



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย

คำนำ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีหน้าที่หลักในการให้บริการและดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ รวมทั้งปฏิบัติตามพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนโยบาย ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดต่อไป

ในการนี้ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำรายงานประจำปี ๒๕๖๕ มีวัตถุประสงค์

๑. เพื่อรวบรวมความก้าวหน้าผลการดำเนินงานโครงการตามแผนที่วางไว้ โดยมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ในการดำเนินการ เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพรวมของการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเชิงปริมาณ คุณภาพ และเวลาของกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ได้

๒. เพื่อทราบปัญหา อุปสรรคการดำเนินงานเป็นระยะๆ นำไปสู่การปรับปรุงแผนการดำเนินงานประจำปีในช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อไป

๓. เพื่อต้องการทราบผลสัมฤทธิ์โดยรวมของการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อนำไปใช้ ประโยชน์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีในระยะต่อไป

๔. เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการวางแผน และปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในระหว่างปี ตลอดจนวางแผนในการดำเนินการในระยะต่อไปด้วย

ผลการดำเนินงาน

๑. ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน เพื่อทดแทน บุคลากรที่เกษียณอายุ และการลาออกของบุคลากร ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณภาระงานและเพื่อการบริหารงานให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินงานไปด้วยความเรียบร้อย มีความต่อเนื่อง และบรรลุตามพันธกิจ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีผลการดำเนินงาน ตามตารางดังนี้

ตารางที่ ๑ : แสดงอัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ปีงบประมาณ	จำนวนอาจารย์ทั้งหมด ต้นปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์ ลาออก/เกษียณ ระหว่างปีงบประมาณ	จำนวนอาจารย์ เข้าใหม่ระหว่าง ปีงบประมาณ	จำนวนอาจารย์ทั้งหมด ปลายปีงบประมาณ
๒๕๖๕	๔๒๒	๓	๑๔	๔๓๕

ตารางที่ ๒ : แสดงข้อมูลการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนคน
อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ (คน)	-
อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (คน)	๖
อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (คน)	๑๐๒
รวมอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (คน)	๑๐๘
อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ (คน)	๓๒๗
รวมจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (คน)	๔๓๕
ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๓๓.๔๔

ตารางที่ ๓ แสดงข้อมูลการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกของบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

วุฒิการศึกษา	จำนวนคน
อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี (คน)	๔๗
อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาโท (คน)	๒๖๑
อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (คน)	๑๒๗
รวมจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (คน)	๔๓๕
ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๒๙.๒๐

และในปีการศึกษา ๒๕๖๔ มีอาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก จำนวน ๖๒ คน ทั้งนี้ศึกษาต่อในประเทศ ๔๓ คน และต่างประเทศ ๑๙ คนโดยมีทุนดังนี้

๑. ทุนชายแดนใต้ ๒๐ คน
๒. ทุนกระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ ๑๐ คน
๓. ทุนกลยุทธ์ ๑ คน
๔. ทุนมหาวิทยาลัย ๑ คน
๕. ทุนส่วนตัว ๓๐ คน

และคาดว่าจะจบในปีการศึกษา ๒๕๖๕ จำนวน ๒๖ คน

การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน

ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยกำหนดเป้าหมายจำนวน ๕ คน ซึ่งบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีบุคลากรที่อยู่ระหว่างดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ จำนวน ๔ คน

ตารางที่ ๔ แสดงความก้าวหน้าการดำเนินงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)						
๑. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสาย วิชาการให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานการจัดการศึกษา	ร้อยละจำนวนบุคลากรสอดคล้องกับการปฏิบัติตาม ภารกิจ (โดยใช้สัดส่วนค่า FTES ต่ออาจารย์ ประจำตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด)	๑๐	๑๐ คน	✓		
๒. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสาย สนับสนุนตามอัตราส่วนอัตรากำลังสายวิชาการ ต่ออัตรากำลังสายสนับสนุน	ร้อยละจำนวนบุคลากรสอดคล้องกับการปฏิบัติตาม ภารกิจ (อัตราส่วนสายวิชาการต่อสายสนับสนุน)	๕	๕ คน	✓		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)						
๑. โครงการให้ความรู้การขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการตำแหน่ง อาจารย์ ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผศ. รศ. และ ศ.	๓๐		✓		
๒. โครงการคลินิกให้ความรู้และคำปรึกษาการ ขอตำแหน่งทางวิชาการ				✓		
๓. โครงการนำเสนอโครงร่างการทำวิจัย เพื่อ การพัฒนางานประจำ เพื่อการพัฒนาการเรียน การสอน	จำนวนผลงานวิชาการและผลงานวิจัย	๘๐		✓		
๔. โครงการประชุมคณะกรรมการจัดสรรทุน พัฒนาอาจารย์	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับทุน ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	๒๐		✓		
๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำตำแหน่ง สูงขึ้นของสายสนับสนุน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๔		✓		

กพ

ตารางที่ ๔ แสดงความก้าวหน้าการดำเนินงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๕ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)						
๖. โครงการเสริมทักษะภาษาอังกฤษ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา	๕๐	๕๐	✓		
๗. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	๕๐	๕๐	✓		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel)						
๑. โครงการกักตุนบุคลากรด้านทุจริต (ดำเนินการในเดือนสิงหาคมของทุกปี)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๕		✓	โครงการกักตุนบุคลากรด้านทุจริต และโครงการวันสถาปนา (ไม่ได้ดำเนินการเนื่องสถานการณ์โรคโควิด ๑๙)
๒. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี (ดำเนินการในเดือน พฤษภาคม - มิถุนายนของทุกปี)				✓		
๓. โครงการเกษียณอายุ งานมุทิตาจิต (ดำเนินการในเดือนกรกฎาคมของทุกปี)				✓		
๔. โครงการวันสถาปนา					✓	
๕. โครงการปฐมนิเทศพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาใหม่				✓		

ทพ

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีภาระงานมาก และมีภารกิจหลักตรงกับวันที่มีการจัดโครงการทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้
๒. โครงการได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานประมาณการไว้ ทำให้การดำเนินงานไม่เต็มศักยภาพ
๓. มีการเปลี่ยนแปลงโครงการเพื่อให้ตรงกับความต้องการพัฒนาของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์
๔. สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ส่งผลให้ต้องเลื่อนการจัดโครงการอย่างไม่มีกำหนด

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนด และระเบียบต่าง ๆ
๒. ควรมีการกำหนดรางวัล หรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป