



แผนพัฒนาบุคลากร  
ระยะ 5 ปี และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565  
สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
ได้รับการอนุมัติจากอธิการบดี  
เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่าที่สุดในองค์การการที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากลได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้กลไกหนึ่งเพื่อให้้องค์กรดำเนินไปอย่างเข้มแข็งคือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างสูงสุดทั้งด้านวิชาการ ทักษะในการปฏิบัติงานคุณธรรมจริยธรรม ความผาสุกในการปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นโยบายการพัฒนาบุคลากรการบริหารงานบุคคล ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่สมรรถนะบนพื้นฐานของ ทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน อธิการบดีไว้ทั้ง ๓ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. การให้ทุนอุดหนุนการศึกษา

๒. การผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

๓. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อสายงาน

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางด้านวิชาการให้แก่บุคลากรสายวิชาการ พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนไปพร้อมๆกับการปลูกฝังให้บุคลากร ครองตนปฏิบัติตนปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล พร้อมกันนี้ได้กำหนดตัวชี้วัด ตามแผนปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (๓๕.๐๐ )

- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (๑๐.๐๐ )

- ร้อยละข้อตกลงความร่วมมือในประเทศที่มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

(≥๘๐)

# สารบัญ

## ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1	หลักการและเหตุผล	1
1.2	โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี	2
1.3	โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)	3
1.4	ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	4
1.5	ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	6
1.5.1	วิสัยทัศน์ (Vision)	6
1.5.2	พันธกิจ (Mission)	6
1.5.3	ภารกิจหลัก (Key result area)	6
1.5.4	เสาหลัก (Pillar)	6
1.5.5	วัฒนธรรม (Culture)	6
1.5.6	อัตลักษณ์ (Identity)	6
1.5.7	ค่านิยมหลัก (Core Values)	6
1.5.8	เป้าหมายการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี (Development Goals)	6

## ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2.1	นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	7
2.2	วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร	7
2.3	ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย ของสำนักงานอธิการบดี	7
2.3.1	ยุทธศาสตร์	7
2.3.2	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	7
2.3.3	ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	7
2.4	ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร	8
2.5	แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	10
2.5.1	แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี	10
2.5.2	แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	11

## ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

3.1	แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไปสู่การปฏิบัติ	12
3.2	การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	13

**ภาคผนวก**

**14**

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) และประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานอธิการบดี **15**

# ส่วนที่ 1 บทนำ

## 1.1 หลักการและเหตุผล

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

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญอย่างหนึ่งของสำนักงานอธิการบดี เพื่อให้สำนักงานอธิการบดีอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน และนำพามหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรต้องมีความพร้อมทั้งความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม อีกทั้งบุคลากรต้องมีคุณภาพ มีความรักองค์การ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ สำนักงานอธิการบดี ดังนั้น สำนักงานอธิการบดีจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี ให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดี ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อสำนักงานอธิการบดี แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสำนักงานอธิการบดี กำหนดไว้ว่า “สำนักงานอธิการบดีแม่แบบที่ดีในการให้บริการ” สำนักงานอธิการบดี จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงาน และผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศชาติ และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

1.2 โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี



### 1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)



## 1.4 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รอบ 12 เดือน

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน
1.โครงการพัฒนาบุคลากร สุ่มีออาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>2. เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาศักยภาพไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง</li> <li>3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับพันธกิจหลักของหน่วยงาน</li> </ol>	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	100	<p>ในรอบ 12 เดือน มีบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน จำนวน 215 คน จากบุคลากรทั้งสิ้น 215 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กองกลาง จำนวน 35 คน จาก 90 คน</li> <li>2. กองคลัง จำนวน 23 คน จาก 31 คน</li> <li>3. กองนโยบายและแผน จำนวน 20 คน</li> <li>4. กองบริการการศึกษา จำนวน 25 คน</li> <li>5. กองบริหารงานบุคคล จำนวน 24 คน</li> <li>6. กองพัฒนานักศึกษา จำนวน 25 คน</li> </ol>
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>	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 70	72.57	<p>ในรอบ 12 เดือน มีบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย จำนวน 127 คน จากบุคลากรทั้งสิ้น 175 คน คิดเป็นร้อยละ 72.57</p>



กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน
3. โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ 10	11.84	ในรอบ 12 เดือน กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการสรุปผลการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี พบว่ามีบุคลากรที่มีการเข้าสู่ตำแหน่งจำนวน 18 คน จากบุคลากรที่อยู่ในเกณฑ์ทั้งสิ้น 152 คน คิดเป็นร้อยละ 11.84

## 1.5 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision) : แม่แบบที่ดีในการให้บริการ

1.5.2 พันธกิจ (Mission) : บริการและสนับสนุนการจัดการศึกษาด້วยนวัตกรรม

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 ทะเบียนและ

และประมวลผล

6. กำกับดูแลการบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ

1.5.4 เสาหลัก (Pillars) : ทุนความรู้ คู่คุณธรรม เครือข่าย ความเป็นมีอาชีพ

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 (2565-2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

### 2.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานอธิการบดี ได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนและจัดสรรเงินทุนสำหรับการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของมหาวิทยาลัย ภายใต้การดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร ทั้งตำแหน่งวิชาการและสนับสนุนวิชาการ โดยให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความสนใจและสอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย (จำนวน 5,000 บาท/คน/ปีงบประมาณ)
2. สำนักงานอธิการบดี จะสำรวจความต้องการของบุคลากรที่จะฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องใด และสำนักงานอธิการบดีเห็นว่าบุคลากรควรจะได้รับฝึกอบรมในเรื่องใด ซึ่งฝ่ายอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการจัดทำแผนตามความต้องการของบุคลากรและของสำนักงานอธิการบดี เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ

### 2.2 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ ก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม (ด้านบริการ) และสร้างความผูกพันให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน

### 2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

#### 2.3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน

#### 2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

อาชีพ

#### 2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	100

## 2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการ	ระยะเวลา
1	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569) และประจำปีงบประมาณ 2565	27 ตุลาคม 2564
2	รวบรวมข้อมูลและการจัดทำ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569) และประจำปีงบประมาณ 2565	1 พฤศจิกายน 2564
3	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569) และประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อพิจารณาร่างแผนปฏิบัติการ	16 พฤศจิกายน 2564
4	ปรับแก้ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569) และประจำปีงบประมาณ 2565 ของสำนักงานอธิการบดี	17 - 18 พฤศจิกายน 2564
5	นำเสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569) และประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานอธิการบดี ต่อคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี	พฤศจิกายน 2564
6	นำเสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569) และประจำปีงบประมาณ 2565 ต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติ	พฤศจิกายน 2564
7	จัดส่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569) และประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานอธิการบดี ให้กองบริหารงานบุคคล	1 ธันวาคม 2564
8	เผยแพร่แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569) และประจำปีงบประมาณ 2565	ธันวาคม 2564
9	ดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 (พ.ศ.2565-2569) และประจำปีงบประมาณ 2565	ตุลาคม 2564 – กันยายน 2565

ลำดับ	ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการ	ระยะเวลา
10	ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และ แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569) และ ประจำปีงบประมาณ 2565	
	- รอบไตรมาสที่ 1	24 ธันวาคม 64
	- รอบไตรมาสที่ 2	23 มีนาคม 65
	- รอบไตรมาสที่ 3	22 มิถุนายน 65
	- รอบไตรมาสที่ 4	21 กันยายน 65
11	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ((พ.ศ.2565-2569) และ ประจำปีงบประมาณ 2565 ให้หน่วยงานเจ้าภาพ	
	- รอบไตรมาสที่ 1	27 ธันวาคม 64
	- รอบไตรมาสที่ 2	30 มีนาคม 65
	- รอบไตรมาสที่ 3	29 มิถุนายน 65
	- รอบไตรมาสที่ 4	28 กันยายน 65

## 2.5 แผนพัฒนาบุคลากร

### 2.5.1 แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (2565-2569)

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			2565	2566	2567	2568	2569			2565	2566	2567	2568	2569	
1. โครงการการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ ≥80	ร้อยละ ≥95	ร้อยละ ≥98	ร้อยละ ≥98	ร้อยละ ≥98	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	ต.ค. - ก.ย.						ทุกหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี
2. โครงการบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อพัฒนาบุคลากรในสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	≥10	≥12	≥12	≥12	≥12	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	ต.ค. - ก.ย.					-	ทุกหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี

## 2.5.2 แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการพัฒนาบุคลากรผู้มีอาชีพ	เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 98	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	-	ทุกหน่วยงานภายใต้สำนักงานอธิการบดี
2. โครงการบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อพัฒนาบุคลากรในสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	≥10	บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	-	ทุกหน่วยงานภายใต้สำนักงานอธิการบดี
รวม						0	

### ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

นำแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565- 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดีในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านพัฒนาบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565- 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2. เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565- 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565- 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อย่างเป็นระบบ

#### 3.1 แนวทางการนำแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565- 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดการนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565- 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565- 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 (พ.ศ.2565- 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม



### 3.2 การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565- 2569) และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของสำนักงาน อธิการบดี บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ((พ.ศ.2565- 2569) และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อให้ผู้บริหารและผูปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัด แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565- 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565- 2569) และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ทุกๆ ไตรมาส พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

## ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ( พ.ศ. 2565 – 2569 )  
และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ที่ ๔๕๑๕/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี  
(พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ สำนักงานอธิการบดี

เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและ  
บรรลุเป้าหมาย อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๕๗ จึงขอแต่งตั้ง  
ตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ -  
๒๕๖๙) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานอธิการบดี ดังรายนามดังต่อไปนี้

- |                                 |         |
|---------------------------------|---------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | ประธาน  |
| ๒. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน   | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองบริการการศึกษา | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา  | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองคลัง           | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองกลาง           | กรรมการ |
| ๘. นางอรอุมา ชมภูณูช            | กรรมการ |
| ๙. นางสาวพจนีย์ อนุศรี          | กรรมการ |

๑๐. นางสาวธิดารัตน์ เจริญภักดิ์	กรรมการ
๑๑. ว่าที่ ร.ต.หญิงคณิศร บุญเรือง	กรรมการ
๑๒. นางสาวมาลัยพรรณ ปิ่นทรัพย์	กรรมการ
๑๓. นางสาวอรวรรณ จรทะผา	กรรมการ
๑๔. นางสาววิภาวรรณ จันทร์หอม	กรรมการ
๑๕. นางสาววิศรดา วัดสิงห์	กรรมการ
๑๖. นางสาวกัญญกฤตา พึ่งธรรม	กรรมการ
๑๗. นางเจนจิรา ปราบปรี	กรรมการและเลขานุการ

**บทบาทหน้าที่**

๑. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานอธิการบดี

๒. พิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานอธิการบดี

๓. กำกับ และติดตามแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานอธิการบดี

๔. รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานอธิการบดี

๕. ทบทวน/จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานอธิการบดี

๖. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานอธิการบดี

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔



(นายชานี นิลอรุณ)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สวนสุนันทา

27 ต.ค.64 เวลา 16:03:55 Non-PKI Server Sign  
Signature Code : QwBDA-DEANg-AwAEQ-AOQAw