



รายงานผล

การบริหารและพัฒนากฎหมายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566



งานการเจ้าหน้าที่
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สารบัญ

| | | |
|----|---|---|
| 1. | รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566..... | 1 |
| 2. | ข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง..... | 6 |
| 3. | ข้อมูลสถิติจำนวนจำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล..... | 7 |
| 4. | ปัญหา/อุปสรรค..... | 9 |
| 5. | ข้อเสนอแนะ..... | 9 |

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.2566 (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566)

| ที่ | (1) โครงการหรือกิจกรรม | (2) ผลการดำเนินการของ แต่ละโครงการ/กิจกรรม | (3) งบประมาณ | | (4) ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน เดือน ปี) | |
|-----|--|--|-----------------------------|--------------------------|---|---------------------|
| | | | งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร | ผลการใช้จ่าย งบประมาณ | เริ่มการดำเนินการ | สิ้นสุดการดำเนินการ |
| 1 | โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ | | | | | |
| 1.1 | โครงการระบบการให้บริการแบบออนไลน์ (E-Office, E-Document) | มหาวิทยาลัยฯ มีระบบงานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเชื่อมต่องานเอกสารได้ทั้งมหาวิทยาลัย | 500,000 | 500,000 | 1 เมษายน 2566 | 30 กันยายน 2566 |
| 1.2 | วิเคราะห์ วางแผน และกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรเชิงรุกเพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคลากรเชิงรุก และแผนการบริหารคนดีและคนเก่ง (Talent Management) | มหาวิทยาลัยมีการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารบุคลากรเชิงรุกและแผนการบริหารคนดีคนเก่ง | ไม่ใช่ งบประมาณ | ไม่ใช่ งบประมาณ | 15 มีนาคม 2566 | 15 มีนาคม 2566 |
| 1.3 | ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปรับกำลังคนและภาระงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) | มหาวิทยาลัยฯ มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อยกร่างแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน | ไม่ใช่ งบประมาณ | ไม่ใช่ งบประมาณ | 20 กรกฎาคม 2566 | 20 กรกฎาคม 2566 |

| ที่ | (1) โครงการหรือกิจกรรม | (2) ผลการดำเนินการของ แต่ละโครงการ/กิจกรรม | (3) งบประมาณ | | (4) ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน เดือน ปี) | |
|-----|---|--|-----------------------------|--------------------------|---|---------------------|
| | | | งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร | ผลการใช้จ่าย งบประมาณ | เริ่มการดำเนินการ | สิ้นสุดการดำเนินการ |
| 1.4 | ปรับปรุงแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบการประเมินผลงานโดย เน้น ความเป็นวัตวิสัยและการทำงานเป็นทีม Objective and Teamwork Assessment และปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็น ธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับ ภาระงานเพื่อการรักษาคนดีและคนเก่ง และ สร้างOแรงจูงใจในการทำงาน | มหาวิทยาลัยฯ ได้แต่งตั้ง คณะกรรมการปรับปรุงแบบ การ ประเมิน ผล การ ปฏิบัติงานโดยใช้ระบบการ ประเมินผลงานโดยเน้นความ เป็นวัตวิสัยและการทำงาน เป็นทีม | ไม่ใช้ งบประมาณ | ไม่ใช้ งบประมาณ | 16 สิงหาคม 2566 | 16 สิงหาคม 2566 |
| 1.5 | เปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การ คัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการ หมุนเวียน แลกเปลี่ยน และโยกย้าย บุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับ ระหว่างหน่วยงานภายในได้อย่างคล่องตัว | มหาวิทยาลัยฯ ได้แต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อยกร่าง นโยบายการเปลี่ยนแปลง กลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การ คัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน แลกเปลี่ยน และโยกย้าย บุ ค ล า ก ร คุ ณ ภ า พ ใน หลากหลายระดับระหว่าง หน่วยงานภายในได้อย่าง คล่องตัว | ไม่ใช้ งบประมาณ | ไม่ใช้ งบประมาณ | 26 เมษายน 2566 | 26 เมษายน 2566 |

| ที่ | (1) โครงการหรือกิจกรรม | (2) ผลการดำเนินการของ แต่ละโครงการ/กิจกรรม | (3) งบประมาณ | | (4) ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน เดือน ปี) | |
|--|--|--|-----------------------------|--------------------------|---|---------------------|
| | | | งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร | ผลการใช้จ่าย งบประมาณ | เริ่มการดำเนินการ | สิ้นสุดการดำเนินการ |
| 1.6 | พัฒนาให้เกิดระบบการใช้บุคลากรร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานในระบบวิจัยและนวัตกรรม และภาคเอกชน รวมทั้งการจัดจ้างหรือ แลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญพิเศษจากต่างประเทศ โดยปรับปรุงกฎระเบียบเกี่ยวกับ ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์อื่นร่วมกันเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพและยกระดับการพัฒนาในภาพรวม | มหาวิทยาลัยฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อยกร่างแนวทางการพัฒนาระบบการใช้บุคลากรร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษา | ไม่ใช้ งบประมาณ | ไม่ใช้ งบประมาณ | 16 พฤษภาคม 2566 | 16 พฤษภาคม 2566 |
| 2. โครงการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ | | | | | | |
| 2.1 | การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยอบรมให้ความรู้ สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกฝนเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมี ความเชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจ เกิดการพัฒนา สมรรถนะในการทำงาน ครอบคลุมภารกิจทั้งด้านการจัดการเรียน การสอน การบริการวิชาการ การวิจัย การ ทะนุศิลาปะและวัฒนธรรม ตลอดจนการ พัฒนาผลงานวิชาการเพื่อส่งเสริม | บุคลากรได้รับความรู้ความ เข้าในเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การขอกำหนดตำแหน่งทาง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้ | 40,000 | 37,080 | 23 สิงหาคม 2566 | 23 สิงหาคม 2566 |

| ที่ | (1) โครงการหรือกิจกรรม | (2) ผลการดำเนินการของ แต่ละโครงการ/กิจกรรม | (3) งบประมาณ | | (4) ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน เดือน ปี) | |
|-----|--|--|-----------------------------|--------------------------|---|---------------------|
| | | | งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร | ผลการใช้จ่าย งบประมาณ | เริ่มการดำเนินการ | สิ้นสุดการดำเนินการ |
| | ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร สายวิชาการ | | | | | |
| 2.2 | การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อบรมให้ความรู้ สัมมนา ศึกษาดู งาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกฝนเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและ มีความ เชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการ ปฏิบัติงาน เกิด การพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ส่งเสริม การปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในงาน สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย | บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร เบิกจ่ายมากขึ้น และสามารถ นำ ความรู้ที่ได้รับไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ | 52,600 | 18,470 | 19 เมษายน 2566 | 19 เมษายน 2566 |
| 2.3 | การพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหาร โดยอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ผู้บังคับการหรือผู้บริหารทุกระดับเกิดการ พัฒนาแนวคิด กระบวนการทำงาน การ วางแผน เตรียมพร้อม และปรับปรุงองค์กร เพื่อรับมือ กับการเปลี่ยนแปลงต่อสภาวะ แวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต | มหาวิทยาลัยฯ มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการพัฒนา หลักสูตรผู้บริหารรุ่นใหม่ (Young Blood) เพื่อกำหนด รายละเอียดสำหรับอบรม ผู้บริหาร | ไม่ใช่ งบประมาณ | ไม่ใช่ งบประมาณ | 8 มิถุนายน 2566 | 8 มิถุนายน 2566 |

| ที่ | (1) โครงการหรือกิจกรรม | (2) ผลการดำเนินการของ แต่ละโครงการ/กิจกรรม | (3) งบประมาณ | | (4) ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน เดือน ปี) | |
|-----|---|---|-----------------------------|--------------------------|---|---------------------|
| | | | งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร | ผลการใช้จ่าย งบประมาณ | เริ่มการดำเนินการ | สิ้นสุดการดำเนินการ |
| 2.4 | ส่งเสริมและพัฒนาความรักและผูกพันต่อองค์กร โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ การจัดกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความจงรักภักดี มีความทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัยเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรแต่ละหน่วยงานและทุกระดับชั้น ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน ความช่วยเหลือเอื้ออาทร และพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร | บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยฯ มากขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรแต่ละหน่วยงาน | 50,000 | 50,000 | 11 เมษายน 2566 | 11 เมษายน 2566 |
| 2.5 | ยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่น โดยจัดทำโล่เกียรติยศสำหรับบุคลากรดีเด่น นำไปจัดแสดงเพื่อเชิดชูบุคลากรดีเด่น หรือบุคลากรที่ทำงาน มีคุณงามความดีต่อ มหาวิทยาลัย เป็นการสร้างขวัญ กำลัง ยกย่องให้เกียรติเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง ให้กับบุคลากรที่ทำผลงานดีเด่นหรือทำงานจนครบอายุเกษียณ | บุคลากรได้รับโล่เกียรติยศ สำหรับผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ | 30,000 | 30,000 | 14 กุมภาพันธ์ 2566 | 14 กุมภาพันธ์ 2566 |

(5) ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่งปีงบประมาณ 2566

| ที่ | ประเภท | จำนวน (คน) |
|------------|--|------------|
| 1 | ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ | 82 |
| 2 | ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ | 6 |
| 3 | พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ | 265 |
| 4 | พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ | 154 |
| 5 | อาจารย์ประจำสัญญาจ้าง | 31 |
| 6 | ลูกจ้างประจำ | 12 |
| 7 | พนักงานราชการ | 29 |
| 8 | พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญา | 8 |
| 9 | ลูกจ้างชั่วคราว | 153 |
| รวม | | 740 |

(6) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| ที่ | โครงการหรือกิจกรรม | จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม |
|-----|---|-------------------------------|
| 1. | โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ สาระสำคัญ พัฒนาระบบบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย และเป็น SMART University | |
| 1.1 | ระบบการให้บริการแบบออนไลน์ (E-Office, E-Document) | 587 |
| 1.2 | วิเคราะห์ วางแผน และกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรเชิงรุกเพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคลากร เชิงรุก และแผนการบริหารคนดีและคนเก่ง (Talent Management) | 30 |
| 1.3 | ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปรับกำลังคนและภาระงานให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและ คุณภาพ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) | 15 |
| 1.4 | ปรับรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบการประเมินผลงานโดย เน้นความเป็นวัตถุ วิสัยและการทำงานเป็นทีม (Objective and Teamwork Assessment) และปรับเปลี่ยนระบบ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานเพื่อการรักษาคนดีและคนเก่ง และสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน (ประเมินตามกลุ่มงาน เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา เป็นต้น) | 20 |
| 1.5 | เปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การ คัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน แลกเปลี่ยน และโยกย้าย บุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับ ระหว่างหน่วยงานภายในได้อย่าง คล่องตัว | 20 |
| 1.6 | พัฒนาให้เกิดระบบการใช้บุคลากรร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานในระบบวิจัยและ นวัตกรรม และภาคเอกชน รวมทั้งการจัดจ้างหรือ แลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญพิเศษจากต่างประเทศ โดยปรับปรุงกฎระเบียบเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นร่วมกันเพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าทาง อาชีพ และยกระดับการพัฒนาในภาพรวม | 15 |

| ที่ | โครงการหรือกิจกรรม | จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม |
|-----|--|-------------------------------|
| 2 | โครงการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ | |
| 2.1 | การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยอบรมให้ความรู้ สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกฝนเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมี ความเชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจ เกิดการพัฒนา สมรรถนะในการทำงาน ครอบคลุมภารกิจทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย การทะนุศิลปะและวัฒนธรรม ตลอดจนการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ | 378 |
| 2.2 | การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อบรมให้ความรู้ สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกฝนเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและ มีความเชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะในการ ปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ส่งเสริมการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในงาน สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับ นโยบายของมหาวิทยาลัย | 149 |
| 2.3 | การพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหาร โดยอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารทุกระดับเกิดการพัฒนาแนวคิด กระบวนการทำงาน การวางแผน เตรียมพร้อม และปรับปรุงองค์กร เพื่อรับมือ กับการเปลี่ยนแปลงต่อสภาวะแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต | 15 |
| 2.4 | ส่งเสริมและพัฒนาความรักและผูกพันต่อองค์กร โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ การจัดกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความ จงรักภักดี มีความทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย เชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรแต่ละหน่วยงานและทุกระดับชั้น ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน ความช่วยเหลือเอื้ออาทร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร | 70 |
| 2.5 | ยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่น โดยจัดทำไต่เกียรติยศสำหรับบุคลากรดีเด่น นำไป จัดแสดงเพื่อเชิดชูบุคลากรดีเด่น หรือบุคลากรที่ทำงาน มีคุณงามความดีต่อ มหาวิทยาลัย เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องให้เกียรติ เพิ่มความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเองให้กับบุคลากรที่ทำผลงานดีเด่นหรือทำงานจนครบอายุเกษียณ | 300 |

(7) ปัญหา/อุปสรรค

การดำเนินการจัดโครงการหรือกิจกรรมของหน่วยงานต่างๆของมหาวิทยาลัยอาจมีการดำเนินการโครงการในระยะเวลาที่ทับซ้อนกันซึ่งประเด็นดังกล่าวอาจจะทำให้บุคลากรที่มีความสนใจในการเข้าร่วมโครงการ หรือเข้ารับการอบรมต้องตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการต้องตัดสินใจเลือกเข้าร่วมการอบรมโครงการโครงการหนึ่งเท่านั้น

(8) ข้อเสนอแนะ

การดำเนินการโครงการที่เป็นโครงการหรือหัวข้อที่น่าสนใจและมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำนวนมาก ควรได้มีการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าเพิ่มมากขึ้นเพื่อหน่วยงานต่างๆ ได้รับทราบและหลีกเลี่ยงการจัดโครงการที่ซ้ำซ้อนในระยะเวลาเดียวกันเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมโครงการต่างๆที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นได้อย่างทั่วถึง