

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

แผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต ปีงบประมาณ 2566

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาการดำเนินงาน	งบประมาณจัดสรร	ตัวชี้วัด
1	การพัฒนาความรู้/สมรรถนะส่วนบุคคล วิทยาลัย สนับสนุนงบประมาณเข้าร่วมอบรม/สัมมนา คนละ 7,000 บาท/ปี	- เพื่อพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการให้มี ศักยภาพ มีทักษะและสมรรถนะ สอดคล้อง ตามตำแหน่งงานและสมรรถนะหลักของ มหาวิทยาลัย ตลอดจนพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	91,000	บุคลากรเข้าร่วม โครงการร้อยละ 80
2	LE Staff Sharing แบ่งปันความรู้ เล่าสู่กันฟัง 1) การบริหารจัดการโครงการ 2) Tips&Trick การตรวจงานสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อดิจิทัล 3) เกณฑ์ TQA: ความรู้เบื้องต้นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน 4) การตัดต่อคลิปวิดีโอเบื้องต้น 5) soft Skill เพื่อความสุขและความสำเร็จในงาน 6) การทำงานวิจัยสถาบัน/การเขียนข้อเสนอ โครงการวิจัย	1. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปัน ความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรของ วิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต 2. เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีเป็น อันหนึ่งอันเดียวภายในองค์กร	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	4,000 4,000 4,000 4,000 4,000	บุคลากรเข้าร่วม โครงการร้อยละ 80
3	โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร	- เพื่อสร้างสัมพันธ์การทำงานร่วมกับผู้อื่น - เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม และ สร้างความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน - สร้างบรรยากาศในการทำงาน	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	91,000	บุคลากรเข้าร่วม โครงการร้อยละ 80
4	โครงการทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรม 1) รดน้ำหัวตัวอธิการบดีและคณาจารย์อาวุโส 2) ทำบุญอาคารสำนักงาน	- เพื่อความเป็นสิริมงคลแก่หน่วยงานและ ผู้ปฏิบัติงาน - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ - เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	เม.ย.-ก.ค. 2566	12,000 8,000	บุคลากรเข้าร่วม โครงการร้อยละ 80

รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต ปีงบประมาณ 2566

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	งบประมาณ จัดสรร	ตัวชี้วัด	ผลตัวชี้วัด	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ	สถานะ
1	การพัฒนาความรู้/สมรรถนะส่วนบุคคล วิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณเข้าร่วมอบรม/สัมมนา คนละ 7,000 บาท/ปี	1. เพื่อพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการให้มีศักยภาพ มีทักษะและสมรรถนะสอดคล้องตามตำแหน่งงานและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย ตลอดจนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	91,000	บุคลากรเข้า ร่วม โครงการ ร้อยละ 80	บุคลากรเข้า ร่วม โครงการ ร้อยละ 90.67	69,216.93	✓✓
2	LE Staff Sharing แบ่งปันความรู้ เล่าสู่กันฟัง 1) การบริหารจัดการโครงการ 2) Tips&Trick การตรวจงานสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อดิจิทัล 3) เกณฑ์ TQA: ความรู้เบื้องต้นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน 4) การติดต่อคลิปรีดิโอเบื้องต้น 5) soft Skill เพื่อความสุขและความสำเร็จในงาน 6) การทำงานวิจัยสถาบัน/การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย	1. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรของวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต 2. เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวภายในองค์กร	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	4,000 4,000 4,000 4,000 4,000	บุคลากรเข้า ร่วม โครงการ ร้อยละ 80	บุคลากรเข้า ร่วม โครงการ ร้อยละ 83.75	5,280 5,440 5,440 5,440 5,440	✓✓
3	โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร	1. เพื่อสร้างสัมพันธ์การทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสร้างความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 3. สร้างบรรยากาศในการทำงาน	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	91,000	บุคลากรเข้า ร่วม โครงการ ร้อยละ 80	บุคลากรเข้า ร่วม ร้อยละ 96.43	98,288.15	✓✓

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	งบประมาณ จัดสรร	ตัวชี้วัด	ผลตัวชี้วัด	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ	สถานะ
4	โครงการทำนุบำรุงศาสนาและ ศิลปวัฒนธรรม 1) รดน้ำหัวตัวอธิการบดีและคณาจารย์ อาวุโส 2) ทำบุญอาคารสำนักงาน	1.เพื่อความเป็นสิริมงคลแก่หน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงาน 2.เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานและสร้างความสามัคคีใน หมู่คณะ 3.เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	เม.ย.-ก.ค. 2566	12,000 8,000	บุคลากร เข้าร่วม โครงการ ร้อยละ 80	บุคลากรเข้า ร่วม ร้อยละ 89.29 บุคลากรเข้า ร่วม ร้อยละ 94.12	10,070 12,610	✓✓ ✓✓

✓✓ หมายถึง ดำเนินงานแล้วเสร็จ

✓ หมายถึง อยู่ระหว่างดำเนินงาน

✗ หมายถึง ยังไม่ได้ดำเนินงาน

* เป็นโครงการที่ได้กันเงินหลัอมปีและจะดำเนินงานแล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายน 2567

ข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากร

3.1 จำนวนและประเภทของบุคลากร

วิทยาลัยการศึกษาลอตซีวิต มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จำนวน 32 คน จำแนกได้ 4 ประเภท ดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยการศึกษาลอตซีวิต

ประเภทบุคลากร	สายบริหาร	สายปฏิบัติการ	รวมทั้งสิ้น	คิดเป็นร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ กลุ่ม D	1		1	3.12
พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่ม E	3	11	14	43.75
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว กลุ่ม S		5	5	15.63
พนักงานเงินรายได้วิทยาลัย / พนักงานโครงการ		12	12	37.5
รวมทั้งสิ้น	4	28	32	100

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

- หมายเหตุ
1. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ กลุ่ม D หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตาม พรบ. 47
 2. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ กลุ่ม E หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ที่บรรจุตาม พรบ.มช.51
 3. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว กลุ่ม S หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวผู้ที่จ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
 4. พนักงานเงินรายได้วิทยาลัย / พนักงานโครงการ หมายถึง พนักงานเงินรายได้วิทยาลัย / พนักงานโครงการผู้ที่จ้างจากเงินรายได้ของส่วนงาน

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา			รวมทั้งสิ้น
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ กลุ่ม D			1	1
พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่ม E	8	3	3	14
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว กลุ่ม S	2	3		5
พนักงานเงินรายได้วิทยาลัย / พนักงานโครงการ	9	3		12
รวมทั้งสิ้น	19	9	4	32
คิดเป็นร้อยละ	59.38	28.13	12.50	100

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ตารางที่ 3 แยกประเภทตำแหน่งของบุคลากร

ลำดับที่	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน(คน)
1	ผู้บริหาร	4
2	นักจัดการงานทั่วไป (บริหารงานทั่วไป)	1
3	นักจัดการงานทั่วไป (งานวิเคราะห์นโยบายและแผน)	1
4	นักจัดการงานทั่วไป (งานวิชาการการศึกษา)	3
5	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	3
6	นักจัดการงานทั่วไป (งานการตลาดและสื่อประชาสัมพันธ์)	3
7	นักจัดการงานทั่วไป (งานนวัตกรรมการศึกษา)	5
8	พนักงานโครงการ	8
รวม		32

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ตารางที่ 4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากร มีผลต่อการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

ลำดับที่	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	TYPE D	TYPE E	TYPE S	พนักงานส่วนงาน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1	มากกว่า 2 ปี	1	11	2	3	17	53.13
2	มากกว่า 1 ปี	-	1	1	-	2	6.25
3	ต่ำกว่า 1 ปี	-	2	2	9	13	40.62
รวมทั้งสิ้น		1	14	5	12	32	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ปัญหาและอุปสรรค

1. การจัดโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ของวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้เนื่องจากมีงานด่วนที่เกิดขึ้นและค่อยๆ มาแทรกเข้ามา ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนแผนการจัดกิจกรรมอย่างเฉียบพลัน
2. การจัดการเงินงบประมาณในการจัดโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่ต้องคำนึงถึงการวางแผนอย่างถูกต้องและมีการดำเนินการอย่างเชื่อถือได้เสมอ แต่หากเกิดความไม่คาดคิดขึ้นเช่นในกรณีที่มีงานด่วนและสำคัญที่ต้องดำเนินการทันที การยืมเงินและการวางแผนการเบิกจ่ายอาจต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในการเบิกจ่ายงบประมาณในโครงการ หากมีงานด่วนและสำคัญมากๆ ที่ต้องมีการดำเนินการทันที ทำให้จำเป็นต้องเลื่อนการจัดโครงการออกไป จึงไม่เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ทางเราจึงต้องเลื่อนการจัดโครงการออกไปตามที่เกิดขึ้น ซึ่งนำไปสู่การคืนเงินที่มากกว่า 30%

ข้อเสนอแนะ

1. เรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณโดยการยืมเงินตามกำหนดจัดครั้งต่อครั้งเป็นวิธีที่เหมาะสมและเป็นการปฏิบัติที่มีความเสถียรภาพทางการเงินที่ดีต่อองค์กร การยืมเงินครั้งต่อครั้งจะช่วยลดความไม่แน่นอนในการวางแผนและการบริหารงบประมาณ
2. เรื่องการวางแผนกิจกรรมและลำดับความสำคัญก่อนหลังก็เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ ในกรณีที่มีการวางแผนแล้วและมีกิจกรรมที่มีความสำคัญมากเกินไป เราควรพิจารณาการเลื่อนลำดับกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่เป็นไปตามแผน อย่างไรก็ตาม เราควรพิจารณาสิ่งที่มีผลกระทบน้อยสุดต่อเป้าหมายหลักของเราและการดำเนินงานทั้งหมด