



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1	หลักการและเหตุผล	1
1.2	โครงสร้างโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	5
1.3	โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)	6
1.4	ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	
1.4.1	วิสัยทัศน์ (Vision)	7
1.4.2	พันธกิจ (Mission)	7
1.4.3	ภารกิจหลัก (Key result area)	7
1.4.4	เสาหลัก (Pillar)	7
1.4.5	วัฒนธรรม (Culture)	7
1.4.6	อัตลักษณ์ (Identity)	7
1.4.7	เอกลักษณ์ (Uniqueness)	7
1.4.8	ค่านิยมหลัก (Core Values)	7
1.4.9	เป้าหมายการพัฒนา (Development Goals)	8
1.5	ข้อมูลบุคลากรในโรงเรียนสาธิตฯ	8

ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

2.1	นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	9
2.2	วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร	9
2.3	ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	9
2.3.1	ยุทธศาสตร์	9
2.3.2	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	9
2.3.3	ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	9
2.4	ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร	10
2.5	แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร	11

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ในข้าราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ดังนั้นการปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการจึงมี จุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการ

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่จึงต้องเป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้กับผู้บริหารไม่ติดยึดอยู่กับกฎ ระเบียบ และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการงานเชิงยุทธศาสตร์บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ใน ขณะเดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจ ตลอดจน มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือที่ เรียกว่า HR Scorecard มาใช้ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับส่วนราชการ อันจะเป็นช่องทาง ในการให้ข้อมูล ย้อนกลับเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่ง จะช่วยให้ส่วนราชการ สามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์ สูงสุดเพื่อบรรลุภารกิจและ เป้าหมาย ที่ตั้งไว้

2. เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการอันจะนำไปสู่การพัฒนา สมรรถนะของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ให้สามารถปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นหุ้นส่วนเชิง ยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการได้

3. เพื่อสร้างกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำหน้าที่เชิงนโยบาย ด้านการบริหารกำลังคนในภาพรวม (Human Resource Policy) และ ส่วนราชการซึ่งรับผิดชอบต่อยุทธศาสตร์ และวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Strategy and Operation) ที่ประชุม ก.พ. ได้ เห็นชอบกับแนวทางการนำ HR Scorecard มาใช้ ตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม 2547 ซึ่งเป็นแนวทางใหม่ในการทางาน HR Scorecard ในภาครัฐ มี องค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่

1) มาตรฐานความสำเร็จ (Standard for Success) หมายถึง เป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

2) ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบายมาตรการ แผนงานโครงการ และการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่จะทำให้บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

3) มาตรการวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) ในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

4) ผลการดำเนินงานที่ส่วนราชการใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุตามมาตรฐานความสำเร็จ

มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) 5 มิติ ดังนี้

1. มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

1.1 ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีสมรรถนะ” ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการ กำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

1.3 ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจูงใจให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อ ความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ

1.4 ส่วนราชการ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการนอก จากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

2. มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

2.2 ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

2.4 มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

3. มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

3.1 การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

3.2 ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบายแผนงานโครงการและ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

3.3 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มี การ แบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

3.4 การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ จะต้อง

4.1 รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรมหลักนิติธรรม และหลัก สิทธิมนุษยชน

4.2 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

5. มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการที่มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่ง จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการและบุคลากร ดังนี้

5.1 ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ ให้บริการแก่ ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่ สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดี ต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

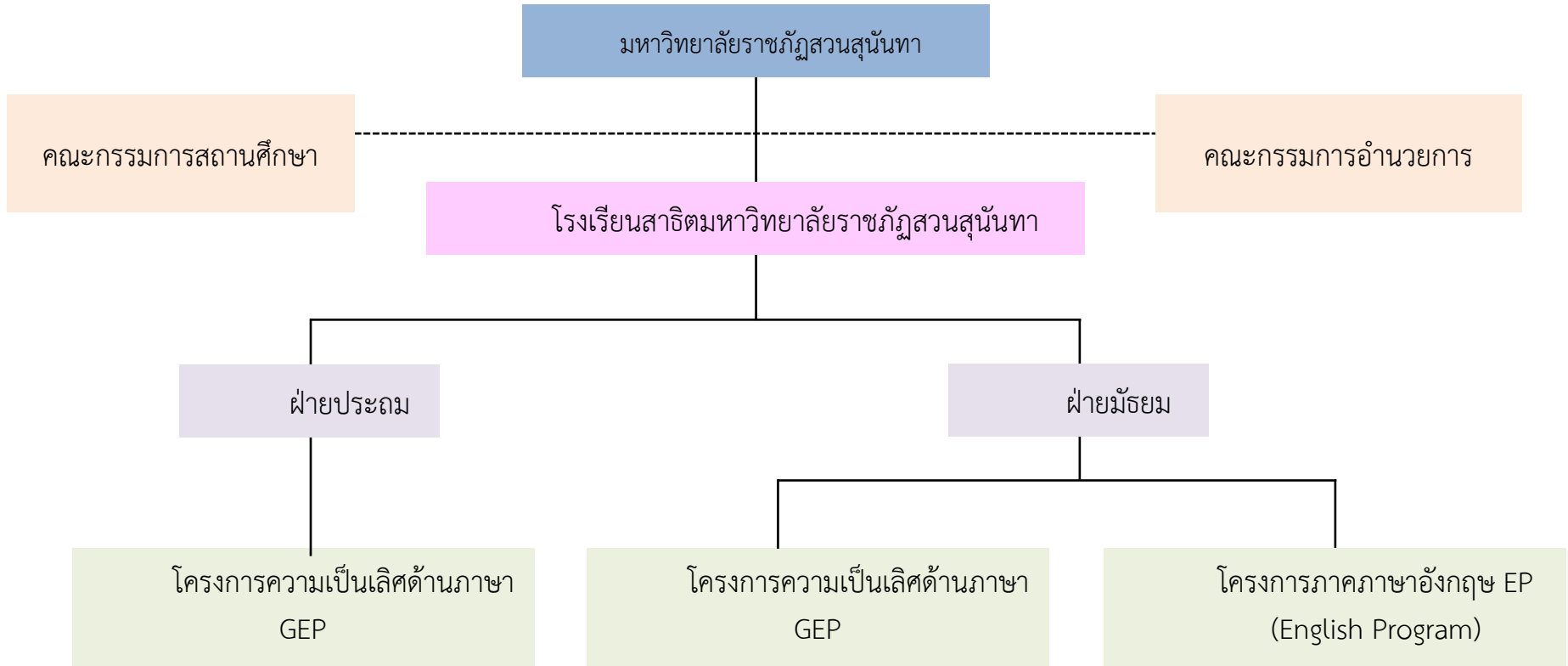
2. พัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

3. บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

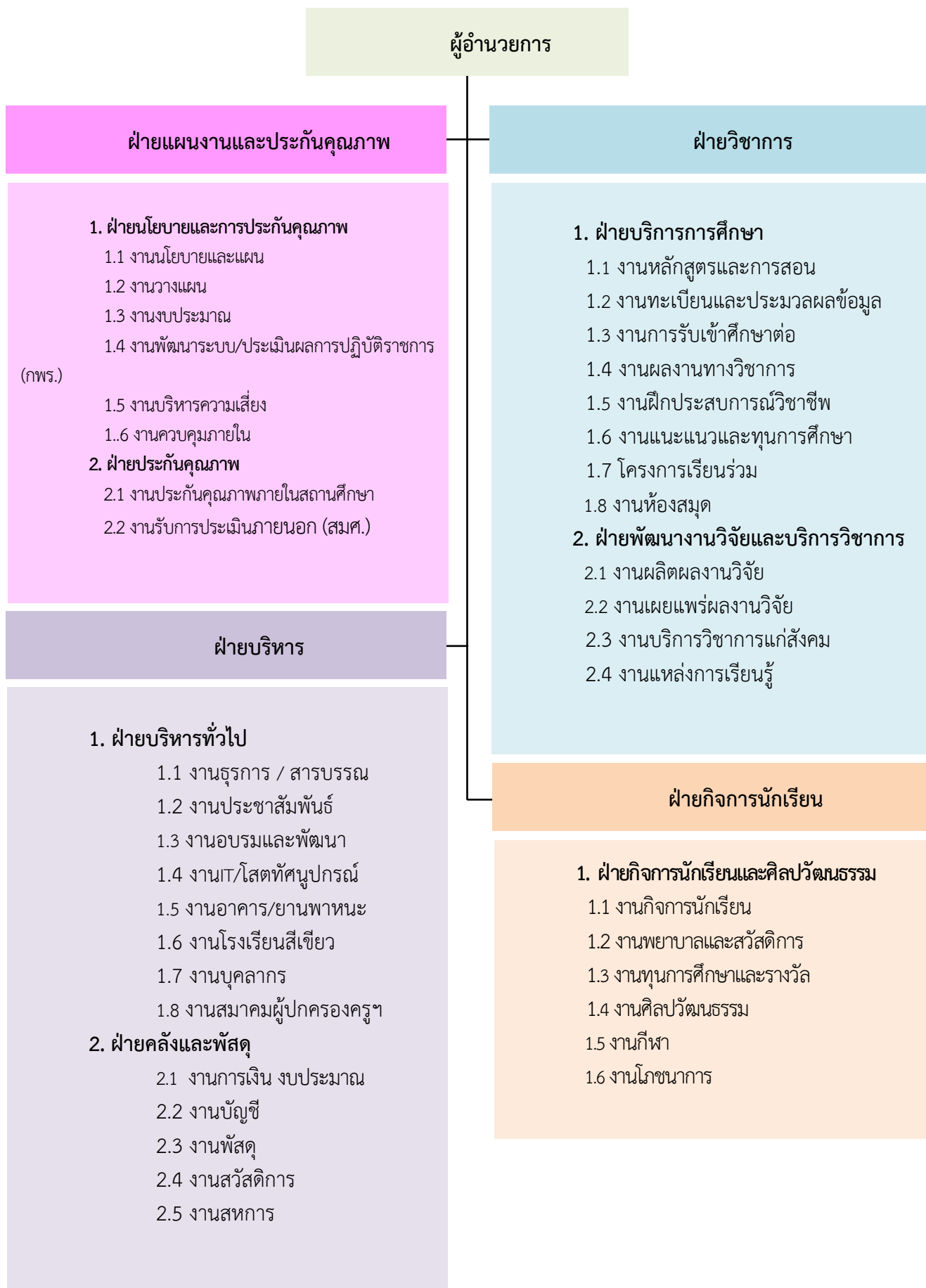
1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสาธิตฯ
2. เพื่อให้บุคลากรทุกท่านรับทราบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคคล
3. เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
4. เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นั่นคือ
 - มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
 - ได้รับความมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล
 - มีความพึงพอใจในการทำงาน
 - มีความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ
 - มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
 - มีจิตสำนึกความเป็นธรรม
5. เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า

1.2 โครงสร้างโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา



ภาพที่ 1 โครงสร้างโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)



1.4 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยคณะผู้บริหารได้กำหนดทิศทางในอนาคต เพื่อปกป้องทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนี้

1.4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สถานศึกษาคุณภาพชั้นนำสู่สากล

1.4.2 พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพระดับแนวหน้าตรงตามความต้องการของสังคม ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้อยู่ในสังคมโลกอย่างมีความสุข
2. พัฒนาศักยภาพครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพที่ตอบสนองต่อการปฏิรูปการศึกษาสู่สังคมโลกและเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม
3. พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบันที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. จัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีคุณภาพและเป็นครูต้นแบบครู ตอบสนองความต้องการของสังคม
5. อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยและสืบสานความเป็นชาววัง เผยแพร่สู่สากล

1.4.3 ภารกิจหลัก (Key result area)

จัดการศึกษา(education administration) ครูมืออาชีพ (Teacher professional) แหล่งการเรียนรู้ (Learning Resources) ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (Professional Experience) อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม Thai Cultural preservation

1.4.4 เสาหลัก (Pillar)

1. ทุนความรู้ (Knowledge Capital)
2. คุณธรรม (Morality)
3. เครือข่าย (Partnership)
4. ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)
5. วัฒนธรรม (Culture) ที่ว่า “ความเป็นแบบอย่างที่ดีตามวิถีของรัตนโกสินทร์”

1.4.5 วัฒนธรรม (Culture)

ประเพณีตบตีงาม อ่อนน้อมถ่อมตน เคารพผู้อาวุโส

1.4.6 อัตลักษณ์ (Identity)

นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก คิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาเป็นและมีจิตสาธารณะ

1.4.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

ปลูกฝังองค์ความรู้ เชิดชูคุณธรรม สืบสานความเป็นวัง

1.4.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)

W (wisdom& Creativity) : ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์

H (Happiness & Loyalty) : ความผาสุกและความรักภักดีในองค์กร

I (Integratation & Collaboration) : บูรณาการและความร่วมมือ

P (Professionalism) : ความเป็นมืออาชีพ

1.4.9 เป้าหมายในการพัฒนา โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (พ.ศ. 2560-2564)

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่จะดำเนินการไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และเห็นคุณค่าของความเป็นชาววังสวนสุนันทา โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ ระดับดี และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียน นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีคุณภาพ นักเรียนศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาได้ทั้งหมด

2. ด้านการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ โรงเรียนมีการบริหารจัดการเชิงคุณภาพโดยกำหนด โครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ โดยผลการประเมินด้านการบริหารจัดการผ่านเกณฑ์มาตรฐานในระดับดีมาก

3. ด้านสังคม โรงเรียนร่วมมือกับทุกภาคส่วนพัฒนาการจัดการศึกษาให้พร้อมเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก โดยนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นชาววังสวนสุนันทา และพร้อมเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

1.5 ข้อมูลบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ตาราง 1 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกวุฒิการศึกษาและประเภทการจ้าง

หน่วยงาน	ปริญญาตรี				ปริญญาโท				ปริญญาเอก				รวมทั้งหมด	ลาศึกษา	อ.ปฏิบัติงานจริง	อ.ชาวต่างชาติ
	ข้าราชการ	พนง.แผ่นดิน	พนง.รายได้	รวม	ข้าราชการ	พนง.แผ่นดิน	พนง.รายได้	รวม	ข้าราชการ	พนง.แผ่นดิน	พนง.รายได้	รวม				
ประถม	-	1	13	14	1	-	9	10	-	2	-	2	26	-	26	2
มัธยม	-	--	29	29	-	1	14	15	-	3	-	3	47	-	47	4
รวมทั้งสิ้น	-	1	42	43	1	1	23	25	-	5	-	5	73	-	73	6

ตาราง 2 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกวุฒิการศึกษาและประเภทการจ้าง

หน่วยงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี				ปริญญาตรี				ปริญญาโท				รวมทั้งหมด	ลาศึกษา	อ.ปฏิบัติงานจริง	อ.ชาวต่างชาติ
	ข้าราชการ	พนง.แผ่นดิน	พนง.รายได้	รวม	ข้าราชการ	พนง.แผ่นดิน	พนง.รายได้	รวม	ข้าราชการ	พนง.แผ่นดิน	พนง.รายได้	รวม				
ประถม	-	-	6	6	-	1	6	7	-	-	1	1	14	-	14	-
มัธยม	-	1	10	11	-	2	11	13	-	1	-	1	25	-	25	-
รวมทั้งสิ้น	-	1	16	17	-	3	17	20	-	1	1	2	39	-	39	-

ส่วนที่ 2 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับอย่างทั่วถึงต่อเนื่อง และเหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ สร้างจิตสำนึกและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปรับเปลี่ยนไปในทางที่พึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม

2.1.2 ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะตลอดจนมีค่านิยม คุณธรรม และทัศนคติที่ถูกต้องทันสมัยสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและให้ถือว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนสาธิตฯ และมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดสรรงบประมาณไว้เป็นการเฉพาะอย่างเหมาะสม และกำหนดสัดส่วนระยะเวลาในการ ฝึกอบรมในรอบปีงบประมาณอย่างชัดเจน

2.2 วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2.1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม

2.2.2. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร

2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2.3.1 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาโรงเรียนให้เป็นสถานศึกษาคุณภาพชั้นนำ

2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย	≥ 4.0
2. ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	≥ 4.0

2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ
1.	เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2565	กันยายน 2564
2.	จัดทำ (ร่าง) เล่มแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2565	กันยายน 2564
3.	จัดส่ง (ร่าง) เล่มแผนบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณพ.ศ.256๕ ให้กองบริหารงานบุคคล พิจารณา และให้ข้อเสนอแนะ	ตุลาคม 2564
4.	เสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.256๕ ต่อคณะกรรมการฯของหน่วยงานเพื่อพิจารณา เห็นชอบ	ตุลาคม 2564
5.	เสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและ อนุมัติแผนฯ	ตุลาคม 2564
6.	จัดส่งเล่มแผนบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565ให้กองบริหารงานบุคคล	พฤศจิกายน 2564

2.5 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดการ ดำเนินงาน	หลักฐาน	ปัญหาและอุปสรรค
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง								
1.1	จัดทำกรอบอัตรากำลัง ของบุคลากร	เพื่อทบทวนและจัดทำ กรอบอัตรากำลัง ให้ เพียงพอต่อความ ต้องการอัตรากำลัง	ร้อยละความสำเร็จใน การจัดทำกรอบ อัตรากำลัง	100	100	วิเคราะห์ค่างาน	กรอบ อัตรากำลัง	-
2.1 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง								
2.1	การสรรหาและ คัดเลือก บุคลากร	เพื่อสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน	ร้อยละของการสรรหา บุคคลเข้าทำงานได้ตาม ประกาศ	≥80	100	คัดเลือกบุคลากร จากผู้สมัคร	ประกาศรับ รับสมัครและ ประกาศผล การคัดเลือก บุคลากร	-
2.ระบบการพัฒนา (Training & Development)								
3.1	การฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากร	พัฒนาศักยภาพด้าน ภาษาอังกฤษให้กับ บุคลากร	ร้อยละของผู้ที่ผ่าน เกณฑ์มาตรฐาน ภาษาอังกฤษ	≥45	84.54	บุคลากรเข้ารับการ อบรม /สอบวัด ระดับความรู้ด้าน ภาษาอังกฤษ กับ สสสร.	ผลการ อบรม	-
3.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน								
3.1	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการประเมิน	100	100	ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการตาม แบบประเมินของ โรงเรียน	ผลการ ประเมิน	-

4.ระบบการบริหารค่าตอบแทน								
4.1	การบริหารค่าจ้างเงินเดือน และค่าตอบแทน	เพื่อดำเนินการเลื่อนเงินเดือน และค่าจ้างบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับ การเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างตามเกณฑ์	100	100	ใช้ผลประเมินปฏิบัติราชการในการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างตามเกณฑ์	ประกาศเลื่อนเงินเดือน	-
5.ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์								
5.1	การสร้างความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและประกันสังคม	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและประกันสังคม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจในสิทธิประโยชน์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและประกันสังคม	≥80	100	ให้ความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและประกันสังคม ในการประชุมบุคลากร / ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	รายงานการประชุม/คู่มือนิเทศน์บุคลากรใหม่	-
6.ระบบการดำรงรักษา								
6.1	การสร้างแรงจูงใจ							
6.1.1	การจัดสรรเงินรางวัล	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับ การจัดสรรเงินรางวัลตามเกณฑ์	100	100	จัดสรรเงินรางวัลตามเกณฑ์ที่กำหนด	รายงานการประชุมคณะกรรมการอำนวยการและการจ่ายเงินรางวัล	-

6.1. 2	การคัดเลือกบุคลากร ดีเด่น	เพื่อเป็นการส่งเสริม ยกย่อง เป็นขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	ร้อยละความสำเร็จของ กิจการการคัดเลือก บุคลากรดีเด่น	≥80	100	เปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกคน สามารถชี้ให้ กรรมการพิจารณา	หนังสือแจ้ง ให้เสนอ รายชื่อ	
-----------	------------------------------	--	---	-----	-----	--	-----------------------------------	--