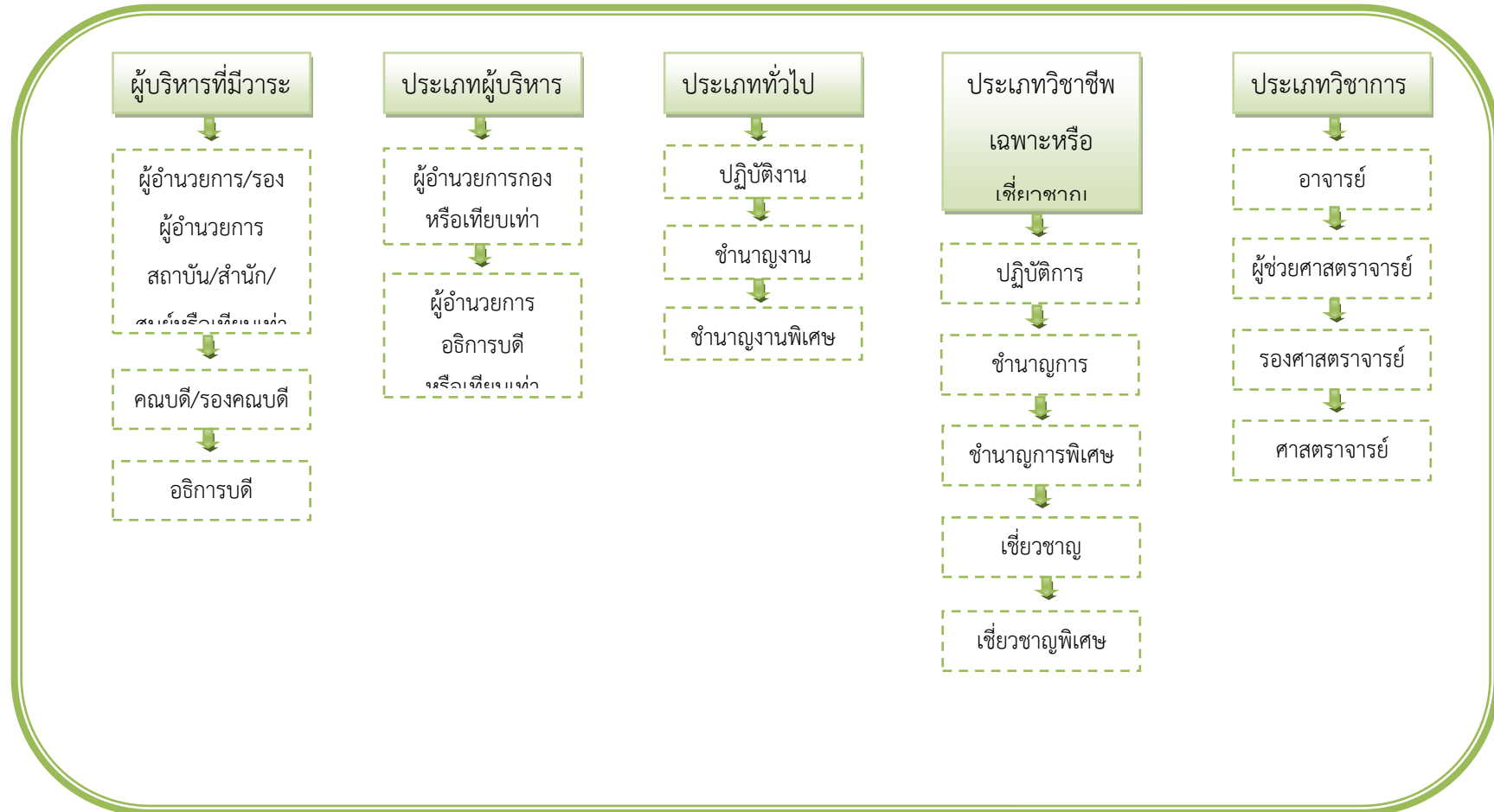
บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายในการทำงาน การดำเนินชีวิต ความก้าวหน้า ความมั่นคงในชีวิต ทรัพย์สิน ย่อมเป็นสิ่งที่ทุกคนคาดหวังและเป็นแรงจูงใจของการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพ บุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยรู้ว่าตนเองต้องพัฒนาอะไร ต้องทำอะไรในช่วงเวลาต่างๆ มหาวิทยาลัยจึงมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามภาระงานของแต่ละด้าน เพื่อเพิ่มทักษะของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจึงเร่งเห็นความสำคัญของผลการตอบแทนในลักษณะเงินเดือน สวัสดิการที่พอกำค้ำย 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



แผนพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน พ.ศ. 2567

วิสัยทัศน์	พัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสู่การพัฒนาคุณภาพนักศึกษาและการบริการที่มีประสิทธิภาพ			
พันธกิจ	1. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการ 2. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน 3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม			
ประเด็นยุทธศาสตร์	1. วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา	2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน	4. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
เป้าประสงค์	1. มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนาวิทยาลัย	1. บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน 2. บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น	1. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนา ศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงาน	1. บุคลากรมีความสุขในการทำงาน
กลยุทธ์	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1. ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนด้านต่างๆ 2. ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ	1. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน 2. ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ 3. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ 2. ส่งเสริมระบบสวัสดิการ

ตัวชี้วัดแผนพัฒนาบุคลากรปี 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์	น้ำหนัก (ร้อยละ)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2567
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล้อยกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	10		
	1.1 แผนอัตรากำลัง	10	แผน	1
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ		20		
	1.2 ร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก	10	ร้อยละ	50
	1.3 ร้อยละอาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ	10	ร้อยละ	40
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน		50		
	1.4 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม	20	ร้อยละ	100
	1.5 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง	30	ร้อยละ	100
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิต ที่ดีในการทำงาน		20		
	1.6 ความสุขในการทำงาน	20	คะแนน	4

กิจกรรม โครงการ ตัวชี้วัดโครงการ
ของแผนพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน งบประมาณ 2567

กลยุทธ์ แผนงาน กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	แผนการดำเนินงานตามไตรมาส				ผู้รับผิดชอบ
					1	2	3	4	
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย									
โครงการ/กิจกรรม									
โครงการปรับปรุงแผน	จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม	ครั้ง	1	8,000	✓				ผศ. พงษ์ โปรัมย์สำโรง
2. ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนด้านต่างๆ									
โครงการ/กิจกรรม									
โครงการประชุม สัมมนา	ร้อยละอาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	80	1,000,000		✓			สสว.
3. ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ									
โครงการ/กิจกรรม									
โครงการสนับสนุนการส่ง เอกสารตำรา	จำนวนผลงาน	จำนวน	40	700,000			✓		สสว

กลยุทธ์ แผนงาน กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	แผนการดำเนินงานตามไตรมาส				ผู้รับผิดชอบ
					1	2	3	4	
4. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน									
โครงการ/กิจกรรม									
โครงการศึกษาดูงาน	ร้อยละบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	80	200,000		✓			ผศ. พฤกษ์ โปรงสำโรง
5. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ									
โครงการ/กิจกรรม									
โครงการยกย่องเชิดชู พนักงานดีเด่น	ร้อยละบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	80	50,000		✓			ผศ. พฤกษ์ โปรงสำโรง
6. ส่งเสริมระบบสวัสดิการ									
โครงการ/กิจกรรม									
โครงการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	80	200,000			✓		ผศ. พฤกษ์ โปรงสำโรง

เกณฑ์การให้คะแนน การประเมินแผนพัฒนาบุคลากร สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์	น้ำหนัก (ร้อยละ)	หน่วยนับ	เกณฑ์การให้คะแนน				
				1	2	3	4	5
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล่องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย								
	1.1 แผนอัตรากำลัง	10	แผน	-	-	-	-	1
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ								
	1.2 ร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก	10	ร้อยละ	44	45	46	48	50
	1.3 จำนวนอาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ	10	จำนวน	36	37	38	39	40
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน								
	1.4 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม	20	ร้อยละ	60	70	80	90	100
	1.5 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง	30	ร้อยละ	60	70	80	90	100
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิต ที่ดีในการทำงาน								
	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 และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา 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 2566 มาปรับปรุงแผนปี 2567 ดังนี้

1. ปรับตัวชี้วัดแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัดแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร 2561 - 2565	ตัวชี้วัดแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร 2566 - 2570
1. แผนพัฒนาบุคลากร 2. ร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก 3. จำนวนอาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ 4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม 5. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง 6. ความพึงพอใจในการทำงาน	1. ความสำเร็จแผนพัฒนาบุคลากร 2. จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก 3. จำนวนอาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ 4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม พัฒนาตนเอง 5. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง 6. ความสุขในการทำงาน

- เพิ่มโครงการที่ตอบสนองกับการพัฒนางานและการบริการของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการพัฒนาการบริการด้วยใจ (Service mind) ของบุคลากร สู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศด้านการบริการ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทำเอกสารราชการและการบริหารโครงการ เป็นต้น
- ปรับลดงบประมาณเน้นการจัดรูปแบบออนไลน์

การประเมินตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักส่งเสริมวิชาการ ปีงบประมาณ 2566

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ข้อมูลพื้นฐาน 2565	เป้าหมาย ปี2566	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน ปี 2566	ระดับคะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก	ผ่าน/ไม่ผ่าน
					1	2	3	4	5				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล่องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย		10											
	1.1 แผนพัฒนาบุคลากร	10	1	1	-	-	-	-	1	1	5	0.1	/
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ		20											
	1.2 ร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก	10	41.86	20	20	25	30	35	40	42.05	5	0.1	/
	1.3 จำนวนอาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ	10	37.56	10	10	15	20	30	35	64.02	5	0.1	/
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน		40											
	1.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม	20	100	60	40	50	60	70	80	100	5	0.2	/
	1.5 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง	20	100	90	60	70	80	90	100	100	5	0.3	/
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน		30											
	1.6 ความพึงพอใจในการทำงาน	30	4.13	3.51	2	2.51	3	3.51	4 - 5	4.23	5	0.2	/

ความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมีคะแนน 5.00 อยู่ในระดับดีมาก

ความสำเร็จของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เกณฑ์การให้คะแนน : ใช้คะแนนถ่วงน้ำหนักจากผลการประเมินตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

เป้าหมายแผนยุทธศาสตร์

ปีงบประมาณ 2564			หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
ความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนประจำปีงบประมาณ 2564	4	5	
1. วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล้อยกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	4	5	
2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	4	5	
3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน	4	5	
4. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	4	5	

หมายเหตุ : การวัดความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคคลกำหนดจากเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2565 จะต้องบรรลุตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

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