



รายงานผลการดำเนินงาน
แผนพัฒนาบุคลากร และแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำแผนพัฒนาบุคลากร และแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อพัฒนาบุคลากร และการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัดของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เป็นเครื่องมือในการบริหารการจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการ นำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร และแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดย จัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/ กิจกรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในวิทยาลัย ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะ สนับสนุนการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากร และแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะ ความก้าวหน้าทั้งสายวิชาการ/สายบริการการพัฒนาระบบสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวិทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

3. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมการ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร และแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 การติดตาม ประเมินผล เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร และแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้หน่วยงานได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนจึงมีการกำกับ ติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้ารับการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

2. การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)

3. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผน ของวิทยาลัยให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป

4. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อที่มหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการประเมินมาทบทวน และปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร และแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีต่อไป

โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ต้องดำเนินการตามแผนดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างผลงานวิชาการสู่การยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยกย่องระดับนานาชาติ

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร ข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี (ปี2563-2565)

ข้อมูลคุณวุฒิบุคลากรสายวิชาการ

สาขาวิชา	2563				2564				2565			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการคุณภาพ	-	6	3	9	-	6	4	10	-	7	3	10
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อธุรกิจ	-	2	2	4	-	2	3	5	-	3	2	5
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการตลาด	-	4	1	5	-	4	1	5	-	4	1	5
หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต	-	4	9	13	(ย้ายหน่วยงานไปสังกัดคณะกรรมการจัดการ)							
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทุนมนุษย์	-	4	2	6								
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ)	-	6	2	8	-	4	1	5	-	5	1	6
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอีสปอร์ต	-	4	1	5	-	6	1	7	-	4	1	5
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการค้า	-	1	1	2	-	2	1	3	(ย้ายหน่วยงานไปศูนย์อูตรา)			
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	(ย้ายมาจากคณะกรรมการจัดการ)				-	2	1	3	-	2	1	3
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการความมั่นคง (ระบบการศึกษาทางไกล)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	5
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา (ระบบการศึกษาทางไกล)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการท่องเที่ยว	-	2	1	3	-	3	1	4	-	3	-	3

สาขาวิชา	2563				2564				2565			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
และบริการ												
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวัตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการจัดการอี สปอร์ตและเกม	-	-	-	-	-	2	1	3	-	2	1	3
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวัตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการจัดการ เทคโนโลยีดิจิทัล	-	-	-	-	-	2	1	3	-	2	1	3
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต	-	1	6	7		(ย้ายหน่วยงาน)						
หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการฟุตบอลอาชีพ	-	4	4	-	-	4	4	-	-	-	5	5
หลักสูตรการจัดการ มหาบัณฑิต สาขาวิชา วัตกรรมการจัดการ	-	-	8	8	-	-	7	7	-	-	14	14
หลักสูตรการจัดการ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการ การกีฬา	-	-	6	6	-	-	6	6	-	-	7	7
หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวัตกรรม การจัดการทุนมนุษย์และการ ประกอบการ	-	1	3	4	-	1	4	5	-	1	5	6
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการจัดการ	-	-	8	8	-	-	10	10	-	-	14	14
หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต	(อาจารย์ชุดเดียวกับรัฐศาสตรมหาบัณฑิต)											
หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการ จัดการการกีฬา	(อาจารย์ชุดเดียวกับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการกีฬา)											
ส่วนกลางวิทยาลัย	-	3	2	5	-	6	3	9	-	4	1	5
รวมทั้งสิ้น	-	44	59	103	-	40	49	89	-	39	63	102

หมายเหตุ ข้อมูล ณ 1 กันยายน 2565

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

	2563				2564				2565			
	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	รวม	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	รวม	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	รวม
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	4	16	9	29	5	13	7	25	5	15	9	29
รวมทั้งสิ้น	4	16	9	29	5	13	7	25	5	15	9	29

หมายเหตุ ข้อมูล ณ 1 กันยายน 2565

ผลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร ข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี (ปี2563-2565)

ข้อมูลตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ

สาขาวิชา	2563					2564					2565				
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการคุณภาพ	5	4	-	-	9	6	4	-	-	10	8	2	-	-	10
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อธุรกิจ	4	-	-	-	4	5	-	-	-	5	5	-	-	-	5
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการตลาด	5	-	-	-	5	5	-	-	-	5	5	-	-	-	5
หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต	10	3	-	-	13										
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทุนมนุษย์	5	1	-	-	6										
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ)	8	-	-	-	8	5	-	-	-	5	-	-	-	6	-
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอีสปอร์ต	5	-	-	-	5	7	-	-	-	7	-	-	-	5	-
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการค้า	2	-	-	-	2	3	-	-	-	3					
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ						1	2	-	-	3	-	3	-	-	3
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการความมั่นคง (ระบบการศึกษาทางไกล)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	-	-	5

สาขาวิชา	2563					2564					2565					
	อ.	พศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	พศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	พศ.	รศ.	ศ.	รวม	
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา (ระบบการศึกษาทางไกล)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการท่องเที่ยวและบริการ	4	-	-	-	4	4	-	-	-	4	3	-	-	-	3	
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการจัดการอีสปอร์ตและเกม	3	-	-	-	3	3	-	-	-	3	3	-	-	-	3	
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล	3	-	-	-	3	3	-	-	-	3	3	-	-	-	3	
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต	2	3	1	1	7		(ย้ายหน่วยงาน)									
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ฟุตบอลอาชีพ	2	2	-	-	4	3	1	-	-	4	3	2	-	-	5	
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการ จัดการ	5	3	-	-	8	4	3	-	-	7	8	6	-	-	14	
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการกีฬา	5	-	1	-	6	4	-	2	-	6	4	1	2	-	7	
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ ทุนมนุษย์และการประกอบการ	-	2	2	-	4	1	2	2	-	5	2	2	2	-	6	
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ	4	2	2	-	8	4	3	3	-	10	6	5	3	-	14	
หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต							(อาจารย์ชุดเดียวกับรัฐศาสตรมหาบัณฑิต)									
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการการกีฬา							(อาจารย์ชุดเดียวกับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการกีฬา)									

สาขาวิชา	2563					2564					2565				
	อ.	พศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	พศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	พศ.	รศ.	ศ.	รวม
ส่วนกลางวิทยาลัย	5	-	-	-	5	5	4	-	-	9	5	-	-	-	5
รวมทั้งสิ้น	73	23	6	1	103	63	19	7	-	89	72	23	7	-	102

หมายเหตุ ข้อมูล ณ 1 กันยายน 2565

ผลการปฏิบัติงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	งาน/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (หน่วย)	วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน
การวางแผนอัตรากำลัง			
1	แผนกรอบอัตรากำลัง 4 ปี	1 แผน	มีการนำข้อมูลประชุมพิจารณาจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง 4 ปี
การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร			
1	แผนการสรรหาบุคลากร	1 แผน	มีการนำข้อมูลประชุมพิจารณาจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรประจำปี
2	ย้าย/ปฏิบัติงาน	6 ราย	11) เปลี่ยนสถานะอาจารย์ประจำเป็นอาจารย์คักยภาพ 1 ราย และจากอาจารย์ประจำเป็นอาจารย์คักยภาพ 5 ราย เพื่อให้ตรงสายงานการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติของอาจารย์แต่ละท่าน 2) มีการปรับเปลี่ยน/ย้ายหน่วยงาน จำนวน 1 ราย เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย
3	การขออนุมัติจ้างบุคลากร	20 ราย	ขออนุมัติจ้างบุคลากรสายวิชาการ 16 ราย, สายสนับสนุนวิชาการ 4 ราย
4	การสอบคัดเลือกบุคลากร	4 ครั้ง	มีการดำเนินการประกาศสอบ 4 ครั้ง
5	การลาออก	2 ราย	มีบุคลากรสายวิชาการลาออกจากราชการ 2 ราย
6	เกษียณ	1 ราย	มีบุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุราชการ จำนวน 1 ราย
การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร			
1	การฝึกอบรม	94 ราย	มีผู้ขออนุมัติไปพัฒนาตนเอง จำนวน 94 ราย
2	ศึกษาต่อภายในประเทศ	21 ราย	มีบุคลากรสายวิชาการลาศึกษาต่อ จำนวน 19 ราย, สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 5 ราย

ลำดับที่	งาน/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (หน่วย)	วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน
การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
1	การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ	2 ครั้ง	1 ปีมีการสรุปผลการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม ครั้งที่ 2 1 เมษายน – 30 กันยายน
2	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	131 ราย	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสรุปผลในการจ้างปีต่อไป และปรับเงินเดือน
เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน			
1	การเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ	8 ราย	บุคลากรผลงานเพื่อเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ รศ. 3 ราย, ผศ. 5 ราย
ระบบค่าตอบแทน			
1	การปรับเงินเดือน	99 ราย	มีการปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ 1 ราย และปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติราชการ 98 ราย

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการ ดำเนินงาน
ด้านการพัฒนาบุคลากร						
1. โครงการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ 80	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	ร้อยละ 80
2. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 80	บุคลากร	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	ร้อยละ 100
3. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านภาษา	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมด้านภาษาอังกฤษ	ร้อยละ 70	บุคลากร	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	ร้อยละ 80
4. โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ร้อยละ 90	บุคลากร	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	ร้อยละ 95
5. โครงการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละบุคลากรที่ไปอบรมการพัฒนาตนเองตรงตามสายงาน	ร้อยละ 80	บุคลากร	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	ร้อยละ 85

แนวทางการนำแผนปฏิบัติการปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ วิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ

4.1 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

4.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของ วิทยาลัยบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไข

ปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาการความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดกำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกๆ เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร