



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

และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

บัณฑิตวิทยาลัย

ได้รับการอนุมัติจากอธิการบดี

เมื่อวันที่ ..... กันยายน 2561

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของ บัณฑิตวิทยาลัย ในกรอบระยะเวลา 5 ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ราชภัฏสวนสุนันทา รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางวิชาการ และการวิจัย และจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ซึ่งแผนดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เรียบร้อยแล้ว

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเน้นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคลของสำนักงาน ก.พ. โดยสาระสำคัญ ประกอบด้วย ที่มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงานโครงการ / กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายโครงการ และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ โดยแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม ที่มีส่วนร่วมผลักดันให้การดำเนินงานภายใต้ภารกิจและโครงการต่าง ๆ บรรลุเป้าประสงค์ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกันได้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคาดหวังให้แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ฉบับนี้เป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานต่าง ๆ ของบัณฑิตวิทยาลัย สามารถพัฒนาศักยภาพไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยฯ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงสมร รุ่งสวรรค์โพธิ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

## สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ	หน้า
1.1 ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน.....	1
1.2 โครงสร้างบัณฑิตวิทยาลัย.....	2
1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART).....	3
1.4 ผลการดำเนินงานแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2561.....	4
1.5 ข้อมูลพื้นฐานบัณฑิตวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2562.....	5
1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	5
1.5.2 พันธกิจ (Mission)	5
1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)	5
1.5.4 เสาหลัก (Pillar)	5
1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)	5
1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)	5
1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)	5
1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)	6
1.5.9 เป้าหมายการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย (Development Goals)	6
1.6 ข้อมูลบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562	7
<b>ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562</b>	<b>13</b>
2.1 นโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	13
2.2 วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	14
2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	14
2.3.1 ยุทธศาสตร์	14
2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	14
2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	15
2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการฝึกอบรม	15
2.5 แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล	16
2.5.1 แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี	16
2.5.2 แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562	19
<b>ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล</b>	<b>21</b>
3.1 แนวทางการนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี ไปสู่การปฏิบัติ	21
3.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล	21

## ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ5 ปี และประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.2562

รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล  
ภาพกิจกรรม

# ส่วนที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน

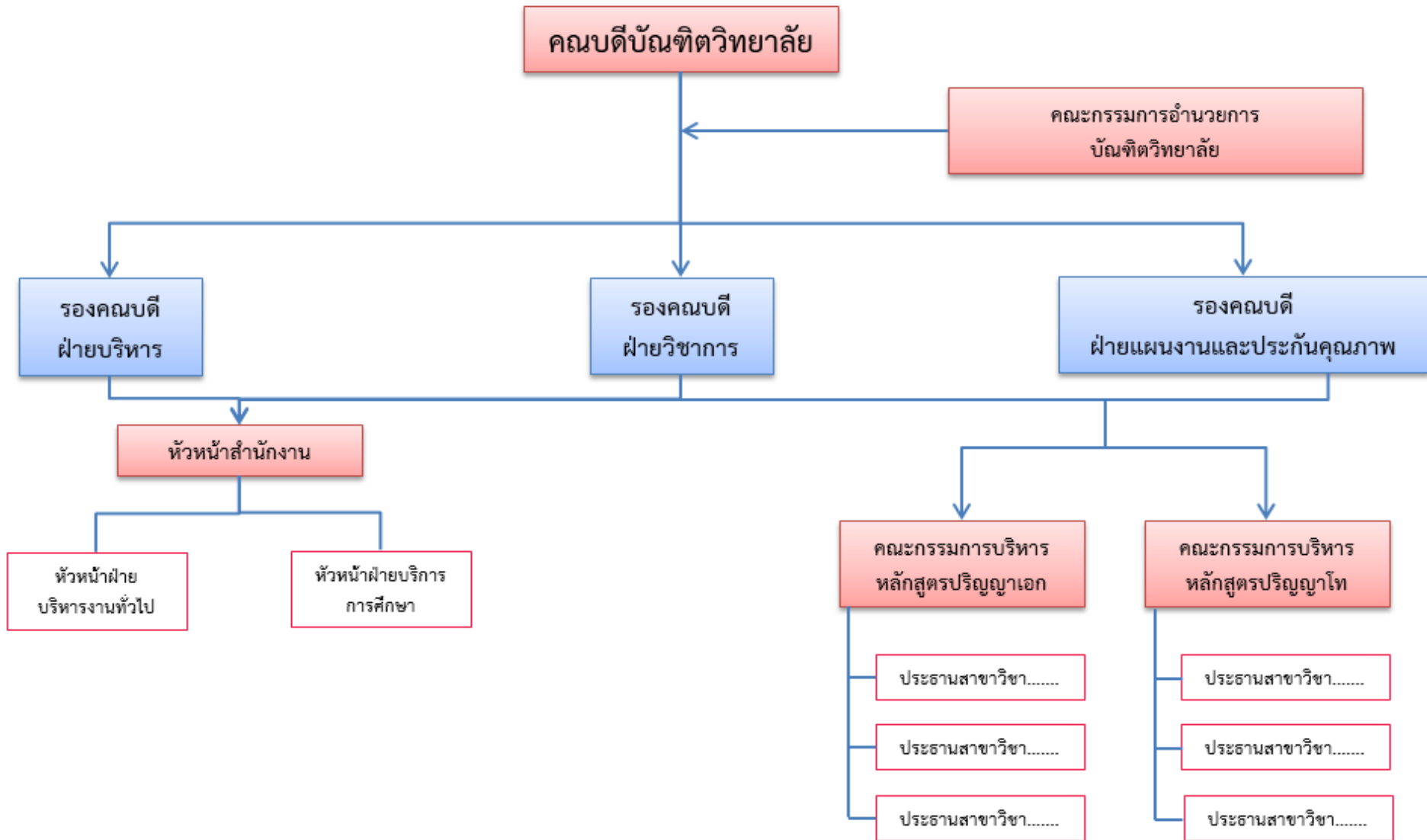
ปี พ.ศ. 2542 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งในขณะนั้นยังเป็นสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ได้ตั้งโครงการบัณฑิตศึกษาขึ้น โดยมีสายงานขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ มีชื่อเรียกหน่วยงานภายในว่า “บัณฑิตวิทยาลัย” มีฐานะเทียบเท่าคณะ กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อทำหน้าที่จัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญามหาบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง และปริญญาคุณวุฒิบัณฑิตในสาขาวิชาต่างๆ และหลักสูตรแรกที่เปิดสอน คือ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการคุณภาพ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ได้เปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ. 2547 เมื่อเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2548 บัณฑิตวิทยาลัยได้รับการจัดตั้งให้เป็นหน่วยงานตามโครงสร้างภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ที่มีการบริหารงานบุคคลและงานบริหารวิชาการของตนเอง โดยมีหน้าที่กำกับมาตรฐานและประสานงานการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ตามระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยการจัดตั้งและการดำเนินงานจัดการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย พ.ศ. 2548 เป็นบัณฑิตวิทยาลัยแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และให้ใช้ชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “The Graduate School, SuansunandhaRajabhat University”

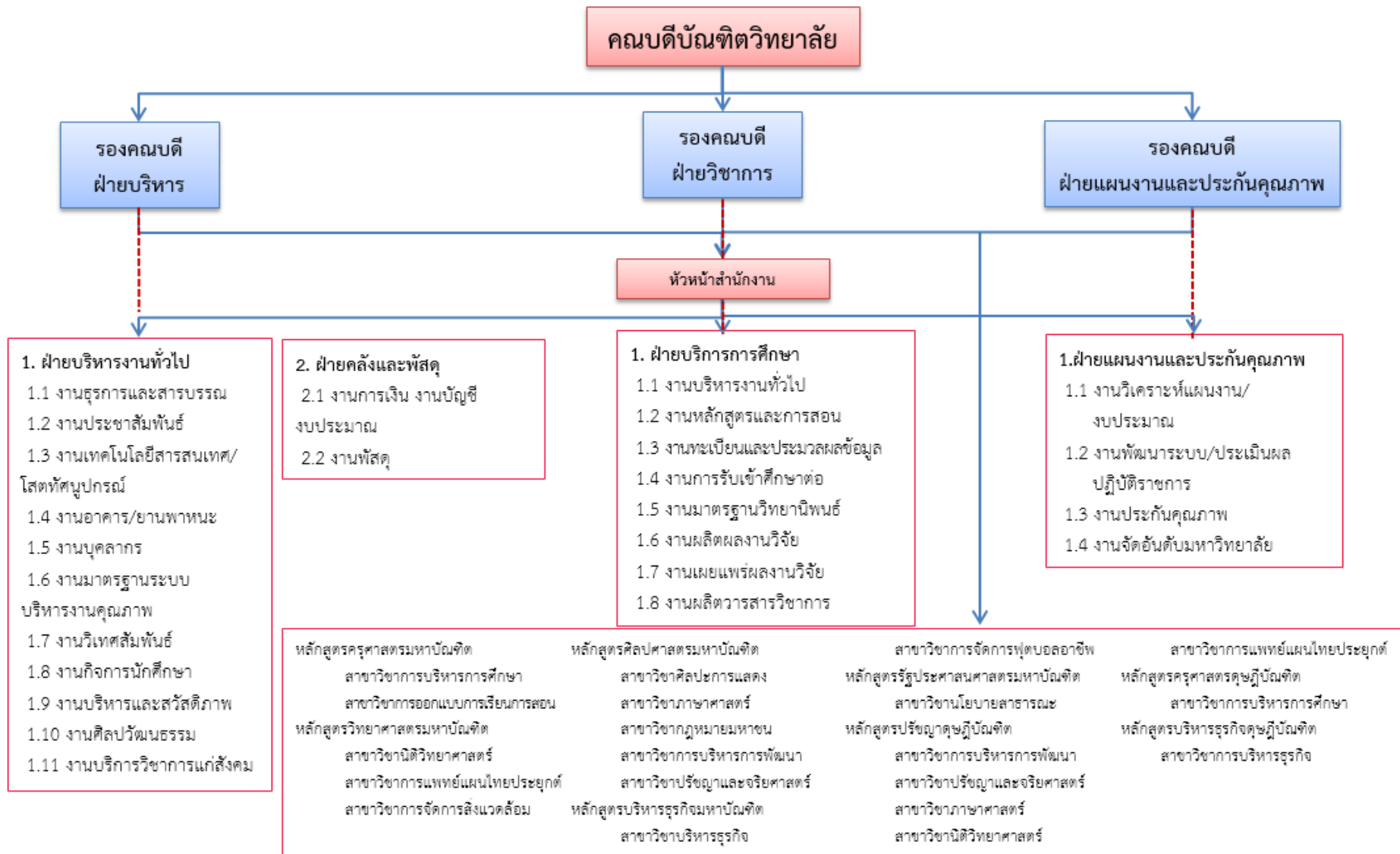
ซึ่งในปัจจุบันบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เป็นศูนย์กลางในการประสานและกำกับดูแลควบคุมมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในการพัฒนาประเทศ มีวิสัยทัศน์ คือ “ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐานระดับชาติ พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก” และมีพันธกิจสำคัญ คือ ผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาที่เน้นองค์ความรู้สู่ท้องถิ่น สร้างมาตรฐานวิชาชีพครู ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพและมีศักยภาพในการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ

บัณฑิตวิทยาลัย มีการบริหารจัดการองค์กร ด้วยการแบ่งโครงสร้างองค์กรและการบริหารโดยมีคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด รับผิดชอบการบริหารงาน ซึ่งมีรองคณบดี ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ รองคณบดีฝ่ายบริหาร รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และรองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ เป็นผู้ช่วยรับผิดชอบงานภายในสำนักงาน งานวิชาการ งานประกันคุณภาพ งานวิจัยและบริการวิชาการ และงานกิจการนักศึกษา มีคณะกรรมการอำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ทำหน้าที่เป็นกรรมการประจำคณะในการวางนโยบายและแผนงาน การดำเนินงานของหน่วยงาน พิจารณาหลักสูตรให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นแก่คณบดีในการบริหารงาน

## 1.2 โครงสร้างบัณฑิตวิทยาลัย



### 1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)



หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาการออกแบบการเรียนการสอน หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม	หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปะการแสดง สาขาวิชาภาษาศาสตร์ สาขาวิชากฎหมายมหาชน สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	สาขาวิชาการจัดการฟุตบอลอาชีพ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์ สาขาวิชาภาษาศาสตร์ สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์	สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ
---	--	---	--

1.4 ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560–2564

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2561

ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ			หลักฐานอ้างอิง	บรรลุ	ไม่บรรลุ
		ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผล			
1.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ <b>3 กุมภาพันธ์ 2561</b>	ความพึงพอใจของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย 3.51	ความพึงพอใจ 4.71	รายงานสรุปผลการดำเนินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่	✓	
2.	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมกลุ่มนักปฏิบัติ (KM) ของมหาวิทยาลัย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นๆ <b>ประจำปีงบประมาณ 2561</b>	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	รายชื่อกลุ่มนักปฏิบัติ กลุ่ม KM	✓	
3.	โครงการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยมารยาทงามตามวิถีชาวม้ง <b>18 พฤษภาคม 2561</b>	ความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วม	ร้อยละ 80	ร้อยละ100	รายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยมารยาทงามตามวิถีชาวม้ง	✓	
4.	การนำเสนอผลงานวิจัยระดับนานาชาติ โดยใช้งบกองทุนและงบพัฒนาบุคลากร ณ กรุงโตเกียวประเทศญี่ปุ่น <b>4-9 เมษายน2561</b>	ความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วม	ร้อยละ 85	ร้อยละ100	รายงานการการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	✓	



## 1.5 ข้อมูลพื้นฐานของบัณฑิตวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2562

### 1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

ส่งเสริมสนับสนุนและควบคุมคุณภาพการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล

#### จุดประสงค์ (Purpose)

1. ส่งเสริมสนับสนุนและควบคุมคุณภาพบัณฑิตที่เน้นองค์ความรู้สู่ท้องถิ่น
2. เพื่อพัฒนางานวิจัยทางวิชาการที่อุดมไปด้วยความคิดสร้างสรรค์
3. ให้บริการงานวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น
4. ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทยตามวิถีวงสวนสุนันทา

### 1.5.2 พันธกิจ (Mission)

ส่งเสริมสนับสนุนและควบคุมคุณภาพบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาที่เน้นองค์ความรู้สู่ท้องถิ่น สร้างมาตรฐานวิชาชีพครู ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

### 1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)

1. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนและพัฒนานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพให้มีสังคมคุณภาพ องค์ความรู้ และทักษะสู่สากล
2. ส่งเสริมการทำวิจัยโดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้สู่การพัฒนาท้องถิ่นและเผยแพร่ระดับชาติและนานาชาติ
3. ส่งเสริมสนับสนุนบริการวิชาการต่อชุมชนและสังคมสอดรับกระแสโลกาภิวัตน์
4. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างคุณค่าแก่สังคม และบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ชุมชนท้องถิ่น

### 1.5.4 เสาหลัก (Pillar)

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

### 1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)

ความดีงามและการปฏิบัติตนในจริยวัตรแบบไทย โดยการแสดงความเคารพผู้อาวุโสและการทักทาย

### 1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)

เป็นนักปฏิบัติ ผนัวิชากร เชี่ยวชาญการสื่อสาร ชำนาญการคิด มีจิตสาธารณะ

### 1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เน้นความเป็นวัง ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล

### 1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)

G	Good governance	ธรรมาภิบาล
R	Resourcefulness	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
A	Association	การเชื่อมโยงประสานงานเครือข่าย
D	Devotion	ทุ่มเท เสียสละ อุทิศตนให้กับองค์กร

### 1.5.9 เป้าหมายการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย (Development Goals)

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts)

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** ส่งเสริมสนับสนุนและควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้มีมาตรฐานระดับสากล

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนามาตรฐานคุณภาพงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อการพัฒนาองค์กร ชุมชน ท้องถิ่น และเผยแพร่สู่สาธารณะระดับชาติและนานาชาติ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และศิษย์เก่า

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4** ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร









ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ข้าราชการ		รวม	พจน.(งปม.เงินรายได้)				รวม	พจน.(งปม.แผ่นดิน)			รวม	พจน.ราชการ			รวม	ลจ.ชั่วคราว		รวม	ลจ.ประจำ			รวม
		ป.ตรี	ป.โท		ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี		ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
32	ศ.พิเศษ นพ.สรรใจ แสงวิเชียร							√																1
33	นพ.วิชัย โชควิวัฒน์							√																1
34	รศ.ดร.รสสุคนธ์ มกรมณี							√																1
35	รศ.ศุภานัน สิริพิเลิศ							√																1
36	ผศ.ดร.คันสนีย์ จะสุวรรณ							√																1

ข้อมูล ณ วันที่ 20 กันยายน 2561

1.6.2 ตารางข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร และตำแหน่งทางวิชาการ

ข้าราชการ			รวม ขรก.	พจนง.(เงินรายได้)				รวม พจนง. (เงิน รายได้)	พจนง.(งบประมาณ แผ่นดิน)			รวม พจนง.(งบ ประมาณ แผ่นดิน)	ผลรวม ทั้งหมด
ผศ.	รศ.	อ.		ผศ.	รศ.	ศ.	อ.		ผศ.	รศ.	อ.		
				6	4	4	22					36	

ข้อมูล ณ วันที่ 20 กันยายน 2561

1.6.3 ตารางข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร และคุณวุฒิการศึกษา

ข้าราชการ			พจนง.(งปม.เงินรายได้)				รวม	พจนง.(งปม.แผ่นดิน)			รวม	พจนง.ราชการ			รวม	ลจ.ชั่วคราว		รวม	ลจ.ประจำ			ผลรวม ทั้งหมด
ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป. เอก		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
				18						8			2	1		1					30	

ข้อมูล ณ วันที่ 20 กันยายน 2561



## ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการ

ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

### 2.1 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับชาติ และนานาชาติอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้านงานวิจัยที่เกิดคุณค่าต่อการเรียนการสอนและสังคม และผลักดันให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทุกระดับ และทุกแผนการเรียน มีการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ หรือเสนอต่อที่ประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุมวิชาการระดับชาติหรือระดับนานาชาติให้เพิ่มขึ้น

2. เน้นการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทฤษฎี และข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการของนักศึกษา เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

3. ควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2548 ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

4. ผลักดันให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

5. ผลักดันให้เกิดหลักสูตรที่บูรณาการการเรียนการสอนเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

6. สนับสนุนทุนสำหรับนักศึกษา และคณาจารย์ ในการเผยแพร่และตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับชาติ ผลักดันให้อาจารย์ในสังกัดจัดโครงการบริการวิชาการ โดยบูรณาการกับการเรียนการสอนและการวิจัย อย่างครบถ้วน

7. ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ และระบบสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมทุกด้านตามพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย

### การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

#### จุดแข็ง (Strength):

1. มีระบบการจัดการคุณภาพ ISO 9001 : 2008 ในการดำเนินการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานภายในองค์กร และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน

2. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงทางด้านวิชาชีพครู และการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาชีพครู มายาวนาน

3. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในการผลิตบุคลากรทางด้านนาฏศิลป์มายาวนาน

4. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และสังคม

5. มีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา

6. มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีชื่อเสียงและมีความเชี่ยวชาญร่วมเป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้วิพากษ์หลักสูตร และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ฯลฯ

7. มีระบบการประกันคุณภาพที่เข้มแข็ง

8. มีชื่อเสียงเก่าแก่ และอยู่ในทำเลใจกลางเมือง

9. มีศักยภาพในการจัดประชุมวิชาการระดับนานาชาติ และระดับชาติอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

10. มีการสนับสนุนทุนการวิจัยของอาจารย์จากทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

#### จุดอ่อน (Weaknesses):

1. ผู้สอนส่วนใหญ่ของบัณฑิตวิทยาลัยเป็นอาจารย์ประจำที่สังกัดคณะต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในพันธกิจด้านอื่น ๆ ของบัณฑิตวิทยาลัยที่นอกเหนือจากพันธกิจด้านการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่

2. การตีพิมพ์เผยแพร่บทความการค้นคว้าอิสระยังมีจำนวนน้อย

3. จำนวนห้องเรียนไม่เพียงพอต่อความต้องการของจำนวนนักศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน

4. ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่งทำให้มีเวลาสำหรับการเรียนไม่มากเท่าที่ควร
5. จำนวนอาจารย์ประจำมีไม่เพียงพอที่จะเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร ทำให้ต้องใช้ศักยภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรแทน
6. บุคลากรและนักศึกษาขาดทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษ
7. สถานที่มีจำกัดทำให้การขยายตัวเป็นไปได้ยาก
8. นวัตกรรมในงานวิจัยของนักศึกษายังขาดองค์ความรู้ที่หลากหลาย
9. ขาดอาจารย์ประจำหลักสูตร/อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่มีคุณสมบัติหรือสัมพันธ์กับสาขาที่เปิดสอน
10. ศักยภาพของอาจารย์ประจำยังไม่มีความพร้อมเพียงพอที่จะพัฒนาหลักสูตรนานาชาติเพื่อรองรับการศึกษาในกลุ่มอาเซียน

#### โอกาส (Opportunities):

1. การขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้เกิดความต้องการบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น
2. หน่วยงานราชการและเอกชนหลายแห่งมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
3. เป็นมหาวิทยาลัยทางเลือกสำหรับนักศึกษาที่มีข้อจำกัดในการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยปิดที่มีชื่อเสียงและมหาวิทยาลัยเอกชน
4. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ควบคุมสถานศึกษาให้เป็นไปตามเงื่อนไข ได้แก่ กพร. สกอ. และ สมศ. ทำให้เกิดการกระตุ้นและพัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น

#### อุปสรรค (Threats):

1. ภาษาอังกฤษถูกกำหนดให้เป็นภาษากลางในกลุ่มอาเซียน ซึ่งบัณฑิตยังขาดทักษะทางด้านนี้ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันได้
2. โครงสร้างประชากรในวัยเรียนมีจำนวนลดลง
3. การเปิดการศึกษาเสรี ทำให้มหาวิทยาลัยมีคู่แข่งมากจากสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน
4. ข้อกำหนดด้านคุณภาพของ สกอ. เกี่ยวกับอาจารย์ประจำหลักสูตร

## 2.2 วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม
2. เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
3. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

## 2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของหน่วยงาน

### 2.3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน มิติการพัฒนางานองค์กร

#### 2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามความต้องการ และสอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีอยู่
2. บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีทักษะ ความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

### 2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1) เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม	1) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของบัณฑิตวิทยาลัย	≥ 4.0
2) เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	1) ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อบัณฑิตวิทยาลัย	≥ 4.0

### 2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการฝึกอบรม

1. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัย
2. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์กรในด้านการบริหารจัดการบุคคล เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน (Strength and Weakness Analysis)
3. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามถึงบุคลากรในหน่วยงานเพื่อทราบถึงความต้องการที่จะอบรมให้ความรู้ในด้านต่างๆ
4. รวบรวมข้อมูลที่ได้เสนอผู้บริหาร
5. วิเคราะห์ความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์กับสถานการณ์ปัจจุบันของหน่วยงานและแบบสอบถามที่ได้รับเพื่อไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
6. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

## 2.5 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

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

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564				
<b>ระบบการสรรหา (Recruitment)</b>											
<b>1. การวางแผนอัตรากำลัง</b>											
จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรมหาวิทยาลัย	เพื่อทบทวนและจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย	ความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง	ก ร อ บ	-	-	-	ก ร อ บ	สาขาวิชาที่สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย	ตุลาคม - กันยายน	-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
<b>2. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</b>											
อบรมชี้แจงหลักเกณฑ์และกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลที่เข้าร่วมอบรม	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลของสาขาวิชา	ตุลาคม - กันยายน	-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (สายวิชาการ)	เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ร้อยละของการสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้ตามประกาศ	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	สาขาวิชาที่สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย	ตุลาคม - กันยายน	-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564				
<b>ระบบการพัฒนา (Training &amp; Developmaent)</b>											
การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร			รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2562								
<b>ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>											
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย	ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินการประเมินปฏิบัติงาน	100	100	100	100	100	บุคลากร บัณฑิต วิทยาลัย	ตุลาคม - กันยายน	-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
<b>ระบบการบริหารค่าตอบแทน</b>											
การบริหารค่าจ้างเงินเดือน และค่าตอบแทน	เพื่อดำเนินการเลื่อนเงินเดือน และค่าจ้างค่าตอบแทนของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับ การเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างตามเกณฑ์	100	100	100	100	100	บุคลากร (สายวิชาการ) บัณฑิตวิทยาลัย	ตุลาคม - กันยายน	-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
<b>ระบบการบำรุงรักษา</b>											
การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า	1. โครงการพัฒนาผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการโครงการ	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมโครงการ	ตุลาคม - กันยายน	-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564				
	2. โครงการพัฒนาผลงานและเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ	2. ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	≥20	≥20	≥20	≥20	≥20	บุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผลงานและเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ	ตุลาคม - กันยายน	-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

## 2.5.2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<b>ระบบการสรรหา (Recruitment)</b>								
<b>1. การวางแผนอัตรากำลัง</b>								
จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรมหาวิทยาลัย	เพื่อทบทวนและจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย	ความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลัง	สาขาวิชาที่สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย	ตุลาคม - กันยายน	-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
<b>ระบบการพัฒนา (Training &amp; Development)</b>								
การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร		รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2562						
<b>ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>								
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย	ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินการประเมินปฏิบัติงาน	100	หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	ตุลาคม - กันยายน	-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<b>ระบบการบริหารค่าตอบแทน</b>							
การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน	เพื่อดำเนินการเลื่อน เงินเดือน และค่าจ้าง ค่าตอบแทนของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการ เลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง ตามเกณฑ์	100	บุคลากรสายวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย	ตุลาคม - กันยายน	-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
<b>ระบบการบำรุงรักษา</b>							
การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้า	1. โครงการพัฒนาผลงาน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ	1. ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินโครงการ	ระดับ 5	บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการของ บัณฑิตวิทยาลัย	ตุลาคม-กันยายน	-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
	2. โครงการพัฒนาผลงาน และเพิ่มตำแหน่งทาง วิชาการ	2. ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการยื่นขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ	≥20	บุคลากรสายวิชาการที่ เข้าร่วมโครงการ พัฒนาผลงานและเพิ่ม ตำแหน่งทางวิชาการ	ตุลาคม -กันยายน	-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป



## ส่วนที่ 3

### แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

บัณฑิตวิทยาลัย ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากร และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560 - 2564) เพื่อให้คณะทำงานได้ปฏิบัติตามแผน/กิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ตามเป้าประสงค์และพันธกิจของหน่วยงาน ทั้งนี้จึงจำเป็นต้องมีแนวทางในการนำแผนดังกล่าวไปใช้ประโยชน์และต้องมีการเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

#### 3.1 แนวทางการนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560 - 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารสูงสุดเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ รวมถึงต้องมีความเข้าใจบทบาท ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเหมาะสม
2. ผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าใจทิศทางความต้องการของบุคลากรใน หน่วยงาน และพัฒนาระบบงานบุคคลตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. มีการกำหนดปฏิทินการทำงานในแต่ละขั้นตอนและผลผลิตที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน โดยทำงานร่วมกับคณะทำงานและผู้บริหารทั้งหมดในหน่วยงาน
4. การสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

#### 3.2 การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560 - 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

เพื่อให้บริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดได้นำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด คณะทำงานและ ส่วนบริหารงานบุคคล จึงมีแนวทางในการติดตามและประเมินผลดังต่อไปนี้

1. สื่อสารให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกท่านทราบแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิด ความมั่นใจว่า ปัญหาหลายๆ เรื่องในองค์กรจะได้รับการแก้ไขปัญหา
2. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การดำเนินการในปี 2560-2564 และประจำปีงบประมาณ 2562 ให้เป็นจริงมากขึ้น
3. จัดหาเจ้าภาพในการดำเนินการ โดยควรประกอบด้วยคณะทำงานจากหลายส่วนงานไม่เพียงแต่ กลุ่มบริหารงานบุคคลเท่านั้น
4. เริ่มดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ โดยให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือจัดทาระบบการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดการยอมรับสูงสุด

## ภาคผนวก

- ก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี  
( พ.ศ. 2560 – 2564 ) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
- ข รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี  
( พ.ศ. 2560 – 2564 ) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
- ค ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี  
( พ.ศ. 2560 – 2564 ) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562