

รายงานการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาในการดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
ระบบการสรรหา (Recruitment)								
๑. การวางแผนอัตรากำลัง								
๑.๑ จัดทำกรอบอัตรากำลัง	เพื่อทบทวนและจัดทำกรอบ อัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลัง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง	๑๐๐	๑๐๐	กองบริหารงานบุคคลได้มีการดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรโดยมีรายละเอียดดังนี้ ๑.ทบทวนและตรวจสอบกรอบอัตรากำลังในภาพรวม ๒.จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ๓.จัดประชุมคณะกรรมการวางแผนอัตรากำลังเพื่อวางหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินการ ๔.จัดทำบันทึกข้อความสำรวจความต้องการอัตรากำลังพร้อมแนบเอกสารที่เกี่ยวข้อง ๕.รวบรวม วิเคราะห์และสรุปข้อมูลความต้องการอัตรากำลังเพื่อจัดทำร่างกรอบอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ ธ.ค. ๖๗  พ.ย. ๖๗  ม.ค. ๖๘  ม.ค. ๖๘  มี.ค. ๖๘ พ.ค. ๖๘

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาในการดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
๒. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง								
๑.การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ร้อยละของการสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้ตามประกาศ	≥๘๐	๘๕	ฝ่ายบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จำนวน ๒๗ อัตรา ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน จำนวน ๒๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘๕ ของจำนวนตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน								
๑.๑การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินการประเมินปฏิบัติงาน	๑๐๐	๑๐๐	การประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบประเมิน รอบที่ ๑ (ต.ค. ๖๗ - มี.ค.๖๘) ได้ดำเนินการแล้วเสร็จเมื่อเดือนพฤษภาคม ๖๘ และรอบที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย. ๖๘) ดำเนินการแล้วเสร็จเมื่อเดือนตุลาคม ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบที่ ๑ พ.ค. ๖๘ รอบที่ ๒ ต.ค. ๖๘
ระบบบริหารค่าตอบแทน								
๑.๑ การบริหารค่าจ้าง เงินเดือนและค่าตอบแทน	เพื่อดำเนินการเลื่อนเงินเดือน และค่าจ้างค่าตอบแทนของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างตามเกณฑ์	๑๐๐	๑๐๐	การเลื่อนเงินเดือน และค่าจ้างค่าตอบแทนของบุคลากร รอบที่ ๑ (ต.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๘) ให้ดำเนินการแล้วเสร็จเมื่อเดือนพฤษภาคม ๖๘ และรอบที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย.๖๘) ดำเนินการแล้วเสร็จเมื่อเดือนพฤศจิกายน ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบที่ ๑ พ.ค. ๖๘ รอบที่ ๒ พ.ย. ๖๘

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาในการดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์								
๑.๑ การสร้างความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม	≥๘๐	๘๑.๑๓	กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการให้โรงพยาบาลมิชชั่นมาให้ความรู้ ความเข้าใจ และตรวจสอบสุขภาพโดยใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม ในวันที่ ๒๗ พ.ค. ๖๘ ณ ห้องประชุมช่อแก้ว อาคาร ๓๑ ชั้น ๕	๒๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๗ พ.ค. ๖๘
ระบบการธำรงรักษา								
๑. การสร้างแรงจูงใจ								
๑.๑ การสร้างแรงจูงใจด้วยการจัดสรรเงินรางวัล	เพื่อดำเนินการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลตามเกณฑ์	๑๐๐	๑๐๐	ดำเนินการจัดสรรเงินรางวัลของปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เสร็จเรียบร้อยในเดือนธันวาคม ๒๕๖๗ สำหรับเงินรางวัลของปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยในเดือนธันวาคม ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๑ ธ.ค. ๖๘

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาในการดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
๑.๒ การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น	เพื่อเป็นการส่งเสริมยกย่อง เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จของกิจกรรมการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น	≥๘๐	๑๐๐	กองบริหารงานบุคคล ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น โดยมีขั้นตอนดังนี้ ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ๒. จัดทำบันทึกถึงหน่วยงานให้เสนอรายชื่อบุคลากรดีเด่น ๓. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ๔. สรุปผลการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ๕. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกบุคลากรดีเด่นในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีบุคลากรได้รับคัดเลือกตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ณ วันที่ ๑๓ ธ.ค. ๖๘ จำนวน ๘ คน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๔ พ.ย. ๖๘  ๖ พ.ย. ๖๘  ๑๓ ธ.ค. ๖๘  ๑๓ ธ.ค. ๖๘  ๑๓ ธ.ค. ๖๘

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง

จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ลำดับ	ประเภทบุคลากร / สายงาน	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง (ตามงบ)
1	ข้าราชการ	85	83	83	0
	สายวิชาการ	78	76	76	0
	สายสนับสนุนวิชาการ	7	7	7	0
2	พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	711	711	691	20
	สายวิชาการ	331	331	321	10
	สายสนับสนุนวิชาการ	377	377	370	7
3	พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้)	988	988	960	28
	สายวิชาการ	416	416	408	8
	สายสนับสนุนวิชาการ	572	572	552	20
4	พนักงานราชการ	33	33	32	1
5	ลูกจ้างประจำ	11	11	11	0
6	อาจารย์สัญญาจ้าง	139	139	126	0
<b>รวม</b>		<b>1967</b>	<b>1965</b>	<b>1903</b>	<b>49</b>

ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p><b>จัดทำกรอบอัตรากำลัง</b> หน่วยงานขาดความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน</p>	<p>- ให้ความรู้การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง - ปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานมหาวิทยาลัย และให้เหมาะสมกับภาระงาน</p>
<p><b>อบรมชี้แจงหลักเกณฑ์และกำหนดมาตรฐาน การดำเนินงาน สรรหา การบรรจุแต่งตั้ง</b> มีการเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- อบรมชี้แจงหลักเกณฑ์ มาตรฐาน การดำเนินงาน ที่เป็นปัจจุบันแก่ผู้ปฏิบัติงานบุคคลของหน่วยงาน</p>
<p><b>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</b> การจัดทำรายละเอียดตำแหน่งที่จะเปิดรับสมัครในส่วนขอชื่อตำแหน่ง สังกัด สาขาวิชา คุณสมบัติภาระงานโดยสังเขป และเงื่อนไขของตำแหน่ง แจ้งมาไม่ครบหรือไม่ชัดเจน ทำให้การส่งรายละเอียดเพื่อขออนุญาตมหาวิทยาลัยในการสรรหาเกิดการล่าช้า</p>	<p>- ประสานงานเบื้องต้นกับผู้ปฏิบัติงานบุคคลหน่วยงานขอรายละเอียดเพื่อลดปัญหาการเกิดข้อผิดพลาดหรือล่าช้าจากการจัดทำเอกสาร</p>
<p><b>การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</b> ไม่มีปัญหา/อุปสรรค</p>	<p>- ไม่มีข้อเสนอแนะ</p>
<p><b>การบริหารค่าจ้าง เงินเดือนและค่าตอบแทน</b> ไม่มีปัญหา/อุปสรรค</p>	<p>- ไม่มีข้อเสนอแนะ</p>
<p><b>การสร้างความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม</b> บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบถึงสิทธิประโยชน์</p>	<p>- ให้ความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ที่เป็นปัจจุบัน</p>
<p><b>การสร้างแรงจูงใจด้วยการจัดสรรเงินรางวัล</b> ไม่มีปัญหา/อุปสรรค</p>	<p>- ไม่มีข้อเสนอแนะ</p>
<p><b>การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น</b> ไม่มีปัญหา/อุปสรรค</p>	<p>- ไม่มีข้อเสนอแนะ</p>

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๘

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลา ในการดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
๑.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการจัดเตรียมผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมโครงการสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	≥๘๐	๘๐.๒๑	กองบริหารงานบุคคลฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรได้จัดอบรมหลักสูตร SSRU Support Pro : พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเติบโตด้วยผลงานวิชาการ ในวันที่ ๖ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ -๑๖.๐๐ น. ผ่านระบบออนไลน์ มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน ๖๒๐ คน	๑๐๐,๐๐๐	๙๘,๐๐๐	๖ ส.ค. ๖๘
๒.โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงานตามตำแหน่งงาน	เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนา	≥๘๐	๙๙.๔๑	กองบริหารงานบุคคลฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรได้จัดอบรมหลักสูตรให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยหลังจากการจบหลักสูตรมีการประเมินสมรรถนะในตำแหน่งที่กำหนด โดยมีรายละเอียดดังนี้	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลา ในการดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
					๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพิ่มทักษะการเขียนหนังสือ ราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน สุนันทา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จัดอบรมวันที่ ๓-๔ เมษายน ๒๕๖๘ มีผู้เข้าร่วม โครงการจำนวน ๗๙ คน และผ่าน การประเมินจำนวน ๗๗ คน	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๓-๔ เม.ย.๖๘
					๒. โครงการอบรมการพัฒนา สมรรถนะบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการตามตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จัด อบรมวันที่ ๑๙ - ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๕๖ คน และผ่านการประเมินจำนวน ๕๖ คน	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๑๙ - ๒๐ พ.ค. ๖๘
					๓. โครงการยกระดับทักษะ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนยุค ใหม่ จัดอบรมวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๖๖ คน และผ่านการประเมินจำนวน ๖๖ คน	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๑๙ ส.ค. ๖๘

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลา ในการดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
					๔. โครงการยกระดับมาตรฐานนัก พัสดุมืออาชีพ จัดอบรมวันที่ ๓๑ กรกฎาคม - ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ มี ผู้เข้าร่วมโครงการ ๖๘ คน และ ผ่านการประเมินจำนวน ๖๘ คน ๕. โครงการยกระดับทักษะงาน การเงินและบัญชีสู่มาตรฐาน วิชาชีพ จัดอบรมวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีผู้เข้าร่วม โครงการ ๖๘ คน และผ่านการ ประเมินจำนวน ๖๘ คน	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๓๑ ก.ค. - ๑ ส.ค. ๖๘
						๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๑๕ ส.ค. ๖๘
๓.โครงการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ เข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	เพื่อพัฒนา บุคลากรในสาย สนับสนุนเข้าสู่ สู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	จำนวน บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการที่เข้าสู่ ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	๑ คน	๒๗	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีจำนวน ๒๗ คน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

## ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ - บุคลากรยังไม่เห็นถึงความสำคัญผลประโยชน์ต่อตนเอง	- สร้างความรู้ความเข้าใจให้เห็นถึงความสำคัญ สิทธิประโยชน์
โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงานตามตำแหน่งงาน - บุคลากรบางส่วนขาดทักษะในการปฏิบัติงาน	- สนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาสมรรถนะของตนเอง
โครงการบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - บุคลากรยังไม่เห็นถึงความสำคัญผลประโยชน์ต่อตนเอง	- สร้างความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่องในทุกปีให้เห็นถึงความสำคัญ สิทธิประโยชน์

**ปัญหา/อุปสรรค** การดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไม่พบปัญหาใดๆ ในการดำเนินการ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือและสนใจจะพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะ สอดคล้องตามสายงาน Reskill/Upskill/New skill และพัฒนาศักยภาพตนเองในด้านวิชาชีพของตนเอง เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นและการขอตำแหน่งทางวิชาการและเสริมสร้างศักยภาพของตนเองเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

๑. จากการดำเนินโครงการในครั้งนี้ไม่พบปัญหาใดๆ ในการดำเนินการ ส่วนข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ เห็นควรเพิ่มการแชร์ประสบการณ์จากผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อจะได้ความรู้ประสบการณ์ ในการยื่นขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
๒. อยากให้จัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
๓. ให้มีกิจกรรมเชิงปฏิบัติการในการเขียนเอกสารต่างๆ การเตรียมเอกสารประกอบการสอน
๔. อยากให้มีการจัดอบรมแยกเป็นแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น