



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการของสถาบันวิจัยและพัฒนา ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด และเป้าหมายที่กำหนด พัฒนาและยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้เป็นผู้มีคุณภาพทั้งทางความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน และคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ รองรับเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปี 2565-2569 และเป้าประสงค์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาที่จะให้บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีทักษะความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย ได้แก่ ร้อยละ ≥ 10.00 ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ซึ่งมีโครงการและกิจกรรมที่จะดำเนินการให้บรรลุตามตัวชี้วัดและเป้าหมาย จำนวน 2 โครงการหลัก ได้แก่

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ
1	โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนวิชาการ	70,000.00
2	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	80,000.00
รวมงบประมาณทั้งสิ้น		150,000.00

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 โครงสร้างสถาบันวิจัยและพัฒนา	2
1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)	3
1.4 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	4
1.5 ข้อมูลพื้นฐานสถาบันวิจัยและพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	4
1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	4
1.5.2 พันธกิจ (Mission)	4
1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)	4
1.5.4 เสาหลัก (Pillar)	4
1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)	4
1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)	5
1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)	5
1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)	5
1.5.9 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts)	6
ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากร	7
2.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	7
2.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	7
2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	7
2.3.1 ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	7
2.3.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	7
2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	8
2.5 แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	9
ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	10
3.1 แนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไปสู่การปฏิบัติ	10
3.2 การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	11

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	12
1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	13
2 ประมวลภาพกิจกรรมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 - 2569) และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	16
3 รายชื่อผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	18

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ด้วยพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ในการผลิตบัณฑิต จัดการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มอบหมายพันธกิจด้านการวิจัยให้แก่สถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบหลัก ทั้งนี้สถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัย ที่พัฒนามาจากศูนย์วิจัยและบริการการศึกษาจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการ ในวิทยาลัยครูสวนสุนันทา ลงวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2530 ศูนย์วิจัยและบริการศึกษามีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการวิจัยและบริการการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ รวมมือประสานงานวิจัยและบริการการศึกษาทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย เผยแพร่และส่งเสริมการวิจัย จัดฝึกอบรมบุคลากรในสาขา วิชาการต่างๆ โดยประสานงานและให้บริการ การดำเนินงานของศูนย์วิจัยในระยะ เริ่มแรกจะมุ่งเน้นไปที่การบริการการศึกษา ด้วยรูปแบบของการจัดฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่และอาจารย์จะมีการทำวิจัย น้อยมาก ต่อมาเมื่อวิทยาลัยครูขยายการสอนถึงระดับปริญญาตรีและได้กำหนดเป็นภารกิจ ด้านการวิจัยไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2527 รวมทั้งมีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยขึ้น การดำเนินงานวิจัยจึงได้พัฒนาขึ้นตามลำดับจนกระทั่งสถาปนาเป็นสถาบันราชภัฏตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 และได้กำหนดสำนักวิจัยตามส่วนราชการตามมาตรา 10(4) ให้มีฐานะเทียบเท่าคณะ อาจแบ่งเป็นสำนักงาน เลขานุการฝ่าย หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าฝ่าย สำนักวิจัยและบริการวิชาการ

ปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2557 ส่งผลให้สำนักวิจัยและบริการวิชาการ ได้รับการเปลี่ยนสถานะเป็น สถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อทำภารกิจวิจัย พัฒนา และบริการวิชาการให้กับมหาวิทยาลัย

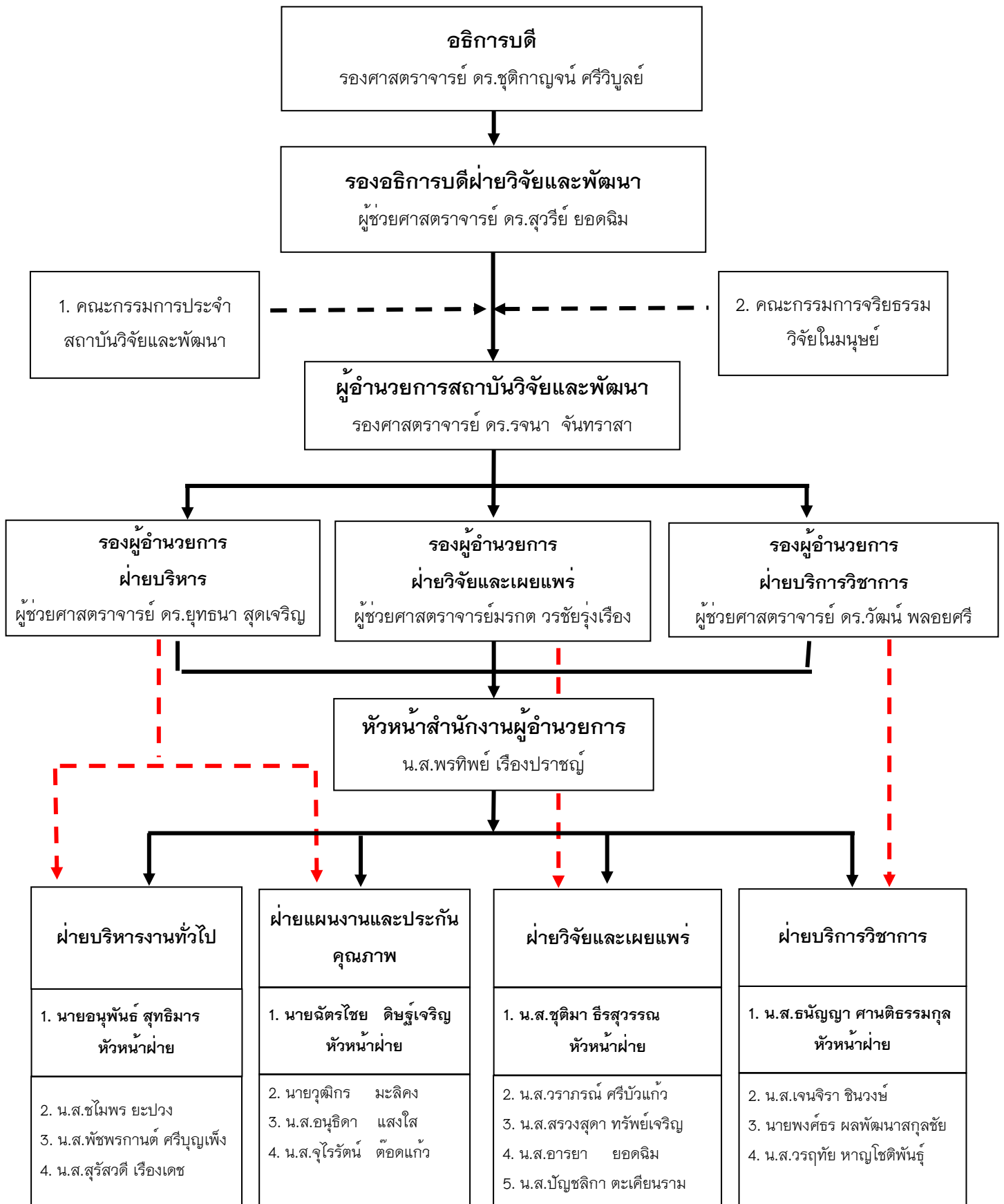
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการวิจัยและบริการการศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ รวมมือประสานงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เผยแพร่และส่งเสริมการวิจัยให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2547 ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับภารกิจการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังปรากฏในมาตรา 7 ความว่า “ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบัน อุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชู ภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยาเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ บำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริม

วิทยฐานะครู และมาตรา 8 (8) ความว่า ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ ในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

1.2 โครงสร้างสถาบันวิจัยและพัฒนา



1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)



1.4 ผลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สถาบันวิจัยและพัฒนา มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งสิ้น 16 คน และมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนา ศักยภาพตามภาระหน้าที่ของตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 16 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของบุคลากรทั้งหมด

1.5 ข้อมูลพื้นฐานสถาบันวิจัยและพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นคลังความรู้ สร้างปัญญาและนวัตกรรมด้านวิจัย บริการวิชาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่สากล

1.5.2 พันธกิจ (Mission)

1. มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล เน้นคุณภาพ ความคล่องตัว ยืดหยุ่น เสริมทางวิชาการ พร้อมทั้งมีการวางแผนการบริหารความเสี่ยง
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรม โดยประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ ด้วยกระบวนการวิจัยและเครือข่ายความร่วมมือจากองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน สร้างคุณภาพชีวิต และเผยแพร่ผลงานสู่การนำไปใช้ประโยชน์
3. บริการทางวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของนักศึกษา ชุมชนและสังคมอย่างมีคุณภาพ
4. สนับสนุนการวิจัยแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเน้นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศทางด้านศิลปวัฒนธรรมกรุงรัตนโกสินทร์

1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)

บริหารจัดการงานวิจัยและงานบริการวิชาการแก่สังคม

1.5.4 เสาหลัก (Pillar)

- 1) ทุนความรู้ (Knowledge Capital)
- 2) คุณธรรม (Morality)
- 3) เครือข่าย (Partnership)
- 4) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)
- 5) วัฒนธรรม (Culture) ที่ว่า “ความเป็นแบบอย่างที่ดีตามวิถีของรัตนโกสินทร์”

1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)

มุ่งมั่นบริหารจัดการงานวิจัยและบริการวิชาการด้วยหลักธรรมาภิบาล

1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)

เป็นนักปฏิบัติด้านการวิจัย และบริการวิชาการ เน้นทักษะการสื่อสาร พัฒนาระบบการคิด ด้วยจิตสาธารณะ

นิยามของคำสำคัญอัตลักษณ์

ทักษะการสื่อสาร หมายถึง นักวิจัยและนักบริการวิชาการ มีความสามารถในการรับและส่งสาร เพื่อถ่ายทอดความรู้ ความคิดของตนเองที่เหมาะสมกับสภาพวัฒนธรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ

พัฒนาระบบการคิดด้วยจิตสาธารณะ หมายถึง นักวิจัยและนักบริการวิชาการ มีจิตสำนึกที่จะดำเนินงานเพื่อส่วนรวม ที่ได้เป็นเพียงผู้หนึ่งผู้ใด มีความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของในสิ่งที่เป็นสาธารณะ ในสิทธิและหน้าที่ที่จะดูแล พัฒนาและบำรุงรักษาร่วมกัน

เน้นความเป็นวัง หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นภาพลักษณ์ ทักษะ และบุคลิกภาพ ที่สะท้อนความเป็นวังสวนสุนันทา และเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ข้อมูลศิลปวัฒนธรรมด้านต่างๆ โดยเฉพาะศิลปวัฒนธรรมกรุงรัตนโกสินทร์

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยที่มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัย สามารถแข่งขันได้ในระดับชาติและนานาชาติ ตอบสนองทุกรูปแบบการเรียนรู้ของผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

ส่งเสริมคุณภาพงานวิจัยและบริการวิชาการ สืบสานความเป็นวัง ปลูกฝังองค์ความรู้สู่สากล

นิยามของคำสำคัญเอกลักษณ์

ส่งเสริมคุณภาพงานวิจัยและบริการวิชาการ หมายถึง เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนา งานวิจัยและบริการวิชาการที่หลากหลาย ด้วยระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

สืบสานความเป็นวัง หมายถึง เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม รวมถึงการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ การนำเสนอผลงานด้านการวิจัยและบริการวิชาการ

ปลูกฝังองค์ความรู้สู่สากล หมายถึง เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนานักวิจัย ผลิตผลงานวิจัยและบริการวิชาการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ในระดับชาติและนานาชาติ

1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)

1. บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล
2. มุ่งมั่นการส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและการบริการวิชาการอย่างมีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

3. มุ่งเน้นการใช้งานวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาหน่วยงาน
4. เป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศทางด้านการวิจัยและบริการวิชาการ

1.5.9 เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย (University Development Goals)

เป้าหมายที่ 1 : สร้างเขตทัศนคติเพื่อให้ได้รับการยอมรับ : มหาวิทยาลัยมุ่งที่จะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บัณฑิต เพื่อสู่การเป็นเขตทัศนคติที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

เป้าหมายที่ 2 : สร้างผลงานวิชาการ วิจัย เพื่อการบริการวิชาการ : มหาวิทยาลัยมุ่งที่จะผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ผลิตงานวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของแหล่งทุน เผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งการนำไปใช้ประโยชน์เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้เพื่อการบริการวิชาการแก่สังคม

เป้าหมายที่ 3 : สร้างเครือข่ายมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา : มหาวิทยาลัยมุ่งที่จะสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลายทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับมหาวิทยาลัย

เป้าหมายที่ 4 : สร้างภาพลักษณ์เพื่อให้เป็นที่รู้จักและยอมรับ : มหาวิทยาลัยมุ่งที่จะพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในที่ตอบสนองต่อความเป็นนานาชาติ และสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากร

2.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

สถาบันวิจัยและพัฒนา ดำเนินการที่ตอบสนองของยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยใน **ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน** โดยกำหนดกิจกรรม/โครงการ ให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดให้บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีทักษะความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด โดยมีนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการ การปฏิบัติ และมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานและการให้บริการที่ดีมีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจและประทับใจให้แก่ผู้รับบริการ
3. ส่งเสริมให้เป็นผู้มีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สำคัญสู่เครือข่าย ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนา

2.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน
4. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตน ครองตน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2.3.1 ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 1.7 บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีทักษะความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

2.3.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 5

2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีเป้าหมายที่จะสร้างแผนดำเนินการที่มีพื้นฐานมาจากปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม การมีส่วนร่วมของประชาคม และรวมถึงการนำผลการประเมินต่าง ๆ ดังนั้นในการจัดทำแผนจึงมีรูปแบบและกระบวนการในแต่ละขั้นตอนดังนี้

1. คณะกรรมการฯ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและภายนอก
2. กำหนดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงาน (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม)
3. ประเมินให้น้ำหนักคะแนนตามลำดับจากมากไปหาน้อยของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม)
4. คณะกรรมการฯ วิเคราะห์ปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์
5. คณะกรรมการฯ กำหนดโครงการและกิจกรรมตามประเด็นยุทธศาสตร์
6. ยกร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
คณะกรรมการฯ ร่วมพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
7. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
8. เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ต่อผู้บริหาร
9. เพื่อพิจารณาอนุมัติ และนำสู่การปฏิบัติ
10. ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้ผู้เกี่ยวข้องและประชาคมรับทราบ

2.5 แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1	โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	เพื่อให้บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะเพื่อพัฒนาสู่มืออาชีพ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	≥ 10	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ต.ค. 64 - ส.ค. 65	70,000	ฝ่ายบริหาร
2	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	≥ 70	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ต.ค. 64 - ส.ค. 65	80,000	ฝ่ายบริหาร

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานต่าง ๆ ในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
2. เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อย่างเป็นระบบ

3.1 แนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด
3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การติดตามประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อให้ผู้บริหารและปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ทุก ๆ เดือนพร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
และการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



คำสั่งสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ที่ ๔/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)
และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ
ของสถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๑๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๔) เพื่อเป็นแผนชี้นำในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี แปลงไปสู่การปฏิบัติในแผน ระยะ ๕ ปี และในแต่ละปีต่อไป ประกอบกับสภาพแวดล้อมของโลกในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย จึงต้องมีการทบทวนเป้าประสงค์ แผนงาน/กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนา จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของสถาบันวิจัยและพัฒนา ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์	ยอดฉิม	ที่ปรึกษา
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รจนา	จันทราสา	ประธาน
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา	สุดเจริญ	กรรมการ
๔. อาจารย์มรกต	วรชัยรุ่งเรือง	กรรมการ
๕. อาจารย์ ดร.วิวัฒน์	พลอยศรี	กรรมการ
๖. นางสาวชุตินา	ธีรสุวรรณ	กรรมการ
๗. นายอนุพันธ์	สุทธิมาร	กรรมการ
๘. นายวุฒิกกร	มะลิคง	กรรมการ
๙. นางสาวธัญญา	ศานติธรรมกุล	กรรมการ
๑๐. นางสาวเจนจิรา	ชินวงษ์	กรรมการ
๑๑. นางสาววราภรณ์	ศรีบัวแก้ว	กรรมการ
๑๒. นางสาวชไมพร	ยะปวง	กรรมการ
๑๓. นางสาวสรวงสุตา	ทรัพย์เจริญ	กรรมการ
๑๔. นางสาวอารยา	ยอดฉิม	กรรมการ
๑๕. นางสาวพัชพรกานต์	ศรีบุญเพ็ง	กรรมการ
๑๖. นางสาวสุรัสวดี	เรืองเดช	กรรมการ

/๑๗. นายพงศ์ธร...

๑๗. นายพงศธร	ผลพัฒนาสกุลชัย	กรรมการ
๑๘. นางสาวรฤทัย	หาญโชติพันธุ์	กรรมการ
๑๙. นางสาวพรทิพย์	เรืองปราชญ์	กรรมการและเลขานุการ
๒๐. นายฉัตรไชย	ดิษฐ์เจริญ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๑. นางสาวอนูธิดา	แสงใส	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๒. นางสาวจุไรรัตน์	ตอดแก้ว	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

๑. จัดทำข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก นำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรเพื่อการบริหารจัดการ (SWOT) เพื่อกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ กิจกรรม งบประมาณ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

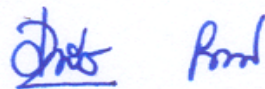
๒. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของสถาบันวิจัยและพัฒนา อาทิ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ให้สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

๓. ร่างนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของสถาบันวิจัยและพัฒนา ได้แก่ ๑) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) แผนพัฒนาบุคลากร ๓) แผนปฏิบัติการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ๔) แผนปฏิบัติการด้านปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม ๕) แผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ๖) แผนการจัดการความรู้ ๗) แผนปฏิบัติการด้านการบริการวิชาการ ๘) แผนปฏิบัติการด้านการวิจัย ๙) แผนปฏิบัติการด้านการจัดหารายได้ ๑๐) แผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑๑) แผนปฏิบัติการด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ๑๒) แผนกลยุทธ์ทางการเงิน ๑๓) แผนปฏิบัติการสร้างความสัมพันธ์และเชื่อมโยงเครือข่าย ๑๔) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาเอกลักษณ์ และ ๑๕) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งแผนต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

๔. วางแผนเตรียมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของสถาบันวิจัยและพัฒนา

๕. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของสถาบันวิจัยและพัฒนา ให้ทันตามเวลาที่กำหนด

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรีย์ ยอดฉิม)

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ภาคผนวก 2

ประมวลภาพกิจกรรมการ

ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569)

และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ภาพกิจกรรมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569)
และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ภาคผนวก 3

รายชื่อผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการ
ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)
และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รายชื่อผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี

(พ.ศ. 2565 – 2569) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สถาบันวิจัยและพัฒนา

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| 1) รศ.ดร.รจนา จันทราสา | ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา |
| 2) ผศ.ดร.ยุพธนา สุดเจริญ | รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร |
| 3) ผศ.มรกต วรชัยรุ่งเรือง | รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและเผยแพร่ |
| 4) ผศ.ดร.วัฒน์ พลอยศรี | รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการ |
| 5) น.ส.พรทิพย์ เรืองปราชนธ์ | หัวหน้าสำนักงาน |
| 6) นายอนุพันธ์ สุทธิमार | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป |
| 7) นายฉัตรไชย ดิษฐ์เจริญ | หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ |
| 8) น.ส.ชุตินา อธิสุวรรณ | หัวหน้าฝ่ายวิจัยและเผยแพร่ |
| 9) น.ส.ธัญญา ตานติธรรมกุล | หัวหน้าฝ่ายบริการวิชาการ |
| 10) น.ส.ชไมพร ยะปวง | เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร |
| 11) น.ส.สุรัสวดี เรืองเดช | เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร |
| 12) น.ส.พัชพรกานต์ ศรีบุญเพ็ง | เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร |
| 13) นายวุฒิกกร มะลิคง | เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานฯ |
| 14) น.ส.อนุธิดา แสงใส | เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานฯ |
| 15) น.ส.จุไรรัตน์ ตอดแก้ว | เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานฯ |
| 16) น.ส.วราภรณ์ ศรีบัวแก้ว | เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยและเผยแพร่ |
| 17) น.ส.สรวงสุดา ทรัพย์เจริญ | เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยและเผยแพร่ |
| 18) น.ส.อารยา ยอดฉิม | เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยและเผยแพร่ |
| 19) น.ส.ปัญญาชลิกา ตะเคียนราม | เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยและเผยแพร่ |
| 20) น.ส.เจนจิรา ชินวงษ์ | เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการวิชาการ |
| 21) น.ส.วรฤทัย หาญโชติพันธุ์ | เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการวิชาการ |
| 22) นายพงศ์ธร ผลพัฒนาสกุลชัย | เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการวิชาการ |