



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564

(คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
เห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2561)

สำนักงานอธิการบดี
กองกลาง งานบริหารงานบุคคล

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในกรอบระยะเวลา 4 ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย และตามเกณฑ์การประเมินประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยมี แผนพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนา สมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางวิชาการและการวิจัย และจากการวิเคราะห์สถานการณ์ ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ได้นำกรอบแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วยที่มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายโครงการ และผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ โดย แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อ ขับเคลื่อนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัย ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร

บทที่ 1 บทนำ

หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร	2
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	2
กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	3
ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564	4
ปฏิทินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564	5
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย	6

บทที่ 2 การวิเคราะห์องค์กร

ทิศทางองค์กรของมหาวิทยาลัย	7
ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร	8
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน	17
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	17
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	18
การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix	19

บทที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

วิสัยทัศน์ (Vision)	22
พันธกิจ (Mission)	22
ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	22
แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564	27

บทที่ 4 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ	32
--	----

บทที่ 5 การติดตามและประเมินผล 33

ภาคผนวก

บทสรุปผู้บริหาร

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) นโยบายรัฐบาลด้านการปฏิรูปการศึกษาและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) จุดเน้นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ปณิธานการผลิตบัณฑิต เป้าหมายการจัดการศึกษา จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน และแผนการเปิดสอน จำนวนนักศึกษาและประมาณการจำนวนนักศึกษาใหม่ ประกอบกับข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบันและอนาคต ที่จำแนกตามประเภท คุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ

ทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงแผนพัฒนามหาวิทยาลัย นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น จึงนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 3 ประเด็น สำหรับการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

โดยแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์มีการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบ/แผนงาน ที่จะดำเนินการในช่วงระยะเวลา 4 ปี (พ.ศ. 2561 – 2564)

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ดังนั้น สำนักงานอธิการบดี ในฐานะหน่วยงานหลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน โดยนำหลักการสำคัญจากยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย ซึ่งมุ่งหวังให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีระบบการบริหารและการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย มาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Competency – based Human Resource Development) โดยบูรณาการร่วมกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และเครื่องมือที่ใช้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล (Key Performance Indicator : KPI) ที่มีการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานซึ่งผลจากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบว่าบุคลากรมีผลงานเทียบกับเป้าหมายเป็นอย่างไร และแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะตามตำแหน่งงานหรือไม่ โดยจะนำผลจากการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิธีการพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป รวมทั้งได้นำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในปีการศึกษา 2559 ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้ตรวจประเมินในภาพรวมว่า มหาวิทยาลัยต้องเร่งพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยมีแนวทางต้องกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามแผน จัดกิจกรรมโครงการทบทวนแผนฯ จัดค่ายอบรมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
3. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มหาวิทยาลัยมีแผนการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ
4. มหาวิทยาลัยมีเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร
5. มหาวิทยาลัยมีศักยภาพในการแข่งขันด้านวิชาการเพิ่มมากขึ้น
6. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
2. สนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ
3. พัฒนาเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร
4. มหาวิทยาลัยกำหนดเป้าหมายในเชิงแข่งขันด้านวิชาการให้มีพัฒนาการที่สูงขึ้น
5. พัฒนาระบบให้สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้พิจารณาความสอดคล้องยึดปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ แผนปฏิบัติการ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2563) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ความสอดคล้องกับแผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้แผนบริหารและ

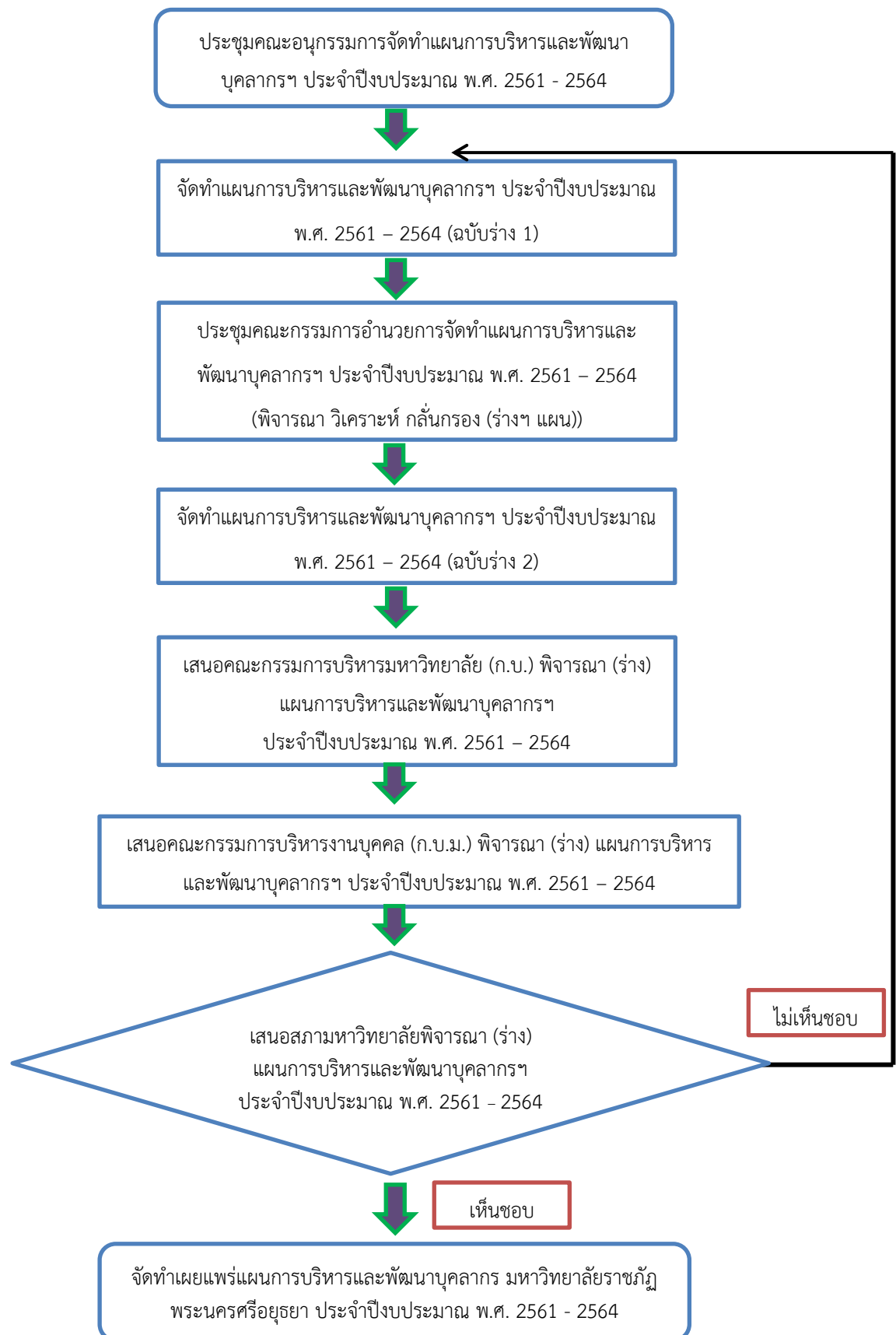
พัฒนาบุคลากรมีการบูรณาการร่วมกันกับแผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของบุคลากร จากผล การสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ได้แก่ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทยปัจจุบัน และกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ซึ่งแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดทำขึ้นนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัย สำหรับหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการพัฒนาโดยตรง และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ทุกหน่วยงานที่ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและ พัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 จัดทำขึ้นเพื่อให้ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมี ขั้นตอนการจัดทำ ดังนี้

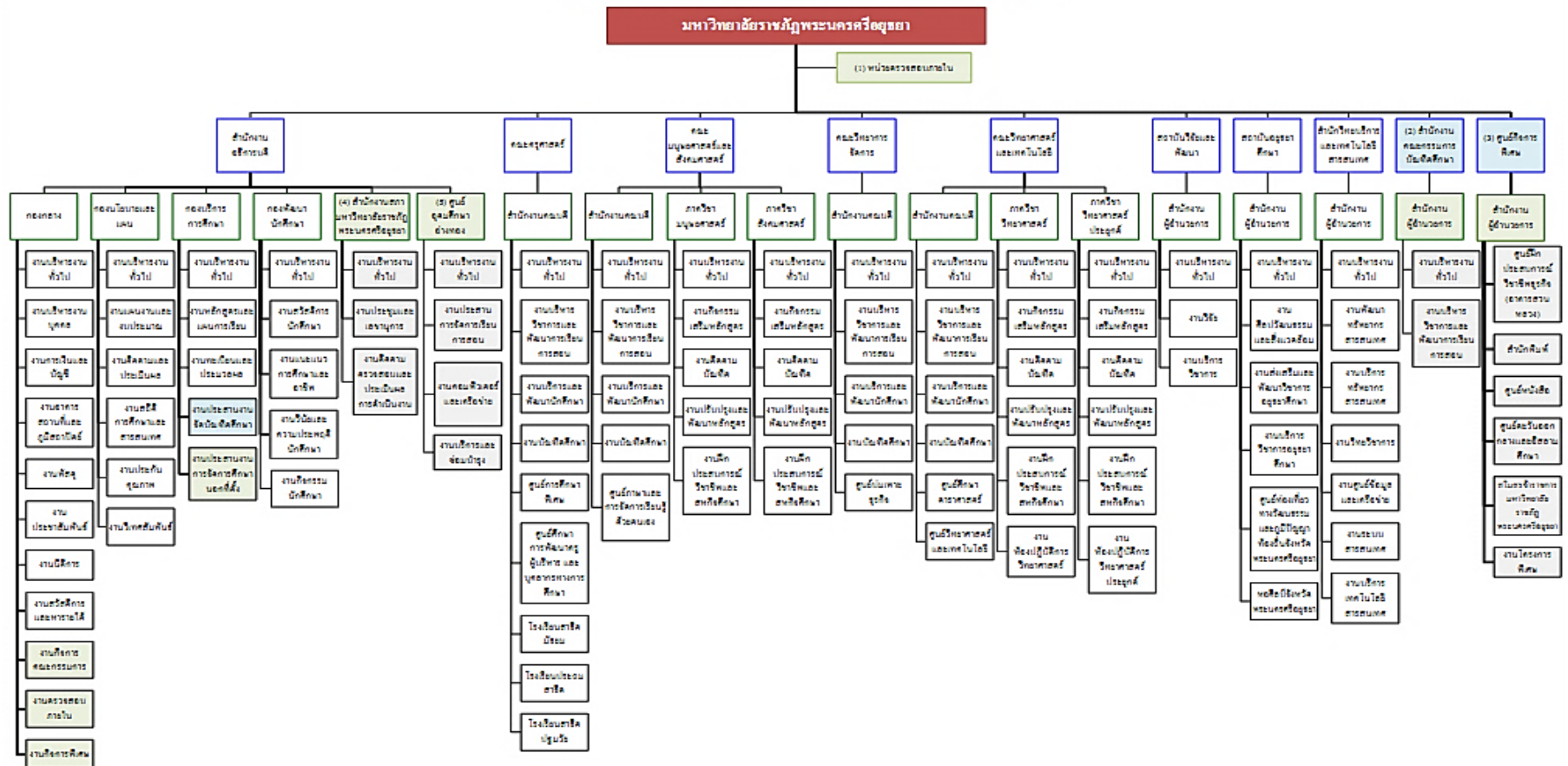
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ประชุมระดมสมองวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าและประเด็นยุทธศาสตร์ โดยคณะอนุกรรมการ จัดทำแผนฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. กำหนด เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
4. กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดรายการตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ กำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัว และตั้งเป้าหมายของการจัดทำแผน
5. ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรมไปยังคณะ สำนัก/สถาบัน
6. กำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผน
7. จัดทำรายงานผลแผน วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขเพื่อให้ดำเนินงานได้ ตามแผน
8. รายงานให้ผู้บริหารเพื่อทราบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป

ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564



ปฏิทินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564

ลำดับที่	วัน เดือน ปี	กิจกรรม
1	กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2560	งานบริหารงานบุคคล กองกลาง ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564
2	6 มิถุนายน 2560	เสนอ (ร่าง) แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 ต่อคณะกรรมการจัดทำแผนฯ (ครั้งที่ 1)
3	30 มิถุนายน 2560	เสนอ (ร่าง) แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 ต่อคณะกรรมการจัดทำแผนฯ (ครั้งที่ 2)
4	3 สิงหาคม 2560	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 (สายสนับสนุนวิชาการ)
5	9 สิงหาคม 2560	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 (สายวิชาการ)
6	1 กันยายน 2560	เสนอ (ร่าง) แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 ต่อคณะกรรมการอำนวยการฯ พิจารณา
7	13 กันยายน 2560	เสนอ (ร่าง) แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 ต่อคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาปรับแก้ตามที่คณะกรรมการอำนวยการฯ มีข้อเสนอแนะ
8	เดือนพฤศจิกายน 2560	เสนอ (ร่าง) แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ก.บ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
9	เดือนธันวาคม 2560	เสนอ (ร่าง) แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ก.บ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (แก้ไขตามมติ ก.บ.)
10	เดือนธันวาคม 2560	เสนอ (ร่าง) แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
11	เดือนมกราคม 2561	เสนอ (ร่าง) แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 ต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ



(1) หน่วยตรวจสอบภายใน จัดตั้งตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 18 กันยายน 2551 หมวด 2 ข้อ 6 โดยใช้ชื่อว่าสำนักงานตรวจสอบภายใน กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

(2) สำนักงานคณะกรรมการปณิธิศึกษา จัดตั้งตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การตั้งคณะกรรมการบริหารปณิธิศึกษา พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 25 มกราคม 2550 ใช้ชื่อว่าสำนักงานประสานงานเจตนูปณิธิศึกษา กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี

(3) ศูนย์กิจการพิเศษ จัดตั้งเพื่อให้บริการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาในส่วนงานที่นอกเหนือจากผลงานประจำในปีด้วยคุณวิเศษชื่อ ใช้ชื่อว่าสำนักงานกิจการพิเศษ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

(4) สำนักงานพัฒนาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จัดตั้งตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง การตั้งสำนักงานพัฒนาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2548 ใช้ชื่อว่าสำนักงานการศึกษาคณะกรรมการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

(5) ศูนย์อุดมศึกษาอำเภอ จัดตั้งตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพิเศษ ครั้งที่ 2/2552 เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2552 ใช้ชื่อว่าสำนักงานประสานงานการศึกษาคณะเทศาภิบาล กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี

บทที่ 2

การวิเคราะห์องค์กร

ทิศทางองค์กรของมหาวิทยาลัย

ปรัชญา

คุณธรรม นำความรู้ สู่การพัฒนาท้องถิ่น สานศิลปมรดกโลก

วิสัยทัศน์

ผลิตและพัฒนาครูที่มีสมรรถนะเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเมืองมรดกโลก และเป็นผู้นำด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและสิ่งแวดล้อมของ ท้องถิ่น ภายในปี 2564

พันธกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่กำหนดใน พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 และมาตรา 8 ดังนี้

มาตรา 7 ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลัง ปัญญาของแผ่นดิน พัฒนาพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความ เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและ วิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุ บำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

มาตรา 8 ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 ให้กำหนดภาระหน้าที่ของ มหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

- (1) แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล
- (2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิต ดังกล่าวจะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ
- (3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของ ท้องถิ่นและของชาติ

(4) เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

(5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

(6) ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

(7) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้าน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

(8) ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ ในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละส่วนงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และสมรรถนะการทำงานแบบมืออาชีพ การสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่นอกเหนือจากมหาวิทยาลัย เช่น การให้ทุนสนับสนุนการวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการศึกษากับบุคลากร เป็นต้น

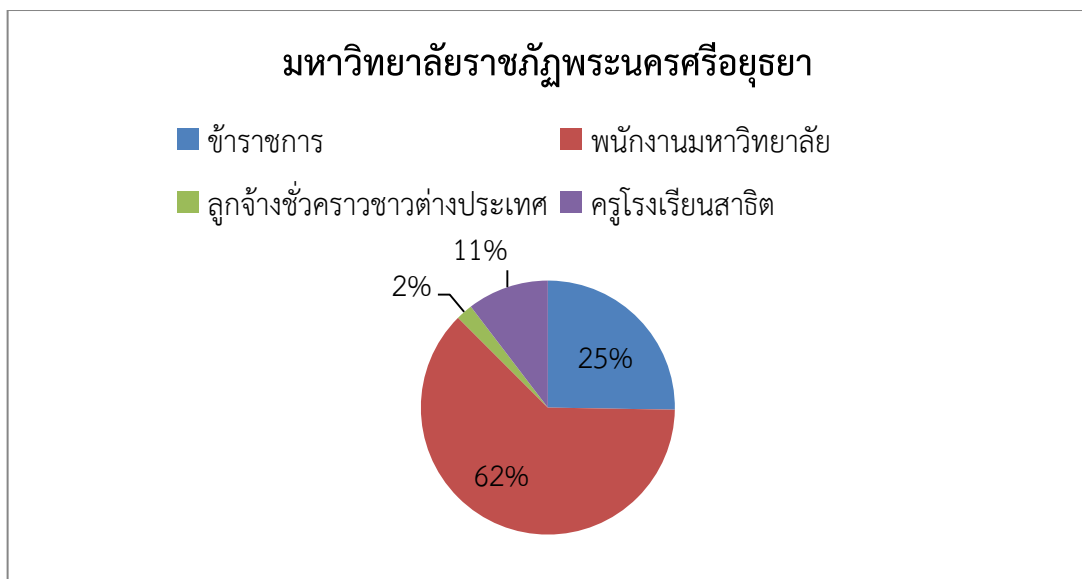
ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 677 คน (บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 376 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 301 คน) ได้จำแนกออกเป็นข้อมูลพื้นฐาน 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ
- 2) ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยที่สังกัด และคุณวุฒิการศึกษา
- 3) ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ
- 4) ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2569 (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ)

ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นต่อการนำไปประกอบการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1 - 10

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร				รวม ทั้งหมด
	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ชั่วคราวชาว ต่างประเทศ	ครู โรงเรียน สาธิต	
คณะครุศาสตร์	14	54	-	39	107
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	25	72	8	-	105
คณะวิทยาการจัดการ	19	48	-	-	67
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	37	60	-	-	97
รวม	95	234	8	39	376



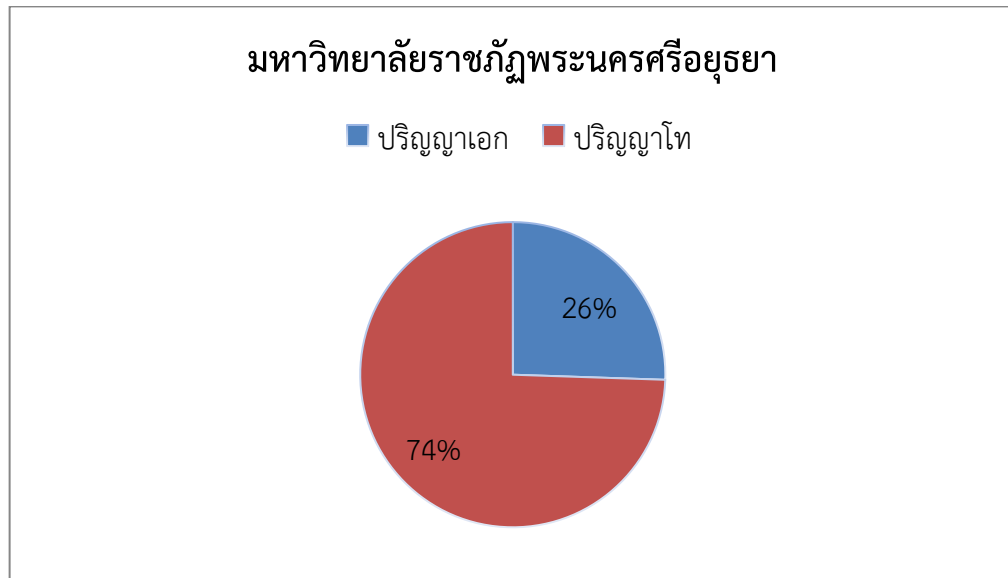
ที่มา : งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560)

สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร จำนวน 376 คน เป็นข้าราชการ 95 คน คิดเป็นร้อยละ 25 พนักงานมหาวิทยาลัย 234 คน คิดเป็นร้อยละ 62 ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2 และ ครูโรงเรียนสาธิต จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา			รวมทั้งหมด
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	
คณะครุศาสตร์	19	49	-	68
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	28	69	-	97
คณะวิทยาการจัดการ	8	59	-	67
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	29	68	-	97
รวม	84	245	-	329

ที่มา : งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560)



สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (ไม่รวมครูโรงเรียนสาธิต) จำนวน 329 คน คุณวุฒิปริญญาเอก 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26 และ วุฒิปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 74

ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนคุณวุฒิการศึกษาของสายวิชาการในปัจจุบัน และเป้าหมายของคุณวุฒิปริญญาเอก ในอนาคต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สังกัด	จำนวน คณาจารย์ (คน)	คุณวุฒิ		ร้อยละของ คณาจารย์ ที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก (ร้อยละ)	คณาจารย์ที่อยู่ ระหว่าง การศึกษาต่อใน ระดับปริญญาเอก (คน)
		ปริญญาเอก (คน)	ปริญญาโท (คน)		
คณะครุศาสตร์	68	19	49	27.94	12
คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	97	28	69	28.87	13
คณะวิทยาการจัดการ	67	8	59	11.94	11
คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	97	29	68	29.90	17
รวม	329	84	245	25.53	53

ที่มา : งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560)

ตารางที่ 4 ค่าเป้าหมายคุณวุฒิการศึกษาของสายวิชาการ ตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

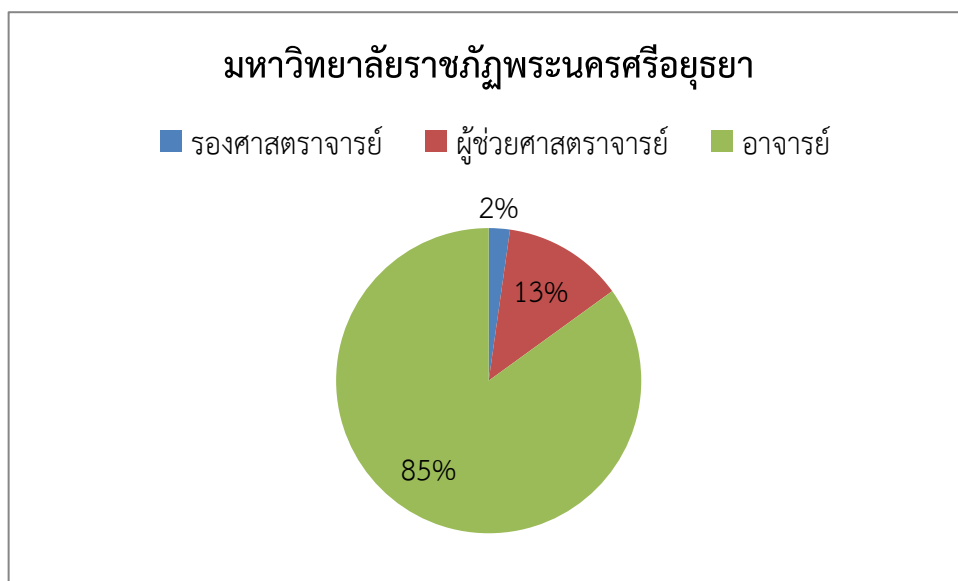
สังกัดคณะ	ปีงบประมาณ 2561		ปีงบประมาณ 2562		ปีงบประมาณ 2563		ปีงบประมาณ 2564	
	(ร้อยละ 35)		(ร้อยละ 40)		(ร้อยละ 45)		(ร้อยละ 50)	
	จำนวน	ต้องการ อีก	จำนวน	ต้องการ อีก	จำนวน	ต้องการ อีก	จำนวน	ต้องการ อีก
	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)
คณะครุศาสตร์	24	5	27	8	31	12	34	15
คณะมนุษยศาสตร์ฯ	34	6	39	11	44	16	49	21
คณะวิทยาการจัดการ	23	15	27	19	30	22	34	26
คณะวิทยาศาสตร์ฯ	34	5	39	10	44	15	49	20
รวม	115	31	132	48	148	64	165	81

ที่มา : งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560)

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม ทั้งหมด
	ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	อาจารย์	
คณะครุศาสตร์	-	-	5	54	59
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	12	85	97
คณะวิทยาการจัดการ	-	3	6	53	62
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	4	17	74	95
รวม	-	7	40	266	313

ที่มา : งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560)



สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 313 คน
 รองศาสตราจารย์ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และ อาจารย์
 จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 85

ตารางที่ 6 ข้อมูลจำนวนตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน และเป้าหมายของตำแหน่งทางวิชาการในอนาคต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สังกัด	จำนวน (คน)	ตำแหน่ง		ร้อยละของ คณาจารย์ที่มี ตำแหน่ง ทางวิชาการ	คณาจารย์ที่อยู่ ระหว่างการขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ (คน)
		อาจารย์ (คน)	ผศ. , รศ. , ศ. (คน)		
คณะครุศาสตร์	68	63	5	7.35	3
คณะมนุษยศาสตร์ฯ	97	83	14	14.43	6
คณะวิทยาการจัดการ	67	58	9	13.43	13
คณะวิทยาศาสตร์ฯ	97	75	22	22.68	15
รวม	329	279	50	15.20	27

ที่มา : งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560)

ตารางที่ 7 ค่าเป้าหมายตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการ ตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

สังกัดคณะ	ค่าเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย							
	ปีงบประมาณ 2561 (ร้อยละ 20)		ปีงบประมาณ 2562 (ร้อยละ 30)		ปีงบประมาณ 2563 (ร้อยละ 40)		ปีงบประมาณ 2564 (ร้อยละ 50)	
	จำนวน (คน)	ต้องการ (คน)	จำนวน (คน)	ต้องการ (คน)	จำนวน (คน)	ต้องการ (คน)	จำนวน (คน)	ต้องการ (คน)
คณะครุศาสตร์	14	9	20	15	27	22	34	29
คณะมนุษยศาสตร์ฯ	19	5	29	15	39	25	49	35
คณะวิทยาการจัดการ	13	4	20	11	27	18	34	25
คณะวิทยาศาสตร์ฯ	19	-3	29	7	39	17	49	27
รวม	66	16	99	49	132	82	165	115

ที่มา : งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560)

ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวม ทั้งหมด
	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	เจ้าหน้าที่ ประจำตาม สัญญา	
1. สำนักงานอธิการบดี						
1.1 กองกลาง	1	31	13	15	40	100
1.2 กองนโยบายและแผน	1	9	3			13
1.3 กองบริการการศึกษา	1	10	3		2	16
1.4 กองพัฒนานักศึกษา	1	7	2	1	9	20
2. คณะครุศาสตร์	1	8	1	1	6	17
2.1 โรงเรียนสาธิตมัธยม		2			5	7
2.2 โรงเรียนประถมสาธิต		1			3	4
2.3 โรงเรียนสาธิตปฐมวัย		1			1	2
3. คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	1	7	3	1	8	20
4. คณะวิทยาการจัดการ	1	8		1	2	12
5. คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	1	12	1		8	22
6. สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	7	1			9
7. สถาบันอยุธยาศึกษา	1	8	1		3	13
8. สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	1	18	4	2	21	46
รวม	11	129	32	21	108	301

ที่มา : งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560)

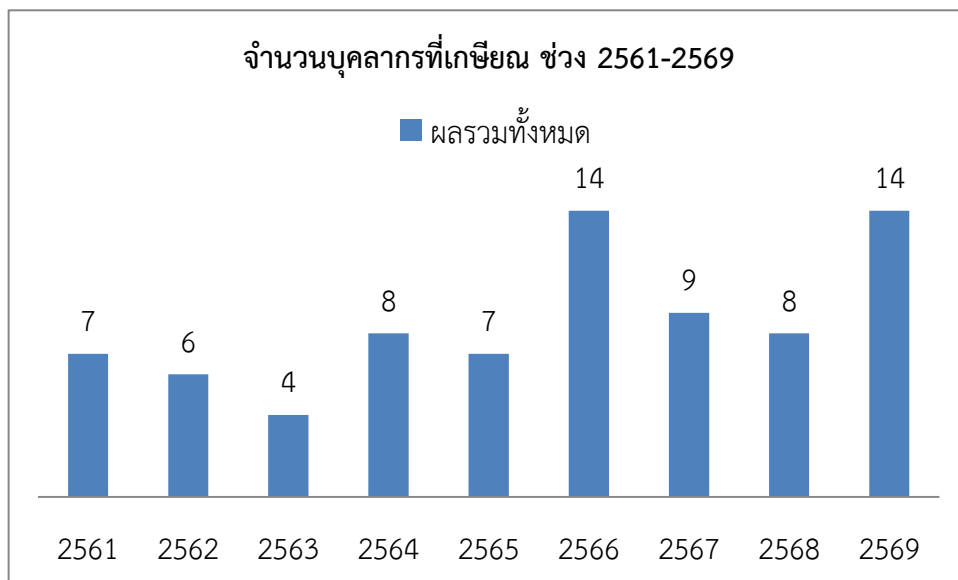
ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา				รวม ทั้งหมด
	ปริญญา เอก	ปริญญา โท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	
1. สำนักงานอธิการบดี					
1.1 กองกลาง		10	45	45	100
1.2 กองนโยบายและแผน		2	11		13
1.3 กองบริการการศึกษา	1	2	13		16
1.4 กองพัฒนานักศึกษา			11	9	20
2. คณะครุศาสตร์		1	13	7	21
2.1 โรงเรียนสาธิตมัธยม			1	4	5
2.2 โรงเรียนประถมสาธิต			2	1	3
2.3 โรงเรียนสาธิตปฐมวัย				1	1
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		2	10	8	20
4. คณะวิทยาการจัดการ		1	8	3	12
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		1	14	7	22
6. สถาบันวิจัยและพัฒนา		1	8		9
7. สถาบันอยุธยาศึกษา		2	8	2	13
8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ		4	24	18	46
รวม	1	26	168	105	301

ที่มา : งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560)

ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2569

ประเภทบุคลากร	ปีที่เกษียณ พ.ศ.									ผลรวม ทั้งหมด
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	
1. ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา	4	3	2	4	4	8	5	5	8	46
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	2	2	2	3	1	2	3	17
3. พนักงานราชการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. ลูกจ้างประจำ	3	3	-	2	1	3	3	1	3	20
ผลรวมทั้งหมด	7	6	4	8	7	14	9	8	14	83



ที่มา : งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน

การพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนสำคัญที่จะนำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคลพบว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงานการเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีต เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน และหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

ดังนั้น ปัจจัยแต่ละอย่างที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้ออกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้ จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนาก้าวหน้าไปในทางที่เหมาะสม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน ให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน บรรยาการในการทำงานและทรัพยากรในการบริหารบุคลากร

จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

จุดอ่อนของมหาวิทยาลัย (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย
ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในของ
มหาวิทยาลัย รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 2. จำนวนบุคลากรเพียงพอ และเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง 3. มีระบบการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ (สายสนับสนุนวิชาการ) 4. มหาวิทยาลัยมีงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร 5. ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างสูง และมีความมั่นคงในการทำงาน 6. มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน 7. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความพร้อมต่อการพัฒนา	1. นักวิจัยและบุคลากรทางการวิจัยยังมีปริมาณน้อย 2. การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด 3. ขาดระบบและกลไก ในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 4. บุคลากรบางส่วนยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 5. การบูรณาการทำงานระหว่างหน่วยงานยังมีน้อย 6. ทักษะการสื่อสารทางด้านภาษาต่างประเทศของบุคลากรยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานองค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบายการเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษา ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียม ประเพณี สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี

1. โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กร

2. อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรเป็นปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญต่อผลกระทบดังกล่าวได้

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. มหาวิทยาลัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคคลและหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (HR 4.0) 3. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีแนว นโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น 4. บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีโอกาสพัฒนาตนเองได้สูง เพราะอยู่ในแหล่งวิชาการ	การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณด้านบุคลากร

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix

หลังจากการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ SWOT ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบกับผลการวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวังด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน คณะอนุกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้พิจารณาผลการวิเคราะห์ดังกล่าว และสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix ซึ่งสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์รวมทั้งสิ้น 4 ประเด็น รายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix

ปัจจัยภายนอก External Factors ปัจจัยภายใน Internal Factors	โอกาส (Opportunities:O) - มหาวิทยาลัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคคลและหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ - รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (HR 4.0) - สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีแนวนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น - บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีโอกาสดำเนินงานได้สูงเพราะอยู่ในแหล่งวิชาการ	อุปสรรค (Threats:T) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณด้านบุคลากร
จุดแข็ง (Strengths:S) - มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ - จำนวนบุคลากรเพียงพอ และเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง - มีระบบการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ (สายสนับสนุนวิชาการ) - มหาวิทยาลัยมีงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร - ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างสูง และมีความมั่นคงในการทำงาน - มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน - มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความพร้อมต่อการพัฒนา	SO: - สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (S1,S3,S4 : O1,O4) - ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาและสายสนับสนุนวิชาการให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (S4,S5 : O3,O4)	ST: - พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร (S4-S5 : T1) - พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและสุขภาวะเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงาน (S6,S7 :T1)
จุดอ่อน (Weaknesses:W) - นักวิจัยและบุคลากรทางการวิจัยยังมีปริมาณน้อย - การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด - ขาดระบบและกลไก ในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ - บุคลากรบางส่วนยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง - การบูรณาการทำงานระหว่างหน่วยงานยังมีน้อย - ทักษะการสื่อสารทางด้านภาษาต่างประเทศของบุคลากรยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	WO: - พัฒนานักวิจัยและการวิจัยให้มีคุณภาพ (W1 : O1, O2, O4) - พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น (W2 : O3,O4) - พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้สูงขึ้น (W6 : O1,O2,O4)	WT: ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเพื่อพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น ทนต่อการเปลี่ยนแปลง (W1,W2,W6 :T1)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมทั้งบริบทขององค์กร มหาวิทยาลัยจึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564 ไว้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

บทที่ 3

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กร ข้อมูลพื้นฐาน แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนากำลังคน รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจึงนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย มากำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย เป้าประสงค์ และแผนการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยการกำหนด แนวทางการพัฒนา และดำเนินงาน กลยุทธ์ ตัวชี้วัด รวมถึงโครงการ/กิจกรรม และระบุผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้บุคลากรให้มีศักยภาพ มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะวิชาชีพ ความก้าวหน้าทางสายงาน การธำรงรักษาไว้ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ทำงานอย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัด

จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร	1. ทบทวนและปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และสร้างกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร 2. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล 3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำมหาวิทยาลัย
1.2 ทบทวนปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้ทันสมัย	1. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล 2. เปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วนต่อระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ในการปรับปรุงให้ทันสมัย 3. ดำเนินการปรับปรุง ข้อบังคับ ระเบียบ เสนอต่อองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง และเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติ 4. ถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบเกี่ยวกับข้อบังคับ และระเบียบที่ได้ดำเนินการปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B2 CEFR
6. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B1 CEFR

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
2.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิในระดับที่สูงขึ้น 2. จัดสรรงบประมาณจากเงินรายได้เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการให้มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น 4. จัดสรรงบประมาณจากเงินรายได้เพื่อสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
2.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	1. ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ที่เหมาะสมกับบริบทมหาวิทยาลัย 2. กำหนดมาตรการและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับบุคลากรที่พร้อมจะเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 3. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพัฒนาผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยการสนับสนุนในด้านงบประมาณ และค่าตอบแทนพิเศษ
2.3 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	1. ปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานในสายงาน 2. จัดให้มีการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติ (ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่) 3. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (ทุกสายงาน) 4. พัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
	5. กำหนดมาตรการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด 6. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางวิชาการ วิชาชีพ และการบริหาร รวมถึงหลักสูตรการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 7. พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ให้กับบุคลากร 8. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาบุคลากร 9. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย (Knowledge management) เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 10. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-Learning)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
3.1 ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 2. จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
3.2 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1. การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การสอนงานและการให้คำปรึกษา แนะนำ จัดทำคู่มือเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน 2. การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของแต่ละบุคคล 3. โครงการติดตามประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร 4. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
3.3 ส่งเสริมให้มีการดำเนินการบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	1. กิจกรรมการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. โครงการผู้บริหารพบบุคลากร 3. การดำเนินการด้านจรรยาบรรณบุคลากร เช่น อบรมจรรยาบรรณของบุคลากร อบรมคุณธรรมจริยธรรม การลอกเลียนผลงานวิชาการ อบรมการใช้สื่อ Social
3.4 ส่งเสริมให้ดำเนินการเสริมสร้างสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี	โครงการตรวจสุขภาพของบุคลากร
3.5 ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรัก และความภาคภูมิใจในองค์กร	กิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
3.6 การสร้างระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมกับองค์กร	1. โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบุคลากร 2. การจัดสรรที่พักอาศัยให้แก่บุคลากร 3. โครงการสินเชื่อกับธนาคาร

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัด

จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินการ ปี 2560	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.				กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564			
1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร	จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัย	2 เรื่อง	4	6	8	10	1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร 2. ทบทวนปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม และทันสมัย	1. ดำเนินการทบทวน / ปรับปรุง/จัดทำ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 2. โครงการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบและกลไกการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม	- รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร - รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี - ผู้อำนวยการกองกลาง - งานบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B2 CEFR
6. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B1 CEFR

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ ปี 2560	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.				กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564			
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น	1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	22.74	35	40	45	50	2.1 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น	1. โครงการสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกทั้งภายในและต่างประเทศ 2. โครงการสนับสนุนทุนการเสนอผลงานวิจัย/ผลงานสร้างสรรค์ และสิ่งประดิษฐ์ ในประเทศ 3. โครงการสนับสนุนทุนวิจัยให้แก่บุคลากรในการผลิตงานวิจัย/เสนอบทความ 4. โครงการสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ 5. โครงการอบรมการทำผลงานทางวิชาการ	- รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและวิจัย - รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร - รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
	2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	19.45	20	30	40	50			

ประเด็น ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินการ ปี 2560	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.				กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564			
	3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละ 80	80	80	80	80	2.2 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 2.3 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	6. โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามสายงาน 7. โครงการอบรมการเขียนผลงานวิชาการที่มีคุณภาพในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนวิชาการ 8. โครงการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 9. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร 10. โครงการอบรมทักษะภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ 11. กิจกรรม KM ในสาขาวิชา/คณะ	- รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร - รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี - งานบริหารงานบุคคล - ทุกคณะ
	4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	-	1	2	3	4			
	5. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B2 CEFR	-	60	60	60	60			
	6. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีทักษะภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่าระดับ B1 CEFR	-	20	30	40	50			

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ ปี 2560	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.				กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564			
3. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ร้อยละ 80	80	80	80	80	1. ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1. กิจกรรม 5 ส หรือการจัดระเบียบที่ทำงาน	ทุกหน่วยงาน
							2. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	2. การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน และการให้คำปรึกษาแนะนำ 3. จัดทำคู่มือเอกสารแนวทาง การปฏิบัติงาน 4. การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของแต่ละบุคคล 5. โครงการติดตามประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร 6. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	- รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร - รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี - ผู้อำนวยการกองกลาง - งานบริหารงานบุคคล

ประเด็น ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินการ ปี 2560	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.				กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564			
3. ส่งเสริม คุณภาพชีวิตของ บุคลากร (ต่อ)	2. ร้อยละความพึง พอใจของบุคลากร ที่มีต่อการจัด สวัสดิการของ มหาวิทยาลัย	ร้อยละ 80	80	80	80	80	3. ส่งเสริมให้มีการดำเนินการ บริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	6. กิจกรรมการพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน 7. โครงการผู้บริหารพบบุคลากร 8. โครงการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณบุคลากร	- รองอธิการบดีฝ่าย บริหาร - รองอธิการบดีฝ่าย นโยบายและแผน - ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี - ผู้อำนวยการกองกลาง - งานบริหารงานบุคคล
							4. ส่งเสริมให้ดำเนินการ เสริมสร้างสุขภาพ เพื่อให้บุคลากร มีสุขภาพที่ดี	9. โครงการตรวจสุขภาพของบุคลากร	
							5. ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับมี ความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีต่อ กัน มีความสามัคคี มีความรัก และความภาคภูมิใจในองค์กร	10. กิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร	
							6. การสร้างระบบสวัสดิการที่ดี และเหมาะสมกับองค์กร	11. โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบุคลากร 12. การจัดสรรที่พักอาศัยให้แก่บุคลากร ที่ไม่มีภูมิลำเนาในบริเวณมหาวิทยาลัย 13. สวัสดิการให้ความช่วยเหลือกรณี ภัยพิบัติอุบัติเหตุหรือเจ้าภาพงานศพ 14. โครงการสินเชื่อกับธนาคาร 1.5 สวัสดิการอื่น ๆ	

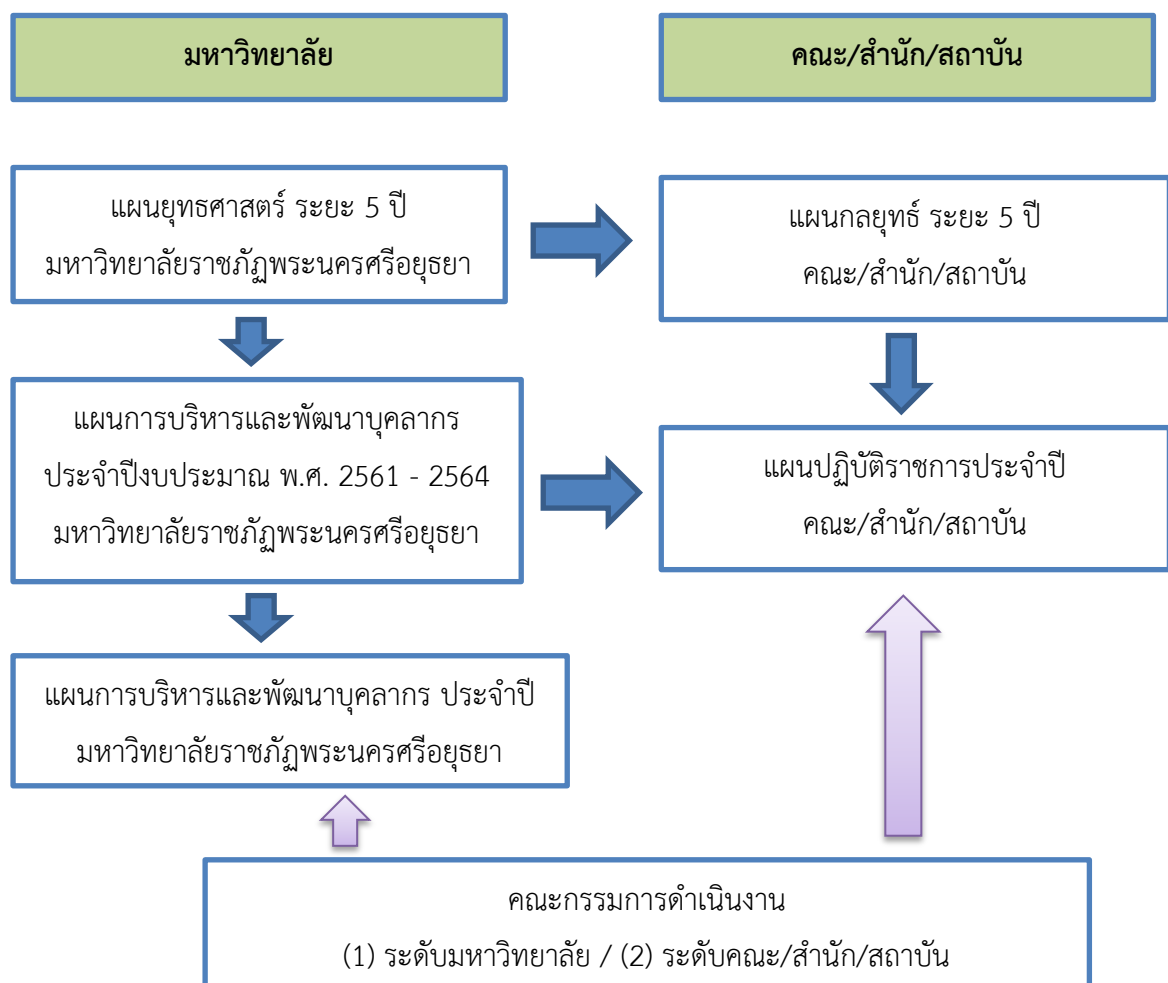
บทที่ 4

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติรวมถึงแนวทาง การติดตามและประเมินผลหลังจากการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบ แผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ประเด็น ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน
2. คณะ/สำนัก/สถาบัน จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่สอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และแผนกลยุทธ์ระยะ 5 ปี ของมหาวิทยาลัย



บทที่ 5

การติดตามและประเมินผล

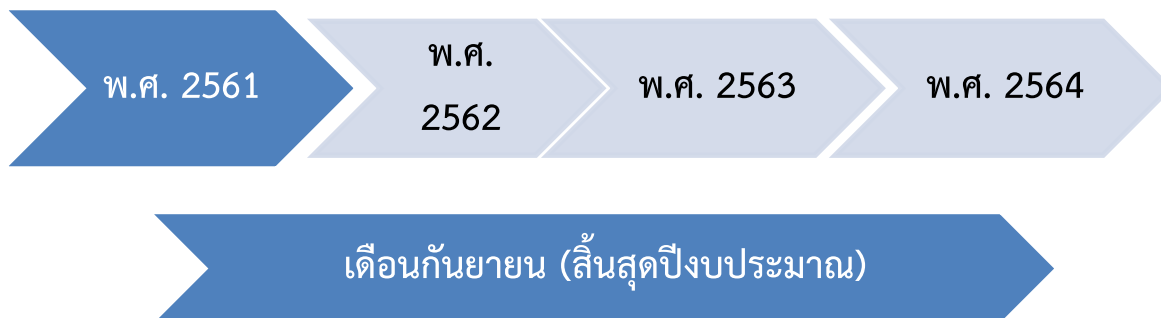
เมื่อมีการนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 สู่การปฏิบัติผ่านแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัยจึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จไว้ในส่วนนี้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งมีแนวทางดังนี้

5.1 การติดตามผลการดำเนินงาน

5.1.1 กรอบระยะเวลาการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 4 ปี



5.1.2 การทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 4 ปี



5.2 การประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

ตัวชี้วัดสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 4 ปี

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	ครึ่งแผน	สิ้นสุดแผน
ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 4 ปี	ระดับ 4	ระดับ 5
เกณฑ์การวัด		
ระดับ 1 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 50 – ร้อยละ 59.99	สูตรในการคำนวณ $\frac{\text{จำนวนตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมาย} \times 100}{\text{จำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด}}$	
ระดับ 2 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 60 – ร้อยละ 69.99		
ระดับ 3 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 70 – ร้อยละ 79.99		
ระดับ 4 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 80 – ร้อยละ 89.99		
ระดับ 5 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 90 – ร้อยละ 99.99		

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ที่ 185/2560

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564

.....

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งได้รับอนุมัติโดยสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในการประชุมครั้งที่ 8/2559 เมื่อวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2559 จึงจำเป็นต้องมีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ และบังเกิดผลดีแก่ทางราชการ อาศัยอำนาจตามมาตรา 27 และ มาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการอำนวยการ

- | | |
|--|---------------|
| 1) อธิการบดี | ประธานกรรมการ |
| 2) รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร | กรรมการ |
| 3) รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน | กรรมการ |
| 4) รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ | กรรมการ |
| 5) รองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษและกฎหมาย | กรรมการ |
| 6) รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา | กรรมการ |
| 7) ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานประกันคุณภาพ | กรรมการ |
| 8) คณบดีคณะครุศาสตร์ | กรรมการ |
| 9) คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | กรรมการ |
| 10) คณบดีคณะวิทยาการจัดการ | กรรมการ |
| 11) คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | กรรมการ |
| 12) ผู้อำนวยการสถาบันอยุธยาศึกษา | กรรมการ |
| 13) ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา | กรรมการ |
| 14) ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | กรรมการ |
| 15) ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา | กรรมการ |

16) ผู้อำนวยการกองบริการการศึกษา	กรรมการ
17) ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	กรรมการ
18) ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	กรรมการ
19) ผู้อำนวยการกองกลาง	กรรมการและเลขานุการ
20) หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

- กำหนดแนวทาง ทิศทาง และนโยบายในการจัดทำแผนและเป้าหมายการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปี พ.ศ. 2561 – 2564
- กำกับดูแล และเสนอแนะและสนับสนุนการดำเนินงานการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปี พ.ศ. 2561 – 2564
- รายงานข้อมูลการดำเนินงานการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปี พ.ศ. 2561 – 2564 เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) และสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบต่อไป

2. คณะกรรมการดำเนินงาน

1) รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ประธานกรรมการ
2) รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน	กรรมการ
3) รองคณบดีคณะครุศาสตร์	กรรมการ
4) รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	กรรมการ
5) รองคณบดีคณะวิทยาการจัดการ	กรรมการ
6) รองคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	กรรมการ
7) รองผู้อำนวยการสถาบันอยุธยาศึกษา	กรรมการ
8) รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	กรรมการ
9) รองผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	กรรมการ
10) ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	กรรมการ
11) ผู้อำนวยการกองบริการการศึกษา	กรรมการ
12) ผู้อำนวยการกองกลาง	กรรมการและเลขานุการ
13) หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
14) นายทรงธรรม รุ่งอรุณ	ผู้ช่วยเลขานุการ
15) นางสาวชุติมา สุขสวัสดิ์	ผู้ช่วยเลขานุการ
16) นายวรพันธ์ ะเรงฤทธิ์	ผู้ช่วยเลขานุการ
17) นายณัฐวุฒิ คล้ายเพ็ง	ผู้ช่วยเลขานุการ
18) ว่าที่ร้อยตรี อิทธิพัทธ์ สมจ	ผู้ช่วยเลขานุการ

19) นายไอศูรย์ จิตกระแสร

ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

1. จัดทำและทบทวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปี พ.ศ. 2561 – 2564
2. สรุปรวข้อมูล เพื่อนำมาศึกษาวิเคราะห์ การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปี พ.ศ. 2561 – 2564
3. จัดทำและยก (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปี พ.ศ. 2561 – 2564 เสนอคณะกรรมการอำนวยการพิจารณา
4. กำกับ ดูแล และติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
5. รายงานผลการดำเนินงานให้มหาวิทยาลัยทราบเป็นระยะ
6. ดำเนินการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560



(นายเกษม บำรุงเวช)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา