



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
(รอบ 6 เดือน)(1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565)

งานกาารเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2568 ได้จัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยยึดตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเน้นแนวทางพัฒนาสมรรถนะการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (HR Scorecard) การประเมินสมรรถนะของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรตามทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับและประเด็นปัญหาในการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทำให้เกิดความเชื่อมโยงและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ของการพัฒนามหาวิทยาลัย

รายงานแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เป็นการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (รอบ 6 เดือน) (1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565)

งานการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
31 มีนาคม 2565

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1 ภาพรวมแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)	1
บทที่ 2 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)	3
บทที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	9
ภาคผนวก	10
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พ.ศ. 2564 - 2568	11

บทที่ 1

ภาพรวมแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)

1. หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ดังนั้น ในฐานะหน่วยงานหลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน โดยนำหลักการสำคัญจากยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย นโยบายของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Competency - based Human Resource Development) โดยบูรณาการร่วมกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และเครื่องมือที่ใช้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล (Key Performance Indicator : KPI) ที่มีการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติการในระดับองค์กร หน่วยงานและบุคคลเข้าด้วยกันโดยมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานซึ่งผลจากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบว่าบุคลากรมีผลงานเทียบกับเป้าหมายเป็นอย่างไรและแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะตามตำแหน่งงานหรือไม่โดยจะนำผลจากการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan:IDP) ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิธีการพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์

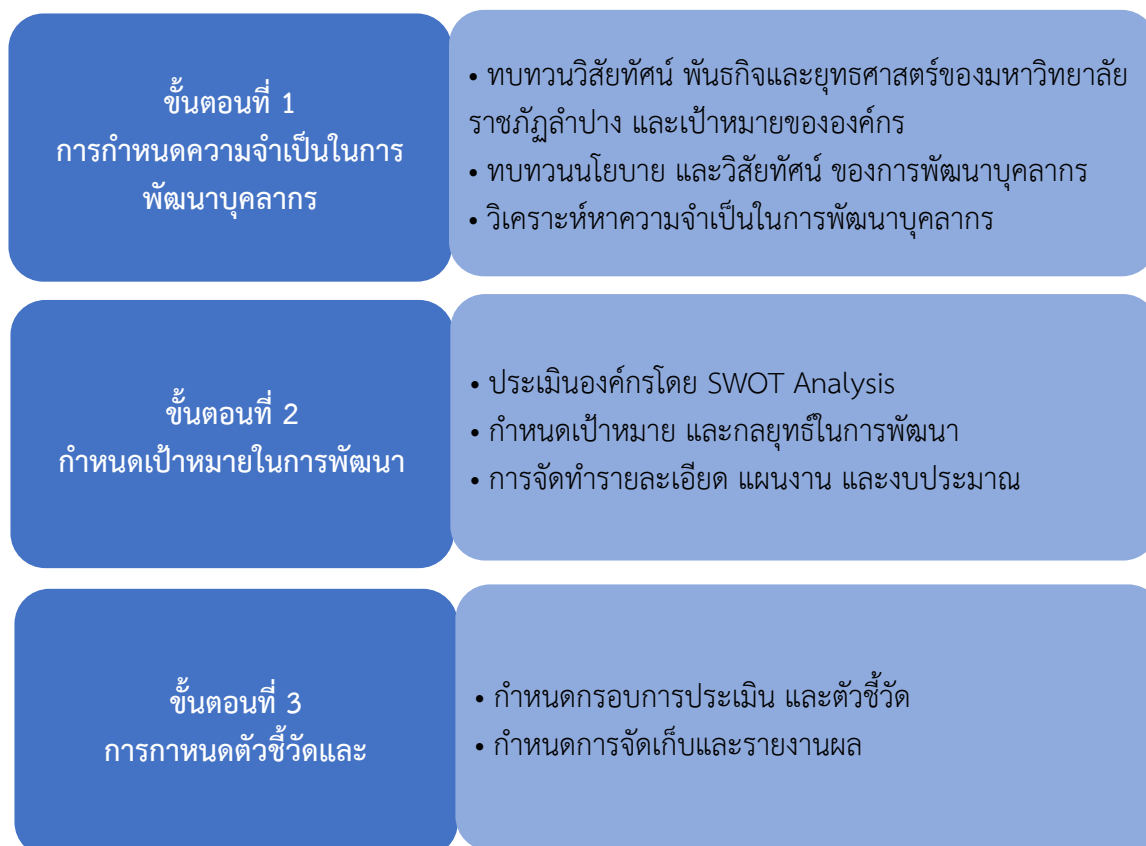
- 1) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผน การดำเนินการ และกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดี
- 2) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานอธิการบดีได้รับการพัฒนาและการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตรงตามความต้องการของหน่วยงานและบุคลากรทุกประเภท
- 3) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานอธิการบดีได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ ศักยภาพ และขีดความสามารถ

3. กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พ.ศ. 2564 - 2568 และได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางไว้ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการจึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2568 ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2563 - 2580 ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำดังนี้

- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) ประชุมระดมสมองวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าและประเด็นยุทธศาสตร์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- 3) กำหนด เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
- 4) กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดรายการตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ กำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวและตั้งเป้าหมายของการจัดทำแผน
- 5) ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรมไปยังคณะ สำนัก/สถาบัน
- 6) กำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผน
- 7) สรุปและจัดทำรายงานผลแผนในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป

4. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



บทที่ 2

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

(รอบ 6 เดือน) (1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565)

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (พ.ศ. 2564 - 2568) ได้กำหนดโครงการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2563 - 2580 มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ และเกณฑ์การประเมินประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 และแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พ.ศ. 2564 - 2568 มีผลสรุปการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565) ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นศูนย์กลางการให้บริการที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย

พันธกิจ (Mission)

- 1) ให้บริการเพื่อสนับสนุนการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
- 2) บริหารจัดการด้านนโยบายและแผนงบประมาณด้านกิจการนักศึกษา ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและบัญชี ด้านพัสดุ ด้านอาคารสถานที่ ภูมิสถาปัตยกรรม และด้านการจัดหารายได้
- 3) พัฒนาระบบบริการที่ทันสมัยและมีธรรมาภิบาล
- 4) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

ร้อยละจำนวนบุคลากรสอดคล้องกับการปฏิบัติตามภารกิจ (โดยใช้สัดส่วนค่า FTES ต่ออาจารย์ประจำตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด)

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการ ให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานในการจัดทำกรอบอัตรากำลังประจำปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ตัวชี้วัด

1. การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ

1.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการตำแหน่งอาจารย์ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

1.2 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งรองศาสตราจารย์

1.3 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการตำแหน่งรองศาสตราจารย์ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งศาสตราจารย์

2. การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2.1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ตำแหน่งปฏิบัติงาน (คุณวุฒิ ต่ำกว่า ป.ตรี) ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ

2.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ตำแหน่งปฏิบัติงาน (คุณวุฒิ ป.ตรี) ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ

2.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ตำแหน่งปฏิบัติงาน (คุณวุฒิ ป.ตรี) ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

3. ร้อยละบุคลากรสายวิชาการ/สนับสนุน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ

มอบหมาย

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทักษะ ความก้าวหน้าทั้งสายวิชาการ/สายสนับสนุน	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ความรู้การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ความรู้การ วิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ความรู้การทำ คู่มือปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาอาจารย์ตามกรอบ มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาทักษะหัวหน้างาน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย (Knowledge management) เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษา ทักษะ ในสายงานอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการเพื่อเสริมสร้างความสมัครสมานสามัคคีของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย
2. พัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
3. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการและสภาวะแวดล้อมการทำงาน

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
1. การพัฒนาเจตคติบุคลากร (Mindset) ค่านิยม และวัฒนธรรม จิตวิญญาณ รักความเป็นธรรม และมีความผูกพันจงรักภักดี (Loyalty) และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) อย่างต่อเนื่อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากร (ตรวจสุขภาพประจำปี) 2. กิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
2. สร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 2. จัดกิจกรรมวิ่งต้านโกง

รายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

พ.ศ. 2564 - 2568

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

(รอบ 6 เดือน) (1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

ร้อยละจำนวนบุคลากรสอดคล้องกับการปฏิบัติตามภารกิจ (โดยใช้สัดส่วนค่า FTES ต่ออาจารย์ประจำตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด)

ประเด็นยุทธศาสตร์/ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุ เป้าหมายตาม ตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง						
โครงการจัดทำกรอบ อัตรากำลัง	ร้อยละจำนวนบุคลากรสอดคล้องกับ การปฏิบัติตามภารกิจ	ร้อยละ ของ หน่วยงาน 60	80	✓	-	ทุกหน่วยงาน (คณะ/ สำนัก/สถาบัน)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ตัวชี้วัด

1. การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ

1.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการตำแหน่งอาจารย์ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

1.2 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งรองศาสตราจารย์

1.3 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการตำแหน่งรองศาสตราจารย์ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งศาสตราจารย์

2. การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2.1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ตำแหน่งปฏิบัติงาน (คุณวุฒิต่ำกว่า ป.ตรี) ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญงาน

2.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ตำแหน่งปฏิบัติงาน (คุณวุฒิ ป.ตรี) ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ

2.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ตำแหน่งปฏิบัติงาน (คุณวุฒิ ป.ตรี) ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

3. ร้อยละบุคลากรสายวิชาการ/สนับสนุน มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์/ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุ เป้าหมายตาม ตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
1.โครงการให้ความรู้ การข้อกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ	1.การพัฒนาความก้าวหน้าทาง วิชาการ					
	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ที่มีคุณสมบัติครบ ตามเกณฑ์ ที่ได้รับการแต่งตั้ง ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	15	10	-	✓	ผศ. ได้รับการแต่งตั้ง ตั้งแต่ 1ต.ค.64 จำนวน 7 ราย
	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่มี คุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ที่ได้รับ การแต่งตั้งตำแหน่งรอง ศาสตราจารย์	5	3	-	✓	รศ. ได้รับการแต่งตั้ง ตั้งแต่ 1ต.ค.64 จำนวน 4 ราย
	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ที่มี คุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ที่ได้รับ การแต่งตั้งตำแหน่งศาสตราจารย์	1	-	-	✓	-
1.โครงการอบรมการ วิเคราะห์ค่างานเพื่อ กำหนดระดับตำแหน่งที่ สูงขึ้น 2.โครงการอบรมการทำ คู่มือปฏิบัติงาน	2.การพัฒนาความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ					
	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ตำแหน่ง ปฏิบัติงาน (คุณวุฒิต่ำกว่า ป.ตรี) ที่ มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ได้รับการ พัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญงาน	2	-	-	✓	-
	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ตำแหน่ง ปฏิบัติงาน (คุณวุฒิ ป.ตรี) ที่มี คุณสมบัติตามเกณฑ์ ได้รับการ พัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ	5	2	-	✓	ตำแหน่งชำนาญการ ได้รับการแต่งตั้ง ตั้งแต่ 1ต.ค.64 จำนวน 3 ราย
	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ตำแหน่ง ปฏิบัติงาน (คุณวุฒิ ป.ตรี) ที่มี คุณสมบัติตามเกณฑ์ ได้รับการ พัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ พิเศษ	-	-	-	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์/ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุ เป้าหมายตาม ตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
1.โครงการพัฒนา อาจารย์ตามกรอบ มาตรฐานอาจารย์มือ อาชีพ 2.โครงการพัฒนาทักษะ หัวหน้างาน 3.การใช้งาน Google Application 4.การใช้งาน Google Classroom 5.การใช้งาน Zoom 6.การใช้งาน Microsoft Team	3.ร้อยละบุคลากรสายวิชาการ/ สนับสนุน มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	✓	-	-

บทที่ 3

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2564 - 2568) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีภาระงานมาก และมีภารกิจหลักตรงกับวันที่มีการจัดกิจกรรม/โครงการทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้
2. โครงการได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานประมาณการไว้ ทำให้การดำเนินงานไม่เต็มศักยภาพ
3. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID-19) ส่งผลต่อแผนการจัดกิจกรรม/โครงการที่ได้มีการวางแผนการดำเนินการไว้เรียบร้อยแล้วทำให้การดำเนินการล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด
4. มีการเปลี่ยนแปลงกิจกรรม/โครงการเพื่อให้ตรงกับความต้องการพัฒนาของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีเพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนด และระเบียบต่าง ๆ
2. ควรมีการกำหนดรางวัล หรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป
3. เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่ยังคงมีผลกระทบต่อการทำงานจึงต้องมีการวางแผนในการทำงานในยุคใหม่ New Normal เป็นการทำงานในระบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น และสามารถปฏิบัติงาน Work from Home หรือสถานที่ต่างๆ Work Anywhere ได้ รวมทั้งการพัฒนาระบบสารสนเทศภายในองค์กรให้ตอบสนองต่อการทำงานในระบบออนไลน์ก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรต้องมีทักษะในด้านดิจิทัล เพื่อนำมาปรับใช้ให้การทำงานสะดวก และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ที่ ๒๙๙ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และตามความ ข้อ ๗ (๑) ของระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วยการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ ดังนี้

- | | |
|--|----------------------------|
| ๑. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดีทุกฝ่าย | กรรมการ |
| ๓. คณบดีทุกคณะ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการทุกสำนัก | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการทุกสถาบัน | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองทุกกอง | กรรมการ |
| ๗. ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. นางวันเพ็ญ ใจแก้วแดง | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒. นางสาวชลธิรา ประเสริฐ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ให้บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เอาใจใส่ และเกิดผลดีต่อราชการ

สั่ง ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(รองศาสตราจารย์กิตติศักดิ์ สมุทธารักษ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ประธานคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง