



แผนพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

พ.ศ. 2556 – 2560

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน พ.ศ. 2556 – 2560

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของมหาวิทยาลัย สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมขึ้น ประจำปีงบประมาณ 2555 – 2559 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายของมหาวิทยาลัย 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 สอดคล้องกับ เป้าหมาย พันธกิจของมหาวิทยาลัย
- มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
- มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่ง

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันสมัย
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย
- ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สะท้อนผลผลิตภาพกำลังและความคุ้มค่า
- มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Programmed Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ
- ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- มีระบบการบริหารผลงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิผลซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

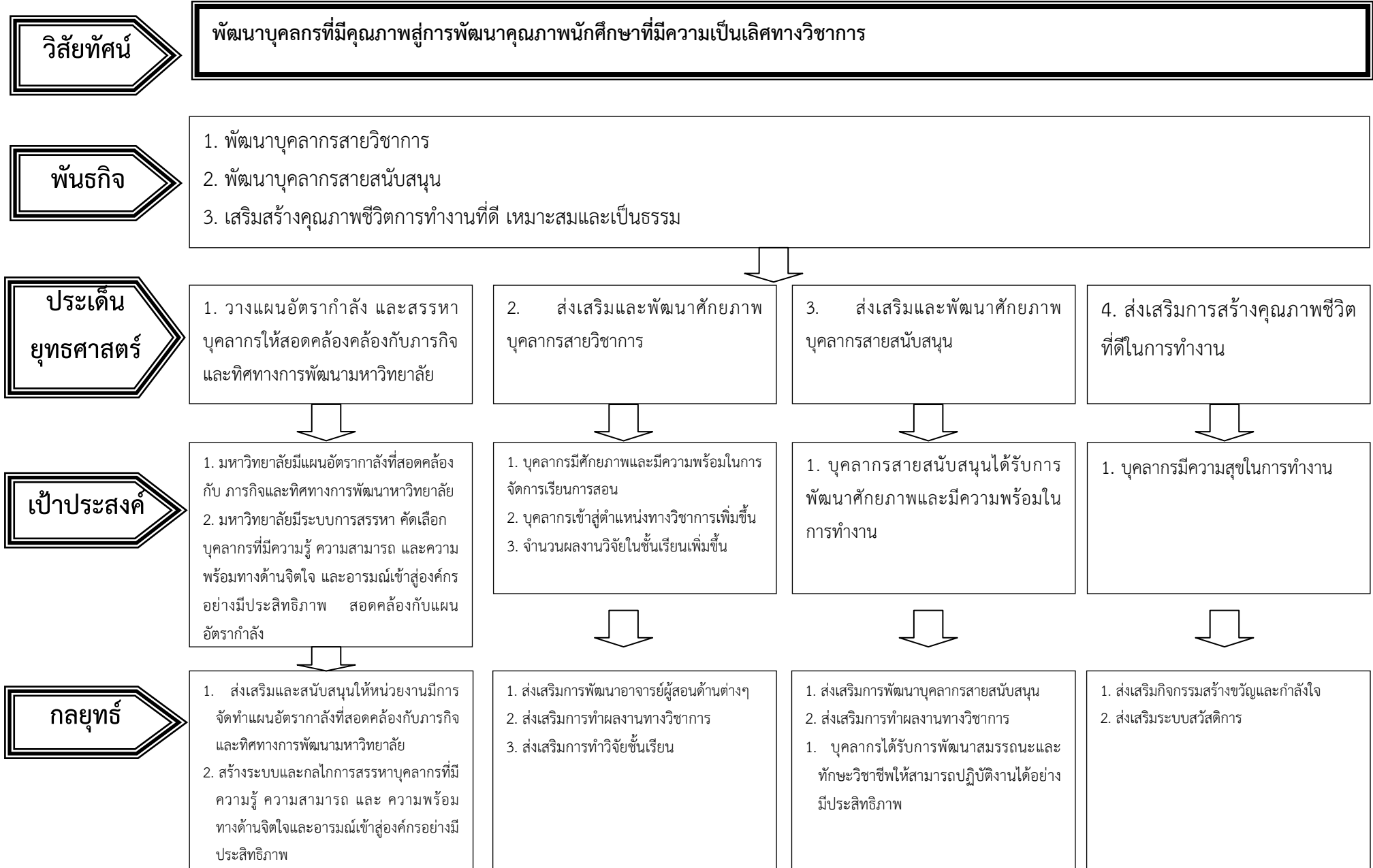
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Accountability) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานจะต้อง

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย บนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม
- มีความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล และพร้อมให้มีการตรวจสอบ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน
- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน พ.ศ.2556 - 2560



ตัวชี้วัดแผนพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน พ.ศ.2556 - 2560

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งบประมาณ.					กลยุทธ์
			2556	2557	2558	2559	2560	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย								
1. มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	แผนอัตรากำลัง	แผน	1	1	1	1	1	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	ระบบการคัดเลือกบุคลากร	ระบบ	1	1	1	1	1	2. สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ								
1. บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน	1. ระบบการพัฒนา คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	ข้อ (1-7 ตาม สกอ.)	6	7	7	7	7	1. ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนด้านต่างๆ
2. บุคลากรเข้าสู่งานตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น	2. จำนวนอาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ	คน	2	4	6	8	10	2. ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ
3. จำนวนผลงานวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น	3. จำนวนงานวิจัยชั้นเรียน	เล่ม	10	15	20	25	30	3. ส่งเสริมการทำวิจัยชั้นเรียน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งบประมาณ.					กลยุทธ์
			2556	2557	2558	2559	2560	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน								
1. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนา ศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงาน	1. ระบบการพัฒนา คณาจารย์และ บุคลากรสายสนับสนุน 2. จำนวนบุคลากรที่ ได้ศึกษาต่อ	ข้อ (1-7 ตาม สกอ.) คน	6 2	7 4	7 6	7 8	7 10	1. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน 2. ส่งเสริมการทำ ผลงานทางวิชาการ 3. บุคลากรได้รับการ พัฒนา สมรรถนะและ ทักษะวิชาชีพให้ ส าม า ร ถ ปฏิบัติงานได้ อ ย่ า ง มี ประสิทธิภาพ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิต ที่ดีในการทำงาน								
1. บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	1. ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการจัด สวัสดิการในการทำงาน	คะแนน	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	1. ส่งเสริมกิจกรรม สร้างขวัญและ กำลังใจ 2. ส่งเสริมระบบ สวัสดิการ

กิจกรรม โครงการ ตัวชี้วัดโครงการของแผนพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
พ.ศ.2556 - 2560

กลยุทธ์ แผนงาน กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งปม.					ผู้รับผิดชอบ
			2556	2557	2558	2559	2560	
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย โครงการ/กิจกรรม โครงการปรับปรุงแผนจัดทำอัตรากำลัง	จำนวนครั้งที่จัดทำกิจกรรม	ครั้ง	1	1	1	1	1	สสว.
2. สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โครงการ/กิจกรรม การคัดเลือกอาจารย์และบุคลากร	ระบบการคัดเลือกบุคลากร	ระบบ	1	1	1	1	1	สสว.
3. ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนด้านต่างๆ โครงการ/กิจกรรม โครงการอบรมอาจารย์ผู้สอน โครงการอบรมอาจารย์ใหม่ โครงการอบรมอาจารย์ที่ปรึกษา	ร้อยละอาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	80	80	80	80	80	สสว.
			80	80	80	80	80	
			80	80	80	80	80	

กลยุทธ์ แผนงาน กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งบประมาณ.					ผู้รับผิดชอบ
			2556	2557	2558	2559	2560	
การจัดสรรทุนศึกษาต่อ	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับทุน	คน	10	10	10	10	10	สสว.
4. ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ โครงการ/กิจกรรม โครงการอบรมการทำผลงานทางวิชาการ	ร้อยละอาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	80	80	80	80	80	สสว.
5. ส่งเสริมการทำวิจัยชั้นเรียน โครงการ/กิจกรรม โครงการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	จำนวนงานวิจัยชั้นเรียน	เล่ม	10	15	20	25	30	สสว.
6. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โครงการ/กิจกรรม โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โครงการศึกษาดูงาน	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	80	80	80	80	80	สสว.
7. ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ โครงการ/กิจกรรม โครงการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	80	80	80	80	80	สสว.
8. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงการ/กิจกรรม โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	80	80	80	80	80	สสว.

กลยุทธ์ แผนงาน กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งบประมาณ.					ผู้รับผิดชอบ
			2556	2557	2558	2559	2560	
9. ส่งเสริมกิจกรรม สร้างขวัญและกำลังใจ โครงการ/กิจกรรม โครงการยกย่องเชิดชู คุณพนักงานดีเด่น	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการยกย่อง	คน	10	10	10	10	10	สสว.
10. ส่งเสริมระบบ สวัสดิการ โครงการ/กิจกรรม โครงการตรวจ สุขภาพประจำปี	ร้อยละอาจารย์ ที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	80	80	80	80	80	สสว.