



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2560–2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ได้รับการอนุมัติจากอธิการบดี
เมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2560

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอน บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ดั่งนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีจะทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง เพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงาน และผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศชาติ นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 อย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1.ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะประจำปีรายงาน	≥95.00
2.ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	≥80.00

สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้กำหนดโครงการ/กิจกรรมสำคัญตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2561 ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีจัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรเพิ่ม 3 อัตรา คือ 1. ฝ่ายภาษาต่างประเทศ ตำแหน่งอาจารย์ชาวต่างประเทศ จำนวน 1 อัตรา 2. ฝ่ายกิจการพิเศษ ตำแหน่งบริหารงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา 3. ฝ่ายกิจการพิเศษ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่โสตและทัศนูปกรณ์ จำนวน 1 อัตรา การจัดทำแผนอัตรากำลังมีวัตถุประสงค์เพื่อวางแผนกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลัง โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินการเป็นปริมาณงานเหมาะสมกับจำนวนคน

2. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงตามคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง มีเป้าหมายของตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นร้อยละ 100 ของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง

3. ระบบการพัฒนา (Training & Development) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2561

4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร วัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นร้อยละของบุคลากรที่รับทราบผลประเมินปฏิบัติงาน

5. ระบบการบริหารค่าตอบแทน เนื่องจากสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน จึงเป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

6. ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ กองทุนประกันสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม และได้กำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัดวัดความสำเร็จเป็นร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม $\geq 80\%$

7. ระบบการดำรงรักษา กองบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้จัดโครงการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีการกำหนดค่าตัวชี้วัดวัดความสำเร็จเป็นร้อยละ ≥ 80 ของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1	หลักการและเหตุผล	1
1.2	โครงสร้างสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	6
1.3	โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)	7
1.4	ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	8
1.5	ข้อมูลพื้นฐานสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประจำปีงบประมาณ 2561	10
1.5.1	วิสัยทัศน์ (Vision)	10
1.5.2	พันธกิจ (Mission)	10
1.5.3	ภารกิจหลัก (Key result area)	10
1.5.4	เสาหลัก (Pillar)	10
1.5.5	วัฒนธรรม (Culture)	10
1.5.6	อัตลักษณ์ (Identity)	10
1.5.7	เอกลักษณ์ (Uniqueness)	10
1.5.8	ค่านิยมหลัก (Core Values)	10
1.5.9	เป้าหมายการพัฒนาสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Development Goals)	10

ส่วนที่ 2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560–2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

2.1	นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	12
2.2	วัตถุประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	12
2.3	ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	12
2.3.1	ยุทธศาสตร์	12
2.3.2	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	12
2.3.3	ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	13
2.4	ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560–2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	14
2.5	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560–2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	16

2.5.1 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564)	16
2.5.2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	19
ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	
3.1 แนวทางการนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ไปสู่การปฏิบัติ	21
3.2 การติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	22
ภาคผนวก	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	23
รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	26
ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560- 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	37

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ในข้าราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ดังนั้นการปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการจึงมี จุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการ

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่จึงต้องเป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้กับผู้บริหารไม่ติดยึดอยู่กับกฎ ระเบียบ และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ใน ขณะเดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจ ตลอดจน มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือที่ เรียกว่า HR Scorecard มาใช้ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับส่วนราชการ อันจะเป็นช่องทาง ในการให้ข้อมูล ย้อนกลับเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการ สามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์ สูงสุดเพื่อบรรลุภารกิจและ เป้าหมาย ที่ตั้งไว้

2. เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการอันจะนำไปสู่การพัฒนา สมรรถนะของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ให้สามารถปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นหุ้นส่วนเชิง ยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการได้

3. เพื่อสร้างกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำหน้าที่เชิงนโยบาย ด้านการบริหารกำลังคนในภาพรวม (Human Resource Policy) และ ส่วนราชการซึ่งรับผิดชอบต่อยุทธศาสตร์ และวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Strategy and Operation) ที่ประชุม ก.พ. ได้ เห็นชอบกับแนวทางการนำ HR Scorecard มาใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม 2547 ซึ่งเป็นแนวทางใหม่ในการทำงาน HR Scorecard ในภาครัฐ มีองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่

1) มาตรฐานความสำเร็จ (Standard for Success) หมายถึง เป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

2) ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบายมาตรการ แผนงานโครงการ และการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่จะทำให้บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

3) มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) ในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

4) ผลการดำเนินงานที่ส่วนราชการใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุตามมาตรฐานความสำเร็จ

มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) 5 มิติ ดังนี้

1. มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

1.1 ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความ สอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหาร กำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “กำลังคนมีสมรรถนะ”ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการ กำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

1.3 ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจูงใจให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้นปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อ ความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ

1.4 ส่วนราชการ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนสร้าง ความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการนอก จากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับข้าราชการและผู้นปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

2. มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรม

และกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

2.2 ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

2.4 มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

3. มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

3.1 การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

3.2 ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบายแผนงานโครงการและ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

3.3 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มี การ แบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

3.4 การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ จะต้อง

4.1 รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรมหลักนิติธรรมและหลัก สิทธิมนุษยชน

4.2 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

5. มติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ ส่วนส่วนราชการที่มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของข้าราชการและบุคลากร ดังนี้

5.1 ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและ บรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการ บริหารราชการและการให้บริการแก่ ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาครัฐบังคับตาม กฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วน ราชการ

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับ ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความ จงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

2. พัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาสูงขึ้น

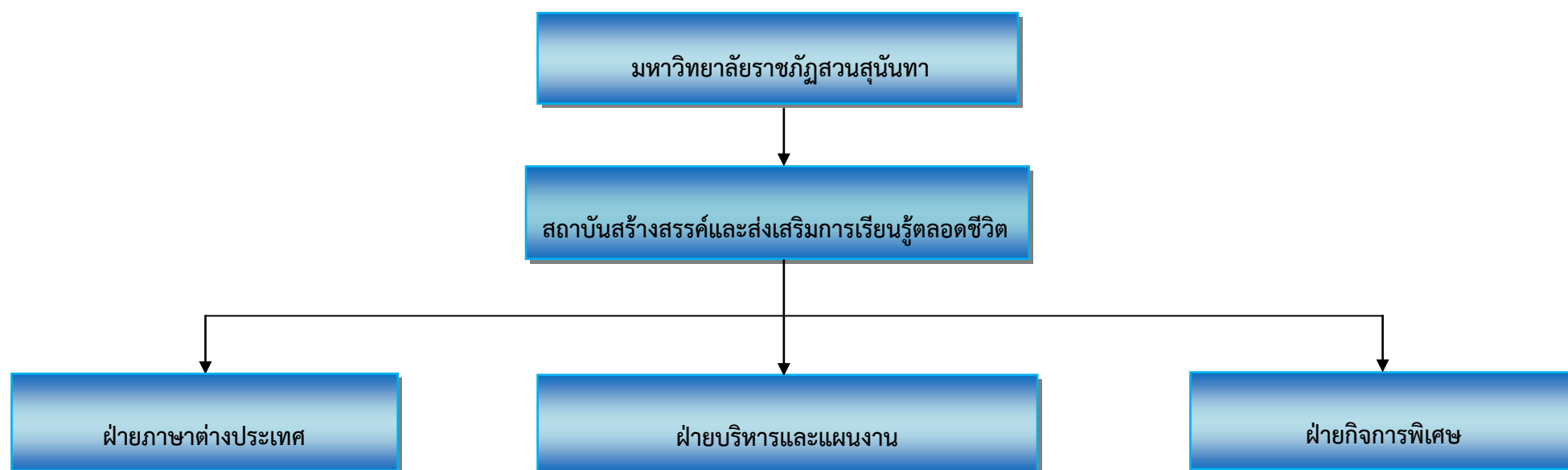
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

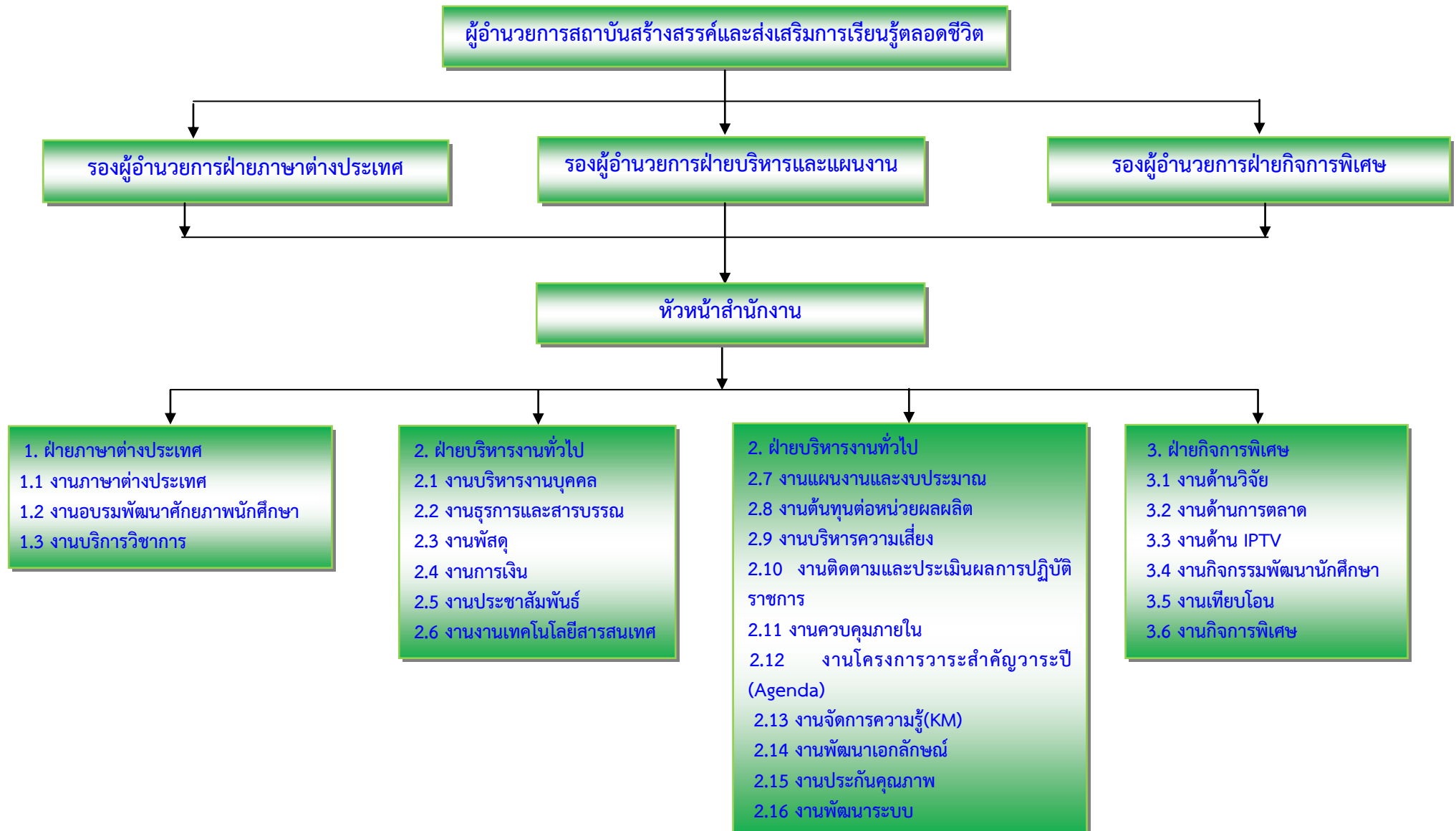
1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม
2. เพื่อให้บุคลากรทุกท่านรับทราบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม
3. เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
4. เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นั่นคือ
 - มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
 - ได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล
 - มีความพึงพอใจในการทำงาน
 - มีความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ
 - มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
 - มีจิตสำนึกความเป็นธรรม
5. เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถือว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เนื่องจากปัจจัยด้านบุคลากรหรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันอุดมศึกษาที่มีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินการตามภารกิจหลักของหน่วยงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาหน่วยงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นความสำคัญและมีเป้าหมายในการสร้างองค์ความรู้และพัฒนาภูมิปัญญาให้กับสังคม สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยจึงต้องวางแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวจะต้องพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ต้องมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ การทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ นำมาปรับใช้ในการพัฒนางานให้เกิดความชำนาญการในตำแหน่งในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จะต้องมีการวางแผนเพื่อให้ได้รับผลจากการพัฒนาบุคลากรนำสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาและเอื้อประโยชน์ต่อบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

1.2 โครงสร้างสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต



1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)



1.4 ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการฝึกอบรม								
1.	โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะประจำสายงาน	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงาน	≥70	บุคลากรของหน่วยงาน	ต.ค. 59 – ก.ย. 60	35,000	งานบุคลากร
2.	โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย	≥80	บุคลากรของหน่วยงาน	ต.ค. 59 – ก.ย. 60	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบุคลากร
3.	โครงการพัฒนาทักษะของบุคลากรด้านภาษาและการสื่อสาร	เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะภาษาอังกฤษ ที่เน้นการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	≥60	บุคลากรของหน่วยงาน	ต.ค. 59 – ก.ย. 60	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบุคลากร

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการศึกษาต่อ								
1.	โครงการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	เพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษา	ร้อยละ ≥ 5	บุคลากรของหน่วยงาน	มิ.ย. 56 – ก.ค. 59	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
ด้านการฝึกอบรม								
1.	โครงการพัฒนาบุคลากร	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่นำความรู้จากการพัฒนาตามสายงานมาใช้ประโยชน์	≥ 80	บุคลากรของหน่วยงาน	ต.ค. 59 – ก.ย. 60	35,000	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2.	โครงการพัฒนาทักษะของบุคลากรด้านภาษาและการสื่อสาร	เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะภาษาอังกฤษ ที่เน้นการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	≥ 60	บุคลากรของหน่วยงาน	ต.ค. 59 – ก.ย. 60	15,000	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
3	โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย	≥ 80	บุคลากรของหน่วยงาน	ต.ค. 59 – ก.ย. 60	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

1.5 ข้อมูลพื้นฐานสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประจำปีงบประมาณ 2561

1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นหน่วยงานชั้นนำในระดับอุดมศึกษาไทยที่ให้บริการทางด้านวิชาการด้านภาษาต่างประเทศและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.5.2 พันธกิจ (Mission)

1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการอบรมด้านภาษาอังกฤษ
2. พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศทั้งนักศึกษา และบุคคลทั่วไป
3. พัฒนา ให้บริการ และถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ นวัตกรรมกรรมการเรียนรู้เทคโนโลยี แก่บุคคลทั่วไป ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและเศรษฐกิจสร้างสรรค์
4. สร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยทุกรูปแบบแก่ทุกกลุ่มเป้าหมาย

1.5.3 การกิจหลัก (Key result area)

พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศทั้งนักศึกษา บุคลากรและบุคคลทั่วไป

1.5.4 เสาหลัก (Pillar)

- Learning to know เป็นการเรียนเพื่อรู้
- Learning to do เป็นการเรียนเพื่อนำไปใช้งาน
- Learning to live together เป็นการเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติ
- Learning to be เป็นการเรียนรู้เพื่อความเป็นมนุษย์

1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)

1. มีความหนึ่งเดียวกัน (Unity)
2. มีความศรัทธาเชื่อมั่นในงานในองค์กร (trust)
3. มีเกียรติ สง่างาม มีศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ (Dignity)

1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)

สร้างสรรค์การเรียนรู้ มุ่งสู่การเป็นนักปฏิบัติ อย่างมีคุณธรรม

1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากลและส่งเสริมบริการวิชาการในหลากหลายมิติ

1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)

1. มีนวัตกรรม (innovation)

2. ทำงานอย่างมีพลวัต (dynamic)

3. เท้าทันเทคโนโลยี (Hi-Tech)

1.5.9 เป้าหมายการพัฒนาสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(Development Goals)

เป้าหมายที่ 1 : การให้บริการบุคคล องค์กร และหน่วยงานต่างๆ ในชุมชนเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

เป้าหมายที่ 2 : พัฒนานักศึกษาให้มีทักษะทางด้านภาษาอังกฤษและความรู้ในระดับที่สามารถนำไปใช้ในวิชาชีพ และชีวิตประจำวันได้

เป้าหมายที่ 3 : การพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะทางด้านความสามารถพิเศษ(TALENT) ในระดับที่สามารถนำไปใช้ในวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ให้มหาวิทยาลัยและส่วนงานต่างๆ มีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

2.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับอย่างทั่วถึง ต่อเนื่องและเหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ สร้างจิตสำนึกและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปรับเปลี่ยนไปในทางที่พึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม

2.1.2 ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนมีค่านิยม คุณธรรม และทัศนคติที่ถูกต้องทันสมัยสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและให้ถือว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดสรรงบประมาณไว้เป็นการเฉพาะอย่างเหมาะสม และกำหนดสัดส่วนระยะเวลาในการ ฝึกอบรมในรอบปีงบประมาณอย่างชัดเจน

2.2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความร่วมมือในการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร ระหว่างมหาวิทยาลัย และส่วนงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีความสอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2.1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม

2.2.2. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร

2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2.3.1 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาหน่วยงานให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน

2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1.ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	≥95.00
2.ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	≥80.00

2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) ประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	กำหนดการ ระยะเวลา
1	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561	4 ส.ค.2560
2	รวบรวมข้อมูลและการจัดทำ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561	3-6 ส.ค. 2560
3	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 เพื่อพิจารณาร่างแผนปฏิบัติการ	6 ส.ค. 2560
4	ปรับแก้ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	5-10 ส.ค.2560
5	นำเสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ต่อคณะกรรมการบริหารสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	10 ส.ค.2560
6	จัดส่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้กองบริหารงานบุคคล	11 ส.ค. 2560
6	นำเสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 ต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติ	8-30 ก.ย. 2560
7	เผยแพร่แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561	1-31 ต.ค.2560
8	ดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561	1 ต.ค. 2560 – 31 ก.ย. 2561

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	กำหนดการ ระยะเวลา
9	ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 -รอบไตรมาสที่ 1 -รอบไตรมาสที่ 2 -รอบไตรมาสที่ 3 -รอบไตรมาสที่ 4	20 ธ.ค.2560 25 มี.ค. 2561 19 มิ.ย. 2561 20 ก.ย.2561
10	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 ให้หน่วยงานเจ้าภาพ -รอบไตรมาสที่ 1 -รอบไตรมาสที่ 2 -รอบไตรมาสที่ 3 -รอบไตรมาสที่ 4	30 ธ.ค. 2560 31 มี.ค. 2561 30 มิ.ย. 2561 29 ก.ย. 2561

2.5.1 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560–2564)

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563	2564				
ระบบการสรรหา (Recruitment)												
1. การวางแผนอัตรากำลัง												
1	จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากร	เพื่อวางแผนกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลัง	ปริมาณงานเหมาะสมกับจำนวนคน	2	3	-	-	-	บุคลากรสถาบัน สร้างสรรค์และ ส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม -2560 กันยายน 2561	-	บุคลากรสถาบัน สร้างสรรค์และ ส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิต
2. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง												
1	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงตามคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง	100	100	100	100	100	บุคลากรสถาบัน สร้างสรรค์และ ส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม -2560 กันยายน 2561	-	บุคลากรสถาบัน สร้างสรรค์และ ส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิต
ระบบการพัฒนา (Training & Development) ด้านการฝึกอบรม												
1	โครงการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงาน	≥80	≥95	≥95	≥95	≥95	บุคลากรสถาบัน สร้างสรรค์และ ส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม -2560 กันยายน 2561	-	ฝ่ายบริหารงานบุคคล สสส.
2	โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และ	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	บุคลากรสถาบัน สร้างสรรค์และ ส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม -2560 กันยายน 2561		ฝ่ายบริหารงานบุคคล สสส.

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563	2564				
		ปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณ	จรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย									
3	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะภาษาอังกฤษที่เน้นการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	≥20	≥25	≥30	≥35	≥40	บุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม -2560 กันยายน 2561	-	ฝ่ายบริหารงานบุคคล สสสร.
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน												
1	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบผลการประเมินปฏิบัติงาน	100	100	100	100	100	บุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม -2560 กันยายน 2561	-	บุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ระบบการบริหารค่าตอบแทน												
1	การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน			เนื่องจากสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน จึงเป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา								
ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์												
1	การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ กองทุนประกันสังคม	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	บุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	มกราคม - มีนาคม 2561	-	บุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2	การเข้าร่วมประชุมเพื่อรับมอบนโยบายประจำปีงบประมาณ 2561	เพื่อให้บุคลากรของ สสสร. รับทราบนโยบายและแผนงานที่สำคัญประจำปีงบประมาณ 2561	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมประชุม	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	บุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม 2560-กันยายน 2560		บุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ระบบการดำรงรักษา												

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563	2564				
1	โครงการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงาน	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	บุคลากรสถาบัน สร้างสรรค์และ ส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม 2560- กันยายน 2561	-	ฝ่ายบริหารงาน บุคคล
2	โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	ร้อยละเฉลี่ยของความสำเร็จตามแนวทางพัฒนาสู่องค์กรสุขภาวะ	≥77	≥77	≥77	≥77	≥77	บุคลากรสถาบัน สร้างสรรค์และ ส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม 2560- กันยายน 2561	-	ฝ่ายบริหารงาน บุคคล

2.5.2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
ระบบการสรรหา (Recruitment)								
1. การวางแผนอัตรากำลัง (ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.2562)								
1	จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากร	เพื่อวางแผนกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลัง	ปริมาณงานเหมาะสมกับจำนวนคน	3	บุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม -2560 กันยายน 2561	-	บุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง								
1	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงตามคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง	100	บุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม -2560 กันยายน 2561	-	บุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ระบบการพัฒนา (Training & Development) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา								
1	โครงการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงาน	≥95	บุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม -2560 กันยายน 2561	-	ฝ่ายบริหารงานบุคคล สสสร.
2	โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย	≥80	บุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม -2560 กันยายน 2561	-	ฝ่ายบริหารงานบุคคล สสสร.
3	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะภาษาอังกฤษที่เน้นการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	≥25	บุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม -2560 กันยายน 2561	-	ฝ่ายบริหารงานบุคคล สสสร.

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน								
1	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบผลประเมินปฏิบัติงาน	100	บุคลากรสถาบัน สร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม 60 – มีนาคม 61 เมษายน 61 – กันยายน 61	–	บุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ระบบการบริหารค่าตอบแทน								
1	การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน	เนื่องจากสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน จึงเป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา			บุคลากรสถาบัน สร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ต.ค 60 – มี.ค 61 เม.ย. – ก.ย. 61	–	กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์								
1	การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม	≥80	บุคลากรสถาบัน สร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีรายชื่อเข้าร่วมการอบรม	มกราคม – มีนาคม 2561	–	กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2	การเข้าร่วมประชุมเพื่อรับมอบนโยบายจากท่านอธิการบดีและท่านรองฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ 2561 (ครั้งที่ 1 และ 2)	เพื่อให้บุคลากรของ สสสร. รับทราบนโยบายและแผนงานที่สำคัญประจำปีงบประมาณ 2561	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมประชุม	≥80	บุคลากรสถาบัน สร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีรายชื่อเข้าร่วมการอบรม	ตุลาคม –2560 กันยายน 2561		กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ระบบการดำรงรักษา								
1. การวางแผนอัตรากำลัง								
1	โครงการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงาน	≥80	บุคลากรสถาบัน สร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม 2560– กันยายน 2561	–	ฝ่ายบริหารงานบุคคล
2	โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	ร้อยละเฉลี่ยของความสำเร็จตามแนวทางพัฒนาสู่องค์กรสุขภาวะ	≥77	บุคลากรสถาบัน สร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	–	ฝ่ายบริหารงานบุคคล
รวม							–	

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสถาบันสร้างสรรค์ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

3. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 อย่างเป็นระบบ

3.1 แนวทางการนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในการกิจเป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการพัฒนามูลฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เพื่อให้ผู้บริหารและปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 อย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ทุกๆ ไตรมาส พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากร
บุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2561



คำสั่งสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต(สสร.)

ที่ ๒๘๗๑.๑/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังรายนามต่อไปนี้

คณะกรรมการดำเนินงาน

๑. ผศ.ดร.กวิน	วงศ์ลีดี	ประธาน
๒. อาจารย์ณฤมล	ชม โฉม	กรรมการ
๓. อาจารย์ศิลป์ชัย	พูลคล้าย	กรรมการ
๔. นายสุพัต	เสกทวีลาภ	กรรมการ
๕. ว่าที่ร.ต.หญิงหนึ่งฤทัย	สนั่นรัมย์	กรรมการ
๖. นางสาวสโรชา	บินอับดุลเลาะ	กรรมการ
๗. นางสาวฉัตรฐนิชา	วิทยาถาวร	กรรมการ
๘. นางบุญทิน	ทองยศ	กรรมการ
๙. นางสาวจินดนา	ดำรงสันติธรรม	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. ทบทวน/จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเสนอต่อประธานกรรมการเพื่อพิจารณา
3. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐

Kevin Wongkadee

(ผศ.ดร.กวิน วงศ์สิทธิ์)

ผู้อำนวยการสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้
ตลอดชีวิต สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด
ชีวิต(สสสร.)

04ส.ก.60 เวลา 12:37:26 Non-PKI Server Sign
Signature Code : NwAxA-DYAMg-A5AEU-AMwAx

ภาคผนวก ข

รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2561



ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564)

ประจำปีงบประมาณ 2561

วันจันทร์ที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2560 เวลา: 14.00-16.00 น.

ณ ห้องประชุม 3143 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อาคาร 31 ชั้น 4

**ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564)**

ประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ครั้งที่ 4/2560

วันจันทร์ที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2560 เวลา:14.00-16.00 น.

ณ ห้องประชุม 3143 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อาคาร 31 ชั้น 4

.....

ผู้มาประชุม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กวิน วงศ์ลีดี	ผู้อำนวยการ
2. อาจารย์ศิลปชัย พูลคล้าย	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและแผนงาน
3. อาจารย์ณัฏมล ชมโนม	รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการพิเศษ
4. นายสุพัต เสกทวีลาภ	กรรมการ
5. ว่าที่ ร.ต.หญิงหนึ่งฤทัย สนั่นรัมย์	กรรมการ
6. นางสาวสโรชา ปินอับดุลเลาะ	กรรมการ
7. นางบุญทิน ทองยศ	กรรมการ
8. นางสาวจินตนา ดำรงสันติธรรม	กรรมการ
9. นางสาวณัฏฐนิชา วิทยาถาวร	กรรมการและเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม (ติดภารกิจ)

- ไม่มี -

ผู้เข้าร่วมประชุม

- 9 ท่าน -

เริ่มประชุม : เวลา 14.00 น.

ประธานที่ประชุม : ผศ.ดร.กวิน วงศ์ลีดี ผู้อำนวยการสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ระเบียบวาระที่ 1 : เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 2 : เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่อง

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อทราบ

4.1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) ประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4.2 วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมายของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) ประจำปีงบประมาณ 2561 ระดับหน่วยงาน

4.3 ปฏิทินการดำเนินงานคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) ประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

5.1 พิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564)และประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.2 พิจารณา (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่น ๆ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564)

ประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ครั้งที่ 4/2560

วันจันทร์ที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2560

ณ ห้องประชุม 3143 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อาคาร 31 ชั้น 4 เวลา 14.00-16.00 น.

.....

เริ่มประชุมเวลา

ประธานที่ประชุม.....

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่อง

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อทราบ

4.1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) ประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) ประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มติที่ประชุม

.....

(เอกสารแนบท้ายวาระ)

4.2 วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมายของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) ประจำปีงบประมาณ 2561 ระดับหน่วยงาน

กองบริหารงานบุคคลในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมายของดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) ประจำปีงบประมาณ 2561 ระดับหน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) ประจำปีงบประมาณ 2561 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงขอเสนอต่อที่ประชุมเพื่อทราบ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม	1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย (ระดับความพึงพอใจ)	≥ 4.00
2. เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำทางวิชาการและบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล	2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	≥ 4.00
	3. ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย (ระดับความผูกพัน)	≥ 4.00

แผนพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1. เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	1. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ ≥ 25
	2. ร้อยละของอาจารย์ประจำปีที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ ≥ 33
	3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงาน	ร้อยละ ≥ 95
2. เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำทางวิชาการและบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล	4. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	ร้อยละ ≥ 80

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

4.3 ปฏิทินการดำเนินงานคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) ประจำปีงบประมาณ 2561 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้จัดทำปฏิทินการดำเนินงานจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) ประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงขอเสนอต่อที่ประชุมเพื่อทราบ

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	กำหนดการ ระยะเวลา
1	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561	4 ส.ค.2560
2	รวบรวมข้อมูลและการจัดทำ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561	3-6 ส.ค. 2560
3	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 เพื่อพิจารณาร่างแผนปฏิบัติการ	6 ส.ค. 2560
4	ปรับแก้ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	5-10 ส.ค.2560
5	นำเสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ต่อคณะกรรมการบริหารสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	10 ส.ค.2560
6	จัดส่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้กองบริหารงานบุคคล	11 ส.ค. 2560
6	นำเสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 ต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติ	8-30 ก.ย. 2560
7	เผยแพร่แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2561	1-31 ต.ค.2560

8	ดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ 2561	1 ต.ค. 2560 – 31 ก.ย. 2561
9	ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 -รอบไตรมาสที่ 1 -รอบไตรมาสที่ 2 -รอบไตรมาสที่ 3 -รอบไตรมาสที่ 4	20 ธ.ค.2560 25 มี.ค. 2561 19 มิ.ย. 2561 20 ก.ย.2561
10	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 ให้หน่วยงานเจ้าภาพ -รอบไตรมาสที่ 1 -รอบไตรมาสที่ 2 -รอบไตรมาสที่ 3 -รอบไตรมาสที่ 4	30 ธ.ค. 2560 31 มี.ค. 2561 30 มิ.ย. 2561 29 ก.ย. 2561

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

5.1 พิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เพื่อให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขอนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

มติที่ประชุม

.....(เอกสารแนบท้ายวาระ)

5.2 พิจารณา (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564)

และประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เพื่อให้จัดทำพิจารณา (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2561 ของสำนักงานอธิการบดี สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงขอ
นำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณา (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล **ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และ**
ประจำปีงบประมาณ 2561 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มติที่ประชุม

.....(เอกสารแนบท้ายวาระ)

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

.....

เลิกประชุม : เวลา 16.00 น.

ณัฐธิดา วิทยาถาวร

(นางสาวณัฐธิดา วิทยาถาวร)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ภาคผนวก ค

ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ
5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

