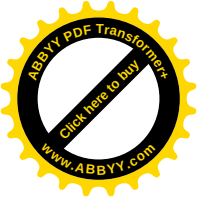


รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธนครินทร์

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธนครินทร์

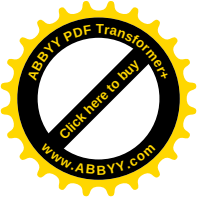


คำนำ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย มีหน้าที่หลักในการให้บริการและดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ รวมทั้งปฏิบัติตามพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนโยบาย ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดต่อไป

ในการนี้ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำรายงานประจำปี 2564 มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อรวบรวมความก้าวหน้าผลการดำเนินงานโครงการตามแผนที่วางไว้ โดยมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ในการดำเนินการ เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพรวมของการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเชิงปริมาณ คุณภาพ และเวลาของกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ได้
2. เพื่อทราบปัญหา อุปสรรคการดำเนินงานเป็นระยะๆ นำไปสู่การปรับปรุงแผนการดำเนินงานประจำปีในช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อไป
3. เพื่อต้องการทราบผลสัมฤทธิ์โดยรวมของการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีในระยะต่อไป
4. เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการวางแผน และปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไปในระหว่างปี ตลอดจนวางแผนในการดำเนินการในระยะต่อไปด้วย



ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564)

1. หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ดังนั้นในฐานะหน่วยงานหลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน โดยนำหลักการสำคัญจากยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และนโยบายของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้

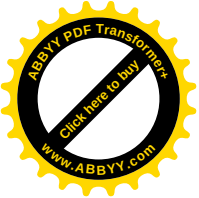
2. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผน การดำเนินการ และกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
- 2) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตรงตามความต้องการของหน่วยงานและบุคลากรทุกประเภท
- 3) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ ศักยภาพและขีดความสามารถ

3. กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อยกระดับคุณภาพของคณาจารย์และบุคลากร ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำดังนี้

- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) ประชุมวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าและประเด็นยุทธศาสตร์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
- 3) กำหนด เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
- 4) กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดรายการตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ กำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัว และตั้งเป้าหมายของการจัดทำแผน
- 5) ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรมไปยังคณะ สำนัก/สถาบัน
- 6) กำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผน
- 7) สรุปและจัดทำรายงานผลแผนในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป



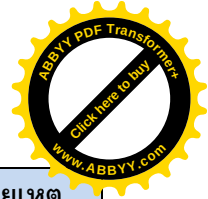
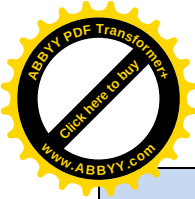
ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564)

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564) ได้กำหนดโครงการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) มหาวิทยาลัยภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมคุณธรรม และเกื้อหนุนการประจักษ์ประจักษ์คุณภาพการศึกษา ภายใน มีผลสรุปการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนา (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563) สู่วิสัยทัศน์ "มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำอันดับหนึ่งของสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านวิชาชีพ และนวัตกรรม ภายใต้พหุวัฒนธรรม ภายในปี ๒๕๖๔" ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)

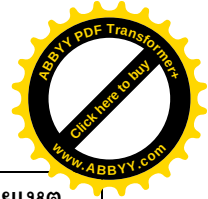
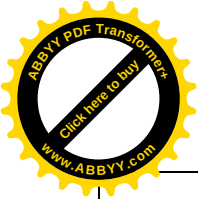
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel)

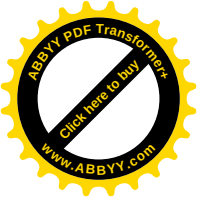


ตารางแสดงความก้าวหน้าการดำเนินงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)						
1. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา	ร้อยละจำนวนบุคลากรสอดคล้องกับการปฏิบัติตามภารกิจ (โดยใช้สัดส่วนค่า FTES ต่ออาจารย์ประจำตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด	10	10 คน	✓		
2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสายสนับสนุนตามอัตราส่วนอัตรากำลังสายวิชาการต่ออัตรากำลังสายสนับสนุน	ร้อยละจำนวนบุคลากรสอดคล้องกับการปฏิบัติตามภารกิจ (อัตราส่วนสายวิชาการต่อสายสนับสนุน)	5	5 คน	✓		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)						
1. โครงการให้ความรู้การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 2. โครงการคลินิกให้ความรู้และคำปรึกษาการขอตำแหน่งทางวิชาการ 3. โครงการนำเสนอโครงร่างการทำวิจัย เพื่อการพัฒนางานประจำ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 4. โครงการประชุมคณะกรรมการจัดสรรทุนพัฒนาอาจารย์	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการตำแหน่งอาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผศ. รศ. และ ศ. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	4 20				ไม่ได้ดำเนินการ
5. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำตำแหน่งสูงขึ้นของสายสนับสนุน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4		✓		



ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)						
6. โครงการเสริมทักษะภาษาอังกฤษ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา	50	50	✓		
7. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน บัญชี	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	50	50	✓		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel)						
1. โครงการฝึกอบรมบุคลากรด้านทุจริต 2. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี 3. โครงการเกษียณอายุ (งานมุทิตาจิต) 4. โครงการวันสถาปนา 5. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	80	85			โครงการวัน สถาปนาไม่ได้ ดำเนินการ เนื่อง สถานการณ์ สถานการณ์ โรคโควิด 19



ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีภาระงานมาก และมีภารกิจหลักตรงกับวันที่มีการจัดโครงการทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้
2. โครงการได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานประมาณการไว้ ทำให้การดำเนินงานไม่เต็มศักยภาพ
3. มีการเปลี่ยนแปลงโครงการเพื่อให้ตรงกับความต้องการพัฒนาของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์
4. สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ส่งผลให้ต้องเลื่อนการจัดโครงการอย่างไม่มีกำหนด

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนด และระเบียบต่าง ๆ
2. ควรมีการกำหนดรางวัล หรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป