

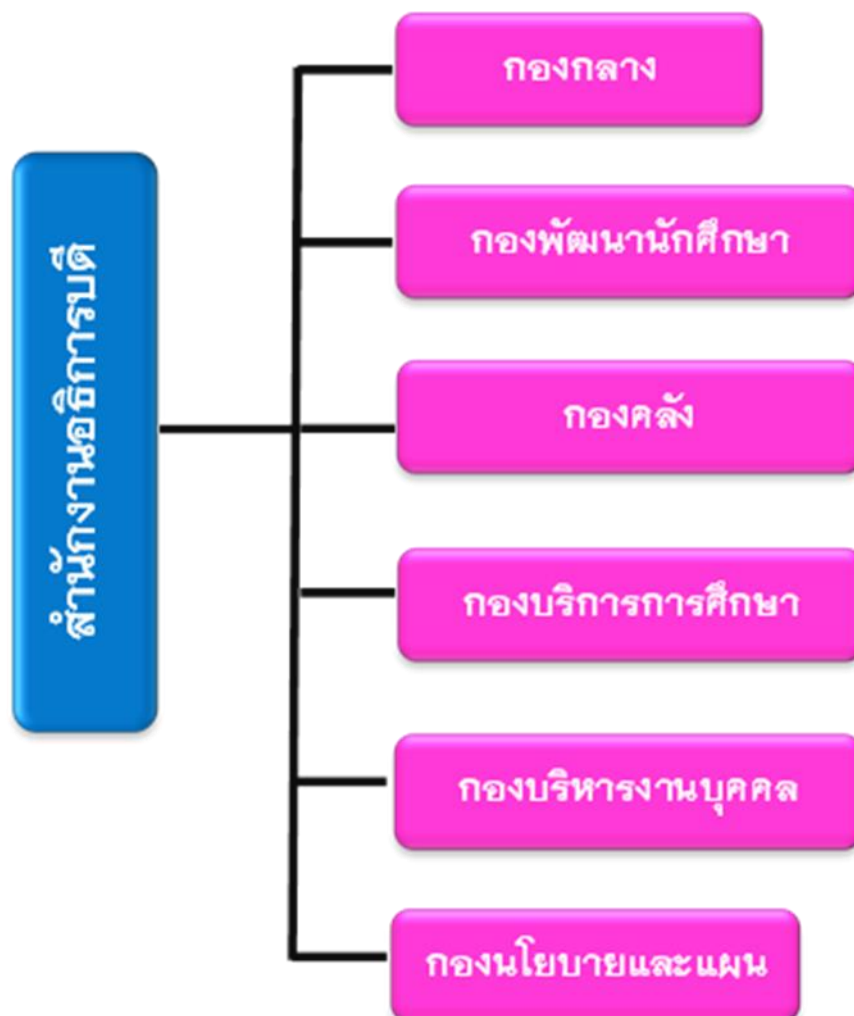
# ส่วนที่ 1 บทนำ

## 1.1 หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) องค์การต่าง ๆ เผชิญสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น และเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของ “การบริหารจัดการคนในองค์การ” มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคนในองค์การให้สร้างคุณค่า (Value Creation) และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์การ

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญอย่างหนึ่งของสำนักงานอธิการบดี เพื่อให้สำนักงานอธิการบดีอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน และนำพามหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรต้องมีความพร้อมทั้งความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม อีกทั้งบุคลากรต้องมีคุณภาพ มีความรักองค์การ มุ่งมั่นตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ สำนักงานอธิการบดี ดังนั้น สำนักงานอธิการบดีจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี ให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดี ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อสำนักงานอธิการบดี แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสำนักงานอธิการบดี กำหนดไว้ว่า “สำนักงานอธิการบดีแม่แบบที่ดีในการให้บริการ” สำนักงานอธิการบดี จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงาน และผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศชาติ และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

## 1.2 โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี



### 1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)



#### 1.4 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน
1.โครงการพัฒนาบุคลากรผู้มีอาชีพ	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	ร้อยละ 98.21	บุคลากรสำนักงานอธิการบดีทั้งหมด 224 คน โดยมีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในรอบ 9 เดือน จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 98.21
2. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาภาษาอังกฤษ	50 คน	82 คน	สสสร.ได้ส่งรายชื่อบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการพัฒนาภาษาอังกฤษ ซึ่งมีผู้เข้ารับการพัฒนามาจำนวน 82 คน จากบุคลากรทั้งสิ้น 179 คน
	2. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ >35	ร้อยละ 50	สสสร. ได้ส่งรายชื่อบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่ผ่านเกณฑ์การสอบภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 85 คน จากบุคลากรที่มีสิทธิ์สอบทั้งสิ้น 174 คน คิดเป็นร้อยละ 50
3. โครงการส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่ง	40 คน	N/A	อยู่ระหว่างดำเนินการ

## 1.5 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision) : แม่แบบที่ดีในการให้บริการ

1.5.2 พันธกิจ (Mission) : บริการและสนับสนุนการจัดการศึกษาด้วยนวัตกรรม

1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area) : สำนักงานอธิการบดี เป็นหน่วยงานสนับสนุนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีหน้าที่บริหารจัดการและรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีรับผิดชอบ ดูแล เพื่อให้บริการและดำเนินงาน ดังรายละเอียดดังนี้

1. บริการและสนับสนุนการบริหารจัดการด้านการวางแผน งบประมาณ และประกันคุณภาพการศึกษา

2. ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างสรรค์การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

และกฎหมาย

3. บริการและสนับสนุน การประชาสัมพันธ์ วิเทศสัมพันธ์ และภูมิทัศน์

4. บริการและสนับสนุนการพัฒนานักศึกษา และการสร้างเครือข่าย

5. ส่งเสริมและสนับสนุน การบริการด้านหลักสูตร การรับเข้าศึกษา ทะเบียนและและประมวลผล

6. กำกับดูแลการบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ

1.5.4 เสาหลัก (Pillars) : ทุนความรู้ คู่คุณธรรม เครือข่าย ความเป็นมืออาชีพ

1.5.5 วัฒนธรรม (Culture) : ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม

1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity) : บริการด้วยใจ (service mind)

1.5.7 ค่านิยมหลัก (Core Values) :

Flow = กระบวนการทำงานที่ลื่นไหล ไม่ติดขัด

Work Environment = สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน

Information = มีวิธีการจัดเก็บข้อมูลที่ถูกต้อง สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้สะดวก

Culture = สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนมีความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญ

ร่วมกัน

1.5.8 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts : พัฒนาการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ

## ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

### 2.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานอธิการบดี ได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนและจัดสรรเงินทุนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของมหาวิทยาลัย ภายใต้การดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร ทั้งตำแหน่งวิชาการและสนับสนุนวิชาการ โดยให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความสนใจและสอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย (จำนวน 5,000 บาท/คน/ปีงบประมาณ)

2. สำนักงานอธิการบดี จะสำรวจความต้องการของบุคลากรที่จะฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องใด และสำนักงานอธิการบดีเห็นว่าบุคลากรควรจะต้องฝึกอบรมในเรื่องใด ซึ่งฝ่ายอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการจัดทำแผนตามความต้องการของบุคลากรและของสำนักงานอธิการบดี เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ

### 2.2 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ ก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม (ด้านบริการ) และสร้างความผูกพันให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน

### 2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2.3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ

2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 1.6 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	100
2. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	≥70
3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	≥10

## 2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการ	ระยะเวลา
1	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564	18 กันยายน 63
2	รวบรวมข้อมูลและการจัดทำ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564	18-22 กันยายน 63
3	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564 เพื่อพิจารณาร่างแผนปฏิบัติการ	24 กันยายน 63
4	ปรับแก้ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564 ของสำนักงานอธิการบดี	25 – 26 กันยายน 63
5	นำเสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2563 สำนักงานอธิการบดี ต่อคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี	28 กันยายน 63
6	นำเสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2563 ต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติ	30 กันยายน 63
7	จัดส่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2563 สำนักงานอธิการบดี ให้กองบริหารงานบุคคล	ตุลาคม 63
8	เผยแพร่แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2563	ตุลาคม 63
9	ดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564	ตุลาคม 2563 – กันยายน 2564

10	ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และ แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และ ประจำปีงบประมาณ 2564	
	- รอบไตรมาสที่ 1	24 ธันวาคม 63
	- รอบไตรมาสที่ 2	23 มีนาคม 64
	- รอบไตรมาสที่ 3	22 มิถุนายน 64
	- รอบไตรมาสที่ 4	21 กันยายน 64
11	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และ ประจำปีงบประมาณ 2564 ให้หน่วยงานเจ้าภาพ	
	- รอบไตรมาสที่ 1	27 ธันวาคม 63
	- รอบไตรมาสที่ 2	30 มีนาคม 64
	- รอบไตรมาสที่ 3	29 มิถุนายน 64
	- รอบไตรมาสที่ 4	28 กันยายน 64



## 2.5 แผนพัฒนาบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64		ปี 60	ปี 61	ปี 60	ปี 63	ปี 64	
1.โครงการพัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ	1. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาศักยภาพไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง 3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับพันธกิจหลักของหน่วยงาน	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ >80	ร้อยละ >95	ร้อยละ >98	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	1,715,000	1,715,000	1,715,000	2,030,000	1,150,000	ทุกหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี
2. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	1. เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสำนักงานอธิการบดีอย่างต่อเนื่อง 2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย 3. เพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม (Smart Archetype University of the Society)	1. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ >25	ร้อยละ >25	ร้อยละ >25	ร้อยละ >35	ร้อยละ >10	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	100,000	100,000	100,000	130,000	-	กองกลาง
3. โครงการส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน	1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่ง	-	-	-	40 คน	ร้อยละ $\geq 10$	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	610,000	กองบริหารงานบุคคล

### 2.5.1 แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (2560-2564)

## 2.5.2 แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.โครงการพัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ	1. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาศักยภาพไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง 3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับพันธกิจหลักของหน่วยงาน	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	ต.ค. 63 - ก.ย. 64	1,150,000	ทุกหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี
2. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	1. เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสำนักงานอธิการบดีอย่างต่อเนื่อง 2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย 3. เพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม (Smart Archetype University of the Society)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 70	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	ต.ค. 63 - ก.ย. 64	-	กองกลาง
3. โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ 10	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	ต.ค. 63 - ก.ย. 64	610,000	กองบริหารงานบุคคล
<b>รวม</b>						<b>1,760,000</b>	

### ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

นำแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560- 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดีในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านพัฒนาบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560- 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
2. เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-พ.ศ.2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560- 2564) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 อย่างเป็นระบบ

#### 3.1 แนวทางการนำแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560- 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560- 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560- 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด
3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560- 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

#### 3.2 การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560- 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560- 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัด แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560- 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 อย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560- 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ทุกๆ ไตรมาส พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

## ภาคผนวก

ก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ( พ.ศ. 2560 – 2564 )  
และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ข รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี  
( พ.ศ. 2560 – 2564 ) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ค ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี  
( พ.ศ. 2560 – 2564 ) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ที่ ๒๘๒๔/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๕๗ จึงขอ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานอธิการบดี ดังรายนามต่อไปนี้

#### คณะกรรมการอำนวยการ

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	ประธานกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการกองกลาง	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองบริการการศึกษา	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	กรรมการ
๘. นางอรอุมา ชมภูษุช	กรรมการ

#### หน้าที่

๑. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานอธิการบดี
๒. พิจารณาแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานอธิการบดี
๓. กำกับ และติดตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

**คณะกรรมการดำเนินงาน**

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	ประธาน
๒. นางเจนจิรา ปราบปรี	กรรมการ
๓. นางสาวสุวิมล เทพนม	กรรมการ
๔. นางสาววิภาวรรณ จันทร์หอม	กรรมการ
๕. นางศรัณ ชินแสงทิพย์	กรรมการ
๖. นางสาวกฤติยา วาปีท่า	กรรมการ
๗. นายวีรยุทธ ตาราชาติ	กรรมการ
๘. นางสาวเกศินี น้อยดัด	กรรมการ
๙. นางสาวภูรีรัตน์ ลัดถาวร	กรรมการและเลขานุการ

**หน้าที่**

๑. รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. ทบทวน/จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๔. อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการอำนวยการมอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓



(ม.ศ.ดร. โกมล ไผศาล)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี  
ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สวนสุนันทา

18ก.๒.๕3 เวลา 09:40:46 Non-PKI Server Sign  
Signature Code : MQBGA-DgAQg-BFADE-ACABF

## รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี

(พ.ศ. 2560-2564) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ครั้งที่ 1/2563

วันพุธที่ 4 เดือนกันยายน พุทธศักราช 2562 เวลา 09.00 น.

ณ ห้องประชุมปัญจมราช ชั้น 1 อาคาร 32

\*\*\*\*\*

### ผู้มาประชุม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกมล	ไพศาล	ประธานที่ประชุม
2. นางสาวสุวรรณา	งามวิทย์โรจน์	กรรมการ
3. นายสนธยา	เจริญศิริ	กรรมการ
4. นางสาวดวงพร	เชอร์ประยูร	กรรมการ
5. นางจุณีรัตน์	จันทร์นิตย์	กรรมการ
6. นางเจนจิรา	ปราบปรี	กรรมการ
7. นายกันต์กวี	วงษ์เวนไตร	กรรมการ
8. นางอรอุมา	ชมภูนุช	กรรมการ
9. นางสาวภูริรัตน์	สัตถาวร	กรรมการและเลขานุการ

### ผู้ไม่มาประชุม

1. นางพรพิศ	ประดิษฐ์พงษ์	ติดภารกิจ
2. นายชำนาญ	นิลอรุณ	ติดภารกิจ
3. นางศรัณ	ชินแสงทิพย์	ติดภารกิจ
4. นางสาวสุวิมล	เทพนม	ติดภารกิจ
5. ว่าที่ ร.ต. หญิงคณิศร	บุญเรือง	ติดภารกิจ
6. นายวีรยุทธ	ดารราชาติ	ติดภารกิจ

### ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นายประพล	สุขสุโหม
2. นายภูติศ	นอขุนทด

เริ่มประชุมเวลา 09.00 น.

ประธานที่ประชุม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกมล ไพศาล



## **ระเบียบวาระที่ 1      ประธานแจ้งเพื่อทราบ**

**1.1 การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560–2564) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**

ประธาณแจ้งที่ประชุมว่า การประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมเพื่อร่วมกันทบทวน และพิจารณากิจกรรม/โครงการเพื่อจัดทำแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากร ระดับสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามแผน สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน

**มติที่ประชุม    รับทราบ**

## **ระเบียบวาระที่ 2      รับรองรายงานการประชุม**

- ไม่มี -

## **ระเบียบวาระที่ 3      เรื่องเสนอสืบเนื่อง**

- ไม่มี -

## **ระเบียบวาระที่ 4      เรื่องเสนอเพื่อทราบ**

**4.1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560–2564) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**

สำนักงานอธิการบดี ได้เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560–2564) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่ 2795/2562 สั่ง ณ วันที่ 2 กันยายน 2562 ซึ่ง ประกอบไปด้วยคณะกรรมการอำนวยการ และคณะกรรมการดำเนินงาน

**มติที่ประชุม :    รับทราบ**

**4.2 วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมายของการจัดทำ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) ประจำปี งบประมาณ 2563 ระดับหน่วยงาน**

กองบริหารงานบุคคล ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพได้ชี้แจง วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมายของการดำเนินงานการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และ แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) ประจำปีงบประมาณ 2563 ระดับหน่วยงานเพื่อให้ หน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) ประจำปีงบประมาณ 2563 โดยมีรายละเอียดดังนี้

**แผนบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม	1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (ระดับความพึงพอใจ)	≥4.00
	2. ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงาน (ระดับความผูกพัน)	≥4.00

**แผนพัฒนาบุคลากร**

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ ≥98.00
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่ง	40 คน

**มติที่ประชุม : รับทราบ**

#### 4.3 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรและแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562 (รอบ 9 เดือน)

สำนักงานอธิการบดี ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรและแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562 (รอบ 9 เดือน) โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 4.3.1 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

ลำดับ ที่	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน
1	โครงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดีตามพันธกิจของหน่วยงานภายในสังกัด	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ >98	99.57	สำนักงานอธิการบดีมีบุคลากรทั้งสิ้น 233 คน จากการสำรวจในรอบเดือนตุลาคม-มิถุนายน 2562 มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานจำนวน 232 คน จากบุคลากรทั้งสิ้น 233 คน คิดเป็นร้อยละ 99.57 ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> <li>- กองกลาง ได้รับการพัฒนา 97 คน จาก 98 คน</li> <li>- กองคลัง ได้รับการพัฒนา 30 คน</li> <li>- กองนโยบายและแผน ได้รับการพัฒนา 23 คน</li> <li>- กองบริหารงานบุคคล ได้รับการพัฒนา 23 คน</li> <li>- กองพัฒนานักศึกษาได้รับการพัฒนา 31 คน</li> <li>- กองบริการการศึกษา ได้รับการพัฒนา 28 คน</li> </ul>
2	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาภาษาอังกฤษ  2. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	50 คน  ร้อยละ >25	59 คน  66.67	บุคลากรสำนักงานอธิการบดีได้เข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาเมื่อวันที่ 17-18, 24-25 พฤศจิกายน 2561 และ 9-23 กุมภาพันธ์ 2562 จัดโดยสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สสร.)  บุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษจำนวน 120 คน จากบุคลากรทั้งสิ้น 180 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67

มติที่ประชุม : รับทราบ

### 4.3.2 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน
1	จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี	เพื่อทบทวนและจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลังของสำนักงานอธิการบดี	จำนวนหน่วยงานที่ส่งกรอบอัตรากำลังของสำนักงานอธิการบดี	6	6	สำนักงานอธิการบดี ได้ดำเนินการให้หน่วยงานภายใต้สำนักงานอธิการบดี ดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังระยะ 4 ปี (พ.ศ.2559-2562) ตามนโยบายจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ทั้งนี้ได้จัดส่งข้อมูลไปยังคณะกรรมการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลเรียบร้อยแล้ว
2	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงตามคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง	100	100	ในปีงบประมาณ 2562 สำนักงานอธิการบดีไม่มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบผลประเมินการปฏิบัติงาน	100	100	สำนักงานอธิการบดี ได้ดำเนินการให้กองบริหารงานบุคคลดำเนินการประมวลผลการรับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี (ประเมินผลรอบที่ 1/2561 ( ตุลาคม 2561 - มีนาคม 2562) ปรากฏว่าบุคลากรมีการรับทราบผลการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 100
4	การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจในสวัสดิการและประโยชน์	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในสวัสดิการและ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม	$\geq 80$	N/A	อยู่ระหว่างรอการจัดอบรมโดยกองบริหารงานบุคคล
5	โครงการส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี	เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรระหว่างหน่วยงานภายใต้สำนักงานอธิการบดี	1.อัตรการลาออกของบุคลากร 2. จำนวนโครงการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในหน่วยงาน	$\leq 5$ $\geq 1$	2 1	1. ในรอบ 3 เดือน มีบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีลาออกจำนวน 2 คน คือ นางสาวพรรณพัชร เกษประยูร สังกัด กองกลาง และนางสาว ฉัตรระวี ปิ์บ้านท่า สังกัดกองบริหารงานบุคคล 2. สำนักงานอธิการบดีจัดสังสรรค์ปีใหม่ สำนักงานอธิการบดี ประจำปี 2562 เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2562

มติที่ประชุม : รับทราบ

**ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

**5.1 พิจารณา (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2563**

ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2563 โดยมี

รายละเอียดดังนี้

**5.1.1 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564)**

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64		ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	
ระบบการสรรหา (Recruitment)														
<b>1. การวางแผนอัตรากำลัง</b>														
1. จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี	เพื่อทบทวนและจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลังของสำนักงานอธิการบดี	จำนวนหน่วยงานที่ส่งกรอบอัตรากำลังของสำนักงานอธิการบดี	7	7	6	6	-	หน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	ทุกหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64		ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	
<b>2. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</b>														
1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงตามคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง	100	100	100	100	100	บุคลากรภายใต้สำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการบรรจุ	-	-	-	-	-	ทุกหน่วยงานภายใต้สำนักงานอธิการบดี
<b>ระบบการพัฒนา (Training &amp; Development)</b>														
1. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร			รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2664) และแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2562											
<b>ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>														
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบผลประเมินปฏิบัติงาน	100	100	100	100	100	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	ทุกหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี
<b>ระบบการบริหารค่าตอบแทน</b>														

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64		ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	
1. การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน			เนื่องจากสำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานภายในโครงสร้างของมหาวิทยาลัย การบริหารค่าจ้าง เงินเดือนและค่าตอบแทนให้ใช้ประกาศของมหาวิทยาลัย											
ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์														
1. การเผยแพร่และให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของตนเอง	ร้อยละของการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	≥80	≥80	≥80	100	100	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดีที่มีรายชื่อเข้าร่วมการอบรม	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	กองบริหารงานบุคคล
ระบบการธำรงรักษา														
1. โครงการส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี	เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรระหว่างหน่วยงานภายใต้สำนักงานอธิการบดี	1. อัตราการลาออกของบุคลากร 2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	≤ 5 ≥ 1	≤ 5 ≥ 1	≤ 5 ≥ 1	≤ 6 ≥ 80	≤ 6 ≥ 80	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	200,000	200,000	200,000	20,000	20,000	ทุกหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี



## 5.2.2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ระบบการสรรหา (Recruitment)</b>							
<b>1. การวางแผนอัตรากำลัง</b>							
1. จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี	เพื่อทบทวนและจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลังของสำนักงานอธิการบดี	จำนวนหน่วยงานที่ส่งกรอบอัตรากำลังของสำนักงานอธิการบดี	6 หน่วยงาน	หน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานอธิการบดี	ม.ค - ก.พ. 63	-	ทุกหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี
<b>2. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</b>							
1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงตามคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง	100	บุคลากรภายใต้สำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการบรรจุ	ต.ค. 62- ก.ย. 63	-	ทุกหน่วยงานภายใต้สำนักงานอธิการบดี
<b>ระบบการพัฒนา (Training &amp; Development)</b>							
1. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร			รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (2560-2564) และแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562				

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>							
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบผลประเมินปฏิบัติงาน	100	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	มี.ค. - เม.ย 63 ก.ย. - ต.ค 63	-	ทุกหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี
<b>ระบบการบริหารค่าตอบแทน</b>							
1. การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน			เนื่องจากสำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานภายในโครงสร้างของมหาวิทยาลัย การบริหารค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนให้ใช้ประกาศของมหาวิทยาลัย				
<b>ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์</b>							
1. การเผยแพร่และให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของตนเอง	ร้อยละของการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	100	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	ต.ค. 62- ก.ย. 63	20,000	กองบริหารงานบุคคล
<b>ระบบการธำรงรักษา</b>							

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการส่งเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ของบุคลากร ภายในสำนักงานอธิการบดี	เพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ของ บุคลากรระหว่าง หน่วยงานภายใต้ สำนักงานอธิการบดี	1.อัตราการลาออก ของบุคลากร 2. ร้อยละของ บุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ	$\leq 6$  $\geq 80$	บุคลากรของ สำนักงาน อธิการบดี	ต.ค. 62- ก.ย. 63	200,000	ทุกหน่วยงาน ในสำนักงาน อธิการบดี
<b>รวม</b>						<b>220,000</b>	

**มติที่ประชุม : รับทราบ**

5.2 พิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ 2563

ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ 2563 โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564)

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64		ปี 60	ปี 61	ปี 60	ปี 63	ปี 64	
1.โครงการพัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ	1. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาศักยภาพไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง 3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับพันธกิจหลักของหน่วยงาน	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ >80	ร้อยละ >95	ร้อยละ >98	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	1,715,000	1,715,000	1,715,000	2,030,000	2,030,000	ทุกหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี
2. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	1. เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสำนักงานอธิการบดีอย่างต่อเนื่อง 2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย 3. เพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม (Smart Archetype University of the Society)	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาภาษาอังกฤษ 2. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	-	-	50	50	50	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	100,000	100,000	100,000	130,000	130,000	กองกลาง

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64		ปี 60	ปี 61	ปี 60	ปี 63	ปี 64	
3. โครงการส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน	1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน	1.จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่ง	-	-	-	40 คน	40 คน	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	-	-	-	30,000	30,000	กองบริหารงานบุคคล

### 5.2.1 แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.โครงการพัฒนาบุคลากรผู้มีอาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>2. เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาศักยภาพไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง</li> <li>3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับพันธกิจหลักของหน่วยงาน</li> </ol>	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	ต.ค. 62 - ก.ย. 63	2,030,000	ทุกหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี
2. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสำนักงานอธิการบดีอย่างต่อเนื่อง</li> <li>2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย</li> <li>3. เพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม (Smart Archetype University of the Society)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาภาษาอังกฤษ</li> <li>2. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย</li> </ol>	<p>50 คน</p> <p>ร้อยละ &gt;35</p>	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	ต.ค. 62 - ก.ย. 63	130,000	กองกลาง

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
3. โครงการส่งเสริมบุคลากรให้มี ความก้าวหน้าในสาย งาน	1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของ มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าใน สายงานของตน	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ ตำแหน่ง	40 คน	บุคลากรของ สำนักงาน อธิการบดี	ต.ค. 62 - ก.ย. 63	30,000	กองบริหารงาน บุคคล
รวม						2,190,000	

มติที่ประชุม : เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา 12.00 น.

สุวิธิต์ สัตถาวร

(นางสาวสุวิธิต์ สัตถาวร)

ผู้จดยางงานการประชุม

อรอุมา ชมภูษ

(นางอรอุมา ชมภูษ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร  
ระยะ 5 ปี (2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานอธิการบดี

