

แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
และสายสนับสนุนประจำปีงบประมาณ 2565
ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

แผนปฏิบัติราชการ ด้านการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุน

นิยามศัพท์

การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรอยู่ในองค์กร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารบุคลากร

INTERNAL	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบ กลไก การสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง 2. มีประกาศ หลักเกณฑ์ ที่ชัดเจนในเรื่องการต่อสัญญาจ้าง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าตอบแทนและความมั่นคงของอาจารย์ประจำสัญญาจ้างมีน้อย
EXTERNAL	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารจัดการภาครัฐสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างอิสระและคล่องตัว 2. รัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนทุนพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้มีคุณวุฒิ และความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพตามกรอบสมรรถนะที่สูงขึ้น 3. นโยบาย Reprofile ของรัฐบาลเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ และสามารถนำมาปฏิบัติได้ตามความเชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น ๆ 4. แนวทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0 ทำให้บุคลากรได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายอัตราทดแทนผู้เกษียณอายุราชการไม่ครอบคลุมทุกประเภทบุคลากรทำให้มหาวิทยาลัยต้องจ้างบุคลากรด้วยงบประมาณเงินรายได้ทดแทน

การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการ
 ด้านการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
 ผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ)

INTERNAL	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
	1. บุคลากรมีคุณสมบัติตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์และศักยภาพที่หลากหลายทำให้สามารถดำเนินงานได้ทุกพันธกิจ 2. คณะมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร 3. มีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาผลงานวิชาการและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการ และทำผลงานอย่างต่อเนื่อง	1. ไม่มีระบบการติดตามประเมินการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน 2. บุคลากรขาดทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3. ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจ และปลูกฝังค่านิยมให้บุคลากรมีความสามัคคี รักองค์กรและทำอย่างมีความสุข
EXTERNAL	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
	1. เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา พ.ศ.2558 เป็นสิ่งผลักดันทำให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น 2. นโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเอื้อต่อการมีเครือข่าย ได้รับความร่วมมือจากชุมชน และท้องถิ่นในการดำเนินงานทุกพันธกิจ 3. หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร 4. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานบุคลากร 5. ชุมชนให้การยอมรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย	1. นโยบายของรัฐบาลในการลดอัตราค่าจ้าง

ผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน)

INTERNAL	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีโครงสร้างการบริหารงานของบุคลากร และการกระจายอำนาจในระดับโครงสร้างที่ชัดเจน 2. มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน ทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย 3. มีจิตสาธารณะ ขยัน อดทน สู้งาน ทำงานเป็นทีม มีเอกภาพและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 4. มีงบประมาณและโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5. มีความรักความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความสุข และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 6. มีระบบสารสนเทศ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพค่อนข้างยาก 2. ยังไม่มีบุคลากรสายสนับสนุนที่เลื่อนระดับ 3. ขาดการนำระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการแสดงผลงานของบุคลากร(e-portfolio) มีการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ
EXTERNAL	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 2. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เอื้อต่อการบริหารจัดการ ช่วยเพิ่มความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมที่พัฒนาบุคลากรจัดโดยหน่วยงานภายนอก จัดในช่วงเวลาไม่เหมาะสมกับการเข้าร่วมกิจกรรม 2. นโยบายการปรับลดงบประมาณและอัตราค่าจ้างภาครัฐ ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานไม่ครอบคลุมตามพันธกิจของหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(กลุ่มผู้บริหาร)

INTERNAL	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
	1. บริหารงานด้วยความโปร่งใส มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการพัฒนาตนเองในการหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานองค์กร 2. มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	1. นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร
EXTERNAL	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
	1. กระทรวงมีแนวทางให้มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ทำงานเพื่อสนองพระราชดำริในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ทำให้เกิดการบริหารงานในเชิงรุกทั้งด้านงบประมาณและกำลังคน	1. นโยบายรัฐบาลในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตราค่าจ้าง

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2565

1. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อพัฒนาระบบบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย
- 2) เพื่อปรับปรุงระบบบริหารบุคลากรให้มีความให้มีความครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มในคณะและมีแนวทางการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน

2. เป้าหมายและตัวชี้วัด (เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2565	ผู้รับผิดชอบ
มีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นธรรมาภิบาล มีความพร้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับ สถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นที่ยอมรับ ด้านการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	1. ร้อยละบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ 100	รองคณบดีฝ่ายแผนงาน และประกันคุณภาพ
	2. ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 35	รองคณบดีฝ่ายแผนงาน และประกันคุณภาพ
	3. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ 40	รองคณบดีฝ่ายแผนงาน และประกันคุณภาพ
	4. จำนวนอาจารย์และนักศึกษา ศิษย์เก่าที่ได้รับรางวัล ระดับชาตินานาชาติ	1 คน	รองคณบดีฝ่ายแผนงาน และประกันคุณภาพ
	5. จำนวนองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการจัดการความรู้ที่หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์	1 เรื่อง/พันธกิจ	รองคณบดีฝ่ายแผนงาน และประกันคุณภาพ

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2565	ผู้รับผิดชอบ
	6. ผลการสำรวจการรับรู้ข่าวสาร เช่น นโยบาย/แผนพัฒนาต่าง ๆ ที่สำคัญระดับชาติ/จังหวัด/องค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย	ระดับ 4.51	รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ

2. แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการธำรงรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร
2. ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดี

4. โครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
1	โครงการ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ (โครงการที่ 20)	งบเงินแผ่นดิน	งบเงินรายได้	
	กิจกรรม	300,000	281,200	
	กิจกรรมที่ 1. พัฒนาผู้บริหาร	50,000	-	รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ
	กิจกรรมที่ 2. พัฒนาบุคลากร	250,000	218,000	รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ
	กิจกรรมที่ 3. เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการบุคลากรสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน		10,000	รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ
	กิจกรรมที่ 4. พัฒนาอาจารย์หลักสสุตรรัฐประศาสน์บัณฑิตสาขาการปกครองท้องถิ่น		53,200	รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ

