



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รอบ 6 เดือน (1 ต.ค.63 – 31 มี.ค.64)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

คำนำ

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

ในการนี้ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำรายงานประจำปี 2564 มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อรวบรวมความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน โครงการตามแผนที่วางไว้ โดยมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ในการดำเนินการ เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพรวมของการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเชิงปริมาณ คุณภาพ และเวลาของกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ได้
2. เพื่อทราบปัญหา อุปสรรคการดำเนินงานเป็นระยะๆ นำไปสู่การปรับปรุงแผนการดำเนินงานประจำปีในช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อไป
3. เพื่อต้องการทราบผลสัมฤทธิ์โดยรวมของการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีในระยะต่อไป
4. เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการวางแผน และปรับปรุงการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไปในระหว่างปี ตลอดจนวางแผนในการดำเนินการในระยะต่อไปด้วย

คณะทำงานจัดทำรายงานประจำปี กองบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔
เมษายน ๒๕๖๔

ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

๑. หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ดังนั้นในฐานะหน่วยงานหลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน โดยนำหลักการสำคัญจากยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และนโยบายของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผน การดำเนินการ และกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
- ๒) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตรงตามความต้องการของหน่วยงานและบุคลากรทุกประเภท
- ๓) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ ศักยภาพและขีดความสามารถ

๓. กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อยกระดับคุณภาพของคณาจารย์และบุคลากร ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำดังนี้

- ๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) ประชุมวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าและประเด็นยุทธศาสตร์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
- ๓) กำหนด เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔) กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดรายการตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ กำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัว และตั้งเป้าหมายของการจัดทำแผน
- ๕) ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรมไปยังคณะ สำนัก/สถาบัน
- ๖) กำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผน
- ๗) สรุปและจัดทำรายงานผลแผนในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) ได้กำหนดโครงการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มหาวิทยาลัยภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษา ภายใน มีผลสรุปการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนา (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓) สู่วิสัยทัศน์ "มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำอันดับหนึ่งของสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านวิชาชีพ และนวัตกรรม ภายใต้พหุวัฒนธรรม ภายในปี ๒๕๖๔" ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel)

ตารางแสดงความก้าวหน้าการดำเนินงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔

รอบ ๖ เดือน (๑ ต.ค.๖๓ - ๓๑ มี.ค. ๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)						
๑. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสาย วิชาการให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานการจัดการศึกษา	ร้อยละจำนวนบุคลากรสมดุลงกับการปฏิบัติตาม ภารกิจ (โดยใช้สัดส่วนค่า FTES ต่ออาจารย์ ประจำตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด	๑๐	๑๐ คน	✓		
๒. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสาย สนับสนุนตามอัตราส่วนอัตรากำลังสายวิชาการ ต่ออัตรากำลังสายสนับสนุน	ร้อยละจำนวนบุคลากรสมดุลงกับการปฏิบัติตาม ภารกิจ(อัตราส่วนสายวิชาการต่อสาย สนับสนุน)	๕	๕ คน	✓		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)						
๑. โครงการให้ความรู้การขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ ๒. โครงการคลินิกให้ความรู้และคำปรึกษาการ ขอตำแหน่งทางวิชาการ ๓. โครงการนำเสนอโครงร่างการทำวิจัย เพื่อ การพัฒนางานประจำ เพื่อการพัฒนาการเรียน การสอน ๔. โครงการประชุมคณะกรรมการจัดสรรทุน พัฒนาอาจารย์	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการตำแหน่ง อาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผศ. รศ. และ ศ. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับทุน ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	๔ ๒๐				
๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำตำแหน่ง สูงขึ้นของสายสนับสนุน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	๔				ยังไม่ได้ ดำเนินการเนื่อง สถานการณ์โรค โควิด ๑๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)						
๖. โครงการเสริมทักษะภาษาอังกฤษ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา	๕๐	๕๐			อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
๗. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทํ บัญชี	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	๕๐	๕๐	✓		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel)						
๑. โครงการกีฬาบุคลากรด้านทุจริต ๒. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ๓. โครงการเกษียณอายุ (งานมุทิตาจิต) ๔. โครงการวันสถาปนา ๕. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๕	✓		โครงการวัน สถาปนา(ไม่ได้ ดำเนินการ เนื่อง สถานการณ์ โรคโควิด ๑๙

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

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