



**แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
(Human Resource Development Plan of the President's Office)**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**



แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี

(Human Resource Development Plan of the President's Office)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

คำนำ

สำนักงานอธิการบดี ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรจึงมีนโยบายให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานอธิการบดีมีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กร และตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

สำนักงานอธิการบดีจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี (Human Resource Development Plan of the President's Office) โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี เพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กร ให้มีพฤติการณ์การทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานการส่งเสริมการเรียนรู้อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง นำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืนตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป.....	1
1.1 ประวัติสำนักงานอธิการบดี.....	1
1.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก และประเด็นยุทธศาสตร์.....	2
1.3 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานอธิการบดี.....	5
1.4 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี.....	6
ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี.....	7
2.1 หลักการและเหตุผล.....	7
2.2 วัตถุประสงค์.....	8
2.3 แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร.....	8
2.4 ระยะเวลาในการดำเนินงาน.....	8
2.5 การวิเคราะห์ SWOT ของแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี.....	9
2.6 แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567.....	10
ส่วนที่ 3 การกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร.....	19
3.1 การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร.....	19
3.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
ภาคผนวก.....	20
1) กิจกรรมการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567....	21
2) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.....	23

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไป

1.1 ประวัติสำนักงานอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานที่มีความเป็นมาอันยาวนานเคียงคู่กับมหาวิทยาลัยตั้งแต่ พ.ศ. 2518 จนกระทั่งมีกฎกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2547 ได้จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ซึ่งมีสำนักงานอธิการบดีเป็นส่วนราชการหนึ่งในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม กฎกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ซึ่งได้จัดตั้งสำนักงานอธิการบดีขึ้น เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2548 และได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พ.ศ. 2549 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานอธิการบดีออกเป็น 3 กอง คือ กองกลาง กองนโยบายและแผน และกองพัฒนา นักศึกษา และในปี พ.ศ. 2562 ได้มีประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง การแบ่งส่วนราชการระดับงาน ในมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2562 ดังนี้

กองกลาง แบ่งออกเป็น 9 งาน ดังนี้

1. งานบริหารทั่วไป
2. งานการเงินและบัญชี
3. งานพัสดุ
4. งานบริหารทรัพยากรบุคคล
5. งานประชุมและพิธีการ
6. งานรายได้และทรัพย์สิน
7. งานอาคารสถานที่และภูมิสถาปัตยกรรม
8. งานกฎหมายและนิติการ
9. งานยานพาหนะ

กองนโยบายและแผน แบ่งออกเป็น 3 งาน ดังนี้

1. งานสารสนเทศและวิเทศสัมพันธ์
2. งานงบประมาณและประเมินผล
3. งานพัฒนายุทธศาสตร์และประเมินผล

กองพัฒนานักศึกษา แบ่งออกเป็น 3 งาน ดังนี้

1. งานบริหารทั่วไป
2. งานพัฒนากิจการนักศึกษา
3. งานบริการและสวัสดิการ

1.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก และประเด็นยุทธศาสตร์

ปรัชญา

“ระบบงานชัดเจน เน้นบริการ พัฒนางานอย่างมีคุณภาพ”

วิสัยทัศน์

“สร้างระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน มุ่งสู่การเป็นสำนักงาน Smart Office เชื่อมโยงภารกิจภายในด้วยเทคโนโลยีระบบดิจิทัล”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม เป็นผู้นำและมีความคิดสร้างสรรค์
2. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล และนำเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัย มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และรักษาสิ่งแวดล้อม

ค่านิยมหลัก

ส = สนับสนุนพันธกิจ

สนับสนุนพันธกิจ หมายถึง เป็นหน่วยสนับสนุนหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย เพื่อมุ่งองค์การให้บรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

น = นวัตกรรม

นวัตกรรม หมายถึง การนำเอาสิ่งใหม่ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิด หรือการกระทำ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์ก็ตามเข้ามาใช้ในระบบการศึกษา เพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม ให้ระบบการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และช่วยให้ประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน

อ = อาสา

อาสา หมายถึง การทำงานด้วยความสมัครใจเพื่อประโยชน์แห่งส่วนรวม เสียสละ ป้องกัน แก้ไขปัญหา โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งอื่นใดเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. ส่งเสริมศักยภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิต
2. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มุ่งสู่ Smart Office
4. มุ่งสู่การเป็นสำนักงานที่น่าอยู่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

Platforms ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

Platform 1 พัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพ เป็นคนดี มีความรู้คู่คุณธรรม และมีภาวะผู้นำ

Platform 2 เสริมสร้างทักษะ สมรรถนะ และองค์ความรู้บุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับ

Platform 3 Smart Office

Platform 4 Green and Clean Office

วิสัยทัศน์

“สร้างระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน มุ่งสู่การเป็นสำนักงาน Smart Office เชื่อมโยงภารกิจภายในด้วยเทคโนโลยีระบบดิจิทัลที่ทันสมัย”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม เป็นผู้นำและมีความคิดสร้างสรรค์
2. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะสมรรถนะ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และรักษาสິงแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1

ส่งเสริมศักยภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิต

Platform 1 พัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพเป็นคนดี มีความรู้คุณธรรมและมีภาวะผู้นำ

- 1.1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์
- 1.2 เสริมสร้างบัณฑิตให้มีทักษะด้าน soft skill วิศวกรสังคม
- 1.3 เสริมสร้างอัตลักษณ์ “พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา”
- 1.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกเพื่อพัฒนานักศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 1.5 บริการ และจัดหาสวัสดิการแก่นักศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการใช้ชีวิตภายในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีคุณภาพ
- 1.6 ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการจัดหางาน และเตรียมความพร้อมก่อนทำงานให้นักศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการหารายได้ระหว่างเรียนสำหรับนักศึกษา
- 1.7 จัดบริการส่งเสริมสุขภาพ สุขภาพกาย สุขภาพจิต เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ 2

พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน

Platform 2 เสริมสร้างทักษะ สมรรถนะ และองค์ความรู้บุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับ

- 2.1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์
- 2.2 พัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้าน รองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่
- 2.3 สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน
- 2.4 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.5 พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความมั่นคง และสร้างสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร
- 2.6 พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมผู้บริหารรุ่นใหม่ในองค์กร
- 2.7 พัฒนาแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 2.8 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ 3

พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มุ่งสู่ Smart Office

Platform 3 Smart Office

- 3.1 พัฒนา/ปรับปรุงอาคารสำนักงานอธิการบดีเพื่อรองรับการเป็น Smart Office
- 3.2 พัฒนารูปแบบการให้บริการข่าวสาร ให้มีความทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

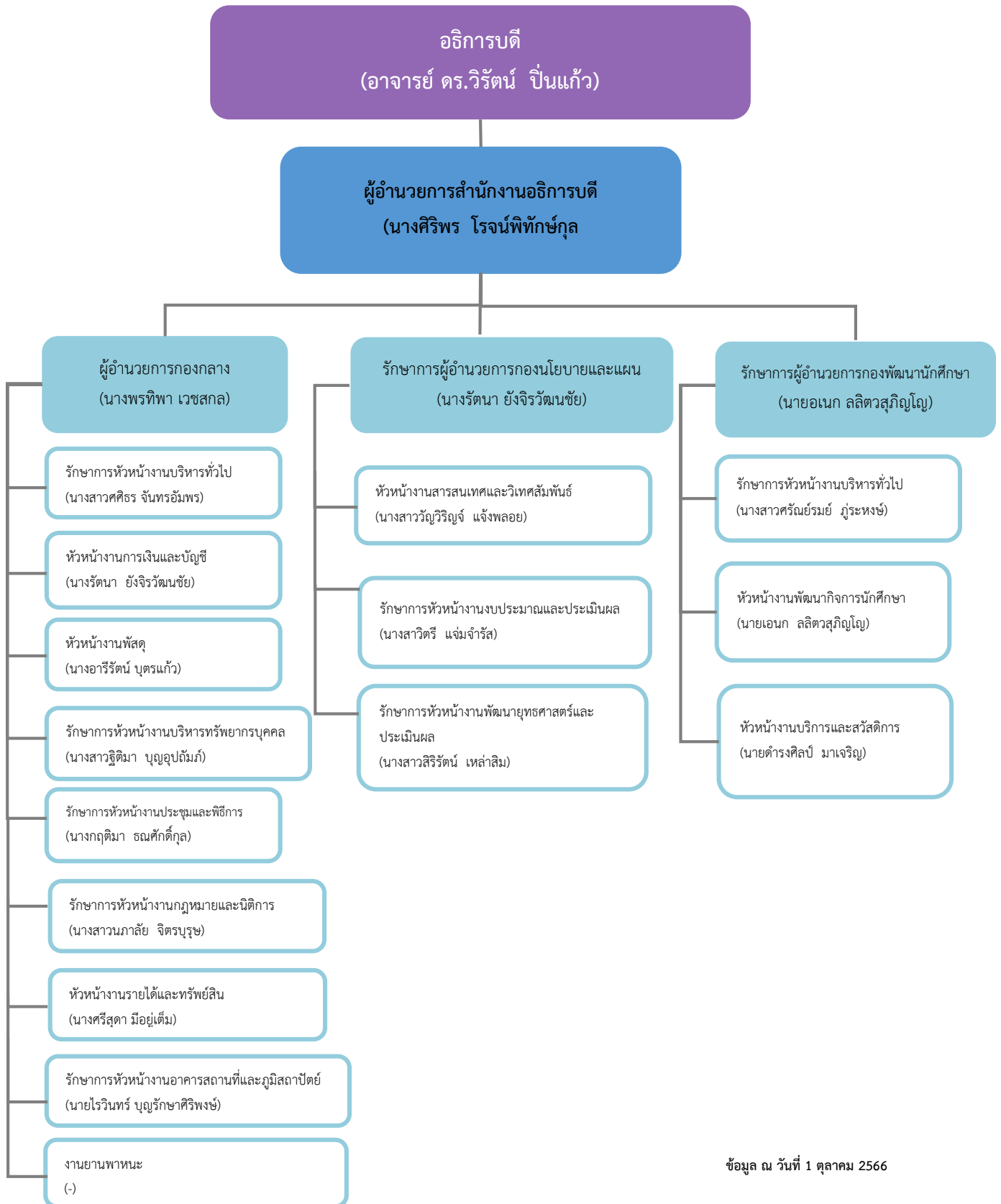
ประเด็นยุทธศาสตร์ 4

มุ่งสู่การเป็นสำนักงานที่น้อยอยู่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

Platform 4 Green and Clean Office

- 4.1 ปรับปรุงอาคารสำนักงานเพื่อรองรับการเป็น Green and clean Office
- 4.2 ปรับโครงสร้างพื้นฐานภายในของสำนักงานอธิการบดี
- 4.3 ปรับปรุงพื้นที่ภูมิทัศน์ ให้สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย และปราศจากมลพิษเพื่อตอบสนองความเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว
- 4.4 ส่งเสริมการเป็นหน่วยงานประหยัดพลังงาน และรักษาสິงแวดล้อม และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

1.3 โครงสร้างการบริหารของสำนักงานอธิการบดี



ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566

1.4 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดีมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 151 คน จำแนกเป็น ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ดังนี้

ประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	5	3.31
ลูกจ้างประจำ	3	1.99
พนักงานราชการ	12	7.95
พนักงานมหาวิทยาลัย	68	45.03
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	51	33.77
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	12	7.95
รวม	151	100.00

ประเภทตำแหน่งที่สูงขึ้น

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน
ผู้บริหาร	2
ชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน	6
ชำนาญการ	18
รวม	26

ที่มาข้อมูล : งานบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566

ส่วนที่ 2

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี

2.1 หลักการและเหตุผล

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 72 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

ในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีส่วนผลักดันและส่งเสริมให้องค์กรเกิดการปรับปรุง พัฒนา สามารถเติบโตและแข่งขันได้กับตลาดภายนอก ซึ่งองค์กรที่แสวงหาความสำเร็จในปัจจุบันต่างมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายด้าน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) นั้น เป็นกระบวนการสำคัญที่มีส่วนขับเคลื่อนให้คนในองค์กรมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง และทำให้องค์กรก้าวหน้า มีประสิทธิภาพสูงสุดและได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในทุกวงการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานอธิการบดีมีนโยบายให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กร ภายใต้การดำเนินการ เสริมสร้างทักษะ สมรรถนะ และองค์ความรู้บุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับ ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์
2. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้าน รองรับการปรับเปลี่ยนในโลกยุคใหม่
3. สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน
4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
5. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความมั่นคง และสร้างสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร

6. พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมผู้บริหารรุ่นใหม่ในองค์กร
7. พัฒนาแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
8. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ และเสริมสร้าง การมีส่วนร่วมภายในองค์กร

2.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการ ปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี มีการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ และปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพสูงสุด
3. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี มีความก้าวหน้าด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี มีคุณภาพชีวิตและสุขภาพดีที่สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

2.3 แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

1. ส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานอธิการบดีเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
2. สนับสนุนการจัดโครงการส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาทักษะ ด้านต่าง ๆ ให้สามารถเกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง
3. ส่งเสริมการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถนำความรู้จาก ผู้มีองค์ความรู้ นำมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
4. ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการบริการให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็ว และถูกต้อง

2.4 ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567)

2.5 การวิเคราะห์ SWOT ของแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม

การพัฒนาบุคลากรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ แผนการพัฒนาจะต้องมีความสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จึงจำเป็นต้องนำปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการที่นำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี

จุดแข็ง (Strengths)		จุดอ่อน (Weaknesses)	
1	ความรู้ ความสามารถ การให้บริการและศักยภาพในการทำงานเชิงรุกของบุคลากรสายสนับสนุน	1	ความเพียงพอและความพร้อมของอาคารสถานที่ เช่น ห้องทำงาน ห้องประชุม ห้องน้ำ ห้องจัดเก็บวัสดุและเอกสาร
2	ความรวดเร็ว และความกล้าตัดสินใจของผู้บริหารที่ทันต่อสถานการณ์	2	การบริหารจัดการด้านภาระงานที่เหมาะสมกับจำนวน ตำแหน่งและความถนัดของบุคลากร
3	ความสามัคคีและมีจิตอาสา และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม		
4	ความคล่องตัวและประสิทธิภาพการบริหารบุคคล การพัฒนาบุคลากร การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น		
5	ความคล่องตัวและประสิทธิภาพการบริหารบุคคล การพัฒนาบุคลากร การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น		
โอกาส (Opportunities)		อุปสรรค (Threats)	
1	เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน	1	กฎระเบียบภาครัฐที่ไม่คล่องตัวและการติดตามตรวจสอบจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
2	เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ/กลุ่มตะวันตก	2	สถานะทางเศรษฐกิจที่ขยายตัวลดลง การเข้าสู่ภาวะเศรษฐกิจถดถอย
		3	ราคาสินค้า อาหาร ที่พัก และอื่นๆ เพิ่มสูงขึ้น ไม่สอดคล้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในปัจจุบัน

2.6 แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

วิสัยทัศน์

“มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตำแหน่ง
ความก้าวหน้าในสายงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน
3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
4. พัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างระบบสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร

Platform

1. สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน
2. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้านรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่
3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
4. พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความมั่นคง และสร้างสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

Platform 1 สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวชี้วัด 1.1 จำนวนบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

กลยุทธ์/มาตรการ :

- 1.1 สนับสนุนและส่งเสริม สร้างแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน
- 1.2 จัดให้มีโครงการอบรมการทำผลงาน
 - 1.2.1 ให้คำปรึกษาแนะนำการทำผลงานเพื่อใช้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น
 - 1.2.2 ให้ความรู้เรื่องความก้าวหน้าตามสายงาน
 - 1.2.3 จัดทำคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน

Platform 2 พัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้าน รองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการพัฒนาทักษะ

กลยุทธ์/มาตรการ :

- 2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
- 2.2 ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร
- 2.3 เสริมสร้างทักษะ สมรรถนะบุคลากรตามวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Platform 3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวชี้วัด 3.1 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสำนักงานอธิการบดี

กลยุทธ์/มาตรการ

- 3.1 ส่งเสริมกิจกรรมการทำงานเป็นทีม
- 3.2 จัดกิจกรรมสายสัมพันธ์ภายในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างระบบสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร

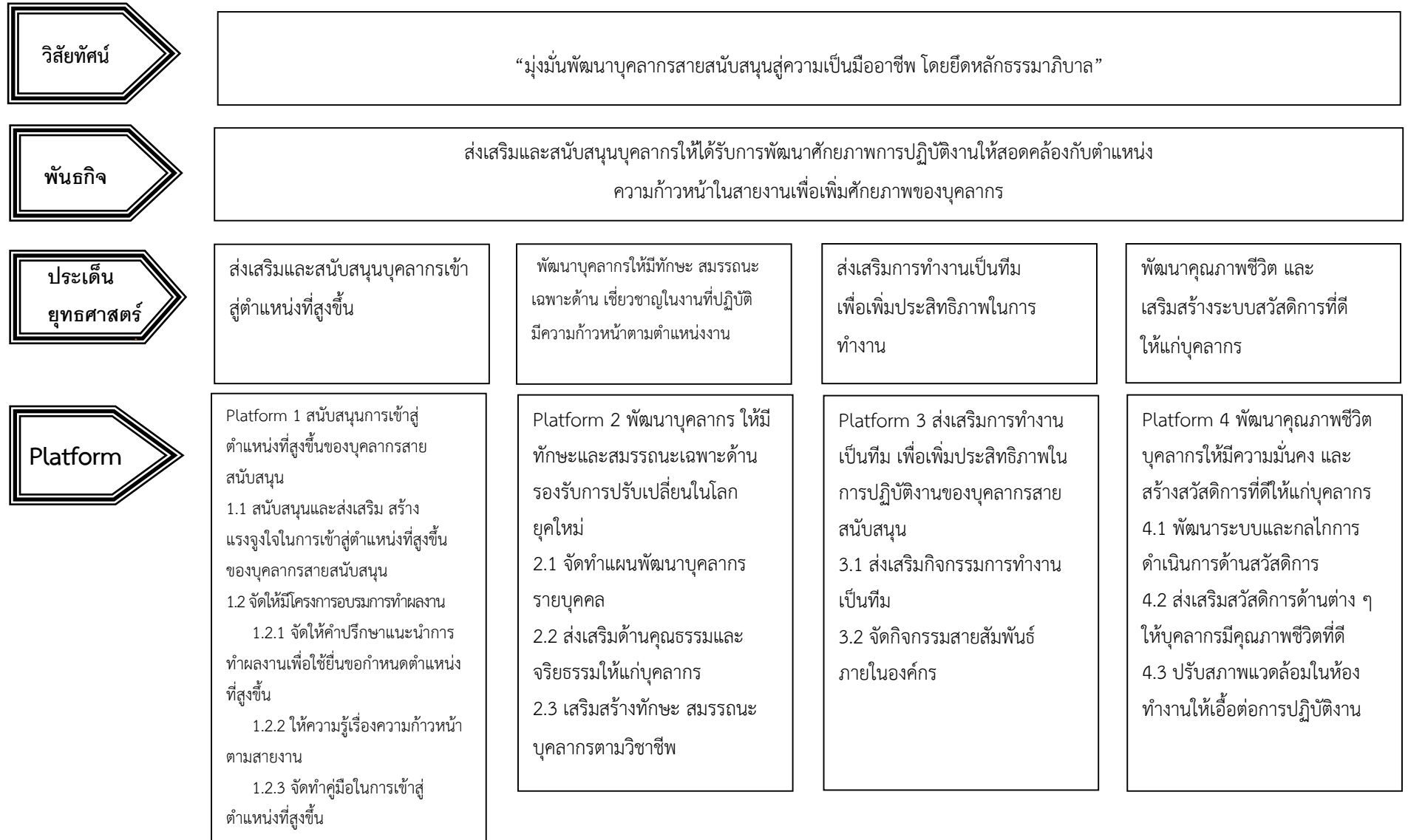
Platform 4 พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความมั่นคง และสร้างสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร

ตัวชี้วัด 4.1 ความสุขในการทำงาน

กลยุทธ์/มาตรการ

- 4.1 พัฒนาระบบและกลไกการดำเนินการด้านสวัสดิการ
- 4.2 ส่งเสริมสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 4.3 ปรับสภาพแวดล้อมในห้องพักให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

Platform 1 : สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมาย ปีงบประมาณ					ผู้กำกับตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้จัดเก็บข้อมูล
	2566	2567	2568	2569	2570		
Platform 1 : สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน							
1.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (สำนักงานอธิการบดี)	-	จำนวน 5 คน	เพิ่มขึ้น ปีละ 5 คน	เพิ่มขึ้น ปีละ 5 คน	เพิ่มขึ้น ปีละ 5 คน	ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี	งานบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน

Platform 2 : พัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้าน รองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมาย ปีงบประมาณ					ผู้กำกับตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้จัดเก็บข้อมูล
	2566	2567	2568	2569	2570		
Platform 2 : พัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้าน รองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่							
2.1 ร้อยละของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี	งานบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Platform 3 : ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมาย ปีงบประมาณ					ผู้กำกับตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้จัดเก็บข้อมูล
	2566	2567	2568	2569	2570		
Platform 3 : ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน							
3.1 ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสำนักงาน อธิการบดี	4.00 คะแนน	4.00 คะแนน	4.25 คะแนน	4.25 คะแนน	4.50 คะแนน	ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี	ทุกหน่วยงาน/ กองนโยบายและแผน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคูณภาพชีวิต และเสริมสร้างระบบสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร

Platform 4 : พัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความมั่นคง และสร้างสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมาย ปีงบประมาณ					ผู้กำกับตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้จัดเก็บข้อมูล
	2566	2567	2568	2569	2570		
Platform 4 : พัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความมั่นคง และสร้างสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร							
4.1 ความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงาน อธิการบดีในด้านความเจริญก้าวหน้าในการ ทำงาน	-	4.00 คะแนน	4.10 คะแนน	4.20 คะแนน	4.30 คะแนน	ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี	ทุกหน่วยงาน/ กองนโยบายและแผน

การขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ

ในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมไปสู่การปฏิบัตินั้น ได้กำหนดผู้กำกับดูแล และหน่วยงานผู้รับผิดชอบเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : ส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

Platform 1 : ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/มาตรการ	ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
1.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1.1 สนับสนุนและส่งเสริม สร้างแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน 1.2 จัดให้มีโครงการอบรมการทำผลงาน 1.2.1 ให้คำปรึกษาแนะนำการทำผลงานเพื่อใช้ยื่นขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น 1.2.2 ให้ความรู้เรื่องความก้าวหน้าตามสายงาน 1.2.3 จัดทำคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	สำนักงานอธิการบดี/ งานบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุน ให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงาน

Platform 2 : พัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้าน รองรับการปรับเปลี่ยนในโลกยุคใหม่

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/มาตรการ	ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
2.1 ร้อยละของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล 2.2 ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร 2.3 เสริมสร้างทักษะ สมรรถนะบุคลากรตามวิชาชีพ	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	สำนักงานอธิการบดี/ งานบริหารทรัพยากร บุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Platform 3 : ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/มาตรการ	ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
3.1 ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	3.1 ส่งเสริมกิจกรรมการทำงานเป็นทีม 3.2 จัดกิจกรรมสายสัมพันธ์ภายในองค์กร	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	สำนักงานอธิการบดี/ งานบริหารทรัพยากร บุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างระบบสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร

Platform 4 : พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความมั่นคง และสร้างสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/มาตรการ	ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
4.1 ความสุขในการทำงาน	4.1 พัฒนาระบบและกลไกการดำเนินการด้านสวัสดิการ 4.2 ส่งเสริมสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี 4.3 ปรับสภาพแวดล้อมในห้องพักงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	สำนักงานอธิการบดี/ งานบริหารทรัพยากรบุคคล

การวัดความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย				
	2566	2567	2568	2569	2570
ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 ส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
1.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (สำนักงานอธิการบดี)	-	จำนวน 5 คน	เพิ่มขึ้น ปีละ 5 คน	เพิ่มขึ้น ปีละ 5 คน	เพิ่มขึ้น ปีละ 5 คน
ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุน ให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงาน					
2.1 จำนวนบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80
ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
3.1 ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสำนักงานอธิการบดี	4.00 คะแนน	4.00 คะแนน	4.25 คะแนน	4.25 คะแนน	4.50 คะแนน
ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างระบบสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร					
4.1 ความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีในด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	-	4.00 คะแนน	4.10 คะแนน	4.20 คะแนน	4.30 คะแนน

ส่วนที่ 3

การกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

3.1 การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

1. หน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน คือ สำนักงานอธิการบดี และงานบริหารทรัพยากรบุคคล

2. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน สำนักงานอธิการบดี งานบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ โดยขอให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดีรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณที่ผ่านมา และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

3. ประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากรโดย สำนักงานอธิการบดี งานบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร และจัดทำรายงานสรุปสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร

3.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี จะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเองจนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างต่อเนื่อง

ภาคผนวก

กิจกรรมการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กลุ่มทักษะ/สมรรถนะ	หลักสูตร/หัวข้อ	เป้าหมาย	ภายใน/ ภายนอก
2.1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์	1. กิจกรรมอบรมระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ 2. การพัฒนาตนเองจากการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ/ พนักงานมหาวิทยาลัย	ภายใน/ ภายนอก
2.2 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้าน รองรับการปรับเปลี่ยนในโลกยุคใหม่	1. กิจกรรมทบทวนสภาพแวดล้อมและสานสัมพันธ์การทำงานเป็นทีม 2. โครงการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพด้านพัสดุ, ด้านการเงิน, และด้านงานสารบรรณ	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ/ พนักงานมหาวิทยาลัย	ภายใน/ ภายนอก
2.3 สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน	โครงการอบรม “หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาหัวหน้างานยุคใหม่เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ” ผู้บริหารระดับต้น	พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งรักษาการหัวหน้างานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี	ภายนอก
2.4 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	1. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 2. โครงการส่งเสริมการให้บริการที่ดี	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ/ พนักงานมหาวิทยาลัย	ภายนอก ภายใน
2.5 พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความมั่นคง และสร้างสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร	1. โครงการกีฬาสี่สานสัมพันธ์ NPRU 2. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ/ พนักงานมหาวิทยาลัย/ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย/	ภายใน

กลุ่มทักษะ/สมรรถนะ	หลักสูตร/หัวข้อ	เป้าหมาย	ภายใน/ ภายนอก
		ลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน	
2.6 พัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหาร เพื่อเตรียม ความพร้อมผู้บริหารรุ่น ใหม่ในองค์กร	โครงการอบรม “หลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาหัวหน้างาน ยุคใหม่เพื่อการบริหารงานที่มี ประสิทธิภาพ” (หัวหน้างานระดับต้น)	พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ดำรงตำแหน่งรักษาการ หัวหน้างาน ในสังกัดสำนักงาน อธิการบดี	ภายนอก
2.7 พัฒนาแนวปฏิบัติใน การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนอย่าง เป็นธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน	โครงการปรับปรุงแนวปฏิบัติในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	ภายใน
2.8 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุก ระดับ และเสริมสร้างการมีส่วน ร่วมภายในองค์กร	โครงการส่งเสริมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงาน ราชการ/พนักงาน มหาวิทยาลัย/ลูกจ้าง มหาวิทยาลัย/ ลูกจ้าง ชั่วคราวรายเดือน	ภายใน

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ที่ 2388/2566

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เพื่อให้การดำเนินงานด้านแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนา และมีความก้าวหน้าตามลักษณะงานสาขาวิชาชีพ และสมรรถนะอย่างเหมาะสมเกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานและบังเกิดผลดีกับราชการ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 (1) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการด้านแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

1. นางศิริพร	โรจน์พิทักษ์กุล	ประธานกรรมการ
2. นางพรทิพา	เวชสกุล	กรรมการ
3. นางรัตนา	ยังจิรวัดนชัย	กรรมการ
4. นายเอนก	สถิตวสุภิญโญ	กรรมการ
5. นางสาวศศิธร	จันทร์อัมพร	กรรมการ
6. นางอารีรัตน์	บุตรแก้ว	กรรมการ
7. นางสาวอุติมา	บุญอุปถัมภ์	กรรมการ
8. นางกฤติมา	ธณศักดิ์กุล	กรรมการ
9. นางสาวนภาลักษณ์	จิตรบุรุษ	กรรมการ
10. นางศรีสุดา	มียู่เต็ม	กรรมการ
11. นายไรวินทร์	บุญรักษาศิริพงษ์	กรรมการ
12. นางสาววิญญูวิญญ์	แจ่มพลอย	กรรมการ
13. นางสาววितรี	แจ่มจรัส	กรรมการ
14. นางสาวศรัณย์ธมย์	ภูระหงษ์	กรรมการ
15. นายดำรงศิลป์	มาเจริญ	กรรมการ
16. นางสาวพรประภา	รัตนแดง	กรรมการ
17. นายวรุฒ	ก้วยสกุล	กรรมการ
18. นางพัชรินทร์	จันทร์แจ้ง	กรรมการ
19. นางสาวมะลิวัลย์	ศศิวิทยา	กรรมการ
20. นางหัตถรวง	เลิศไพธาวัดนะ	กรรมการ
21. นางสาวมาริษา	สุเวียรพันธุ์	กรรมการ

22. นายทิวต์	โดนสันเทียบ	กรรมการ
23. นายอรรถพล	รื่นเรียง	กรรมการ
24. นางสาววาสนา	ถวิลวิสาร	กรรมการ
25. นางศิริกันยา	ลลิตวสุภิญโญ	กรรมการ
26. นางสาวรุ่งนภา	วงศ์ศรี	กรรมการ
27. นางสาวชญานัญญ์	นิมิตรศติกุล	กรรมการ
28. นางสาวตรีชฎาพร	ข้าสุวรรณ	กรรมการ
29. นายสุทศ	สากระสันต์	กรรมการ
30. นางสาวกฤตนัน	สายสวาท	กรรมการ
31. นางสาวลักษณาวลัย	มหาโชติ	กรรมการ
32. นายทรงพล	แสนคำ	กรรมการ
33. นายเปี่ยมลาภ	เลิศทวีคุณทรัพย์	กรรมการ
34. นายยุทธพงษ์	นวมอารีย์	กรรมการ
35. นางสาวไรรัตน์	เดชดีจินดา	กรรมการ
36. นางสาวนาฎยา	ปานเจริญ	กรรมการและเลขานุการ
37. นางสาวศิริวรรณ	กมลศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ
38. นางสาวมัลลิกา	แช่ล้อ	ผู้ช่วยเลขานุการ
39. นางสาวสุรีมาศ	ประสารศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร กำกับ และติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และรายงานสรุปผลการดำเนินงานเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา และนำข้อมูลไปพัฒนาปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในปีถัดไป

สั่ง ณ วันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2566



(อาจารย์ ดร. ชัยยุทธ มณีรัตน์)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

25 ต.ค. 66 เวลา 21:50:56 Non-PKI Server Sign

Signature Code : MgAwA-EYARQ-A3AEY-AQQBD

