



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ประจำปีการศึกษา 2566

ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี
ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 วันที่ 29 มกราคม 2567

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ประจำปีการศึกษา 2566 ได้ทบทวนตามกระบวนการขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) โดยมีการทบทวนตามกระบวนการทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร และนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินคุณภาพ ประจำปีการศึกษา 2564 มาปรับปรุงแผนฯ ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพตามแผนพัฒนาบุคลากรของทุกส่วนราชการภายในสำนักงานอธิการบดี โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด โครงการและกิจกรรมของทุกหน่วยงานให้สอดคล้องเพื่อให้กระบวนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมาย ซึ่งแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรฉบับนี้เป็นการดำเนินงานครอบคลุมการบริหารและพัฒนาในทุกมิติทั้งภาพรวม จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งที่ครองอยู่ของบุคลากร

คณะทำงานจึงขอขอบคุณ คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกท่านและผู้บริหารทุกฝ่ายที่ให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ จนทำให้เอกสารแผนพัฒนาบุคลากรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สามารถนำกลยุทธ์ไปขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ประจำปีการศึกษา 2566

สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 ประวัติความเป็นมา	1
1.2 โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี	2
1.3 จำนวนบุคลากรเมื่อเทียบกับประเภทบุคลากร	5
1.4 ข้อมูลระดับการศึกษาเมื่อเทียบประเภทบุคลากร	6
1.5 ตำแหน่งทางวิชาชีพ	7
1.6 สถานที่ตั้ง	8
1.7 วัตถุประสงค์การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	8
1.8 กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	9

ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

2.1 แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ	10
2.2 แผนระดับที่ 2 (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)	11
2.3 แผนระดับที่ 3 แผนที่เกี่ยวข้อง	20

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์สภาวะการปัจจุบัน (SWOT Analysis)

3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของพัฒนานักศึกษา (SWOT Analysis)	25
3.2 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์	29
3.3 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ด้วย (TOWS Matrix)	29
3.4 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์	30

ส่วนที่ 4 สาระสำคัญของแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี

4.1 ภาพรวมของแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	31
4.2 แผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ปีการศึกษา 2566	32
4.3 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ปีการศึกษา 2566	35
4.4 รายละเอียดแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	37

ส่วนที่ 5 การนำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ไปสู่การปฏิบัติ

5.1 แนวทางการนำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนสู่การปฏิบัติ	45
5.2 ระบบ และกลไกการนำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนสู่การปฏิบัติ	45

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นผลมาจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 36 บัญญัติให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดเตรียมการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล เพื่อมุ่งเน้นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินกิจการ โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า “โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏขึ้นแทนสถาบันราชภัฏ” ให้ไว้ ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2547 เป็นปีที่ 59 ตราบเป็นพระราชบัญญัติ เรียกว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547” ทำให้ “สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์” ยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์” และได้มีการดำเนินการ ตามกฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2548 ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะครุศาสตร์
3. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
4. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
5. คณะวิทยาการจัดการ
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
7. สถาบันวิจัยและพัฒนา
8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
9. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นหน่วยงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช 2547 เดิมมีฐานะเป็นสำนักงานอธิการ มีหัวหน้าสำนักงานอธิการเป็นผู้กำกับดูแล หน้าที่หลักส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของสถาบัน ได้แก่ การประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบันในด้านการเงิน พัสดุ ยานพาหนะ อาคารสถานที่ อนามัยและสุขภาพ การเจ้าหน้าที่ ประชาสัมพันธ์ จุฬการและงานเลขานุการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2549 ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2549 และแบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดีออกเป็น 3 กอง ดังนี้

1. กองกลาง

กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มีหน้าที่ให้การสนับสนุนกิจกรรมด้านการบริหารและการบริการ ซึ่งประกอบด้วย งานอำนวยการและงานเลขานุการอธิการบดี รองอธิการบดี การประสานงานกับหน่วยงานหรือส่วนราชการต่าง ๆ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยมีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องดังนี้ งานพัสดุ งานกิจการสภามหาวิทยาลัยและงานประชุมพิธีการ งานการเจ้าหน้าที่ งานกิจการสภามหาวิทยาลัย งานบริหารและธุรการ งานนิติกร งานประชาสัมพันธ์ งานคลัง งานพัฒนากายภาพและสิ่งแวดล้อม งานทรัพย์สินและสวัสดิการ และงานบริการอื่นๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด

2. กองนโยบายและแผน

กองนโยบายและแผน มีหน้าที่ให้การสนับสนุนกิจกรรมด้านการบริหาร การวิเคราะห์นโยบาย แผนงาน โครงการ งบประมาณ ผังแม่บท งานวิเทศสัมพันธ์ การทำข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร การติดตามและประเมินผล จัดทำรายงานการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการให้ข้อมูลสนับสนุนต่าง ๆ แก่คณะผู้บริหาร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ให้สามารถพัฒนา มหาวิทยาลัยบรรลุผลสำเร็จตามแผนและนโยบาย

3. กองพัฒนานักศึกษา

กองพัฒนานักศึกษา มีหน้าที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการบริการนักศึกษา กิจกรรมนันทนาการ การจัดสวัสดิการ และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษา

ปัจจุบันสำนักงานอธิการบดีมีฐานะเป็นสำนักงานอธิการบดี มีผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีเป็นผู้กำกับดูแล มีหน้าที่หลักโดยรวมคือการส่งเสริมสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ฯ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการบริหาร การบริการ และการเรียนการสอน ทั้งนี้สำนักงานอธิการบดีได้นำ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มาเชื่อมโยงเป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ให้มีศักยภาพและเป็นไปตามทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม

1.2 โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานอธิการบดี ได้แบ่งออกเป็น 3 หน่วยงานหลัก ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีภาระงานและหน้าที่หลักที่เป็นส่วนงานของแต่ละกอง ดังนี้

1. กองกลาง

- 1.1 งานบริหารและธุรการ
- 1.2 งานเลขานุการผู้บริหาร
- 1.3 งานการเจ้าหน้าที่
- 1.4 งานคลัง
- 1.5 งานพัสดุ
- 1.6 งานทรัพย์สินและสวัสดิการ
- 1.7 งานกายภาพและอาคารสถานที่
- 1.8 งานประชาสัมพันธ์
- 1.9 งานกิจการสภามหาวิทยาลัย การประชุมและพิธีการ
- 1.10 งานนิติกร

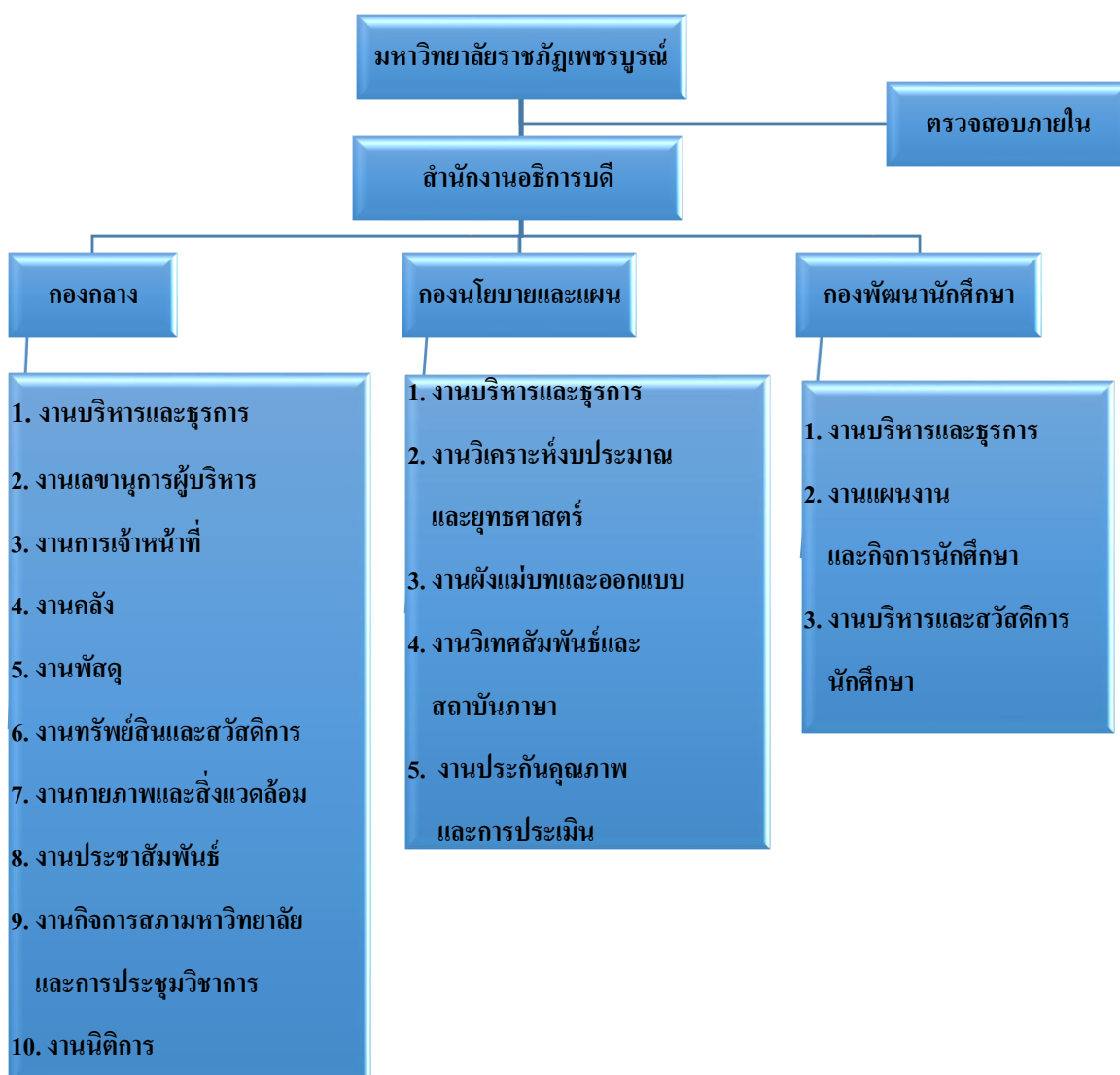
2. กองนโยบายและแผน

- 2.1 งานบริหารและธุรการ
- 2.2 งานวิเคราะห์ งบประมาณ และยุทธศาสตร์
- 2.3 งานผังแม่บทและออกแบบก่อสร้าง
- 2.4 งานวิเทศสัมพันธ์และสถาบันภาษา
- 2.5 งานประกันคุณภาพและการประเมิน

3. กองพัฒนานักศึกษา

- 3.1 งานบริหารและธุรการ
- 3.2 งานแผนงานและกิจการนักศึกษา
- 3.3 งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี



1. คณะกรรมการที่ปรึกษา

1.1	อธิการบดี	ที่ปรึกษา
1.2	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและกิจการสภามหาวิทยาลัย	ที่ปรึกษา
1.3	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	ที่ปรึกษา
1.4	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและเทคโนโลยี	ที่ปรึกษา
1.5	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการสังคม	ที่ปรึกษา
1.6	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและศิลปวัฒนธรรม	ที่ปรึกษา
1.7	รองอธิการบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและกิจการพิเศษ	ที่ปรึกษา
1.8	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกายภาพ	ที่ปรึกษา
1.9	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายรายได้และสวัสดิการ	ที่ปรึกษา
1.10	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพ	ที่ปรึกษา
1.11	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพันธกิจสัมพันธ์	ที่ปรึกษา
1.12	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์	ที่ปรึกษา
1.13	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสนับสนุนงานนิติการ	ที่ปรึกษา

2. คณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

2.1	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	ประธานกรรมการ
2.2	ผู้อำนวยการกองกลาง	รองประธานกรรมการ
2.3	ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	กรรมการ
2.4	ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	กรรมการ
2.5	หัวหน้างานกายภาพและอาคารสถานที่ (กองกลาง)	กรรมการ
2.6	หัวหน้างานคลัง (กองกลาง)	กรรมการ
2.7	หัวหน้างานการเงิน (กองกลาง)	กรรมการ
2.8	หัวหน้างานพัสดุ (กองกลาง)	กรรมการ
2.9	หัวหน้างานบริหารและธุรการ (กองกลาง)	กรรมการ
2.10	หัวหน้างานประชาสัมพันธ์ (กองกลาง)	กรรมการ
2.11	หัวหน้างานทรัพย์สินและสวัสดิการ (กองกลาง)	กรรมการ
2.12	หัวหน้างานกิจการสภามหาวิทยาลัย การประชุมและพิธีการ (กองกลาง)	กรรมการ
2.13	หัวหน้างานนิติการ (กองกลาง)	กรรมการ
2.14	หัวหน้างานเลขานุการผู้บริหาร (กองกลาง)	กรรมการ
2.15	หัวหน้างานแผนงานและกิจการนักศึกษา (กองพัฒนานักศึกษา)	กรรมการ
2.16	หัวหน้างานบริการและสวัสดิการนักศึกษา (กองพัฒนานักศึกษา)	กรรมการ
2.17	หัวหน้างานบริหารและธุรการ (กองพัฒนานักศึกษา)	กรรมการ
2.18	หัวหน้างานวิเคราะห์แผน งบประมาณและยุทธศาสตร์ (กองนโยบายและแผน)	กรรมการ
2.19	หัวหน้างานวิเทศสัมพันธ์และสถาบันภาษา (กองนโยบายและแผน)	กรรมการ
2.20	หัวหน้างานประกันคุณภาพและการประเมิน (กองนโยบายและแผน)	กรรมการ
2.21	หัวหน้างานบริหารและธุรการ (กองนโยบายและแผน)	กรรมการ

2.22 หัวหน้างานผังแม่บทและออกแบบก่อสร้าง (กองนโยบายและแผน)

กรรมการ

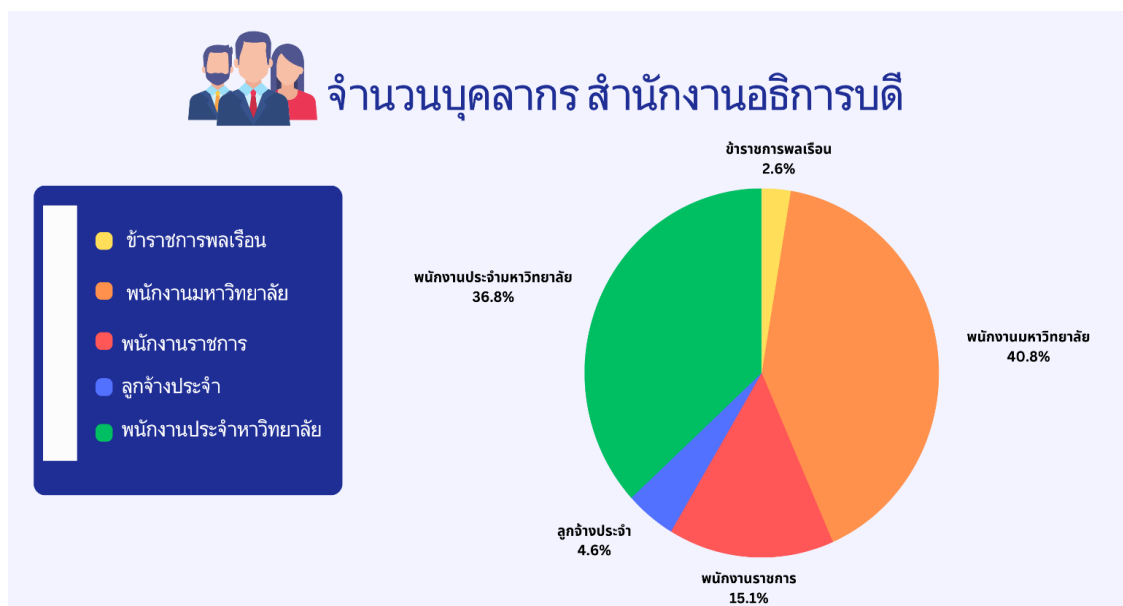
2.23 นางสมปอง อัจฉิริ

กรรมการและเลขานุการ

2.24 นางสาวพุทธิดา ชุนเทพ

กรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ

1.3 จำนวนบุคลากรเมื่อเทียบกับประเภท



บุคลากรสายสนับสนุนของสังกัดสำนักงานอภีการบดี มีจำนวนบุคลากรตามแต่ละประเภทตำแหน่งโดยคิดเป็นร้อยละ (ข้อมูลจากระบบ PMIS ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2566)

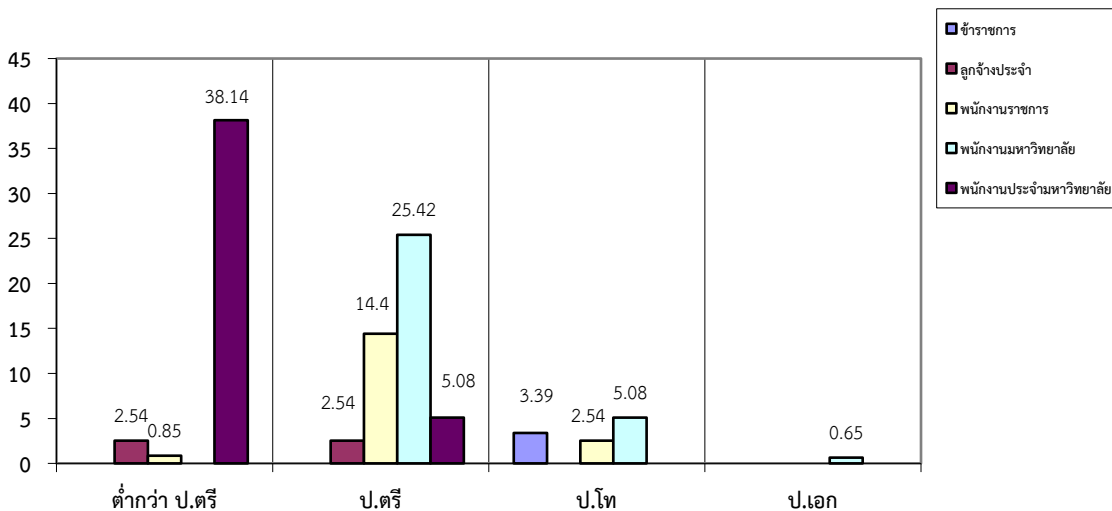
1) จำนวนของบุคลากรเมื่อเทียบกับประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือน	4	2.63
พนักงานมหาวิทยาลัย	62	40.79
พนักงานราชการ	23	15.13
ลูกจ้างประจำ	7	4.61
พนักงานประจำมหาวิทยาลัย	56	36.84
รวม	152	100.00

1.4 ข้อมูลระดับการศึกษาเมื่อเทียบกับประเภทของบุคลากร

- 1) ข้อมูลของบุคลากรสายสนับสนุนเมื่อจำแนกตามระดับคุณวุฒิการศึกษา
 - (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน
 - (2) ปริญญาตรี จำนวน 78 คน
 - (3) ปริญญาโท จำนวน 19 คน
 - (4) ปริญญาเอก จำนวน 1 คน
- 2) จำแนกตามประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้
 - (1) ประเภทข้าราชการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้
 - (1.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน - คน
 - (1.2) ปริญญาตรี จำนวน - คน
 - (1.3) ปริญญาโท จำนวน 4 คน
 - (1.4) ปริญญาเอก จำนวน - คน
 - รวม 4 คน
 - (2) ประเภทลูกจ้างประจำ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้
 - (2.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน
 - (2.2) ปริญญาตรี จำนวน 4 คน
 - (2.3) ปริญญาโท จำนวน - คน
 - (2.4) ปริญญาเอก จำนวน - คน
 - รวม 7 คน
 - (3) ประเภทพนักงานราชการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้
 - (3.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน
 - (3.2) ปริญญาตรี จำนวน 19 คน
 - (3.3) ปริญญาโท จำนวน 3 คน
 - (3.4) ปริญญาเอก จำนวน - คน
 - รวม 23 คน
 - (4) ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้
 - (4.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน - คน
 - (4.2) ปริญญาตรี จำนวน 49 คน
 - (4.3) ปริญญาโท จำนวน 12 คน
 - (4.4) ปริญญาเอก จำนวน 1 คน
 - รวม 62 คน
 - (5) ประเภทพนักงานประจำมหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้
 - (5.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 50 คน
 - (5.2) ปริญญาตรี จำนวน 6 คน
 - (5.3) ปริญญาโท จำนวน - คน
 - (5.4) ปริญญาเอก จำนวน - คน
 - รวม 56 คน

จะเห็นสัดส่วนของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 152 คน มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี 54 คน คิดเป็นร้อยละ 35.52 มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 51.31 มีคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และมีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.65 เมื่อจำแนกตามส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยที่สังกัด ปรากฏตามแผนภูมิภาพดังนี้



จำนวนของบุคลากรผู้ถือครองตำแหน่งงาน หรือตำแหน่งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากร เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำกิจกรรม/โครงการ การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามวิชาชีพให้เกิดความชำนาญ ให้สามารถขับเคลื่อนพันธกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อความพึงพอใจแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ หรือการส่งมอบงานตามภารกิจที่มีคุณภาพ

1.5 ตำแหน่งทางวิชาชีพของบุคลากร



รูปภาพ ตำแหน่งที่ครองอยู่ของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี

นอกจากบุคลากรสายสนับสนุนจะต้องได้รับการสร้างค่านิยมร่วมในการทำงาน หรือสมรรถนะหลัก (Core Competency) แล้ว บุคลากรทุกคนจะต้องได้รับความรู้ที่จำเป็น เพื่อนำไปพัฒนาทักษะทางวิชาชีพจากงานที่ปฏิบัติ จนเกิดความเชี่ยวชาญ (Functional Competency) และสามารถผลิตผลงานออกมาในรูปเชิงประจักษ์ได้ เช่น คู่มือ การปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ หรือแม้กระทั่งงานวิจัยในเชิงสถาบัน ประเภทของระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี มีความแตกต่างกันหรือมีความหลากหลายในวิชาชีพ การพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถ และด้วยข้อจำกัดทางด้านงบประมาณจึงทำให้สำนักงานอธิการบดีมีแผนพัฒนาทักษะความรู้ให้บุคลากร ในรูปแบบของการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน และการฝึกอบรมผ่านทางระบบออนไลน์ในสถาบันที่เป็นสากล และเป็นที่ยอมรับ

1.6 **สถานที่ตั้ง** ปัจจุบัน กองกลาง และกองนโยบายและแผน ตั้งอยู่บริเวณตึกสำนักงานอธิการบดี และในส่วนของพัฒนานักศึกษา ตั้งอยู่บริเวณอาคาร กองพัฒนานักศึกษา เลขที่ 83 หมู่ 11 ถนนสระบุรี – หล่มสัก ตำบลสะเตียง อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

แผนผังภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์



1.7 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

- 1) เพื่อวางแผนกำลังคน สรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย
- 2) เพื่อการบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ด้วยหลักคุณธรรม
- 3) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- 4) เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ทางวิชาชีพ
- 5) เพื่อเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ

1.8 กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2566 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นทิศทางในการบริหารและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนภายในสำนักงานอธิการบดี โดยมีขับเคลื่อนให้เป็นไปตามความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการ สำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ 2567 และแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ 2567 ซึ่งดำเนินการจัดทำแผน ตามกระบวนการ ดังนี้

- 1) ประชุมคณะกรรมการกำกับติดตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา
- 2) ประชุมทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. 2567) โดยกำหนดกรอบแนวทางการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2566 ของสำนักงานอธิการบดี ให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ 2567
- 3) ศึกษานโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน จากแผนปฏิบัติการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- 4) ศึกษา นโยบาย และมาตรการต่างๆ ของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- 5) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และมาตรการต่างๆ ของแผนบริหารและการพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 6) เสนอคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดีพิจารณาเห็นชอบ
- 7) คณะกรรมการกำกับติดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ปรับปรุงแผนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี
- 8) ถ่ายทอดแผนบริหารและแผนพัฒนาลงสู่ระดับบุคคล เพื่อรับรู้รับทราบทั่วและนำไปปฏิบัติให้บรรลุตัวชี้วัดที่กำหนดไว้
- 10) คณะกรรมการกำกับติดตามแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดีขับเคลื่อนแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2566

ส่วนที่ 2

ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

2.1 แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1) ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์มีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และ 4) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

2.1.1 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(1) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

เป้าหมายที่ 2 สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

2.1.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(1) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

เป้าหมายที่ 2 ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

2.1.3 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(1) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 2 กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

เป้าหมายที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและ การจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

2.1.4 ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

เป้าหมายที่ 3 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2.2 แผนระดับที่ 2 (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

2.2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีผลผลิต/โครงการ ในความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ดังนี้

(1) ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมาย

- คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

- ตัวชี้วัด : ค่าคะแนนดัชนีการพัฒนามนุษย์ = ค่าคะแนน 0.79

(1.2) แผนย่อยของแผนแม่บท

- แผนย่อยที่ 11.2 การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย

แนวทางการพัฒนา

1) จัดให้มีการเตรียมความพร้อมทั้งสุขภาพ เจตคติ ความรู้ และทักษะให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ พร้อมทั้งส่งเสริมอนามัยแม่และเด็กตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ รวมทั้งกำหนดมาตรการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้พ่อแม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ด้วยตนเอง ทั้งการจูงใจให้สถานประกอบการจัดให้มีการจ้างงานที่ยืดหยุ่น รมรงคให้ผู้ชายตระหนักและมีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ในบ้านและดูแลบุตรมากขึ้น

2) จัดให้มีการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีสุขภาพที่ดีและสมวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงพยาบาลทุกระดับและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินงานตามมาตรฐานงานอนามัยแม่และเด็ก สู่มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่และสารอาหารที่จำเป็นต่อสมองเด็ก

3) จัดให้มีการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่ดีที่สมวัยทุกด้านโดยการพัฒนาลักสูตรการสอนและปรับปรุงสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เน้นการพัฒนาทักษะสำคัญด้านต่าง ๆ อาทิ ทักษะทางสมอง ทักษะด้านความคิดความจำ ทักษะการควบคุมอารมณ์ ทักษะการวางแผนและการจัดระบบ ทักษะการรู้จักประเมินตนเอง ควบคู่กับการยกระดับบุคลากร ในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้มีความพร้อมทั้งทักษะ ความรู้ จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ ตลอดจน ผลักดันให้มีกฎหมายการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ครอบคลุมทั้งการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้เน้นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบการศึกษา การพัฒนาสุขภาพอนามัยให้มีพัฒนาการที่สมวัยและการเตรียมทักษะการอยู่ในสังคมให้มีพัฒนาการอย่างรอบด้าน

(1.3) แผนย่อยของแผนแม่บท

- แผนย่อยที่ 11.3 การพัฒนาช่วงวัยเรียนวัยรุ่น

แนวทางการพัฒนา

1) พัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น

2) พัฒนาทักษะด้านภาษา ศิลปะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจ

3) พัฒนาทักษะในการวางแผนชีวิตและวางแผนการเงิน ตลอดจนทักษะที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน

4) พัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ การบ่มเพาะการเป็นนักคิด นักนวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการใหม่ รวมทั้งทักษะชีวิตที่สามารถอยู่ร่วมและทำงานภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

5) ส่งเสริมและสนับสนุนระบบบริการสุขภาพและอนามัยที่เชื่อมต่อกันระหว่างระบบสาธารณสุขกับโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านความฉลาดทางเชาวน์ปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ ตลอดจนภูมิคุ้มกันด้านต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตของกลุ่มวัยเรียน/วัยรุ่น

เป้าหมายของประเด็นย่อย

วัยเรียน/วัยรุ่น มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 ครบถ้วน รู้จักคิด วิเคราะห์ รักการเรียนรู้ มีสำนึกพลเมือง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดชีวิตดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บท

- ดำเนินโครงการเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 อาทิ การคิด วิเคราะห์ การสื่อสาร ภาษาอังกฤษ ดิจิทัล การเป็นผู้ประกอบการใหม่ รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักศึกษา

(1.4) แผนย่อยที่ 11.3 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

1) ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

2) เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ และความรู้ความเข้าใจและทักษะทางการเงิน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันของตนเองและครอบครัว รวมทั้งสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับวัยทำงานผ่านระบบการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมการออม

3) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการใหม่และสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ และมีโอกาสและทางเลือกทำงานและสร้างงาน

เป้าหมายของประเด็นย่อย

แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บท

- จัดโครงการอบรมพัฒนาทักษะทางวิชาชีพให้กับศิษย์เก่า (Re Skill) ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ

(1.5) แผนย่อยที่ 11.5 การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ

แนวทางการพัฒนา

1) ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนและประเทศ รวมทั้งสนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้

ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ตลอดจนจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มวัย

2) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

3) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุ พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ อาทิ สิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวันที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เมืองที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุทั้งระบบขนส่งสาธารณะ อาคารสถานที่ พื้นที่สาธารณะ และที่อยู่อาศัยให้เอื้อต่อการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุและทุกกลุ่มในสังคม

เป้าหมายของประเด็นย่อย

- ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต เรียนรู้พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บท

- ดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุแบบบูรณาการทั้งด้านการศึกษา อาชีพ เทคโนโลยี สุขภาพ กิจกรรมนันทนาการ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม

(2) ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

(2.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมายที่ 1 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ ๒๑ สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ 2 คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

- ตัวชี้วัด : คะแนน PISA ด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์เฉลี่ย 470 คะแนน
- ตัวชี้วัด : ชีตความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการศึกษา อันดับที่ 45
- ตัวชี้วัด : ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในระดับสากลดีขึ้น (GTCI) ไม่น้อยกว่า 50.1 คะแนน

(2.2) แผนย่อยที่ 12.1 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

แนวทางการพัฒนา

- 1) ปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ ๒๑
- 2) เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครุยุคใหม่
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับ ทุกประเภท
- 4) พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 5) สร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

เป้าหมายแผนย่อย

- คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ ๒๑ สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บท

- พัฒนาสื่อและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัยสอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยเน้น Active Learning, Blended Learning และการบูรณาการกับการทำงาน

(2.3) แผนย่อยที่ 12.2 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญา
- สร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ

เป้าหมายแผนย่อย

- ประเทศไทยมีระบบข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตามพหุปัญญา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและการส่งต่อการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บท

- ประเมินทักษะความสามารถพิเศษของนักศึกษารายบุคคลและจัดกลุ่มเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพที่เชื่อมโยงกับการสร้างงานสร้างอาชีพ

(3) ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(3.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมายที่ 1 บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ
เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

- ตัวชี้วัด : ระดับความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ 85
- ตัวชี้วัด : ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดลำดับขององค์การสหประชาชาติ 60 อันดับแรก

(4.2) แผนย่อยที่ 20.2 การบริหารจัดการการเงินการคลัง

แนวทางการพัฒนา

- จัดทำงบประมาณตอบสนองต่อเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายของแผนย่อย

- หน่วยงานภาครัฐบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

- ดำเนินการจัดสรร เบิกจ่ายงบประมาณตามระเบียบกระทรวงการคลัง เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของแต่ละแผนงาน/โครงการ และเป้าหมายร่วมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ความเร่งด่วนในแต่ละช่วงเวลา โดยใช้เครื่องมือด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยร่วมกัน

2.2.2 แผนการปฏิรูปประเทศ

2.2.2.1 แผนการปฏิรูปประเทศด้านศึกษา

เรื่องที่ 2 การปฏิรูปการพัฒนาเด็กเล็กและเด็กก่อนวัยเรียน

ประเด็นที่ 2.1 การพัฒนาระบบการดูแล พัฒนา และจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย

ประเด็นที่ 2.2 ประเด็นการสื่อสารสังคมเพื่อสร้างความเข้าใจในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เรื่องที่ 3 การปฏิรูปเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ประเด็นที่ 3.1 การดำเนินการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ประเด็นที่ 3.2 การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลพิการ บุคคลที่มีความสามารถพิเศษ และบุคคลที่มีความต้องการดูแลเป็นพิเศษ

ประเด็นที่ 3.3 การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่ห่างไกลหรือในสถานศึกษาที่ต้องการยกระดับคุณภาพอย่างเร่งด่วน

เรื่องที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์

ประเด็นที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครู เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

ประเด็นที่ 4.2 การพัฒนาวิชาชีพครู

ประเด็นที่ 4.3 เส้นทางวิชาชีพครู เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้า ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

ประเด็นที่ 4.4 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

เรื่องที่ 5 การปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ประเด็นที่ 5.1 การปรับหลักสูตร พร้อมกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ประเด็นที่ 5.2 การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

ประเด็นที่ 5.3 การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติและระบบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ

ประเด็นที่ 5.4 การปฏิรูปอุดมศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลของระบบอุดมศึกษา

เรื่องที่ 6 การปรับโครงสร้างของหน่วยงานในระบบการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา

ประเด็นที่ 6.1 สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษา

ประเด็นที่ 6.2 พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

2.2.3 แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ภายใต้แผนพัฒนา ฉบับที่ 13 มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วทั้ง การกำหนด ทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะของแผนพัฒนา ฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้างนโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทย มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนา ฉบับที่ 13 ได้กำหนดเป้าหมายหลักจำนวน 5 ประการ ประกอบด้วย

1) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถ ในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมเตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกัน และความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและ เท่าเทียม

4) การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริการ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษสำคัญด้วยวิธีการที่ยั่งยืน โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ชยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซ เรือนกระจกเพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ภายในครั้งแรกของศตวรรษนี้

5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

2.2.3.1 หมายเหตุการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา (Agenda) ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนา ฉบับที่ 13 จึงได้กำหนดหมายเหตุ การพัฒนาจำนวน 13 ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ ‘เป็น’ มุ่งหวังจะ ‘มี’ หรือต้องการจะ ‘ขจัด’ เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” และการบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา 5 ปี ของแผนพัฒนา ฉบับที่ 13 โดยหมายเหตุการพัฒนาทั้ง 13 ประการมีที่มาจาก การประเมินโอกาสและความเสี่ยงของไทยในการพัฒนาประเทศภายใต้กรอบของยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งได้มีการพิจารณาถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รวมถึงผลการพัฒนาในประเทศไทยในระยะเวลาที่ผ่านมา ทั้งนี้ หมายเหตุการพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการ ซึ่งสามารถ นำไปสู่การพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปพร้อม ๆ กัน ทำให้ หมายเหตุแต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ โดยหมายเหตุทั้ง 13 ประการ แบ่งออกได้เป็น 4 มิติ ดังนี้

1. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมายเหตุที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมายเหตุที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมายเหตุที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมายเหตุที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมายเหตุที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมายเหตุที่ 6 ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก

2. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมายเหตุที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมายเหตุที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมายเหตุที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

3. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมายเหตุที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมายเหตุที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

4. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมายเหตุที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ นำแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เชื่อมโยงสู่แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 มูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปสูงขึ้น

เป้าหมายที่ 2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการ เพื่อคุณภาพ ความมั่นคงอาหาร และความยั่งยืนของภาคเกษตร

เป้าหมายที่ 3 เพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตรในฐานะหุ้นส่วนเศรษฐกิจของห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบมุ่งเป้า เพื่อให้เกิดการยกระดับกระบวนการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม

กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมการผลิตและการขยายตัวของตลาด ของสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปที่มีมูลค่าเพิ่มสูง

กลยุทธ์ที่ 3 การขยายผลรูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมีมูลค่าเพิ่มสูงจากแบบอย่างความสำเร็จในประเทศ

กลยุทธ์ที่ 7 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการฟาร์มและกิจกรรมหลังการเก็บเกี่ยว เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มมูลค่าผลผลิตของเกษตรกร

กลยุทธ์ที่ 9 การพัฒนาฐานข้อมูลและคลังข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร รวมทั้งผลักดันให้มีการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 11 การยกระดับขีดความสามารถของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

กลยุทธ์ที่ 12 การพัฒนากลไกเพื่อเชื่อมโยงภาคีต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ส่วนราชการ กลุ่มเกษตรกร และนักวิชาการในพื้นที่ ในการเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในการพัฒนาภาคเกษตรตลอดห่วงโซ่อุปทาน

หมวดหมู่ที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 การท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพอื่น

เป้าหมายที่ 2 การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น

เป้าหมายที่ 3 การท่องเที่ยวไทยมีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 การส่งเสริมการพัฒนากิจกรรม สินค้า และบริการ การท่องเที่ยวมูลค่าเพิ่มสูง

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพรองรับนักท่องเที่ยวทั่วไป

กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับบริการและการบริหารจัดการการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดสากล

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ 6 การพัฒนาระบบข้อมูลการท่องเที่ยวให้เป็นระบบการท่องเที่ยวอัจฉริยะที่นักท่องเที่ยวผู้ประกอบการ และภาครัฐ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

หมวดหมู่ที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตและแข่งขันได้

เป้าหมายที่ 2 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจ สามารถยกระดับและปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันใหม่

เป้าหมายที่ 3 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงและได้รับการส่งเสริมอย่างมีประสิทธิภาพจากภาครัฐ

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบนิเวศให้เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจและการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาแพลตฟอร์มเชื่อมโยงฐานข้อมูลวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและส่งเสริมให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบ

กลยุทธ์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เป็นผู้ประกอบการในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 5 การยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ 7 การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมให้มีศักยภาพการดำเนินการในเชิงธุรกิจ

หมวดหมายที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคม

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 คริวเรือนยากจนข้ามรุ่นมีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมจนสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ 2 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือนหลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความคุ้มครองทางสังคม

หมวดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

เป้าหมายที่ 2 กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

เป้าหมายที่ 3 ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพในการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ที่ 2 การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

2.3 แผนระดับที่ 3 แผนที่เกี่ยวข้อง

3.3.1 ยุทธศาสตร์กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

-นโยบายและยุทธศาสตร์ อววน. พ.ศ. 2563 – 2570

1. การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้

- 1.1 สร้างระบบผลิตและพัฒนาากำลังคนให้มีคุณภาพ
- 1.2 ผลิตกำลังคนระดับสูงรองรับ EEC และระบบเศรษฐกิจสังคมของประเทศ
- 1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต
- 1.4 ส่งเสริมปัญญาประดิษฐ์เป็นฐานขับเคลื่อนประเทศในอนาคต (AI for All)
- 1.5 ส่งเสริมการวิจัยขั้นแนวหน้า และการวิจัยพื้นฐานที่ประเทศไทยมีศักยภาพ
- 1.6 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการวิจัยที่สำคัญ

2. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม

- 2.1 โจทย์ท้าทายด้านทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และการเกษตร
- 2.2 สังคมสูงวัย
- 2.3 สังคมคุณภาพและความมั่นคง

3. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน

- 3.1 ยกระดับความสามารถการแข่งขันและวางรากฐานทางเศรษฐกิจ
- 3.2 สร้างและยกระดับศักยภาพวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup) พัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมและพื้นที่เศรษฐกิจนวัตกรรม
- 3.3 โครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพและบริการ

4. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ

4.1 นวัตกรรมสำหรับเศรษฐกิจฐานรากและชุมชนนวัตกรรม

4.2 จัดความยากจนแบบเบ็ดเสร็จและแม่นยำ

4.3 เมื่อนำอยู่และการกระจายศูนย์กลางความเจริญ

3.3.2 การจัดกลุ่มสถาบัน

3.3.3 ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

เป้าหมาย

- 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการยอมรับระดับชาติและนานาชาติด้านการเป็น สถาบันการศึกษาเพื่อท้องถิ่นที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

3.3.4 แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 6 การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย

- 1) มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และสามารถบริหารงานที่มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 2) มีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย
- 3) มีการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามศาสตร์พระราชา
- 4) มีการบริหารจัดการภาระงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานเพื่อท้องถิ่นและสังคม
- 5) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในงานที่ปฏิบัติ และสามารถทำงานบูรณาการได้

3.3.5 แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปีงบประมาณ 2567

- 1) แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 1 การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง
- 2) การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ
- 3) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
- 4) การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

ภิบาล

ทุกหน่วยงาน

3.3.6 แผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. 2567 สำนักงานอธิการบดี

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
		2567	2568	2569	2570	
1. ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ	ร้อยละ	75	75	80	80	สำนักงานอธิการบดี
2. ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน	ร้อยละ	75	75	80	80	สำนักงานอธิการบดี
3. ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	ร้อยละ	98	98	98	98	สำนักงานอธิการบดี
4. ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงานในสังกัด	ร้อยละ	75	75	80	80	- กองกลาง - กองนโยบายและแผน - กองพัฒนานักศึกษา

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 1 สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

- 1) แนวทางการพัฒนา/มาตรการ
 - 1.1) กำกับ ติดตาม เร่งรัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน
 - 1.2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดีภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- 2) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
 - 2.1) กำกับ ติดตาม เร่งรัดการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี
 - 2.2) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรให้บริการอย่างมีอาชีพ

- 1) เป้าหมาย
 - 1.1) ผลการดำเนินงานของแผนพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย
 - 1.2) ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจต่อการให้บริการ

2) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
		2567	2568	2569	2570	
1. ร้อยละความสำเร็จของ ผลการดำเนินงานของแผนพัฒนา บุคลากร	ร้อยละ	75	75	80	80	สำนักงานอธิการบดี
2. ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้ใช้บริการต่อการให้บริการ สำนักงานอธิการบดี	ร้อยละ	80	80	80	85	- สำนักงานอธิการบดี - กองกลาง - กองนโยบายและแผน - กองพัฒนานักศึกษา

3) แนวทางการพัฒนา/มาตรการ

- 3.1) ส่งเสริมการอบรมเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- 3.2) สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 3.3) สร้างแรงจูงใจในการทำผลงานเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 3.4) เผยแพร่นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี
- 3.5) บูรณาการการดำเนินงานร่วมกัน

4) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

- 4.1) กิจกรรมรวบรวมหลักสูตร/ช่องทางการฝึกอบรมในการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน
- 4.2) โครงการ “จูงมือน้อง สู่เป้าหมาย”
- 4.3) โครงการเผยแพร่นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี
- 4.4) กิจกรรมบูรณาการทักษะการปฏิบัติงานร่วมกัน

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ
ให้บริการ

1) เป้าหมาย

- 1.1) ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้าน
เทคโนโลยี

2) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
		2567	2568	2569	2570	
1. ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้ใช้บริการต่อการให้บริการด้าน เทคโนโลยี	ร้อยละ	80	80	80	85	- สำนักงานอธิการบดี - กองกลาง - กองนโยบายและแผน - กองพัฒนานักศึกษา

3) แนวทางการพัฒนา/มาตรการ

- 3.1) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการ (ป.1)
- 3.2) ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ (ป.1)

4) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

- 4.1) ฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.2) โครงการให้ความรู้ การบูรณาการงานร่วมกัน
- 4.3) โครงการบริหารจัดการภายในสำนักงานอธิการบดี

ส่วนที่ 3

วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน (SWOT Analysis)

3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานอธิการบดี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT Analysis Technique โดยการวิเคราะห์จาก จุดแข็ง (Strengths) จุดด้อย (Weaknesses) ที่เกี่ยวกับบุคลากรและการปฏิบัติงานภายในสำนักงานอธิการบดี รวมถึงโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ที่มีผลกระทบต่อบุคลากรสำนักงานอธิการบดี สำหรับการพิจารณากำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนา และการวางกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร หาแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาและวิธีการพัฒนาทักษะความสามารถบุคลากร การพิจารณาหา จุดแข็ง (Strengths) จุดด้อย (Weaknesses) หรือสภาพ ปัจจัยภายในสำนักงานอธิการบดี หลัก 7S (Mckinsey, 1980) ได้แก่ Strategy : กลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี, Structure : โครงสร้าง สายบังคับบัญชา, System : ระบบกลไกการทำงาน กระบวนการทำงาน , Shared Value : ค่านิยมร่วม วัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะหลัก, Skill : ความรู้ ทักษะและประสบการณ์การทำงาน ของบุคลากร, Style of Management : รูปแบบการบริหาร รวมถึงภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา, Staff : ความยึดมั่น ผูกพันในองค์กร ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ทั้ง 7 องค์ประกอบภายในสำนักงานอธิการบดีนำมาสร้างเป็นข้อคำถามในการ เก็บสำรวจไปยังบุคลากรเพื่อวัดระดับคะแนนและข้อเสนอแนะ รวมถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี โดยใช้หลัก PEST ประกอบด้วย Political Component : P ในที่นี้หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ บทบาทหน้าที่, Economic Component : คือ เศรษฐกิจทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค ซึ่งอาจ รวมถึง อัตราค่าจ้างในอนาคต จำนวนลดลงของนักศึกษา งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาระบบงานและงบประมาณ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร, Sociocultural Component : S สังคมและวัฒนธรรม คือ วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมในการทำงาน, Technological Component = T คือเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่เข้าเป็นปัจจัยในความ เปลี่ยนแปลงหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน

1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานอธิการบดี 7S Mckinsey

7S Mckinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. TRATEGY (กลยุทธ์)	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ดำเนินการอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดีทุกระดับ - มีการแปลงแผนกลยุทธ์ของสำนักงานสู่ภาคการปฏิบัติไปยังหน่วยงานจนถึงระดับตัวบุคคล - แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมีความสอดคล้องกันแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรขาดความเข้าใจแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาคุณภาพบุคลากร - หน่วยงานไม่มีการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ภายในสำนักงานอธิการบดีที่กำหนดไว้ - แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ขาดการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่วางไว้ - แผนงานและงบประมาณของสำนักงานอธิการบดีไม่สอดคล้องกัน
2. STRUCTURE (โครงสร้างองค์กร)	<ul style="list-style-type: none"> - มีการร่วมระดมความคิดเห็นระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี และมีการร่วมกันบูรณาการกิจกรรมหรือโครงการ 	<ul style="list-style-type: none"> - การวางบุคลากรบางส่วนยังไม่เหมาะสมกับงานตามโครงสร้าง
3. SYSTEM (ระบบ)	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบให้บริการข้อมูลข่าวสารผ่านทางหน้าเว็บไซต์หน่วยงาน และผ่านทางโซเชียล - มีกระบวนการปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ภายในหน่วยงาน - มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กรอบภารกิจของงานแต่ละกองอย่างเป็นระบบ - มีตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม และถูกกำหนดให้เป็นมาตรฐานการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น - การเชื่อมโยงข้อมูลออนไลน์ ยังไม่เชื่อมต่อกันได้เกิดความไม่สะดวกในการใช้งาน - ขาดความเป็นธรรมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับรายบุคคล - ระบบการพิจารณาผลงาน การให้รางวัล ยังใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม
4. STAFF (บุคลากร)	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถทำงานเป็นทีมได้ - บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ตลอดเวลา - บุคลากรมีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์แบบพี่น้องหรือรุ่นพี่รุ่นน้อง ในการทำงาน - จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงานตามกรอบโครงสร้างและอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลังของสำนักงานอธิการบดี 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพด้านความเชี่ยวชาญตามสายงานหรือสายอาชีพ - บุคลากรด้านไอทีไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนการดำเนินงาน - ขาดความเคารพระหว่างรุ่นน้อง รุ่นพี่ เป็นการทำงานที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าของงาน มากกว่าตัวบุคคลทำให้ไม่มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความขัดแย้ง - บุคลากรขาดความสามารถในด้านเทคโนโลยีในการประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

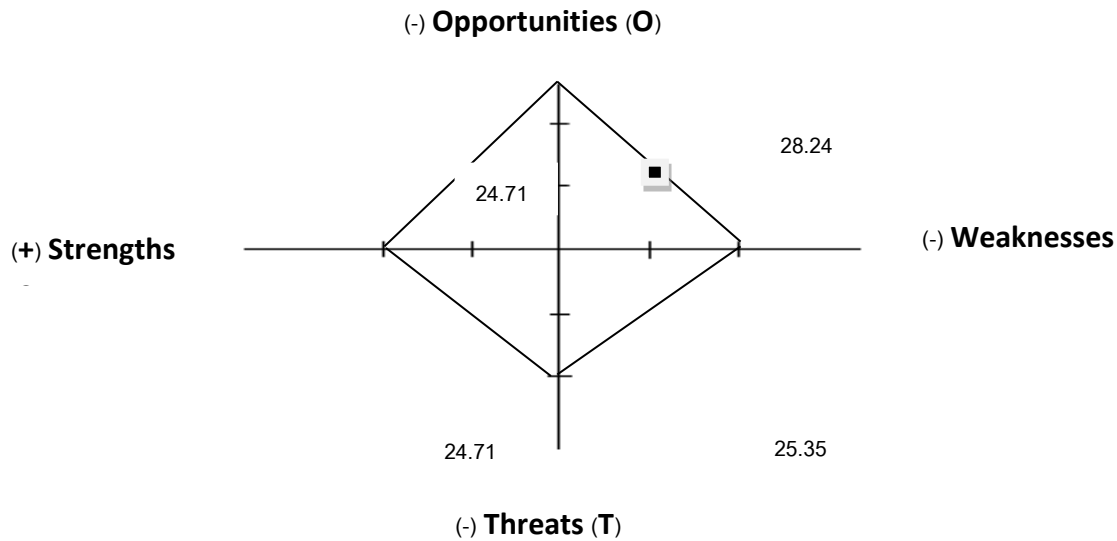
7S Mckinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
5. SKILL (ทักษะ)	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี - บุคลากรมีทักษะด้านการให้บริการ - บุคลากรของหน่วยงานที่มีทักษะในการสื่อสารองค์กร - บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรยังขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ - บุคลากรขาดทักษะการใช้งานภาษาอังกฤษ - ขาดการส่งเสริมการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ เช่น การเข้ารับการอบรมในเรื่องของเทคโนโลยี - สมรรถนะประจำตำแหน่งงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมีความหลากหลาย
6. STYLE (สไตล์ - รูปแบบ)	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหาและนำปัญหาไปปรับปรุงพัฒนา - ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม - ผู้บริหารเน้นวิสัยทัศน์ทัศน์ และยุทธศาสตร์นำการบริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - วิธีหรือวัฒนธรรมองค์กรเรียบง่าย - ขั้นตอนการทำงาน ระเบียบข้อบังคับ หรือประกาศ มีความซับซ้อนยุ่งยาก เป็นอุปสรรคต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ - บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศ - ผู้บริหารขาดการตัดสินใจที่รวดเร็วและถูกต้อง - ผู้บริหารแก้ปัญหาได้ไม่ตรงจุด หรือมีวิธีการแก้ปัญหาที่ไม่ถูกต้อง
7. Shared values (ค่านิยมร่วม)	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์ - บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มีความรักความสามัคคี มีการทำงานงานลักษณะเครือข่ายร่วมกัน หรือทำงานเป็นทีมได้ผลงานดี 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี มีความขัดแย้งกันอยู่เสมอ - มีประวัติการทุจริต ของบุคลากรภายในสำนักงานมาก เนื่องจากขาดความสำนึกรับผิดชอบ และจริยธรรม จรรยาบรรณ

2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกสำนักงานอธิการบดี PEST Analysis

PEST	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. Political นโยบายรัฐบาล , กระทรวง	<ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยสนับสนุน ส่งเสริมเส้นทางการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - มหาวิทยาลัยปลูกฝังค่านิยมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต โดยกำหนดให้มีกิจกรรม โครงการ เป็นประจำทุกปี - มหาวิทยาลัยมีช่องทางในการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความหลากหลายหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - มีจุดเน้นทางยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น จึงเกิดการภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเกิดขึ้นใหม่ที่เกี่ยวข้องส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะในงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งน้อยลง

PEST	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
2. Economic and Environment สภาวะเศรษฐกิจ, เงินสนับสนุนภายนอก	<ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยมีช่องทางในการหารายได้จากการทำงานประจำ และงานอื่นๆนอกเหนือจากงานประจำ 	<ul style="list-style-type: none"> - ขอแหล่งเงินทุนสนับสนุนจากภายนอกและได้รับการจัดสรรงบประมาณดำเนินงานน้อยลง - มีงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพมีจำนวนจำกัด - อัตราการเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่ออ้อมต่อภาระงานเชิงปริมาณของบุคลากรสายสนับสนุน
3. Socio and Culture การเมือง สังคม วัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - มีรูปแบบการดำเนินงานของหน่วยงานที่มุ่งเน้นการบริการต่อผู้มาติดต่อเป็นสำคัญ - มีภาคีเครือข่ายการทำงานภายในและหน่วยงานภายนอกในลักษณะเชิงบูรณาการมากขึ้น - เน้นการทำงานในลักษณะที่ทีมงานระหว่างหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการเมืองภายในมหาวิทยาลัยทุกระดับทำให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กรสูง
4. Technology เทคโนโลยี	<ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานหรือระบบงาน - แผนยุทธศาสตร์ชาตินำเทคโนโลยีดิจิทัล มาพัฒนาการทำงาน - มีหน่วยงานและบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีประยุกต์ให้คำปรึกษาและออกแบบและปรับใช้กระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - เทคโนโลยีการพัฒนาย่างรวดเร็วเกินกว่าการปรับตัว

3.2 กำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Position Analysis)



3.3 วิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (TOWS Matrix)

สำนักงานอธิการบดี วิเคราะห์สภาพการณ์ ณ ปัจจุบันจากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก สำนักงานอธิการบดี และดำเนินการเก็บสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรสำนักงานอธิการบดีทุกระดับ จึงได้ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Position Analysis) จึงสามารถนำมาสร้างเป็นกลยุทธ์ เพื่อแก้ไขปัญหา ดังตารางความสัมพันธ์ของปัจจัยแวดล้อม ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน / สภาพแวดล้อมภายนอก	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โอกาส (Opportunities)	-	(OW) กลยุทธ์เชิงแก้ไขโดยใช้โอกาส ลดจุดอ่อนที่มี ได้แก่ O : มหาวิทยาลัยส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมการ ใช้เทคโนโลยี การปลูกฝังค่านิยมที่ดี ในการทำงานและการทำขึ้นสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น , มีช่องทางในการฝึกอบรม ทักษะทางวิชาชีพผ่านทางออนไลน์ มากมายหลายหลักสูตรจากหน่วยงาน ที่น่าเชื่อถือ W : บุคลากรขาดทักษะความ เชี่ยวชาญในวิชาชีพและการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานให้ เกิดประสิทธิภาพ
อุปสรรค (Threats)	-	-

สำนักงานอธิการบดี ตกอยู่ในตำแหน่งจุดอ่อนแต่ยังมีโอกาสการพัฒนา (OW) หมายถึง สำนักงานอธิการบดี มีจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขในเรื่อง ความรู้ความเชี่ยวชาญในทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี และระบบการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ตรงตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติและความต่อเนื่องของการพัฒนาบุคลากรจนสามารถผลิตผลงานเชิงประจักษ์ได้ และจุดอ่อนในเรื่องการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในระดับกองยังไม่เกิดการปฏิบัติร่วมกัน อีกทั้งงบประมาณสนับสนุนในการจัดฝึกอบรมในทักษะทางวิชาชีพอย่างจำกัด แต่ในขณะเดียวกันนั้น ก็ยังมีโอกาสเอื้ออำนวย คือ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนภายนอกเปิดหลักสูตรฝึกอบรมผ่านทางออนไลน์และบางหลักสูตรไม่ใช้งบประมาณ และทางมหาวิทยาลัยยังมีบุคลากรหรือหน่วยงานให้การสนับสนุน ในด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมสำเร็จรูปช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีจึงมีโอกาสดังกล่าวที่ต้องรีบฉกฉวยเพื่อมาแก้ไขจุดอ่อนที่มี โดยกำหนดให้เป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ และกิจกรรม โครงการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ต่อไป

3.4 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์

จากการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ด้วยตารางความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อม (TOWS Matrix) พบว่า กลยุทธ์ที่เกิดจากการสังเคราะห์นั้น สามารถนำมากำหนดเป็นประเด็นการดำเนินงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี ได้เป็น

- 1) การพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญบุคลากรสายสนับสนุนตามสายวิชาชีพ
- 2) การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- 3) การพัฒนาระบบกลไกในการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- 4) การทำงานเชิงบูรณาการ

สำนักงานอธิการบดี ได้นำประเด็นดังกล่าว มากำหนดเป็นมาตรการ และแผนปฏิบัติการของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2566 ดังนี้

ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์จากผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix	การสังเคราะห์ยุทธศาสตร์แผนกลยุทธ์	มาตรการ / แผนปฏิบัติการ
<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญในทางวิชาชีพ - การประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีนำการบริการ - การทำงานร่วมกันเป็นแบบ โครงข่ายการทำงานแบบทีมงาน - ระบบกลไกที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญบุคลากรสายสนับสนุนตามสายวิชาชีพ - การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม - การพัฒนาระบบกลไกในการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน - การทำงานเชิงบูรณาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารแผนอัตรากำลัง - การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน - การเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ - การสร้างขวัญกำลังใจ การจัดระบบสวัสดิการ - พัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและส่งเสริมค่านิยมร่วม - การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี

ส่วนที่ 4

สาระสำคัญของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ประจำปีการศึกษา 2566

4.1 ภาพรวมของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี

4.1.1 วิสัยทัศน์

“เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ใช้เทคโนโลยีนำการบริการ”

4.1.2 พันธกิจ

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะตรงตามภารกิจหน้าที่
- 2) ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุน วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมที่ดี
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทางเทคโนโลยี

4.1.3 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่ตรงตามภารกิจหน้าที่
- 2) เพื่อปรับปรุง พัฒนาระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ
- 3) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมที่ดี
- 4) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทางเทคโนโลยี

4.1.4 ค่านิยมหลัก

“ SMART OFFICE ”

S - Service mind: บริการด้วยใจ

M - Modern: ทันสมัย

A - Adviser: ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ

R - Responsibility: รับผิดชอบ

T - Teamwork: การทำงานเป็นทีม

O - Organization: การบริหารจัดการองค์กร

F - Focus on future: การมุ่งเน้นการดำเนินการเพื่อเป้าหมายองค์กรในอนาคต

F - Flexible: การบริหารจัดการด้วยความยืดหยุ่น การปรับเปลี่ยนเพื่อความเป็นเลิศ

I - Information Technology: การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริการ

C - Creativity: ความคิดสร้างสรรค์

E - Efficiency: ประสิทธิภาพ

4.1.5 สรุปแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ปีการศึกษา 2566

1) แผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 1 การบริหารแผนอัตรากำลัง

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 2 การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 3 การเสริมสร้างองค์กรสุภาพะ

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 4 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

แผนปฏิบัติราชการ แผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ
1. การบริหารแผนอัตรากำลัง	2	2	2	1
2. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน	2	1	1	1
3. การสร้างเสริมองค์กรสุภาพะ	1	1	1	1
4. การสร้างเสริมขวัญกำลังใจ	2	2	2	6
รวม	9	6	6	9

2) แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 1 การพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและการส่งเสริมค่านิยมร่วมองค์กร

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 2 การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี

แผนปฏิบัติราชการ ของแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ
1. การพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและการส่งเสริมค่านิยมร่วมองค์กร	2	4	3	3
2. การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี	1	1	1	1
รวม	3	4	4	4

4.2 แผนการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ปีการศึกษา 2566

4.2.1 แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 1 การบริหารแผนอัตรากำลัง

1) เป้าหมาย

1.1) ทักษะความสามารถของบุคลากรตรงกับงานปัจจุบัน

1.2) อัตรากำลังซึ่งจำนวนและคุณภาพที่ต้องการของบุคลากร

2) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
1. บุคลากร สายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มีตำแหน่งทางวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับ ภาระงานปัจจุบัน	ร้อยละ	75	งานการเจ้าหน้าที่
2. หน่วยงาน ภายใน สำนักงาน อธิการบดีระดับงาน มีอัตรากำลัง ที่เหมาะสม กับภาระงาน	ร้อยละ	75	งานการเจ้าหน้าที่

3) แนวทางการพัฒนา

3.1) ปรับประเภทตำแหน่งบุคลากรให้ตรงกับภาระงานปัจจุบัน

3.2) จัดสรรอัตรากำลังคนภายในหน่วยงานให้มีคุณภาพ

4) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

4.1) เก็บสำรวจข้อมูลความต้องการอัตรากำลังและภาระงานของแต่ละหน่วยงาน
ภายในสำนักงานอธิการบดี

4.2.2 แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 2 การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

1) เป้าหมาย

1.1) มีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคลากรที่มีความเป็นธรรมและโปร่งใส

1.2) มีเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทนหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลของงาน

2) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
1. บุคลากร สายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มีแบบประเมินผล การปฏิบัติงาน รายบุคคล	ร้อยละ	60	งานการเจ้าหน้าที่

3) แนวทางการพัฒนา

3.1) กำหนดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

4) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

4.1) กิจกรรมการลงพื้นที่เพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานรายบุคคล (HR สัจจร)

4.2.3 แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 3 การสร้างเสริมองค์กรสุขภาพ

1) เป้าหมาย

1.1) บุคลากรมีสภาวะทางกาย จิตใจ สุขภาพทางสังคม และสุขภาพทางปัญญาที่ดี

2) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
1. กิจกรรม โครงการ การตรวจสุขภาพ ประจำปี ให้แก่บุคลากร	จำนวน	1	งานทรัพยากรฯ

3) แนวทางการพัฒนา

3.1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดโครงการ หรือ กิจกรรม เกี่ยวกับสุขภาพให้แก่บุคลากร

4) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

4.1) กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี

4.2.4 แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 4 การสร้างเสริมขวัญกำลังใจ

1) เป้าหมาย

1.1) ลดอัตราการลาออกของบุคลากรก่อนเกษียณอายุราชการที่จะส่งผลต่อการสูญเสียงบประมาณในการสรร หรือการฝึกอบรมพนักงาน

1.2) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
1. กิจกรรม โครงการ การยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากร	จำนวน	1	งานการเจ้าหน้าที่
2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	จำนวน	5	งานทรัพยากรฯ

3) แนวทางการพัฒนา

3.1) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน

3.2) จัดให้มีกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ สำหรับผู้ปฏิบัติดี ผู้ทำความดี ผู้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

4) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

4.1) พิธีมอบเกียรติบัตร แก่ผู้ปฏิบัติดี ผู้ทำความดี และผู้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

- 4.2) เงินสวัสดิการช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ
- 4.3) เงินสวัสดิการสงเคราะห์ กรณีเสียชีวิต
- 4.4) เงินสวัสดิการสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุตร
- 4.5) เงินสวัสดิการสนับสนุนเครื่องแบบ เครื่องแต่งกาย ของบุคลากร
- 4.6) เงินสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงาน หรือร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย

4.3 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี

4.3.1 แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 1 การพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและการส่งเสริม ค่านิยมร่วมองค์กร

1) เป้าหมาย

- 1.1) บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มีความรู้ ทักษะ สำหรับการปฏิบัติงาน
- 1.2) บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง

2) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
1. บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ และทักษะทางวิชาชีพ ที่ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ร้อยละ	40	- กองพัฒนานักศึกษา - กองกลาง - กองนโยบายและแผน
2. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี เข้ารับการฝึกอบรมการทำตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	75	งานการเจ้าหน้าที่
3. พนักงานมหาวิทยาลัยสำนักงานอธิการบดี ได้รับตำแหน่งชำนาญการ	ร้อยละ	5	งานการเจ้าหน้าที่
4. บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี ที่บรรจุใหม่ เข้ารับการฝึกอบรมจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ	ร้อยละ	75	งานการเจ้าหน้าที่

3) แนวทางการพัฒนา

3.1) ส่งเสริมและสนับสนุน การเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ ที่ตรงกับงาน หรือการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นๆ ที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3.2 ส่งเสริมและสนับสนุน การเข้ารับการฝึกอบรม การทำตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัย

3.3 ส่งเสริมและสนับสนุน การเข้ารับการฝึกอบรม จริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ

4) แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ

4.1) โครงการฝึกอบรม เฉพาะตำแหน่ง หรือที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นๆ ที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงาน

4.2) โครงการฝึกอบรม การเขียนวิเคราะห์ค่างาน และการทำตำแหน่งที่สูงขึ้น

4.3) โครงการ/กิจกรรม ฝึกอบรม จริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ

4.3.2 แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 2 การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี

1) เป้าหมาย

1.1) บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดีมี ความรู้ และทักษะทางเทคโนโลยี เพื่อนำมาออกแบบและพัฒนาระบบการบริการ

2) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
1. บุคลากรสำนักงานอธิการบดีเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้และทักษะทางเทคโนโลยี	ร้อยละ	70	- กองพัฒนานักศึกษา - กองกลาง - กองนโยบายและแผน

3) แนวทางการพัฒนา

3.1) ส่งเสริมและสนับสนุน การเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้และทักษะทางเทคโนโลยี

4) แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ

4.1) โครงการฝึกอบรม การใช้โปรแกรม เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4.4 รายละเอียดแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2566

ความเชื่อมโยงประเด็นแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี เป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

4.3.1 แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 1 การบริหารแผนอัตรากำลัง

แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย	แผนปฏิบัติราชการสำนักงานอธิการบดี	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบ	เรื่องที่ 1 สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยภายใต้หลักธรรมาภิบาล	1. ทักษะความสามารถของบุคลากรตรงกับงานปัจจุบัน 2. อัตรากำลังซึ่งจำนวนและคุณภาพที่	1. ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดีมีตำแหน่งทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับภาระงานปัจจุบัน	1. ปรับประเภทตำแหน่งบุคลากรให้ตรงกับภาระงานปัจจุบัน	1. เก็บสำรวจข้อมูลความต้องการอัตรากำลังและภาระงานของแต่ละหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี	75	งานการเจ้าหน้าที่
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 4 การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย		คุณภาพที่ ต้องการของ บุคลากร	2. ร้อยละของหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดีมีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพียงพอ	2. จัดสรรอัตรากำลังคนภายในหน่วยงานให้มีคุณภาพ		75	งานการเจ้าหน้าที่

4.3.2 แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 2 การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

แผนบริหารและ แผนพัฒนา บุคลากร มหาวิทยาลัย	แผนปฏิบัติ ราชการ สำนักงาน อธิการบดี	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<p>แผนปฏิบัติ ราชการเรื่องที่ 2 การส่งเสริม ศักยภาพบุคลากร ตรงตามภารกิจ และความรับผิดชอบ</p> <p>แผนปฏิบัติ ราชการเรื่องที่ 4 การจัดทำแผน บริหารและ พัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับทิศ ทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย</p>	<p>แผนปฏิบัติ ราชการเรื่องที่ 1 สนับสนุน การดำเนินงาน ตามพันธกิจ ของมหาวิทยาลัย ภายใต้หลัก ธรรมาภิบาล</p>	<p>1. มีรูปแบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ รายบุคลากรที่มี ความเป็นธรรม และโปร่งใส</p> <p>2. มีเกณฑ์ การพิจารณา ค่าตอบแทน หรือการเลื่อนขั้น เงินเดือนตามผล ของงาน</p>	<p>1. ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มีแบบประเมินผล การปฏิบัติงาน รายบุคคล</p>	<p>1. กำหนดรูปแบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานรายบุคคล</p>	<p>1. กิจกรรมการลงพื้นที่ เพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน การปฏิบัติงานรายบุคคล (HR สัญจร)</p>	60	งานการ เจ้าหน้าที่

4.3.3 แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 3 การสร้างเสริมองค์กรสุขภาพ

แผนบริหารและ แผนพัฒนา บุคลากร มหาวิทยาลัย	แผนปฏิบัติ ราชการ สำนักงาน อธิการบดี	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
แผนปฏิบัติ ราชการเรื่องที่ 2 การส่งเสริม ศักยภาพบุคลากร ตรงตามภารกิจ และความรับผิดชอบ แผนปฏิบัติ ราชการเรื่องที่ 4 การจัดทำแผน บริหารและ พัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับทิศ ทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	แผนปฏิบัติ ราชการเรื่องที่ 1 สนับสนุน การดำเนินงาน ตามพันธกิจ ของมหาวิทยาลัย ภายใต้หลัก ธรรมาภิบาล	1. บุคลากร มีสภาวะทางกาย จิตใจ สุขภาพ ทางสังคม และสุขภาพ ทางปัญญาที่ดี	1. จำนวนกิจกรรม โครงการ การตรวจสุขภาพ ประจำปี ให้แก่บุคลากร	1. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีการจัด โครงการ หรือ กิจกรรม เกี่ยวกับ สุขภาพให้แก่บุคลากร	1. กิจกรรมตรวจสุขภาพ ประจำปี	1	งาน ทรัพย์สินฯ

4.3.4 แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 4 การสร้างเสริมขวัญกำลังใจ

แผนบริหารและ พัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยฯ	แผนปฏิบัติการ สำนักงาน อธิการบดี	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
แผนปฏิบัติ ราชการเรื่องที่ 2 การส่งเสริม ศักยภาพบุคลากร ตรงตามภารกิจ และความรับผิดชอบ	แผนปฏิบัติ ราชการเรื่องที่ 1 สนับสนุน การดำเนินงาน ตามพันธกิจ ของมหาวิทยาลัย ภายใต้หลัก ธรรมาภิบาล	1 ลดอัตรา การลาออก ของบุคลากร ก่อนเกษียณ อายุราชการที่จะ ส่งผลการ สูญเสีย งบประมาณ ในการสรรหา หรือการฝึกอบรม พนักงาน	1. กิจกรรม โครงการ การยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากร	1. จัดให้มีกิจกรรม ยกย่องเชิดชูเกียรติ สำหรับปฏิบัติดี ผู้ทำความดี ผู้ได้รับตำแหน่งที่	1. พิธีมอบเกียรติบัตร แก่ผู้ปฏิบัติดี ผู้ทำความดี และผู้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	งานการ เจ้าหน้าที่
แผนปฏิบัติ ราชการเรื่องที่ 4 การจัดทำแผน บริหารและ พัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับทิศ ทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย		2. เพิ่ม ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	2. สวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์	2. ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดระบบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ให้แก่บุคลากร สายสนับสนุน	1. เงินสวัสดิการช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ 2. เงินสวัสดิการสงเคราะห์ กรณีเสียชีวิต 3. เงินสวัสดิการสนับสนุน ทุนการศึกษาแก่บุตร 4. เงินสวัสดิการสนับสนุน เครื่องแบบ เครื่องแต่งกาย ของบุคลากร 5. เงินสวัสดิการสนับสนุน การปฏิบัติงาน หรือร่วม กิจกรรมของมหาวิทยาลัย	5	

4.3.5 แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 1 การพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและการส่งเสริมค่านิยมร่วมองค์กร

แผนบริหารและ พัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยฯ	แผนปฏิบัติ ราชการ สำนักงาน อธิการบดี	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการ พัฒนา	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
แผนปฏิบัติ ราชการเรื่องที่ 1 การพัฒนาขีด สมรรถนะบุคลากร อย่างมีทิศทาง และต่อเนื่อง	แผนปฏิบัติ ราชการเรื่องที่ 1 ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรให้บริการ อย่างมืออาชีพ	1. บุคลากร สายสนับสนุน สำนักงาน อธิการบดี มีความเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพ	1. ร้อยละบุคลากร สายสนับสนุน สำนักงาน อธิการบดี เข้ารับ การฝึกอบรม ความรู้ และทักษะ ในทางวิชาชีพ ที่ตรงกับ ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	1. ส่งเสริม และสนับสนุน การเข้ารับ การฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ ที่ตรงกับงาน	1. โครงการ ฝึกอบรม ทางวิชาชีพ	40	- กองกลาง - กองแผนฯ - กองพัฒฯ
แผนปฏิบัติ ราชการเรื่องที่ 2 การส่งเสริม ศักยภาพบุคลากร ตรงตามภารกิจ		2. บุคลากร สายสนับสนุน สำนักงาน อธิการบดี					

แผนบริหารและ พัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยฯ	แผนปฏิบัติ ราชการ สำนักงาน อธิการบดี	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการ พัฒนา	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
และความ รับผิดชอบ แผนปฏิบัติ ราชการเรื่องที่ 3 การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณใน การปฏิบัติงาน และการบริหาร ตามหลักธรรมมา ภิบาล		มีคุณธรรม และจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ	2. ร้อยละ ของพนักงาน มหาวิทยาลัย สำนักงาน อธิการบดี เข้ารับการ ฝึกอบรมการ ทำตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	2. ส่งเสริม และสนับสนุน การเข้ารับ การฝึกอบรม การทำตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ของพนักงาน มหาวิทยาลัย	2. โครงการ ฝึกอบรม การเขียนวิเคราะห์ ค่างาน และการ ทำตำแหน่งที่ สูงขึ้น	75	งานการเจ้าหน้าที่
			3. ร้อยละของ พนักงาน มหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน ขึ้นตำแหน่ง ระดับชำนาญการ			5	งานการเจ้าหน้าที่

แผนบริหารและ พัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยฯ	แผนปฏิบัติ ราชการ สำนักงาน อธิการบดี	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการ พัฒนา	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			4. ร้อยละ ของบุคลากร สายสนับสนุน สำนักงาน อธิการบดี ที่บรรจุใหม่ เข้ารับการ ฝึกอบรม จริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ	3. ส่งเสริม และสนับสนุน การเข้ารับ การฝึกอบรม จริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ	3. โครงการ/ กิจกรรม ฝึกอบรม จริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ	75	งานกรเจ้าหน้าที่

4.3.6 แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 2 การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี

แผนบริหารและ พัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยฯ	แผนปฏิบัติ ราชการ สำนักงาน อธิการบดี	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการ พัฒนา	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
แผนปฏิบัติ ราชการเรื่องที่ 1 การพัฒนาขีด สมรรถนะบุคลากร อย่างมีทิศทาง และต่อเนื่อง	แผนปฏิบัติ ราชการเรื่องที่ 2 ส่งเสริมและ สนับสนุนการนำ เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ ในการให้บริการ	1. บุคลากรสาย สนับสนุนสำนักงาน อธิการบดีมีความรู้ และทักษะทาง เทคโนโลยี เพื่อนำมาออกแบบ และพัฒนาระบบ การบริการ	1. ร้อยละของ บุคลากร สายสนับสนุน สำนักงาน อธิการบดี เข้ารับการ ฝึกอบรม ความรู้ และทักษะ ทางเทคโนโลยี	1. ส่งเสริม และสนับสนุน การเข้ารับ การฝึกอบรม ความรู้และทักษะ ทางเทคโนโลยี	1. โครงการ ฝึกอบรม การใช้โปรแกรม เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	70	- กองกลาง - กองพัสดุฯ - กองแผนฯ

ส่วนที่ 5

การนำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ไปสู่การปฏิบัติ

5.1 แนวทางการนำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2566 ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง การนำแผนบริหาร บุคลากรสายสนับสนุน และแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2566 ไปถ่ายทอด นโยบาย พันธกิจ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ของแผนบริหารและแผนพัฒนาฯ ไปสู่หน่วยงานภายในและระดับบุคคล เพื่อให้เป็นกรอบหลักเกณฑ์ใน พหุติกรรมการปฏิบัติราชการ และทิศทางในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ทุกประเภทและทุกระดับ

การนำแผนบริหาร และแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี ประจำปีการศึกษา 2566 ไปสู่ภาคการปฏิบัติ มีแนวทางในการถ่ายทอดแผน ดังนี้

5.1.1 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน ทุกประเภทและทุกระดับ ภายในสำนักงาน อธิการบดี โดยการจัดอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับขั้นตอนการยกร่างแผน และการจัดประชุมอภิปรายเพื่อกำหนด ประเด็นทางยุทธศาสตร์ของแผน รวมถึงกลวิธีการดำเนินการตามแผน เพื่อให้การเกิดความรู้ความเข้าใจ และเพื่อให้เกิดทักษะในการนำไปปฏิบัติ

5.1.2 การถ่ายทอดแผนบริหาร และแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สู่หน่วยงาน ภายในและระดับบุคคล ด้วยการชี้แจงในแต่ละประเด็น ด้วยการจัดประชุมสัมมนา อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อกำหนดเป็นค่าเป้าหมาย และตัวชี้วัด สู่แผนงาน กิจกรรม โครงการ รวมถึงงบประมาณที่ต้องใช้

5.2 ระบบ และกลไกการนำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ปีการศึกษา 2566 สู่การปฏิบัติ

5.2.1 สำนักงานอธิการบดี แจ้งส่วนราชการภายในสำนักงานอธิการบดี รับทราบแผนบริหารและ แผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา 2566 และให้หน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี มีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี โดยกำหนดความสอดคล้องกับแผน บริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2567 และ แผนปฏิบัติราชการรายปี สำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ 2567 ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนด แผนงาน กิจกรรม โครงการ ให้เป็นผลผลิตของแผน รวมถึงการการระบุงการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละ กิจกรรม โครงการ และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรนั้นมาจากงบประมาณในส่วนใด

5.2.2 แผนบริหารและแผนพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุน ของสำนักงานอธิการบดี ต้องมีปฏิทินการ ดำเนินงาน ประเด็นมาตรการ แผนปฏิบัติราชการ รวมถึงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในแต่ละด้าน เพื่อให้มีความ ชัดเจนสำหรับการกำกับติดตาม และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน

