



## แผนพัฒนาบุคลากร

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

บัณฑิตวิทยาลัย

ได้รับการอนุมัติจากอธิการบดี

เมื่อวันที่ .... กันยายน 2561

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เน้นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคลของสำนักงาน ก.พ. โดยสาระสำคัญ ประกอบด้วย ที่มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงานโครงการ / กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายโครงการ และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ โดยแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ที่มีส่วนร่วมผลักดันให้การดำเนินงานภายใต้ภารกิจและโครงการต่าง ๆ บรรลุเป้าประสงค์ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ ที่กำหนดร่วมกันได้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคาดหวังให้แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้เป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานต่าง ๆ ของบัณฑิตวิทยาลัยสามารถพัฒนาศักยภาพไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้และพร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยฯ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ต่อไป



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงสมร รุ่งสวรรค์โพธิ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

# สารบัญ

หน้า

## ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 ประวัติและความเป็นมา.....	1
1.2 โครงสร้างบัณฑิตวิทยาลัย.....	3
1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART).....	4
1.4 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2561.....	5
1.5 ข้อมูลพื้นฐานบัณฑิตวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.....	7
1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision).....	7
1.5.2 พันธกิจ (Mission).....	7
1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area).....	7
1.5.4 เสาหลัก (Pillar).....	7
1.5.5 วัฒนธรรม (Culture).....	7
1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity).....	7
1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness).....	7
1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values).....	7
1.5.9 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts).....	8

## ส่วนที่ 2 แผนการพัฒนาบุคลากร

2.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร.....	9
2.2 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร.....	9
2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของบัณฑิตวิทยาลัย.....	9
2.3.1 ยุทธศาสตร์.....	9
2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์.....	9
2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย.....	10
2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร.....	10
2.5 แผนการพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560– 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.....	11
2.5.1 ด้านการศึกษาต่อ.....	11
2.5.2 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ.....	12
2.5.3 ด้านการฝึกอบรม.....	14

## ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

3.1 แนวทางการนำแผนการพัฒนาบุคลากร (ระยะ 5 ปี/ ปี 2562) ไปสู่การปฏิบัติ.....	18
3.2 การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร (ระยะ 5 ปี/ ปี 2562).....	18

**ภาคผนวก**

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาคูคณากร ระยะ 5 ปี( พ.ศ. 2560 – 2564 )  
และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.....

# ส่วนที่ 1 บทนำ

## 1.1 ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน

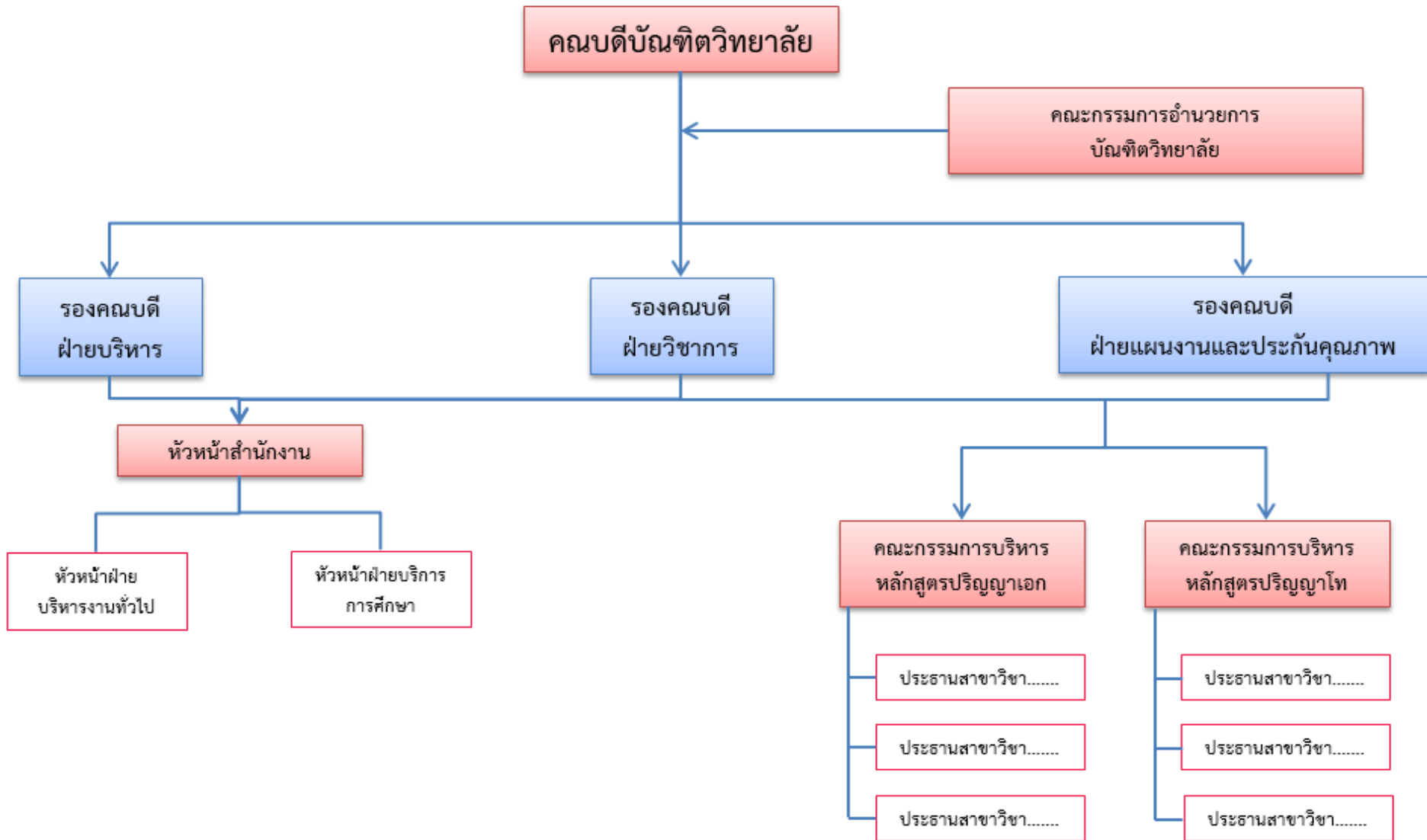
ปี พ.ศ. 2542 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งในขณะนั้นยังเป็นสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ได้ตั้งโครงการบัณฑิตศึกษาขึ้น โดยมีสายงานขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ มีชื่อเรียกหน่วยงานภายในว่า “บัณฑิตวิทยาลัย” มีฐานะเทียบเท่าคณะ กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อทำหน้าที่จัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา 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 ว่าด้วยการจัดตั้งและการดำเนินงานจัดการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย พ.ศ. 2548 เป็นบัณฑิตวิทยาลัยแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และให้ใช้ชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “The Graduate School, SuansunandhaRajabhat University”

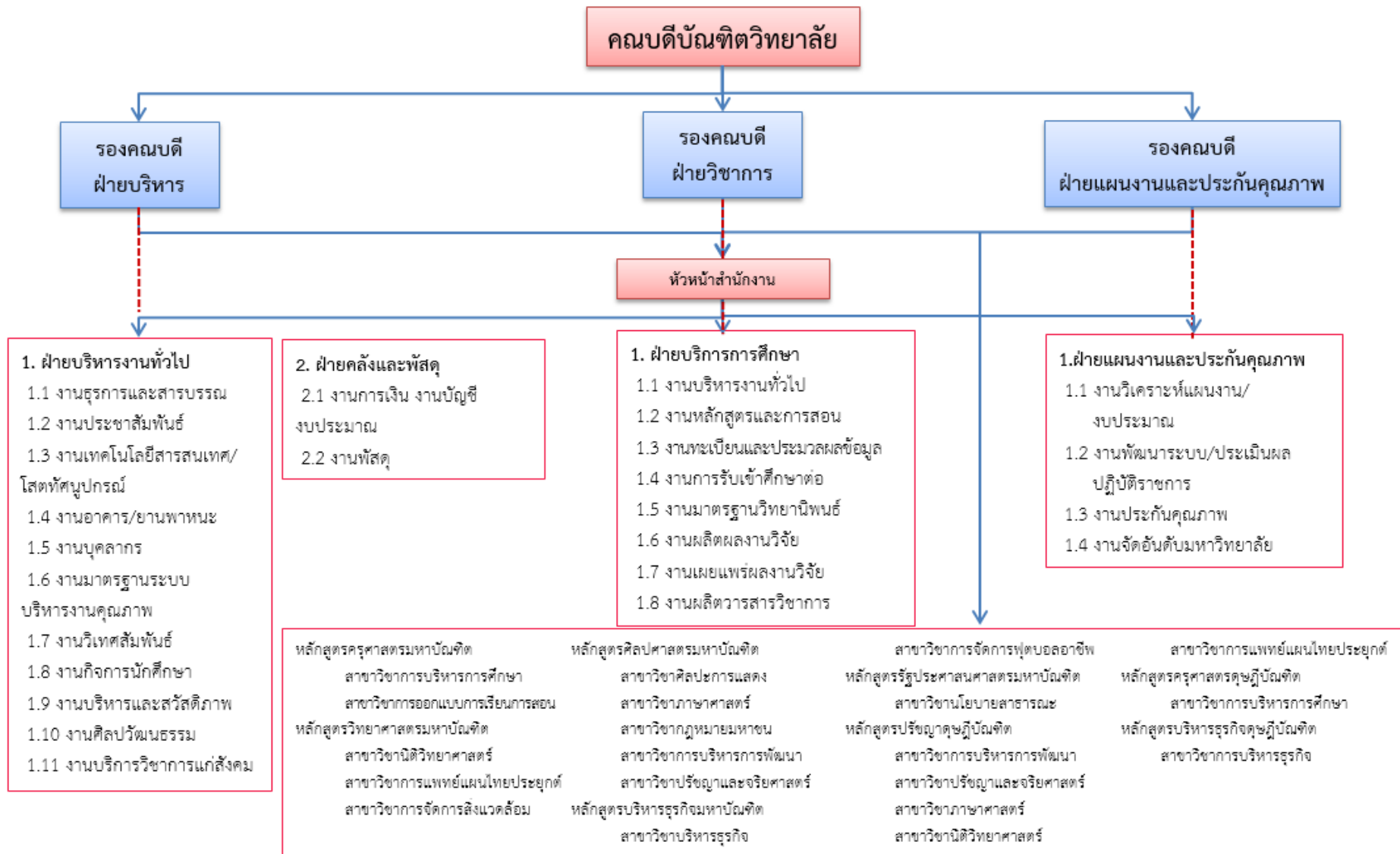
ซึ่งในปัจจุบันบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เป็นศูนย์กลางในการประสานและกำกับดูแลควบคุมมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในการพัฒนาประเทศ มีวิสัยทัศน์ คือ “ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาอย่างมีคุณภาพ 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)



1.4 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2561

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

### 1.5.2 พันธกิจ (Mission)

ส่งเสริมสนับสนุนและควบคุมคุณภาพบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาที่เน้นองค์ความรู้สู่ท้องถิ่น สร้างมาตรฐานวิชาชีพครู ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

### 1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)

1. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนและพัฒนานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ให้มีสังคมคุณภาพ องค์ความรู้ และทักษะสู่สากล
2. ส่งเสริมการทำวิจัยโดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้สู่การพัฒนาท้องถิ่นและเผยแพร่ระดับชาติและนานาชาติ
3. ส่งเสริมสนับสนุนบริการวิชาการต่อชุมชนและสังคมสอดรับกระแสโลกาภิวัตน์
4. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างคุณค่าแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ชุมชนท้องถิ่น

### 1.5.4 เสาหลัก (Pillar)

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

### 1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)

ความดีงามและการปฏิบัติตนในจริยวัตรแบบไทย โดยการแสดงความเคารพผู้อาวุโสและการทักทาย

### 1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)

เป็นนักปฏิบัติ ผนัวิชาการ เชี่ยวชาญการสื่อสาร ชำนาญการคิด มีจิตสาธารณะ

### 1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เน้นความเป็นวัง ปลุกฝังองค์ความรู้ 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

## ส่วนที่ 2

### แผนการพัฒนาบุคลากร

#### 2.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

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

#### 2.2 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน

4. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตน ครองตนปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

#### ตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากร

1. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา

#### 2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

##### 2.3.1 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน

##### 2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีทักษะ ความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

### 2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1. เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ 2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน 4. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตนครองตนปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	$\geq 98$

### 2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

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

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

2.5.1 ด้านการศึกษาต่อ (สายสนับสนุนวิชาการ)

ข้อมูลปัจจุบัน				จัดอันดับความสำคัญที่จะศึกษาต่อ				
จบการศึกษา		กำลังศึกษาต่อ		2560	2561	2562	2563	2564
ป.โท	ป.เอก	ป.โท	ป.เอก	ป.โท	ป.โท	ป.โท	ป.โท	ป.โท
1 คน (สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา)	-	1 คน (สาขาวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์)	4 คน (สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ)	≥2 คน	≥2 คน	≥2 คน	≥2 คน	≥2 คน
		4 คน (สาขาบริหารธุรกิจ)						
		4 คน (สาขาบริหารการพัฒนา)						

ด้านการศึกษาต่อ (สายวิชาการ)

(ไม่มี)

\*\* หมายเหตุ เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการของบัณฑิตวิทยาลัยทั้งหมดจะมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกแล้ว หรือมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นระดับศาสตราจารย์

## 2.5.2 แผนการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ 5 ปี

ลำดับ	อาจารย์ประจำสาขาวิชา	จำนวน อาจารย์ ประจำ	ตำแหน่งทาง วิชาการ			แนวทางการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ														
						2560			2561			2562			2563			2564		
			ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.
1.	สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2.	สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา	10	-	1	-	-	-	3	1	-	3	-	-	2	-	-	-	-	-	
3.	สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์	6	2	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	
4.	สาขาวิชาภาษาศาสตร์	2	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
5.	สาขาวิชานโยบายสาธารณะ	5			1	-	-	-	-	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	
6.	สาขาวิชากฎหมายมหาชน	5	-	1	1	-	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	
7.	อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
8.	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	
9.	สาขาวิชาแพทย์แผนไทยประยุกต์	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	
10.	สาขาวิชาการออกแบบการเรียนการสอน	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	
<b>รวม</b>		<b>36</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	

งบประมาณ พ.ศ. 2561 มีสายวิชาการทั้งหมด 36 ราย มีตำแหน่งทางวิชาการแล้ว จำนวน 13 ราย แบ่งเป็น ศาสตราจารย์ 4 ราย รองศาสตราจารย์ 4 ราย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ 5 ราย จึงมีแนวทางการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการให้กับสายวิชาการที่ยังไม่มีผลงานทางวิชาการ ดังนี้

ปี พ.ศ. 2560 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 4 ราย

ปี พ.ศ. 2561 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 10 ราย

ปี พ.ศ. 2562 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 7 ราย

ปี พ.ศ. 2563 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 ราย

ปี พ.ศ. 2564 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ - ราย

2.5.3 แผนด้านการฝึกอบรม 5 ปี

การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา					เป้าหมาย
		2560	2561	2562	2563	2564	
การวางแผนอัตรากำลัง และระบบการสรรหา บุคลากร	จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง						
	1	จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร ✓ กรอบอัตรากำลัง 2560-2564	←	→			
การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากร	กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรและจัดจ้างบุคลากร						
	1	- มีแผนความต้องการอัตรากำลังแต่ละ กลุ่มงาน - สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ ต้องการ - การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และ ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	←	→			

การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม		ระยะเวลา					เป้าหมาย
			2560	2561	2562	2563	2564	
พัฒนาบุคลากร ประจำปี(สายวิชาการ และสายสนับสนุน วิชาการ)	กิจกรรมการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำปี							
	1	อบรมความรู้ด้านวิชาการและทักษะการบริหาร การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนและงานที่ เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	แผนกรอบอัตรากำลังเสนอต่อ มหาวิทยาลัย เพื่ออนุมัติ
	2	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (กิจกรรมกลุ่ม KM)	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 80
	3	ส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	ตามอัตราที่ได้รับการอนุมัติ จากมหาวิทยาลัย
	4	อบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา งานและพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 80
	5	ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/เสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมแก่บุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 80
6	อบรม/ประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการ ส่งเสริมความก้าวหน้า ได้แก่ การทำผลงานทาง วิชาการ การขอตำแหน่งทางวิชาการ การหาแหล่ง ทุนเพื่อทำวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 80	
ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (สายวิชาการ และสาย สนับสนุนวิชาการ)	ติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร							
	1	ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ✓ ครั้งที่ 1 ระหว่างเดือน ต.ค. - มี.ค. ✓ ครั้งที่ 2 ระหว่างเดือน เม.ย. - ก.ย.	✓	✓	✓	✓	✓	ปีละ 2 ครั้ง - ครั้งที่ 1 ต.ค. - มี.ค. - ครั้งที่ 2 เม.ย. - ก.ย.





ด้านการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ 2562

ลำดับ ที่	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา
1.	อบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ด้านงานวิจัย และงานด้าน วิชาการ	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละคณาจารย์เข้าร่วม และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ 80	ฝ่ายวิชาการ	50,000	ต.ค. 61-ก.ย 62
2.	โครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการการถ่ายทอดแผนสู่ การปฏิบัติราชการและศึกษา ดูงานในองค์กรรวมด้านการ บริหารจัดการศึกษา และ ศึกษาดูงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	๑.จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ คณาจารย์และบุคลากร ๒. ความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ 80	ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	200,000	ต.ค. 61-ก.ย 62
3.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การเตรียมความพร้อม รองรับการตรวจประเมิน คุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2560”	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละคณาจารย์ บุคลากร ของบัณฑิตวิทยาลัยที่เข้าร่วม	ร้อยละ 80	ฝ่ายแผนงานและ ประกันคุณภาพ	50,000	ต.ค. 61-ก.ย 62
4.	โครงการพัฒนาศักยภาพด้าน ภาษาอังกฤษของบุคลากร	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาศักยภาพด้าน ภาษาอังกฤษของบุคลากร	ร้อยละ 80	ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	100,000	ต.ค. 61-ก.ย 62

ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2562

ลำดับ	อาจารย์ประจำสาขาวิชา	จำนวน อาจารย์ ประจำ	ตำแหน่งทาง วิชาการ			การเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ		
						2562		
			ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.
1.	สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์	1	-	-	1	-	1	-
2.	สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา	10	-	1	-	1	-	8
3.	สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์	5	1	-	-	-	-	4
4.	สาขาวิชาภาษาศาสตร์	2	1	-	1	-	-	
5.	สาขาวิชานโยบายสาธารณะ	5			2	-	-	2
6.	สาขาวิชากฎหมายมหาชน	2	-	1	1	-	1	-
7.	อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย	1	-	-	1	-	-	-
8.	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	5	-	-	-	-	-	5
9.	สาขาวิชาแพทย์แผนไทยประยุกต์	2	1	-	-	-	-	-
10.	สาขาวิชาการออกแบบการเรียนการสอน	2	-	2	-	-	-	1
11.	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	1	-	-	1	-	1	-
<b>รวม</b>		36	3	4	7	1	3	20

### ส่วนที่ 3

#### แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนการพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-พ.ศ.2564) ,ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จัดระบบการพัฒนาสมรรถนะด้านพัฒนางานของบุคลากร
2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการบริการที่ดี
3. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา เพื่อมีความรู้ ทักษะ ในการพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่
4. สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. สนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ

#### 3.1 แนวทางการนำแผนการพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-พ.ศ.2564) ,ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

#### 3.2 การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

การติดตามประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัด แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาศูนย์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 อย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนการพัฒนาศูนย์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ทุกๆ ไตรมาสพร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

## ภาคผนวก ๑

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564)  
และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562 บัณฑิตวิทยาลัย