



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

งานบริหารงานบุคคล

กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

คำนำ

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทุกคนและทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ขึ้น ภายใต้ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้นำกรอบแนวคิดการพัฒนาศมรรถนะการบริหารบุคลากร (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. ที่ครอบคลุมด้านการสรรหาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน ให้มีความรู้ความสามารถมีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	1
ตัวชี้วัด	1
อัตรากำลังบุคลากร	2
ส่วนที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	3

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมณฑลพิษณุโลกมีการเป็นวิศวกรสังคม ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยปราศจากข้อขัดแย้ง และทักษะการสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคม สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานจริงแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนในมิติต่างๆ เช่น ความยากจน ความเหลื่อมล้ำ และปัญหาคุณภาพชีวิตในการสร้างหรือนำองค์ความรู้ที่หลากหลายในมหาวิทยาลัยในการแก้ปัญหา อีกทั้งเพื่อนำองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่มีในมหาวิทยาลัยราชภัฏไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองและจัดการตนเองได้อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อบุคลากรมีทักษะในการเป็นวิศวกรสังคม ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยปราศจากข้อขัดแย้ง และทักษะการสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคม
2. เพื่อให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานจริง แก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนในมิติต่างๆ เช่น ด้านความยากจนความเหลื่อมล้ำ และปัญหาคุณภาพชีวิต โดยการสร้างหรือนำองค์ความรู้ที่หลากหลายในมหาวิทยาลัยบูรณาการในการแก้ปัญหา
3. เพื่อนำองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่มีในมหาวิทยาลัยไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองและจัดการตนเองได้อย่างยั่งยืน

3. ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

- | | |
|--|----------------|
| 1.จำนวนอาจารย์ของมหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมโครงการ | 250 คน |
| 2. จำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีที่เข้าร่วมโครงการ | 200 คน |
| 3. สื่อ นวัตกรรมที่ใช้แก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น | 20 ชิ้น/แนวทาง |
| 4. จำนวนชุมชนที่อาจารย์และบุคลากรเข้าพัฒนา | 20 ชุมชน |

เชิงคุณภาพ

- | | |
|---|-----------|
| 1. จำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีผ่านการอบรมสมรรถนะวิศวกรสังคมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด | ร้อยละ 20 |
| 2. ร้อยละของการนำสู่นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ | ร้อยละ 80 |

เชิงเวลา

- | | |
|--|-----------|
| 1. โครงการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด | ร้อยละ 90 |
|--|-----------|

สรุปข้อมูลสถิติอัตรากำลังบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
(จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
(ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2568)

ประเภท	บุคลากรประเภท (จำนวนคน)				รวม (คน)	
	สายวิชาการ		สายสนับสนุน		อัตรา มีคครอง	อัตรา ว่าง
	อัตรา มีคครอง	อัตรา ว่าง	อัตรา มีคครอง	อัตรา ว่าง		
1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	54	-	7	-	61	-
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	233	28	226	7	458	36
3. พนักงานราชการ	-	-	11	11	11	11
4. ลูกจ้างประจำ	-	-	3	-	3	-
5. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์	2	-	-	-	2	-
6. ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	4	2	4	2
7. พนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างประเทศ	3	1	-	-	3	1
8. ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	1	4	-	-	1	4
รวมทั้งสิ้น	293	33	251	20	543	54

ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 2568

ส่วนที่ 2

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2567 – 2570 ซึ่งได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย และแผนกลยุทธ์การบริหารที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยประกอบด้วย 2 ยุทธศาสตร์ 7 กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาความรู้และทักษะ (Hard Skills) ในการปฏิบัติงานเป้าประสงค์ รู้จริง ปฏิบัติได้ ได้รับการยอมรับ

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้าง Soft Skills (สมรรถนะรอง) ให้กับบุคลากรเป้าประสงค์ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน/การสื่อสาร/ทักษะความเป็นผู้นำ/การทำงานเป็นทีม/service mind/mindset/ความคิดสร้างสรรค์/บริหารจัดการเวลา/การตัดสินใจและแก้ปัญหา/จิตสาธารณะ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป้าประสงค์ 1) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาวะการณ์ปัจจุบันและอนาคต และ 2) บุคลากรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการทุนมนุษย์วิถีใหม่

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีเป้าประสงค์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและการบริหารอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนารอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 2566-2570เป้าประสงค์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนหรือกรอบอัตรากำลัง 2566-2570และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเป้าประสงค์ เพื่อให้มีระบบการจัดการบริหารและพัฒนาบุคลากรวิถีใหม่ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเป้าประสงค์ เพื่อให้มีระบบการจัดการบริหารและพัฒนาบุคลากรวิถีใหม่ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างความผูกพันและความรักต่อองค์กรเป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนบุคลากรให้มีความมั่นคงในอาชีพและเกิดความรักต่อองค์กร

มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามแผนที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

รายงานผลการดำเนินการโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	จำนวน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนิน โครงการ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 :การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีของมหาวิทยาลัย							
1. พัฒนาความรู้และ ทักษะ(Hard Skills) ในการ ปฏิบัติงาน	1. โครงการพัฒนา Soft skill ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม เพื่อ ยกระดับชุมชนท้องถิ่นด้วย นวัตกรรม รุ่น 1	120	1-30 เมษายน 2568	600,000	503,418.99	บุคลากรมีความคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา เชิงรุกสร้างนวัตกรรม และส่วนร่วมกับ ชุมชน	รองบริหาร/ สบท.
	2. โครงการพัฒนา Soft skill ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม เพื่อ ยกระดับชุมชนท้องถิ่นด้วย นวัตกรรม รุ่น 2	120	1-30 พฤษภาคม 2568	600,000	431,826.51	บุคลากรมีความคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา เชิงรุกสร้างนวัตกรรม และส่วนร่วมกับ ชุมชน	รองบริหาร/ สบท.
2. เสริมสร้าง Soft Skills (สมรรถนะรอง) ให้กับบุคลากร	1. โครงการ ช่างตัดผมฉบับ กระเป๋าสตางค์ เพื่อสร้างอาชีพและ รายได้เสริมให้กับคนในชุมชน ต. จันทบุรี อ.อินทร์บุรี จ.สิงห์บุรี	50	วันที่ 4 สิงหาคม 2568	50,000	48,706	บรรลุเป้าหมาย โครงการ บุคลากรนำ ความรู้ไปพัฒนาสู่ ชุมชนท้องถิ่น	รองบริหาร/ สบท.

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	จำนวน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนิน โครงการ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	2.โครงการ พัฒนาหนังสือ ย่อส่วน วัดสว่างอารมณ์ ตำบล ต้นโพธิ์ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	50	วันที่ 26 สิงหาคม 2568	50,000	49,960	บรรลุเป้าหมาย โครงการ บุคลากรนำ ความรู้ไปพัฒนาสู่ ชุมชนท้องถิ่น	รองบริหาร/ สบท.
	3.โครงการ การพัฒนาบรรจุ ภัณฑ์กล้วยฉาบไข่เค็มของชุมชน พัฒนานิคม อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี	50	วันที่ 29 สิงหาคม 2568	50,000	42,900	บรรลุเป้าหมาย โครงการ บุคลากรนำ ความรู้ไปพัฒนาสู่ ชุมชนท้องถิ่น	รองบริหาร/ สบท.
	4. การแก้ปัญหาผลผลิต น้อยหน้าตกเกรดของชุมชนบ้าน น้ำจั้นด้วยวิศวกรสังคม	50	วันที่ 6,7,13,14 กันยายน 2568	50,000	43,060	บรรลุเป้าหมาย โครงการ บุคลากรนำ ความรู้ไปพัฒนาสู่ ชุมชนท้องถิ่น	รองบริหาร/ สบท.