



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

(สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต)

ได้รับการอนุมัติจาก อธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2563

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

งานบริหารบุคคล สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตระหนักถึงความสำคัญ  
ของแผนพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมแผนนี้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้  
บุคลากรของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และ  
พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาให้เป็นไปตาม  
แผนยุทธศาสตร์สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ของสถาบันสร้างสรรค์และ  
ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการ  
เรียนรู้ตลอดชีวิตตามสายงานและภาระหน้าที่ ได้รับมอบหมายเพื่อการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มี  
ประสิทธิภาพ มีความจงรักภักดี และมีคุณธรรมให้คงอยู่ในสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด  
ชีวิตตลอดไป การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการ  
พัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่งบุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อ ไปอบรม สัมมนาหรือ  
ดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันอื่นๆ ที่มีความชำนาญในด้านนั้นๆ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ  
พัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนองค์ความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ดังนั้นการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจึงต้องทำ  
อย่างชัดเจน และเพื่อรองรับนโยบายและแผนพัฒนาฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล สถาบันสร้างสรรค์  
และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้เข้ากับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์สถาบันสร้างสรรค์  
และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเอกลักษณ์ ด้านการพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี ( พ.ศ. 2560 – 2564  
) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จะดำเนินการไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดที่  
กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

(ผศ. ดร.กวิณ วงศ์ลิตี)

ผู้อำนวยการสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

## สารบัญ

### บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

### สารบัญ

#### ส่วนที่ 1 บทนำ

|       |                                                                                       |   |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1.1   | หลักการและเหตุผล                                                                      | 1 |
| 1.2   | โครงสร้างสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต                              | 3 |
| 1.3   | โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)                                       | 4 |
| 1.4   | ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564                           | 5 |
| 1.5   | ข้อมูลพื้นฐานสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 | 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 | เอกลักษณ์ (Uniqueness)                                                                | 7 |
| 1.5.8 | ค่านิยมหลัก (Core Values)                                                             | 7 |
| 1.5.9 | ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts)                                                 | 7 |

#### ส่วนที่ 2 แผนการพัฒนาบุคลากร

|       |                                                                                                                              |    |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1   | นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร                                                                                                    | 10 |
| 2.2   | วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร                                                                                               | 11 |
| 2.3   | ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของสถาบัน<br>สร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต | 11 |
| 2.3.1 | ยุทธศาสตร์                                                                                                                   | 11 |
| 2.3.2 | เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์                                                                                                    | 11 |
| 2.3.3 | ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย                                                                                            | 12 |
| 2.4   | ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร                                                                                               | 13 |
| 2.5   | แผนการพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี ( พ.ศ. 2560 – 2564 )<br>และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564                                             | 14 |
|       |                                                                                                                              | 14 |
|       |                                                                                                                              | 16 |

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 2.5.1 ด้านการศึกษาต่อ             | 17 |
| 2.5.2 ด้านการฝึกอบรม              |    |
| 2.5.3 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ |    |

### ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1 แนวทางการนำแผนการพัฒนาบุคลากร (ระยะ 5 ปี/ ปี 64) ไปสู่การปฏิบัติ | 18 |
| 3.2 การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร (ระยะ 5 ปี/ ปี 64)       | 19 |

### ภาคผนวก

|                                                                                                                     |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| ก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ( พ.ศ. 2560 – 2564 )<br>และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564    |  |
| ข รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ( พ.ศ. 2560 – 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 |  |
| ค ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ( พ.ศ. 2560 – 2564 )<br>และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564  |  |
| ง หนังสือที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากอธิการบดี                                                                          |  |

## ส่วนที่ 1 บทนำ

### 1.1 หลักการและเหตุผล

#### ประวัติความเป็นมาโดยย่อของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ ต้องเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของ “การบริหารจัดการคนในองค์กร” มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคนในองค์กรให้สร้างคุณค่า การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่และระดับสากลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญอย่างหนึ่งของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถนำพามหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรจะต้องมีความพร้อม ทั้งความรู้ทักษะ และพฤติกรรม อีกทั้งบุคลากรต้องมีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรสามารถทำให้บุคคลในองค์กรมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต การได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะส่งผลที่มีประโยชน์สูงสุดขององค์กรต่อไป สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีแนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่สามารถดำเนินงานพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุตามแผนปฏิบัติราชการ และนำผลการประเมินนั้นมาเป็นข้อพิจารณาในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีถัดไป

#### ความเป็นมาของหน่วยงาน

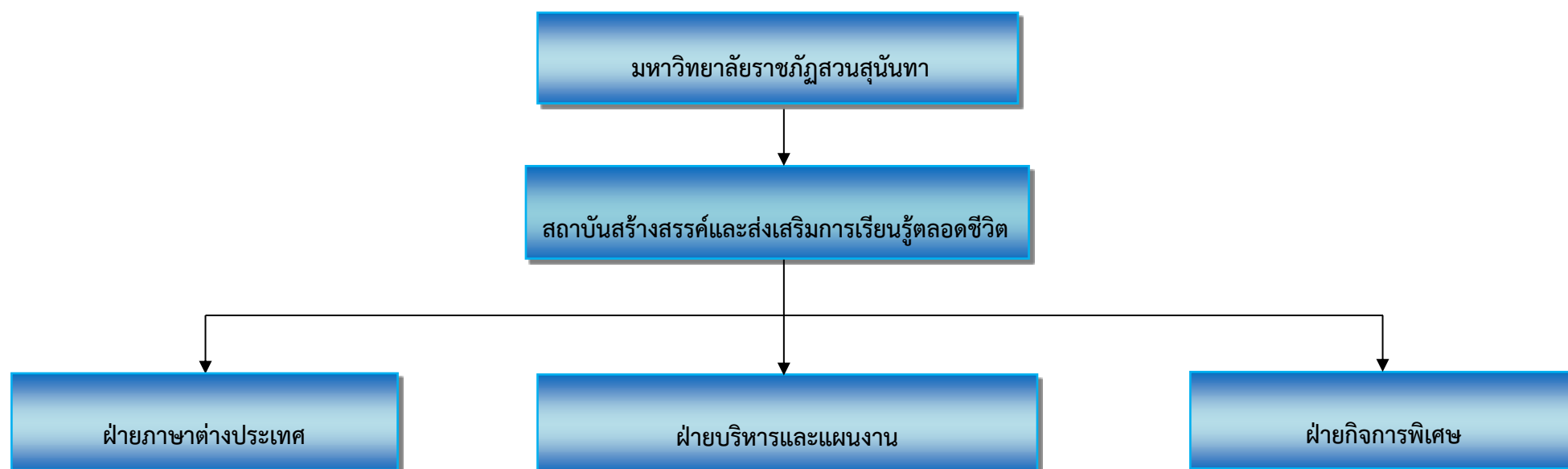
เหตุผลสำคัญที่ทำให้มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องเร่งขับเคลื่อนงานด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตสืบเนื่องจากในภาวะปัจจุบัน มีแรงผลักดันที่สำคัญทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของการทำงาน ตลาดแรงงานตลอดจนโครงสร้างอายุประชากร เหล่านี้ล้วนเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความจำเป็นที่จะต้องมีการยกระดับทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งปริมาณข้อมูลข่าวสารที่หมุนเวียนอยู่ในระบบสังคมโลกและสังคมของประเทศมีจำนวนมหาศาลในแต่ละวัน และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ไม่มีสิ้นสุดเมื่อใดเราหยุดบริโภคข้อมูลข่าวสาร หมายถึงการหยุดยั้งอยู่กับที่นั่นคือการหยุดยั้งการเรียนรู้ กระบวนการความก้าวหน้าทั้งสิ่งดังนั้นก็จำเป็นต้องมีการสร้างสังคมฐานความรู้ด้วยการส่งเสริม “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” เพราะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นระหว่างการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการเรียนรู้จากแหล่งความรู้อื่น ๆ ตลอดชีวิต ตั้งแต่เกิดจนตาย เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มศักยภาพให้มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์เพื่อดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในสังคมข้อมูลข่าวสารได้อย่างเท่าทันและเหมาะสม หรืออีกนัยหนึ่ง การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) หมายถึง การรับรู้ความรู้ ทักษะและเจตคติ ตั้งแต่เกิดจนตายจาก

บุคคลหรือสถาบันใดๆ โดยสามารถจะเรียนรู้ด้วยวิธีเรียนต่างๆ อย่างมีระบบหรือไม่มีระบบโดยตั้งใจหรือไม่โดยบังเอิญก็ได้ ทั้งนี้เป็นการเรียนรู้ที่สามารถทำให้บุคคลนั้นเกิดการพัฒนาด้านตนเองนั่นเอง

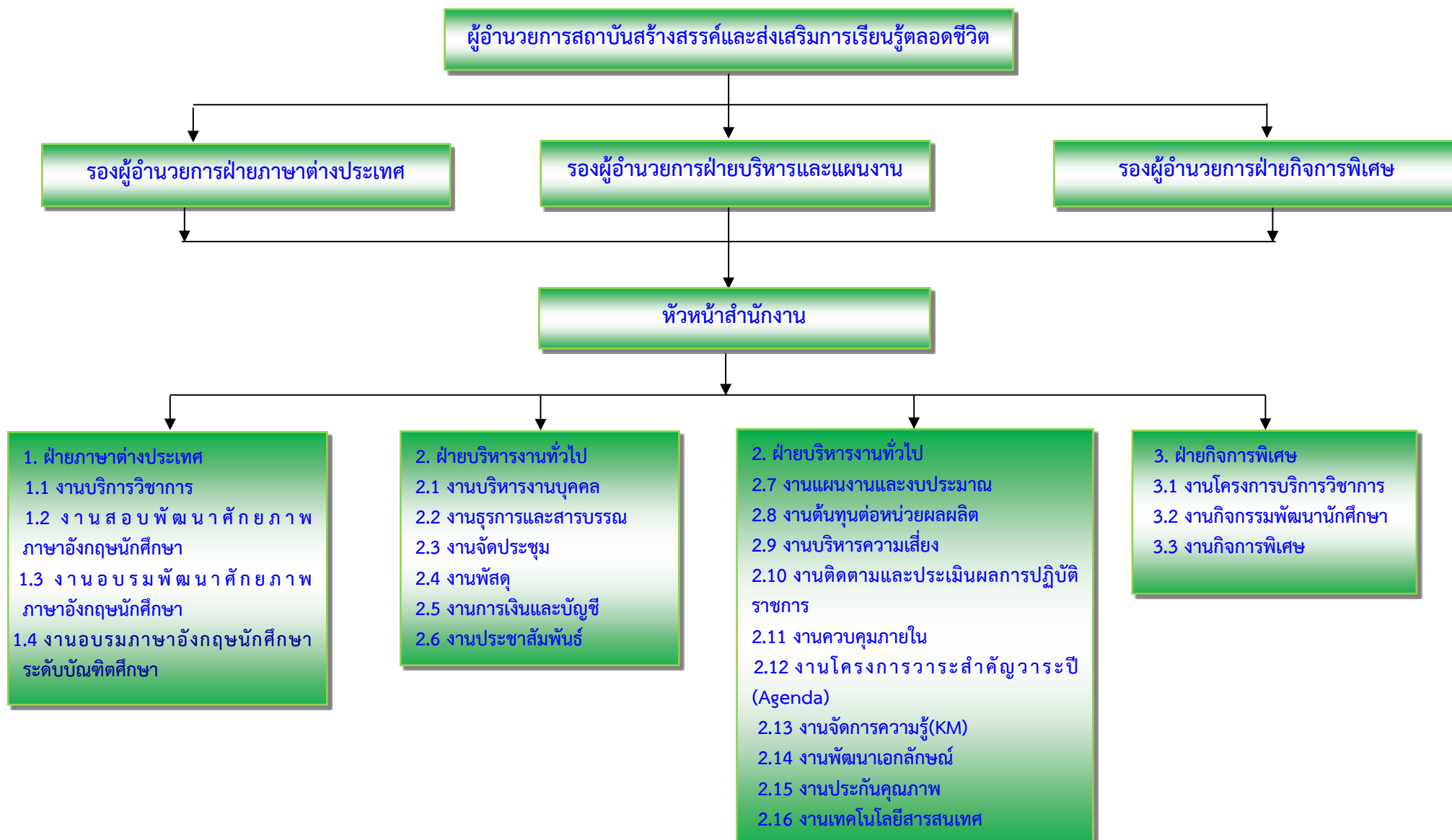
ดังนั้น ตามมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาในคราวประชุมวาระพิเศษครั้งที่ 3/2556 เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2556 จึงมีการจัดตั้ง “สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ และจัดการการศึกษาตามอัธยาศัยของผู้เรียนโดยร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืน
2. เพื่อสร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มีความพร้อมในการเข้าร่วมประชาคมอาเซียนและมุ่งสู่คุณภาพอุดมศึกษาระดับนานาชาติ
3. เพื่อให้บริการและถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ นวัตกรรม การเรียนรู้ เทคโนโลยี ศิลปวัฒนธรรม การสื่อสารมวลชน ทักษะชีวิต และทักษะทางสังคม ให้แก่บุคคลทั่วไปและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน
4. เพื่อเพิ่มโอกาสในการศึกษาตลอดชีวิตให้แก่ผู้เรียนได้สามารถพัฒนาด้านตนเอง โดยการศึกษาอบรมทั้งในรายวิชา หลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรระยะยาว หลักสูตรรูปแบบปกติและหลักสูตรรูปแบบพิเศษ และให้สามารถสะสมหน่วยกิตเพื่อการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นหรือเพื่อประกอบวิชาชีพ
5. เพื่อดำเนินกิจการร่วมทุน รับการสนับสนุน และร่วมบริหารจัดการความรู้ตามอัธยาศัยร่วมกับหน่วยงานภายนอกและบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

## 1.2 โครงสร้างสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต



### 1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)



#### 1.4 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

| กิจกรรม/โครงการ |                                                         | วัตถุประสงค์<br>โครงการ                                                                                                 | ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ                                                               | ค่า<br>เป้าหมาย | ผลการ<br>ดำเนินงาน | การ<br>บรรลุผล | คำอธิบายผลการดำเนินงาน                                                                                    | หลักฐานประกอบการ<br>รายงาน                                                                                                                                    |
|-----------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ด้านการฝึกอบรม  |                                                         |                                                                                                                         |                                                                                       |                 |                    |                |                                                                                                           |                                                                                                                                                               |
| 1.              | โครงการพัฒนาบุคลากร                                     | บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน                                                                   | ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของ สสสร. ที่เข้าร่วมโครงการ                   | ≥80             | 100%               | 100%           | บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน สสสร. เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา     | เอกสารการเข้าร่วมการอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรที่บุคลากรของ สสสร. เข้าร่วมและจดหมายตอบรับการนัดหมายการเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่ทางมหาวิทยาลัยจัดขึ้นในระบบ E-Doc  |
| 2.              | โครงการพัฒนาทักษะของบุคลากรด้านภาษาและการสื่อสาร        | เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะภาษาอังกฤษ ที่เน้นการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน                                                 | ร้อยละของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของ สสสร. ที่เข้าร่วมโครงการ                              | ≥60             | 100%               | 100%           | ระยะที่ 1: เข้าร่วมอบรมภาษาอังกฤษ จำนวน 30 ชั่วโมง จัดโดยสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต  | ใบเสนอชื่อการเข้าร่วมโครงการอบรมภาษาอังกฤษที่หน่วยงาน สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต                                                         |
| 3               | โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ | เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย | ≥80             | 100%               | 100%           | บุคลากรของ สสสร. ได้เข้าร่วมโครงการประชุมบุคลากรเพื่อมอบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2563 | สรุปผลโครงการประชุมบุคลากรเพื่อมอบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2563<br><br>ใบเสนอชื่อผู้เข้าร่วมโครงการที่กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี |

## 1.5 ข้อมูลพื้นฐานสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

### 1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นหน่วยงานชั้นนำในระดับอุดมศึกษาไทยที่ให้บริการทางด้านวิชาการด้านภาษาต่างประเทศ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

### 1.5.2 พันธกิจ (Mission)

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

### 1.5.3 การกิจหลัก (Key result area)

พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศทั้งนักศึกษา บุคลากรและบุคคลทั่วไป

### 1.5.4 เสาหลัก (Pillar)

- Learning to know เป็นการเรียนรู้เพื่อรู้
- Learning to do เป็นการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้งาน
- 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. มินวัตกรรม (innovation)
2. ทำงานอย่างมีพลวัต (dynamic)
3. เท้าทันเทคโนโลยี (Hi-Tech)

### 1.5.9 เป้าหมายการพัฒนาสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(Development Gloats)

1. เพื่อให้บุคลากรของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความรู้ความเข้าใจและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณ
3. เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะภาษาอังกฤษ ที่เน้นการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน

## 1.6 ข้อมูลบุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

### 1.6.1 ตารางข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร และคุณวุฒิการศึกษา

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อหน่วยงาน | ข้าราชการ |      |           | รวม<br>ข้าราชการ | พจน.(เงินรายได้) |      |           | รวม พจน.<br>(เงิน<br>รายได้) | พจน.(งบประมาณ<br>แผ่นดิน) |      |           | รวม พจน.<br>(งบประมาณ<br>แผ่นดิน) | ผลรวม<br>ทั้งหมด |
|--------------|--------------|-----------|------|-----------|------------------|------------------|------|-----------|------------------------------|---------------------------|------|-----------|-----------------------------------|------------------|
|              |              | ป.<br>ตรี | ป.โท | ป.<br>เอก |                  | ป.<br>ตรี        | ป.โท | ป.<br>เอก |                              | ป.<br>ตรี                 | ป.โท | ป.<br>เอก |                                   |                  |
| 1            | -            | -         | -    | -         | -                | -                | -    | -         | -                            | -                         | -    | -         | -                                 | -                |

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2563

### 1.6.2 ตารางข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร และตำแหน่งทางวิชาการ

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อหน่วยงาน | ข้าราชการ |     |    | รวม<br>ขรก. | พจน.(เงินรายได้) |     |    |    | รวม<br>พจน.<br>(เงิน<br>รายได้) | พจน.(งบประมาณ<br>แผ่นดิน) |     |    | รวม<br>พจน.(งบ<br>ประมาณ<br>แผ่นดิน) | ผลรวม<br>ทั้งหมด |
|--------------|--------------|-----------|-----|----|-------------|------------------|-----|----|----|---------------------------------|---------------------------|-----|----|--------------------------------------|------------------|
|              |              | ผศ.       | รศ. | อ. |             | ผศ.              | รศ. | ศ. | อ. |                                 | ผศ.                       | รศ. | อ. |                                      |                  |
| -            | -            | -         | -   | -  | -           | -                | -   | -  | -  | -                               | -                         | -   | -  | -                                    | -                |

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2563

### 1.6.3 ตารางข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร และคุณวุฒิการศึกษา

| ลำดับ<br>ที่ | หน่วยงาน                                                            | ข้าราชการ |      | รวม | พนง.(งปม.เงินรายได้) |       |          |           | รวม |   | พนง.(งปม.แผ่นดิน) |           |          |           | รวม | พนง.ราชการ       |           |          | รวม | ลจ.ชั่วคราว<br>เบิกจ่าย<br>งบประมาณ<br>แผ่นดิน |       | รวม | ลจ.ประจำ         |           |          | รวม | ผลรวม<br>ทั้งหมด |
|--------------|---------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----|----------------------|-------|----------|-----------|-----|---|-------------------|-----------|----------|-----------|-----|------------------|-----------|----------|-----|------------------------------------------------|-------|-----|------------------|-----------|----------|-----|------------------|
|              |                                                                     | ป.ตรี     | ป.โท |     | ต่ำกว่า<br>ป.ตรี     | ป.ตรี | ป.<br>โท | ป.<br>เอก |     |   | ต่ำกว่า<br>ป.ตรี  | ป.<br>ตรี | ป.<br>โท | ป.<br>เอก |     | ต่ำกว่า<br>ป.ตรี | ป.<br>ตรี | ป.<br>โท |     | ต่ำกว่า<br>ป.ตรี                               | ป.ตรี |     | ต่ำกว่า<br>ป.ตรี | ป.<br>ตรี | ป.<br>โท |     |                  |
| 1            | ส ถ า บั น<br>สร้างสรรค์และ<br>ส่งเสริมการ<br>เรียนรู้ตลอด<br>ชีวิต | -         | -    | -   | -                    | 1     | 1        | -         | 2   | - | 2                 | 4         | -        | 6         | -   | -                | -         |          | -1  | -                                              | 1     | -   | -                | -         |          | 9   |                  |

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2563

## ส่วนที่ 2 แผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564)

### และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

#### 2.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Policies)

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาประจำปีงบประมาณระยะ 5 ปี ( พ.ศ. 2560 – 2564 ) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาและภารกิจของมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องมีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้

1. วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมตามกรอบอัตรากำลังคนและเป้าหมายภาระงาน
2. กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรมและดำเนินการด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการปฏิบัติตามขั้นตอนของมหาวิทยาลัยฯ
  - 2.1 ประกาศรับสมัครงานทางเอกสารราชการ
  - 2.2 ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ และวัน เวลา สถานที่ สอบคัดเลือก
  - 2.3 การนัดสอบคัดเลือกตามวันและเวลาในประกาศ
  - 2.4 ดำเนินการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง
  - 2.5 ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือกและคำสั่งแต่งตั้งบุคลากร
3. บุคลากรใหม่ทุกคนต้องผ่านการฝึกอบรม และปฐมนิเทศพนักงานใหม่
4. บุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะในสายงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี และ ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม/สัมมนาที่จัดโดยหน่วยงาน/สถาบันภายนอก
5. ส่งเสริมมาตรการการเข้าร่วมกิจกรรมของทางมหาวิทยาลัยฯและสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกกิจกรรม
6. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีอันเนื่องจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร
7. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมในการเลื่อนระดับ ตำแหน่งตามเส้นทางก้าวหน้าตำแหน่งงาน (Career Path) และเกิดความก้าวหน้าในสายงานหรือวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่
8. จัดระบบการประเมินผลงานตามภาระงานที่กำหนด ให้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมโดยเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานตามมาตรฐานกำหนด
9. ส่งเสริมอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม และการปลูกฝังจริยธรรม จรรยาบรรณให้แก่บุคลากร คงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
10. การพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน, การจัดทำภาระงาน (JD) และการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย พัฒนางานประจำที่ทำทุกวัน ให้เป็นผลงานวิจัยเปลี่ยนปัญหาหน้างานให้เป็นผลงานวิจัย (R2R)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของมหาวิทยาลัย สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะ สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ด้วยสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเล็งเห็นความสำคัญของการมีแผนบริหาร และพัฒนาบุคลากรในภาพรวม สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน

ดังนั้นการวางแผนอัตรากำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจึงต้องทำอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและระมัดระวังเพราะเรื่องของทรัพยากรมนุษย์มีความละเอียดอ่อนและเกี่ยวข้องกับ ทุกระบบ ทุกโครงการ และกรอบแนวคิดและเนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงต้องให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ (Vision) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) แผนงาน (Action Plans) โครงสร้างองค์กร (Organization) และ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

## 2.2 วัตถุประสงค์ของแผนการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ที่ทักษะ ความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1. เพื่อพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรม ทัศนคติในการให้บริการที่ดี เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการให้บริการที่มี Service Mind ที่มีคุณภาพ และเต็มใจให้บริการด้วยหัวใจ
3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาจิตใจ การสร้างคุณธรรมประจำตัว, การสร้างจริยธรรม, การสร้างจรรยาบรรณ

ให้มีประสิทธิภาพ

## 2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

### 2.3.1 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาหน่วยงานให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน

### 2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพมีทักษะ ความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

### 2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

| วัตถุประสงค์ของแผน                                                                      | ตัวชี้วัด                         | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมาย |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------|-------------|
| ระดับมหาวิทยาลัย                                                                        |                                   |          |             |
| 1. เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ                    | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา | ร้อยละ   | ≥ 30        |
| 2. เพื่ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ               |                                   |          |             |
| 3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน                     |                                   |          |             |
| 4. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตนครองตนภายใต้หลักธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย |                                   |          |             |
| ระดับหน่วยงาน                                                                           |                                   |          |             |
| 1. เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ                    | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา | ร้อยละ   | ≥ 10        |
| 2. เพื่ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ               |                                   |          |             |
| 3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน                     |                                   |          |             |
| 4. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตนครองตนภายใต้หลักธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย |                                   |          |             |

## 2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560–2564) ประจำปีงบประมาณ 2564 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของมหาวิทยาลัย สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้วยสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เล็งเห็นความสำคัญของการมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในภาพรวม สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน

### ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร

| ลำดับ | ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร                                                                                                                                                                                 | ระยะเวลา      |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1     | จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ 2564                                                                                  | 20 ก.ค.2563   |
| 2     | รวบรวมข้อมูลและการจัดทำ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ 2564                                                                                     | 3–6 ส.ค. 2563 |
| 3     | จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ 2564 เพื่อพิจารณาร่างแผนปฏิบัติการ                                                              | 6 ส.ค. 2563   |
| 4     | ปรับแก้ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ 2564 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต                                                  | 5–10 ส.ค.2563 |
| 5     | นำเสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ 2564 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตต่อผู้อำนวยการสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต | 10 ส.ค.2563   |
| 6     | จัดส่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) และประจำปีงบประมาณ 2564 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้กองบริหารงานบุคคล                                         | 11 ส.ค. 2563  |

| ลำดับ | ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร                                                                                                                                                                                        | ระยะเวลา                                                       |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 6     | นำเสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564 ต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติ                                                                                     | 8-30 ก.ย. 2563                                                 |
| 7     | เผยแพร่แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564                                                                                                                    | 1-31 ต.ค.2563                                                  |
| 8     | ดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564                                                                                                               | 1 ต.ค. 2563<br>31 ก.ย. 2564                                    |
| 9     | ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564<br><br>-รอบไตรมาสที่ 1<br>-รอบไตรมาสที่ 2<br>-รอบไตรมาสที่ 3<br>-รอบไตรมาสที่ 4                    | 20 ธ.ค.2563<br>25 มี.ค. 2564<br>19 มิ.ย. 2564<br>20 ก.ย.2564   |
| 10    | รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564 ให้หน่วยงานเจ้าภาพ<br><br>-รอบไตรมาสที่ 1<br>-รอบไตรมาสที่ 2<br>-รอบไตรมาสที่ 3<br>-รอบไตรมาสที่ 4 | 30 ธ.ค. 2563<br>31 มี.ค. 2564<br>30 มิ.ย. 2564<br>29 ก.ย. 2564 |

## 2.5 แผนการพัฒนากุศลกรระยะ 5 ปี ( พ.ศ. 2560 – 2564 ) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

### 2.5.1 ด้านการศึกษาต่อ

### 2.5.2 ด้านการฝึกอบรม

### 2.5.3 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ

เพื่อให้การพัฒนากุศลกร สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามแผนการพัฒนากุศลกรระยะ 5 ปี ( พ.ศ. 2560 – 2564 ) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาและ

ภารกิจของมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องมีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังต่อไปนี้

1. วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมตามกรอบกำลังคนและเป้าหมายภาระงาน
2. กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรมและดำเนินการด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการปฏิบัติตามขั้นตอนของมหาวิทยาลัยฯ
  - 2.1 ประกาศรับสมัครงานทางเอกสารราชการ
  - 2.2 การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ
  - 2.3 การนัดสอบคัดเลือกตามวันและเวลาในประกาศ
  - 2.4 การสอบสัมภาษณ์
  - 2.5 การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือกและคำสั่งแต่งตั้งบุคลากร
3. บุคลากรใหม่ทุกคนต้องผ่านการฝึกอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่
4. บุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะในสายงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี และส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม/สัมมนาที่จัดโดยหน่วยงาน/สถาบันภายนอก
5. ส่งเสริมมาตรการ การมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีอันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร
7. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมในการเลื่อนระดับ ตำแหน่งตามเส้นทางก้าวหน้าตำแหน่งงาน (Career Path) และเกิดความก้าวหน้าในสายงานหรือวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่
8. จัดระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม และอย่างมีระบบ เช่นการประเมินการปฏิบัติงานตามภาระงานที่กำหนด เพื่อกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน และสมรรถนะตามผลการปฏิบัติงาน
9. ส่งเสริมอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม และการปลูกฝังจริยธรรม จรรยาบรรณให้แก่บุคลากร คงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของสวนสุนันทา

## 2.5 แผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ( พ.ศ. 2560 – 2564 ) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

| กิจกรรม/โครงการ        |                                                                                | วัตถุประสงค์โครงการ                                                                                            | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                   | ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด |       |       |       |       | กลุ่มเป้าหมาย      | ผู้รับผิดชอบ        |  |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------------|---------------------|--|
|                        |                                                                                |                                                                                                                |                                                                                       | ปี 60                   | ปี 61 | ปี 62 | ปี 63 | ปี 64 |                    |                     |  |
| 2.5.1.1 ด้านการฝึกอบรม |                                                                                |                                                                                                                |                                                                                       |                         |       |       |       |       |                    |                     |  |
| 1                      | โครงการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน                                                          | ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงาน              | ≥80                     | ≥95   | ≥95   | ≥95   | ≥95   | บุคลากรของหน่วยงาน | ฝ่ายบริหารงานทั่วไป |  |
| 2                      | โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ                        | เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณ | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย | ≥80                     | ≥80   | ≥80   | ≥80   | ≥80   | บุคลากรของหน่วยงาน | ฝ่ายบริหารงานทั่วไป |  |
| 3                      | โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร                                    | เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะภาษาอังกฤษ ที่เน้นการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน                                        | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย                           | ≥60                     | ≥25   | ≥30   | ≥35   | ≥40   | บุคลากรของหน่วยงาน | ฝ่ายภาษาต่างประเทศ  |  |

## 2.5 แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

| กิจกรรม/โครงการ |                                                                                | วัตถุประสงค์<br>โครงการ                                                                                        | ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ                                                              | เป้าหมายของ<br>ตัวชี้วัด | กลุ่มเป้าหมาย      | ระยะเวลา<br>ดำเนินงาน | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ        |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------|----------|---------------------|
| ด้านการฝึกอบรม  |                                                                                |                                                                                                                |                                                                                      |                          |                    |                       |          |                     |
| 1.              | โครงการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน                                                          | ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงาน             | ≥95.00                   | บุคลากรของหน่วยงาน | ต.ค. 63 – ก.ย. 64     | 40,000   | ฝ่ายบริหารงานทั่วไป |
| 2.              | โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ                        | เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณ | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย | ≥80.00                   | บุคลากรของหน่วยงาน | ต.ค. 63 – ก.ย. 64     | 10,000   | ฝ่ายบริหารงานทั่วไป |
| 3               | โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร                                    | เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะภาษาอังกฤษ ที่เน้นการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน                                        | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย                          | ≥25.00                   | บุคลากรของหน่วยงาน | ต.ค. 63 – ก.ย. 64     | 30,000   | ฝ่ายภาษาต่างประเทศ  |

### ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

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

1. เพื่อพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรม ทัศนคติในการให้บริการที่ดี เพื่อให้เกิดการพัฒนาสรณะในการให้บริการที่มี Service Mind ที่มีคุณภาพ และเต็มใจให้บริการด้วยหัวใจ
3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาจิตใจ การสร้างคุณธรรมประจำตัว, การสร้างจริยธรรม, การสร้างจรรยาบรรณ ให้มีประสิทธิภาพ

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

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในการกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด
3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนการพัฒนามุคกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

### 3.2 การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนามุคกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนการพัฒนามุคกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อให้ผู้บริหารและปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัด แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกัน อย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการพัฒนามุคกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 อย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนการพัฒนามุคกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ทุกๆ ไตรมาส พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

## ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

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



คำสั่งสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต(สสร.)

ที่ ๖๔๐/๒๕๖๓

เรื่อง

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร ระดับหน่วยงานประจำ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นไปด้วยความเหมาะสม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้

#### คณะกรรมการ

|                                                               |                     |
|---------------------------------------------------------------|---------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต | ประธานกรรมการ       |
| ๒. นางสาวณัฏฐนิชา วิทยาดาว                                    | กรรมการ             |
| ๓. ว่าที่ร้อยตรีหญิงหนึ่งฤทัย สนั่นรัมย์                      | กรรมการ             |
| ๔. นายพงศ์ศักดิ์ รุ่งสง                                       | กรรมการ             |
| ๕. นายสุพัตต์ เสกทวีลาภ                                       | กรรมการ             |
| ๖. นางจิตรกัญญา ปิมปา                                         | กรรมการ             |
| ๗. นางบุญทิน ทองยศ                                            | กรรมการ             |
| ๘. นายศิวพงษ์ อ้อพงษ์                                         | กรรมการ             |
| ๙. นางสาวจินตนา ดำรงสันติธรรม                                 | กรรมการและเลขานุการ |

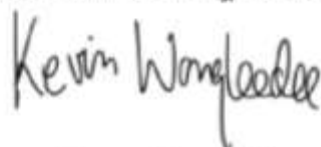
- ๒ -

**คณะกรรมการ มีหน้าที่ดังนี้**

๑. ทบทวน/กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
๒. จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร
๓. ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน กำกับ ติดตามเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด
๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร
๕. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร
๖. รวบรวม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการและผู้บริหารหน่วยงาน ได้รับทราบทุกไตรมาส
๗. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓



(ผศ.ดร.กวิน วงศ์สีดี)

ผู้อำนวยการสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้  
ตลอดชีวิต สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด  
ชีวิต(สสสร.)

20n.๓.63 ๖๖๙1 12:18:36 Non-PKI Server Sign  
Signature Code : QQASA-DyAQw-AwADE-ANAA1

ภาคผนวก ข

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



ระเบียบวาระการประชุม

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

วันจันทร์ที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 เวลา: 14.00-16.00 น.

ณ ห้องประชุม 3143 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อาคาร 31 ชั้น 4

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล  
และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564)  
ประจำปีงบประมาณ 2564 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต  
ครั้งที่ 3/2563  
วันจันทร์ที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 เวลา:14.00-16.00 น.  
ณ ห้องประชุม 3143 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต  
อาคาร 31 ชั้น 4

.....

**ผู้มาประชุม**

|                                        |                     |
|----------------------------------------|---------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กวิน วงศ์ลีดี | ผู้อำนวยการ         |
| 2. ว่าที่ ร.ต.หญิงหนึ่งฤทัย สนั่นรัมย์ | กรรมการ             |
| 3. นางสาวจินตนา ดำรงสันติธรรม          | กรรมการ             |
| 4. นายสุพัต เสกทวีลาภ                  | กรรมการ             |
| 5. นางบุญทิน ทองยศ                     | กรรมการ             |
| 6. นายพงศ์ศักดิ์ รุ่งสง                | กรรมการ             |
| 7. นางจิตรกัญญา ปิมปา                  | กรรมการ             |
| 8. นายศิวพงษ์ อ้อพงษ์                  | กรรมการ             |
| 9. นางสาวณัฐนิชา วิทยาถาวร             | กรรมการและเลขานุการ |

**ผู้ไม่มาประชุม (ติดภารกิจ)**

- ไม่มี -

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

- ไม่มี -

**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 2564 ของสถาบันสร้างสรรค์ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

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

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

## ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

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

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

## ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่น ๆ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล  
และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564)  
ประจำปีงบประมาณ 2564 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต  
ครั้งที่ 3/2563  
วันจันทร์ที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2563  
ณ ห้องประชุม 3143 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต  
อาคาร 31 ชั้น 4 เวลา 14.00-16.00 น.

.....

เริ่มประชุมเวลา: 14.00-16.00 น.

ประธานที่ประชุม: ผศ.ดร.กวิณ วงศ์ลีดี ผู้อำนวยการสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

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 2564 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

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

### มติที่ประชุม

.....  
 .....  
 .....  
 .....(เอกสารแนบท้ายวาระ)

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

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

| วัตถุประสงค์ของแผน                                                        | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมาย |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|-------------|
| ระดับมหาวิทยาลัย                                                          |           |          |             |
| 1. เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ      |           |          |             |
| 2. เพื่ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ |           |          |             |
|                                                                           |           | ร้อยละ   | ≥ 30        |

|                                                                                         |                                   |        |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------|------|
| 3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน                     | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา |        |      |
| 4. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตนครองตนภายใต้หลักธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย |                                   |        |      |
| ระดับหน่วยงาน                                                                           |                                   |        |      |
| 1. เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ                    | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา | ร้อยละ | ≥ 10 |
| 2. เพื่ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ               |                                   |        |      |
| 3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน                     |                                   |        |      |
| 4. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตนครองตนภายใต้หลักธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย |                                   |        |      |

### มติที่ประชุม

.....

.....

.....

### 4.3 ปฏิทินการดำเนินงานคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากร

**บุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) ประจำปีงบประมาณ 2564**

**สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต**

สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้จัดทำปฏิทินการดำเนินงานจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564) ประจำปีงบประมาณ 2564 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำ

แผนปฏิบัติการ สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงขอนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อ  
ทราบ

| ลำดับ | ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร                                                                                                                                                                                 | ระยะเวลา                    |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1     | จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564                                                                                  | 20 ก.ค.2563                 |
| 2     | รวบรวมข้อมูลและการจัดทำ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564                                                                                     | 3-6 ส.ค. 2563               |
| 3     | จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564 เพื่อพิจารณาร่างแผนปฏิบัติการ                                                              | 6 ส.ค. 2563                 |
| 4     | ปรับแก้ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต                                                  | 5-10 ส.ค.2563               |
| 5     | นำเสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตต่อผู้อำนวยการสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต | 10 ส.ค.2563                 |
| 6     | จัดส่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้กองบริหารงานบุคคล                                         | 11 ส.ค. 2563                |
| 6     | นำเสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564 ต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติ                                                                              | 8-30 ก.ย. 2563              |
| 7     | เผยแพร่แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564                                                                                                             | 1-31 ต.ค.2563               |
| 8     | ดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564                                                                                                        | 1 ต.ค. 2563<br>31 ก.ย. 2564 |

| ลำดับ | ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร                                                                                                                                                                                           | ระยะเวลา                                                               |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 9     | ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร<br>ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564<br><br>-รอบไตรมาสที่ 1<br>-รอบไตรมาสที่ 2<br>-รอบไตรมาสที่ 3<br>-รอบไตรมาสที่ 4                    | <br><br>20 ธ.ค.2563<br>25 มี.ค. 2564<br>19 มิ.ย. 2564<br>20 ก.ย.2564   |
| 10    | รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร<br>ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564 ให้หน่วยงานเจ้าภาพ<br><br>-รอบไตรมาสที่ 1<br>-รอบไตรมาสที่ 2<br>-รอบไตรมาสที่ 3<br>-รอบไตรมาสที่ 4 | <br><br>30 ธ.ค. 2563<br>31 มี.ค. 2564<br>30 มิ.ย. 2564<br>29 ก.ย. 2564 |

### มติที่ประชุม

.....

.....

.....

### ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

#### พิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564

#### และประจำปีงบประมาณ 2564 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เพื่อให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564 ของสถาบัน  
สร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถาบันสร้างสรรค์และ  
ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขอนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร  
ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564 ของสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการ  
เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### มติที่ประชุม

.....  
 .....  
 .....(เอกสารแนบท้ายวาระ)

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

เพื่อให้จัดทำพิจารณา (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2564 ของ  
 สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถาบันสร้างสรรค์  
 และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงขอเสนอต่อที่ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณา (ร่าง) แผนบริหาร  
 ทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ 2564 ของสถาบันสร้างสรรค์  
 และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

### มติที่ประชุม

.....  
 .....  
 .....  
 .....(เอกสารแนบท้ายวาระ)

## ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....  
 .....  
 .....

### มติที่ประชุม

.....  
 .....  
 .....

เลิกประชุม : เวลา 16.00 น.

ณัฐนิชา วิทยาถาวร

(นางสาวณัฐนิชา วิทยาถาวร)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ภาคผนวก ค

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

ภาคผนวก ง

หนังสือที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากอธิการบดี



มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เลขที่รับ ๓๘๖๘๘/๒๕๖๓

วันที่ ๒๔ ก.ย. ๖๓

เวลา ๑๔:๕๓ น.



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สสสร.) โทร.๑๔๔๒

ที่ สสสร./ ๑๒๕๕

วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตามที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยกองนโยบายและแผนได้มีนโยบายให้แต่ละหน่วยงานมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องและมีการบริหารจัดการ รวมทั้งการดำเนินงานในทิศทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย นั้น

ในการนี้ สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สสสร.) ได้ดำเนินการรวบรวมจากฝ่ายงานต่าง ๆ และนำเสนอความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำหน่วยงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ มีความสอดคล้องตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น ๑๑ แผน ประกอบด้วย

๑. แผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. แผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนความสัมพันธ์กับเครือข่าย
๓. แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
๔. แผนปฏิบัติการด้านการจัดหารายได้
๕. แผนพัฒนาบุคลากร
๖. แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๗. แผนกลยุทธ์ทางการเงิน
๘. แผนการจัดการความรู้
๙. แผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

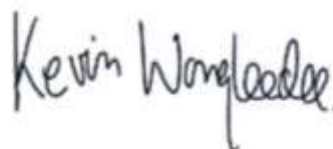
- ๒ -

๑๐. แผนปฏิบัติการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

๑๑. แผนปฏิบัติการด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

เพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ สถาบันสร้างสรรค์และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สสสร.) จึงขออนุมัติแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ดังกล่าวในข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้



(ผศ.ดร.กวิน วงศ์สดี)

ผู้อำนวยการสถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้  
ตลอดชีวิต สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้

ตลอดชีวิต(สสสร.)

24 ก.ย. 63 เวลา 14:30:25 Non-PKI Server Sign

Signature Code : MwAzA-DUARQ-A2AEU-AQAA5

อนุมัติ



(รศ.ดร.ชุติกานุจน์ ศรีวิบูลย์)

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

24 ก.ย. 63 เวลา 15:45:03 Non-PKI Server Sign

Signature Code : OQ8BA-DVMAQQ-A2ADk-ANwA3

หมายเหตุ ไฟล์รูปเล่มจะบันทึกลงแผ่นซีดีและนำส่งกองนโยบายและแผนต่อไป