

รายงานการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน



กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	แผน	ดำเนินการ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
ระบบการสรรหา (Recruitment)								
๑. การวางแผนอัตรากำลัง								
๑.๑ จัดทำ กรอบอัตรากำลัง	เพื่อทบทวนและ จัดทำกรอบ อัตรากำลัง ให้ เพียงพอต่อความ ต้องการ อัตรากำลัง	ร้อยละ ความสำเร็จใน การจัดทำกรอบ อัตรากำลัง	๑๐๐	๑๐๐	กองบริหารงานบุคคลได้มีการ ดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังของ บุคลากรโดยมีรายละเอียด ดังนี้ ๑.ทบทวน และตรวจสอบกรอบ อัตรากำลังในภาพรวม ๒.จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ๓.จัดประชุมคณะกรรมการวางแผน อัตรากำลังเพื่อวางหลักเกณฑ์และแนว ทางการดำเนินการ ๔.จัดทำบันทึกข้อความสำรวจความ ต้องการอัตรากำลัง พร้อมแนบเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง ๕.รวบรวม วิเคราะห์ และสรุปข้อมูล ความต้องการอัตรากำลัง เพื่อจัดทำร่าง กรอบอัตรากำลัง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๗ ต.ค. ๖๖ – ๒๕ ธ.ค. ๖๖ ๔ พ.ย. ๖๖ ๑๕ ม.ค. ๖๗ ๒๒ ม.ค. ๖๗ ๓ มี.ค. ๖๗ – ๓๐ พ.ค. ๖๗

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
๒. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง								
๒.๑ อบรม ชี้แจง หลักเกณฑ์ และกำหนด มาตรฐาน การ ดำเนินงาน สรรหา การ บรรจุ แต่งตั้ง	เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงาน บุคคล ของ หน่วยงานมี ความรู้ ความ เข้าใจ ในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละของ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านบุคคลที่ เข้าร่วมอบรม	≥๘๐	๘๐	มหาวิทยาลัยได้ชี้แจงหลักเกณฑ์และ กำหนดมาตรฐานระเบียบ ข้อบังคับ พนักงานมหาวิทยาลัยให้กับ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยผ่านเว็บไซต์ https://personnel.ssru.ac.th ของ กองบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๗ ต.ค. ๖๖
๒.๒ การสรร หาและ คัดเลือก บุคลากร	เพื่อสรรหาและ คัดเลือก บุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน	ร้อยละของ การสรรหา บุคคลเข้า ทำงานได้ตาม ประกาศ	≥๘๐	๘๕	ฝ่ายบริหารงานบุคคล กองบริหารงาน บุคคล ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร จำนวน ๒๗ อัตรา ได้บุคลากร เข้ามาปฏิบัติงาน จำนวน ๒๓ อัตรา คิด เป็นร้อยละ ๘๕ ของจำนวนตำแหน่งที่ เปิดรับสมัคร	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ — ๓๐ ก.ย.๖๗

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน								
๑.๑ การ ประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร	เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ร้อยละของ หน่วยงานที่ ดำเนินการ ประเมิน ปฏิบัติงาน	๑๐๐	๑๐๐	การประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบ ประเมิน รอบที่ ๑ (ต.ค. ๖๖ - มี.ค.๖๗) ได้ ดำเนินการแล้วเสร็จเมื่อเดือนพฤษภาคม ๖๖ และรอบที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย. ๖๗) ดำเนินการแล้วเสร็จเมื่อเดือนตุลาคม ๖๗	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	รอบที่ ๑ พ.ค. ๖๗ รอบที่ ๒ ต.ค. ๖๗
ระบบบริหารค่าตอบแทน								
๑.๑ การ บริหารค่าจ้าง เงินเดือนและ ค่าตอบแทน	เพื่อดำเนินการ เลื่อนเงินเดือน และค่าจ้าง ค่าตอบแทน ของบุคลากร	ร้อยละ บุคลากรที่ ได้รับการเลื่อน เงินเดือน และ ค่าจ้างตาม เกณฑ์	๑๐๐	๑๐๐	การเลื่อนเงินเดือน และค่าจ้าง ค่าตอบแทนของบุคลากร รอบที่ ๑ (ต.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗) ให้ดำเนินการ แล้วเสร็จเมื่อเดือนกรกฎาคม ๖๖ และ รอบที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย.๖๗) ดำเนินการ แล้วเสร็จเมื่อเดือนพฤศจิกายน 6๗	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	รอบที่ ๑ ก.ค. ๖๗ รอบที่ ๒ พ.ย. ๖๗
ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์								
๑.๑ การสร้าง ความรู้ความ เข้าใจในสิทธิ ประโยชน์ กองทุน ประกันสังคม	เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ความ เข้าใจในสิทธิ ประโยชน์ของ กองทุน ประกันสังคม	ร้อยละของ บุคลากรที่เข้า รวมอบรม	≥๘๐	๘๑.๑๓	กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการให้ โรงพยาบาลมิชชั่นมาให้ความรู้ ความ เข้าใจ และตรวจสอบสุขภาพโดยใช้สิทธิ ประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม ใน วันที่ ๒๗ พ.ค. ๖๗ ณ ห้องประชุมข้อ แก้ว อาคาร ๓๑ ชั้น ๕	๒๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๗ พ.ค. ๖๗

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
ระบบการธำรงรักษา								
๑. การสร้างแรงจูงใจ								
๑.๑ การสร้าง แรงจูงใจด้วย การจัดสรรเงิน รางวัล	เพื่อดำเนินการ จัดสรรเงิน รางวัลสำหรับ บุคลากร	ร้อยละ บุคลากรที่ ได้รับการ จัดสรรเงิน รางวัลตาม เกณฑ์	๑๐๐	๑๐๐	ดำเนินการจัดสรรเงินรางวัลของ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เสร็จเรียบร้อยใน เดือนธันวาคม ๒๕๖๖ สำหรับเงิน รางวัลของปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยในเดือน ธันวาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑๑ ธ.ค. ๖๗
๑.๒ การ คัดเลือก บุคลากรดีเด่น	เพื่อเป็นการ ส่งเสริมยกย่อง เป็นขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	ร้อยละ ความสำเร็จ ของกิจกรรม การคัดเลือก บุคลากรดีเด่น	≥๘๐	๑๐๐	กองบริหารงานบุคคล ดำเนินการคัดเลือก บุคลากรดีเด่น โดยมีขั้นตอนดังนี้ ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ๒.จัดทำบันทึกถึงหน่วยงานให้เสนอรายชื่อ บุคลากรดีเด่น ๓.จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก บุคลากรดีเด่น ๔.สรุปผลการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ๕.ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับคัดเลือกบุคลากร ดีเด่น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีบุคลากรได้รับ คัดเลือกตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวน สุนันทา ณ วันที่ ๑๓ ธ.ค. ๖๗ จำนวน ๘ คน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๔ พ.ย. ๖๗ ๖ พ.ย. ๖๗ ๑๓ ธ.ค. ๖๗ ๑๓ ธ.ค. ๖๗ ๑๓ ธ.ค. ๖๗

ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
จัดทำกรอบอัตรากำลัง หน่วยงานขาดความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน	- ให้ความรู้การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง - ปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานมหาวิทยาลัย และให้เหมาะสมกับภาระงาน
อบรมชี้แจงหลักเกณฑ์และกำหนดมาตรฐาน การดำเนินงาน สรรหา การบรรจุแต่งตั้ง มีการเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	- อบรมชี้แจงหลักเกณฑ์ มาตรฐาน การดำเนินงาน ที่เป็นปัจจุบันแก่ผู้ปฏิบัติงานบุคคลของหน่วยงาน
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การจัดทำรายละเอียดตำแหน่งที่จะเปิดรับสมัครในส่วนขอตำแหน่ง สังกัด สาขาวิชา คุณสมบัติภาระงานโดยสังเขป และเงื่อนไขของตำแหน่ง แจกมาไม่ครบหรือไม่ชัดเจน ทำให้การส่งรายละเอียดเพื่อขออนุญาตมหาวิทยาลัยในการสรรหาเกิดการล่าช้า	- ประสานงานเบื้องต้นกับผู้ปฏิบัติงานบุคคลหน่วยงานขอรายละเอียด เพื่อลดปัญหาการเกิดข้อผิดพลาดหรือล่าช้าจากการจัดทำเอกสาร
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่มีปัญหา/อุปสรรค	- ไม่มีข้อเสนอแนะ
การบริหารค่าจ้าง เงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่มีปัญหา/อุปสรรค	- ไม่มีข้อเสนอแนะ
การสร้างความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบถึงสิทธิประโยชน์	- ให้ความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ที่เป็นปัจจุบัน
การสร้างแรงจูงใจด้วยการจัดสรรเงินรางวัล ไม่มีปัญหา/อุปสรรค	- ไม่มีข้อเสนอแนะ
การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ไม่มีปัญหา/อุปสรรค	- ไม่มีข้อเสนอแนะ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาใน การดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
๑.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการจัดเตรียมผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมโครงการสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	≥๓๐	๔๙.๒๓	กองบริหารงานบุคคล ดำเนินการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖” ในวันที่ ๒๘ ก.พ.๖๗ จำนวนผู้เข้าอบรม ๔๗๘ คน จากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด ๙๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒๓	๑๐๐,๐๐๐	๙๘,๐๐๐	๒๘ ก.พ. ๖๗

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาใน การดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
๒.โครงการ พัฒนาบุคลากร สู่มืออาชีพ	เพื่อเพิ่มพูนและ พัฒนา สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร	ร้อยละ บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการที่ ได้รับการ พัฒนา	≥๙๘	๙๘.๕๖	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาใน หน้าที่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ อบรมออนไลน์ผ่าน google meet จำนวนผู้เข้าอบรมเพื่อ พัฒนาสมรรถนะ ๙๕๗ คน จากบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการทั้งหมด ๙๗๑ คน คิด เป็นร้อยละ ๙๘.๕๖	๔๐๐,๐๐๐	๓๗๐,๐๐๐	๑๓ ธ.ค. ๖๗
๓.โครงการ บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการที่เข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อพัฒนา บุคลากรในสาย สนับสนุนเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการที่เข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	≥๑๐	๗	สายสนับสนุนวิชาที่ได้ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น โดยยื่นขอประเมินใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗) มีผู้ผ่าน การประเมินจำนวน ๗ คน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗

ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

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