

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
(สำหรับรอบระยะเวลา 6 เดือน ตั้งแต่ 1 ต.ค. 2566 – 31 มี.ค. 2567)

แผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการศึกษาลดชีวิต ปีงบประมาณ 2567 (รอบระยะเวลา 6 เดือน)

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาการดำเนินงาน	งบประมาณจัดสรร	ตัวชี้วัด
1	<p>โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ LE Sharing ส่งต่อความรู้สู่ทักษะแห่งการพัฒนาประจำปีงบประมาณ 2567 มี 6 หัวข้อ ดังนี้</p> <p>1.1) “แต่งภาพสวยด้วย Photoshop Lightroom”</p> <p>1.2) “แนวทางการปฏิบัติในการดำเนินการจัดหาพัสดุที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมของหน่วยงานของรัฐ (ว119)”</p> <p>1.3) "การใช้เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU Proactive IDP)"</p> <p>1.4) "เครื่องมือที่ช่วยในการจัดการกับพลังในการทำงาน ภายใต้กรอบ Design Thinking และ Positive Psychology"</p> <p>1.5) Well-being community</p> <p>1) Climate Change</p> <p>1.6) Design Thinking and Innovation</p> <p>1) WS1 : Clarify : Empathy and Understanding</p> <p>2) WS2 : Ideate, Tools for Generating Idea</p> <p>3) WS3 : Ideate, User Values and Behaviors</p> <p>4) Coaching</p> <p>5) สรุปผลการอบรม เชิงปฏิบัติการ</p>	<p>1. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรของวิทยาลัยการศึกษาลดชีวิต</p> <p>2. เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวภายในองค์กร</p>	1 ต.ค. 2566–30 ก.ย. 2567	100,000	บุคลากรเข้าร่วมโครงการร้อยละ 80

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาการดำเนินงาน	งบประมาณ จัดสรร	ตัวชี้วัด
2	โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร 1) สัมมนาพัฒนาองค์กร	1. เพื่อสร้างสัมพันธ์การทำงานร่วมกับ ผู้อื่น 2. เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็น ทีม และสร้างความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจ เดียวกัน 3. สร้างบรรยากาศในการทำงาน	1 ต.ค. 2566–30 ก.ย. 2567	120,000	บุคลากรเข้าร่วม โครงการร้อยละ 80
3	โครงการสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องในงานตามความ สนใจของบุคลากร (7,000/คน/ปี)	1. เพื่อพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการให้ มีศักยภาพ มีทักษะและสมรรถนะ สอดคล้องตามตำแหน่งงานและ สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย ตลอดจนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	1 ต.ค. 2566–30 ก.ย. 2567	91,000	บุคลากรเข้าร่วม โครงการร้อยละ 80
4	โครงการทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรม 1) รดน้ำหัวต้าวอิการบดีและคณาจารย์อาวุโส 2) ทำบุญอาคารสำนักงาน	1. เพื่อความเป็นสิริมงคลแก่หน่วยงาน และปฏิบัติงาน 2. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานและสร้างความสามัคคีในหมู่ คณะ 3. เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	เม.ย. - ก.ค.2567	20,000	บุคลากรเข้าร่วม โครงการร้อยละ 80

รายงานผลพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต ปีงบประมาณ 2567

ไตรมาสที่ 2 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)

ลำดับ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาการดำเนินงาน	งบประมาณจัดสรร	ตัวชี้วัด	ผลตัวชี้วัด	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	การใช้งบประมาณรายไตรมาส				สถานะ
								ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1	<p>โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ LE Sharing ส่งต่อความรู้สู่ทักษะแห่งการพัฒนาประจำปีงบประมาณ 2567 มี 6 หัวข้อ ดังนี้</p> <p>1.1) “แต่งภาพสวยด้วย Photoshop Lightroom”</p> <p>1.2) “แนวทางการปฏิบัติในการดำเนินการจัดหาพัสดุที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมของหน่วยงานของรัฐ (ว119)”</p> <p>1.3) "การใช้เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU Proactive DP)"</p> <p>1.4) "เครื่องมือที่ช่วยในการจัดการกับพลังในการทำงาน ภายใต้กรอบ Design Thinking และ Positive Psychology"</p> <p>1.5) Well-being community</p> <p>1) Climate Change</p> <p>1.6) Design Thinking and Innovation</p> <p>1) WS1 : Clarify : Empathy and Understanding</p>	<p>1. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรของวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต</p> <p>2. เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร</p>	1 ต.ค. 2566– 30 ก.ย. 2567	100,000	บุคลากรเข้าร่วมโครงการร้อยละ 80	1.1) บุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 80	29,245	3,899				✓✓
						1.2) บุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 88		4,760			✓✓	
						1.3) บุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 85.29		4,446			✓✓	
						1.4) บุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 94.12		5,100			✓✓	
						1.5) บุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 94.12			-		✓✓	
	1.6.1) บุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 94.12			5,600		✓✓						

ลำดับ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาการดำเนินงาน	งบประมาณจัดสรร	ตัวชี้วัด	ผลตัวชี้วัด	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	การใช้งบประมาณรายไตรมาส				สถานะ	
								ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
	2) WS2 : Ideate, Tools for Generating Idea 3) WS3 : Ideate, User Values and Behaviors 4) Coaching 5) สรุปผลการอบรม เชิงปฏิบัติการ					1.6.2) บุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 90.91			5,440				✓✓
2	โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร 1. สัมมนาพัฒนาองค์กร	1. เพื่อสร้างสัมพันธ์การทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 3. สร้างบรรยากาศในการทำงาน	1 ต.ค. 2566– 30 ก.ย. 2567	120,000	บุคลากรเข้าร่วมโครงการร้อยละ 80	-							✗
3	โครงการสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องในงานตามความสนใจของบุคลากร (7,000/คน/ปี)	1. เพื่อพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการให้มีศักยภาพ มีทักษะและสมรรถนะสอดคล้องตามตำแหน่งงานและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย ตลอดจนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	1 ต.ค. 2566– 30 ก.ย. 2567	91,000	บุคลากรเข้าร่วมโครงการร้อยละ 80	บุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 54.55	20,756	9,800	10,956				✓

ลำดับ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาการดำเนินงาน	งบประมาณจัดสรร	ตัวชี้วัด	ผลตัวชี้วัด	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	การใช้งบประมาณรายไตรมาส				สถานะ
								ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
4	โครงการทำนุบำรุงศาสนาและศิลปะวัฒนธรรม 1) รดน้ำหัวตัวอิกรบตีและคณาจารย์อาวุโส 2) ทำบุญอาคารสำนักงาน	1. เพื่อความเป็นสิริมงคลแก่หน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน 2. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ 3. เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	เม.ย.-ก.ค. 2567	20,000	บุคลากรเข้าร่วมโครงการร้อยละ 80	- -						x

✓✓ หมายถึง ดำเนินงานแล้วเสร็จ

✓ หมายถึง อยู่ระหว่างดำเนินงาน

x หมายถึง ยังไม่ได้ดำเนินงาน

* เป็นโครงการที่ได้กั้นเงินเหลือปีและจะดำเนินงานแล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายน 2567

ข้อมูลอัตราค่าจ้างของบุคลากร

3.1 จำนวนและประเภทของบุคลากร

วิทยาลัยการศึกษาลอตซีวิต มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จำนวน 31 คน จำแนกได้ 4 ประเภท ดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยการศึกษาลอตซีวิต

ประเภทบุคลากร	สายบริหาร	สายปฏิบัติการ	รวมทั้งสิ้น	คิดเป็นร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ กลุ่ม D	1		1	3.23
พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่ม E	3	11	14	45.16
พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่ม S		5	5	16.13
พนักงานเงินรายได้วิทยาลัย / พนักงานโครงการ		11	11	35.48
รวมทั้งสิ้น	4	21	31	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567

- 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
พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่ม S	2	3		5
พนักงานเงินรายได้วิทยาลัย / พนักงานโครงการ	8	3		12
รวมทั้งสิ้น	18	9	4	31
คิดเป็นร้อยละ	58.06	29.03	12.90	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567

ตารางที่ 3 แยกประเภทตำแหน่งของบุคลากร

ลำดับที่	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน(คน)
1	ผู้บริหาร	4
2	นักจัดการงานทั่วไป (บริหารงานทั่วไป)	1
3	นักจัดการงานทั่วไป (งานวิเคราะห์นโยบายและแผน)	1
4	นักจัดการงานทั่วไป (งานวิชาการศึกษา)	3
5	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	3
6	นักจัดการงานทั่วไป (งานการตลาดและสื่อประชาสัมพันธ์)	3
7	นักจัดการงานทั่วไป (งานนวัตกรรมการศึกษา)	5
8	พนักงานโครงการ	7
รวม		31

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567

ตารางที่ 4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากร มีผลต่อการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

ลำดับที่	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	TYPE D	TYPE E	TYPE S	พนักงาน ส่วนงาน	จำนวน	คิดเป็น ร้อยละ
1	มากกว่า 2 ปี	1	11	2	3	17	54.84
2	มากกว่า 1 ปี	-	1	1	-	2	6.45
3	ต่ำกว่า 1 ปี	-	2	2	8	12	38.71
รวมทั้งสิ้น		1	14	5	12	31	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567

ปัญหาและอุปสรรค

1. การจัดโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ของวิทยาลัยการศึกษาลดชีวิต ซึ่งไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้เนื่องจากมีงานด่วนที่เกิดขึ้นและค่อยๆ มาแทรกเข้ามา ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนแผนการจัดกิจกรรมอย่างเฉียบพลัน
2. การจัดการเงินงบประมาณในการจัดโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่ต้องคำนึงถึงการวางแผนอย่างถูกต้องและมีการดำเนินการอย่างเชื่อถือได้เสมอ แต่หากเกิดความไม่คาดคิดขึ้นเช่นในกรณีที่มีงานด่วนและสำคัญที่ต้องดำเนินการทันที การยืมเงินและการวางแผนการเบิกจ่ายอาจต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในการเบิกจ่ายงบประมาณในโครงการ หากมีงานด่วนและสำคัญมากๆ ที่ต้องมีการดำเนินการทันที ทำให้จำเป็นต้องเลื่อนการจัดโครงการออกไป จึงไม่เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ทางเราจึงต้องเลื่อนการจัดโครงการออกไปตามที่เกิดขึ้น ซึ่งนำไปสู่การคืนเงินที่มากกว่า 30%

ข้อเสนอแนะ

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