



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
ประจำปีงบประมาณ 2569
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

โดย สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

1 สิงหาคม 2568

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ปีงบประมาณ 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ประจำปีงบประมาณ 2569 ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากร จะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น ประจำปีงบประมาณ 2569 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 สะท้อนผลผลิตภาพ 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

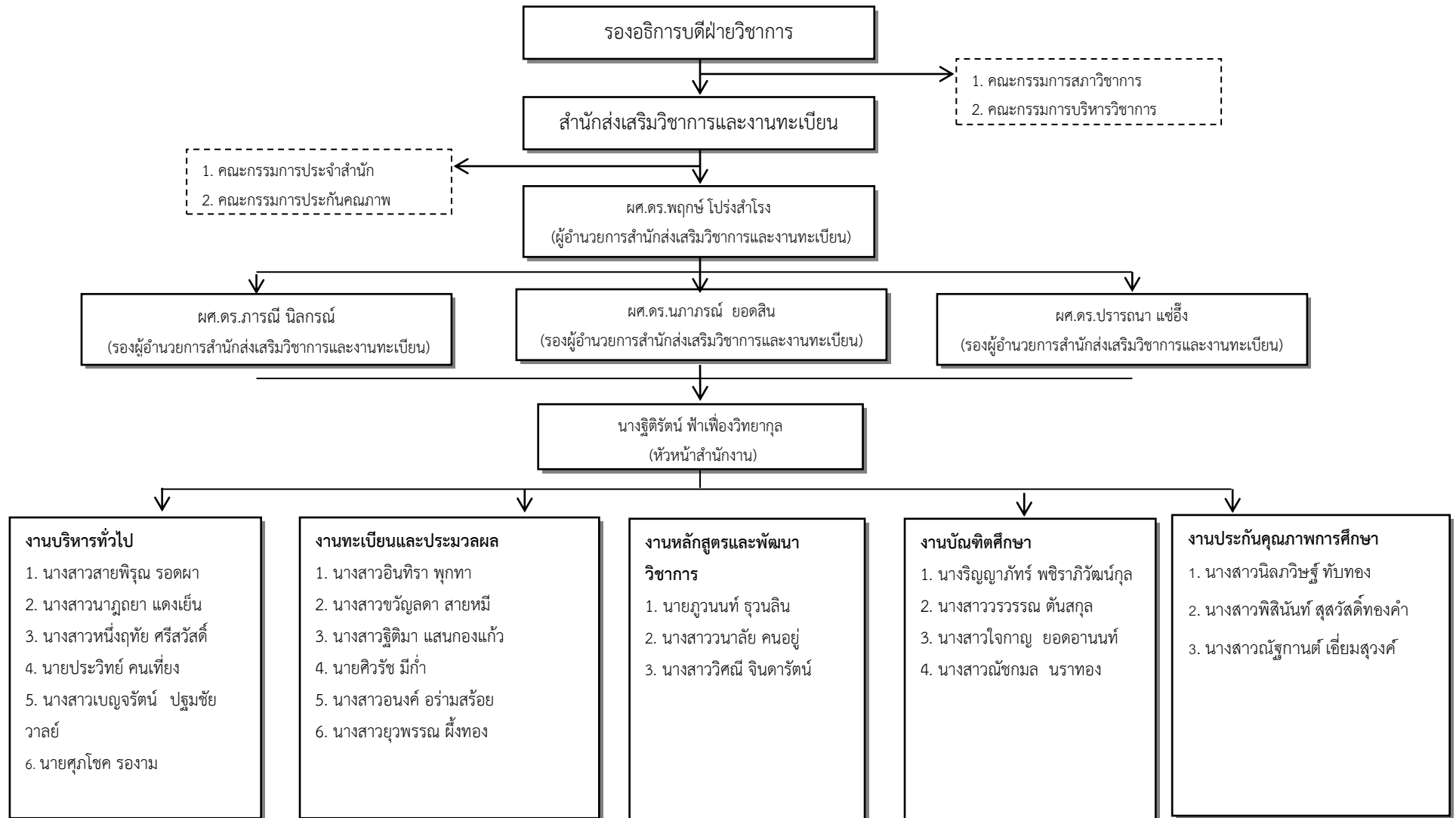
ข้อมูลพื้นฐานโดยย่อเกี่ยวกับงบประมาณ และอาคารสถานที่

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีที่ตั้งสำนักงานอยู่ที่ อาคารศูนย์ศึกษาและพัฒนา จังหวัดนครปฐม ส่วนให้บริการนักศึกษา อยู่ชั้นที่ 1 และสำนักงานบัณฑิตศึกษา ตั้งอยู่ที่ชั้นที่ 3

โครงสร้างสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน



ผังการบริหารงานของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน



ข้อมูลจำนวนอาจารย์และบุคลากรประจำสำนัก

จำนวนบุคลากร ของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ปีงบประมาณ 2569 มีจำนวน 23 คน จำแนกเป็น ข้าราชการพลเรือนสายวิชาการ ข้าราชการพลเรือนสายสนับสนุน พนักงานราชการสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และลูกจ้างประจำ

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทปีการศึกษา 2568

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
ข้าราชการพลเรือนสายวิชาการ	1	4.34
พนักงานราชการสายสนับสนุน	4	17.39
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	18	78.61
รวม	23	100.00

ตารางที่ 2 ตารางแสดงจำนวนบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ปีการศึกษา 2568

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	4	12	16	-	2	2	-	-	-	18
รวม	4	17	21	-	2	2	-	-	-	23

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	แผนการพัฒนารายบุคคลปีงบประมาณ 2569											
			กำลังศึกษาต่อ	สาขา	การอบรม (ครั้ง)			ตำแหน่งปัจจุบัน			เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นในปี			
					2	4	6	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญงานพิเศษ	ต่อสัญญา	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
1	นางจิตรีรัตน์	ฟ้าเพื่องวิทยากุล	หัวหน้าหน่วยงาน		✓									
2	นางสาวสายพิรุณ	รอดผา	พนักงานสายสนับสนุน		✓				✓		ระยะ 5 ต่ออายุ 60 ปี			
3	นางสาวอนงค์	อร่ามสร้อย	พนักงานสายสนับสนุน		✓				✓		ระยะ 5 ต่ออายุ 60 ปี			
4	นางสาวขวัญฤดา	สายหมี	พนักงานสายสนับสนุน		✓				✓		ระยะ 5 ต่ออายุ 60 ปี			
5	นางสาววนาลัย	คนอยู่	พนักงานราชการ		✓						พนักงานราชการ			
6	นางสาวหนึ่งฤทัย	ศรีสวัสดิ์	พนักงานสายสนับสนุน		✓			✓			ต่อระยะ 5 เมษา 71 วิจัย	2569		
7	นางสาวอินทิดรา	พุกธรา	พนักงานสายสนับสนุน		✓				✓		ระยะ 5 ต่ออายุ 60 ปี			
8	นางสาววิศณี	จินดารัตน์	พนักงานสายสนับสนุน		✓				✓		ต่อระยะ 5 เมษา 71 วิจัย			
9	นายประวิทย์	คนเที่ยง	พนักงานสายสนับสนุน		✓			✓			ต่อระยะ 5 เมษา 70 วิจัย	2569		
10	นางสาวนาฏยา	แดงเย็น	พนักงานสายสนับสนุน		✓				✓		ต่อระยะ 5 เมษา 70 วิจัย			
11	นางสาวจิตติมา	แสนกองแก้ว	พนักงานสายสนับสนุน		✓			✓			ต่อระยะ 5 เมษา 71 วิจัย	2569		
12	นางสาวยุวพรรณ	ผึ้งทอง	พนักงานสายสนับสนุน		✓				✓		ต่อระยะ 5 เมษา 71 วิจัย			
13	นายศิวรัช	มีก่า	พนักงานสายสนับสนุน		✓			✓			ต่อระยะ 5 เมษา 71 วิจัย	2569		
14	นางสาวริญญาภัทร์	พลิชฐ์กุลเวช	พนักงานสายสนับสนุน		✓				✓		ระยะ 5 ต่ออายุ 60 ปี			
15	นางสาววรรรณ	ตันสกุล	พนักงานสายสนับสนุน		✓				✓		ต่อระยะ 5 เมษา 69 วิจัย			
16	นางสาวใจกาญ	ยอดอานนท์	พนักงานสายสนับสนุน		✓			✓			ต่อระยะ 5 เมษา 74 วิจัย	2569		
17	นางสาวณัชกมล	นราทอง	พนักงานสายสนับสนุน		✓						พนักงานราชการ			
18	นางสาวนิลภวิษฐ์	ทับทอง	พนักงานสายสนับสนุน		✓				✓		ระยะ 5 ต่ออายุ 60 ปี			
19	นางสาวพิสินันท์	สุสวัสดิ์ทองคำ	พนักงานสายสนับสนุน		✓						พนักงานราชการ			

20	นางสาวณัฐกานต์	เอี่ยมสุวงศ์	พนักงานสายสนับสนุน			✓						พนักงานราชการ			
21	นางสาวเบญจรัตน์	ปทุมชัยวาลย์	พนักงานสายสนับสนุน			✓			✓			ต่อระยะ 2 เมษายน 71 คู่มี้อ			
22	นายภูวนนท์	ธวัณลิน	พนักงานสายสนับสนุน			✓			✓			ต่อระยะ 2 เมษายน 71 คู่มี้อ			
23	นายศุภโชค	รองาม	พนักงานสายสนับสนุน			✓			✓			ต่อระยะ 2 เมษายน 71 คู่มี้อ			

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

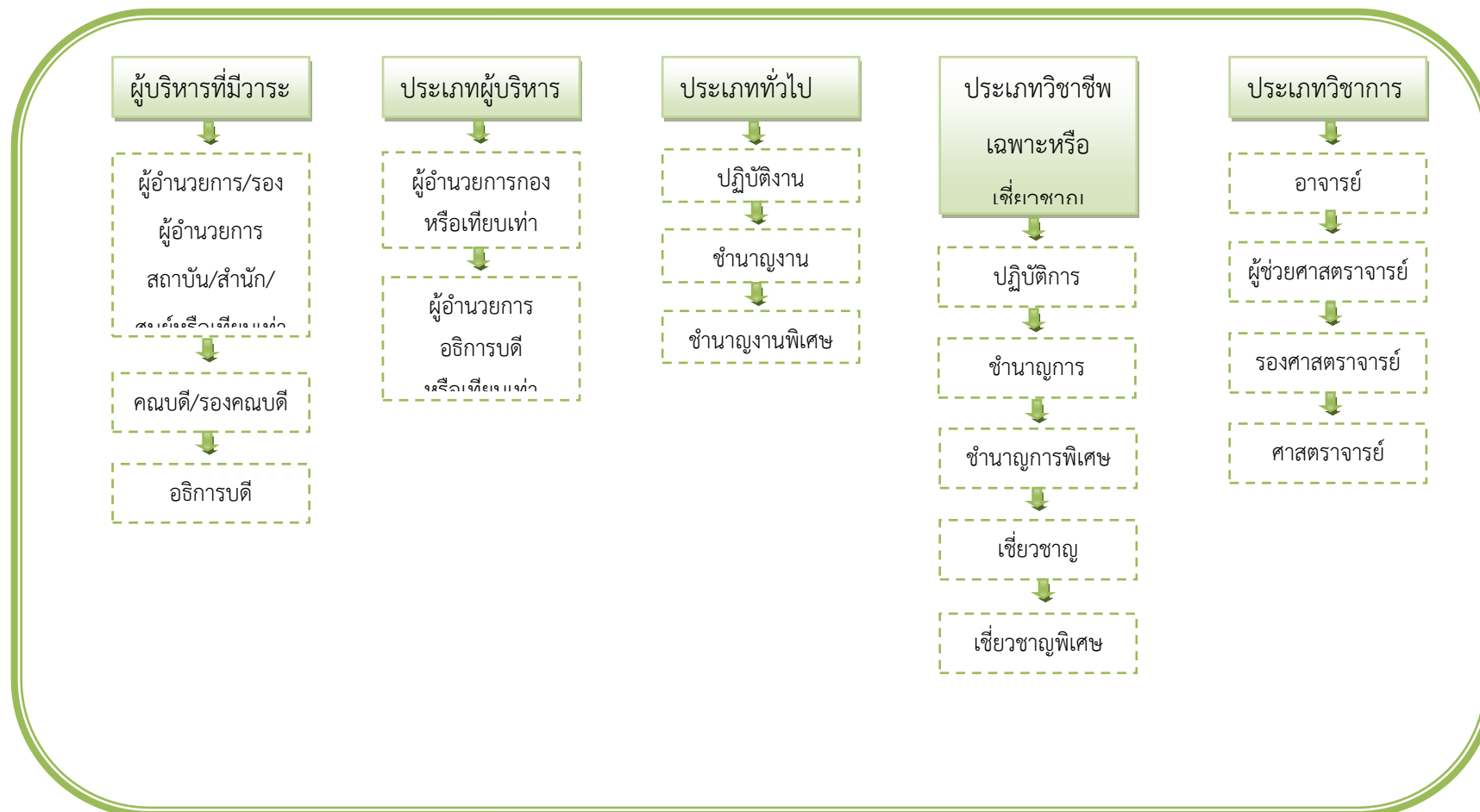
บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายในการทำงาน การดำเนินชีวิต ความก้าวหน้า ความมั่นคงในชีวิต ทรัพย์สิน ย่อมเป็นสิ่งที่ทุกคนคาดหวังและเป็นแรงจูงใจของการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพ บุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยรู้ว่าตนเองต้องพัฒนาอะไร ต้องทำอะไรในช่วงเวลาต่างๆ มหาวิทยาลัยจึงมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามภาระงานของแต่ละด้าน 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. 2569

วิสัยทัศน์	พัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสู่การพัฒนาคุณภาพนักศึกษาและการบริการที่มีประสิทธิภาพ			
พันธกิจ	- พัฒนาบุคลากรสายวิชาการ - พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน - เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม			
ประเด็นยุทธศาสตร์	วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา	ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน	ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
เป้าประสงค์	มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	- บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน - บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น	บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนา ศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงาน	บุคลากรมีความสุขในการทำงาน
กลยุทธ์	ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	- ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนด้านต่างๆ - ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ	- ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน - ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ - บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ส่งเสริมกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ - ส่งเสริมระบบสวัสดิการ

ตัวชี้วัดแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2569

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	น้ำหนัก (ร้อยละ)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2569
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย		10		
	1.1 แผนอัตรากำลัง	10	แผน	1
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ		20		
	1.2 ร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก	10	ร้อยละ	44
	1.3 ร้อยละอาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ	10	ร้อยละ	44
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 2569

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. พงษ์ภักดิ์ โป่งสร้างโรง
2. ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนด้านต่างๆ									
โครงการ/กิจกรรม									
โครงการประชุม สัมมนา	ร้อยละอาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	80	600,000		✓			สสว.
3. ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ									
โครงการ/กิจกรรม									
โครงการสนับสนุนการส่งเอกสารตำรา	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 และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย		10						
	1.1 แผนอัตรากำลัง	10	แผน	-	-	-	-	1
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ		20						
	1.2 ร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก	10	ร้อยละ	42	43	44	45	46
	1.3 จำนวนอาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ	10	จำนวน	43	44	45	46	47
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 และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล้อยกับการกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	4	4	4.25	4.5	4.75
2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	4	4	4.25	4.5	4.75
3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน	4	4	4.25	4.5	4.75
4. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	4	4	4.25	4.5	4.75

หมายเหตุ: การวัดความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรกำหนดจากเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยผลการดำเนินงาน 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 2568 มาปรับปรุงแผนปี 2569 ดังนี้

1. ปรับตัวชี้วัดแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ปรับค่าเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี 2569 (1.2.1.7) ของตัวชี้วัดอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก เนื่องจากตั้งเป้าสูงเกินจริง (เดิมร้อยละ 54 ปรับเป็น ร้อยละ 44 ฐานเดิม 2566 ร้อยละ 42)

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

2. เพิ่มโครงการที่ตอบสนองกับการพัฒนางานและการบริการของบุคลากร เช่น โครงการพัฒนาการบริการด้วยใจ (Service mind) ปรับลดงบประมาณ เน้นการจัดรูปแบบออนไลน์ และการอบรมในมหาวิทยาลัย

การประเมินตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักส่งเสริมวิชาการ ปีงบประมาณ 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ข้อมูลพื้นฐาน 2567	เป้าหมายปี2568	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน ปี 2568	ระดับคะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	ผ่าน/ไม่ผ่าน
					1	2	3	4	5				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตราากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล่องกับการกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย		10											
	1.1 แผนพัฒนาบุคลากร	10	1	1	-	-	-	-	1	1	5	0.1	/
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ		20											
	1.2 ร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก	10	42.05	20	42	43	44	45	46	45.11	4	0.1	/
	1.3 จำนวนอาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ	10	44.02	10	43	44	45	46	47	50.31	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	4.23	3.51	2	2.51	3	3.51	4 - 5	3.74	4	0.2	x

ความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมีคะแนน 4.70 อยู่ในระดับดีมาก

ความสำเร็จของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เกณฑ์การให้คะแนน : ใช้คะแนนถ่วงน้ำหนักจากผลการประเมินตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

เป้าหมายแผนยุทธศาสตร์

ปีงบประมาณ 2568			หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
ความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนประจำปีงบประมาณ 2568	5	5	
1. วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล้อยกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	4	3	
2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	4	5	
3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน	4	5	
4. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	4	5	

หมายเหตุ: การวัดความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคคลกำหนดจากเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2568 จะต้องบรรลุตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

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