



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการในด้านต่างๆ เพื่อใช้ในการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การประกันคุณภาพ การศึกษา และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับหน่วยงาน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามแผนทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ให้สามารถบรรลุตามพันธกิจ และรองรับเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนา มหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ 1.1 บุคลากรมีคุณภาพสูง ทั้งความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

และได้กำหนดโครงการกิจกรรม 2 โครงการย่อย ได้แก่

1. โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
จำนวนเงินงบประมาณ 50,000 บาท
2. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร
จำนวนเงินงบประมาณ 6,000 บาท

รวมจำนวนงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัยทั้งสิ้น 56,000 บาท

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาลำนักให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ มีตัวชี้วัดการดำเนินโครงการด้านพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

1. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 คน
2. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย ร้อยละ 72

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน
3. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตน ครองตน ภายใต้อหศีลธรรมมาภิบาล และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

**การติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.256 – 2569) และ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – พ.ศ.2569) และประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อให้ผู้บริหารและผูปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาการองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัด
แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็น
รูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี
(พ.ศ.2565 – 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 –
2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ทุกๆ ไตรมาส พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการและกิจกรรม
ทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1	หลักการและเหตุผล	1
1.2	โครงสร้างสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	2
1.3	โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)	3
1.4	ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564	4
1.5	ข้อมูลพื้นฐานสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	6
1.5.1	วิสัยทัศน์ (Vision)	6
1.5.2	พันธกิจ (Mission)	6
1.5.3	ภารกิจหลัก (Key result area)	6
1.5.4	เสาหลัก (Pillar)	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	เป้าหมายการพัฒนาสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Development Goals)	7
1.6	ข้อมูลบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	9

ส่วนที่ 2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569)

และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2.1	นโยบายแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	10
2.2	วัตถุประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	10
2.3	ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	10
2.3.1	ยุทธศาสตร์	10
2.3.2	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	10
2.3.3	ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	10
2.4	ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	11
2.5	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	12
2.5.1	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569)	12
2.5.2	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	20

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

- 3.1 แนวทางการนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ 22
- 3.2 การติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 23

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 25
- รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 29
- ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 34
- หนังสือขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร 36

ส่วนที่ 1 บทนำ

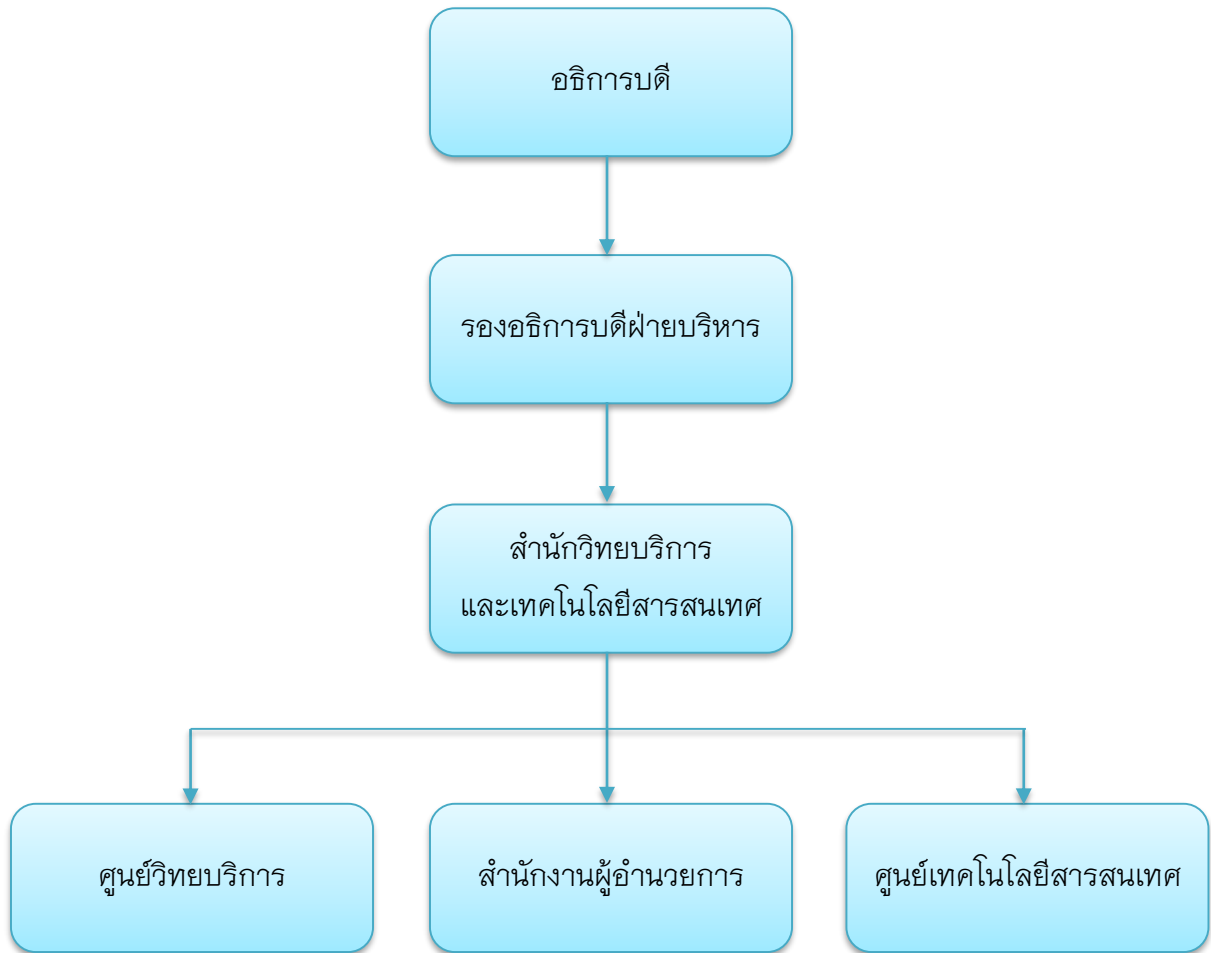
1.1 หลักการและเหตุผล

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มุ่งการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนางานประจำ โดยให้ได้รับการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่สถาบันการศึกษากำหนด เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

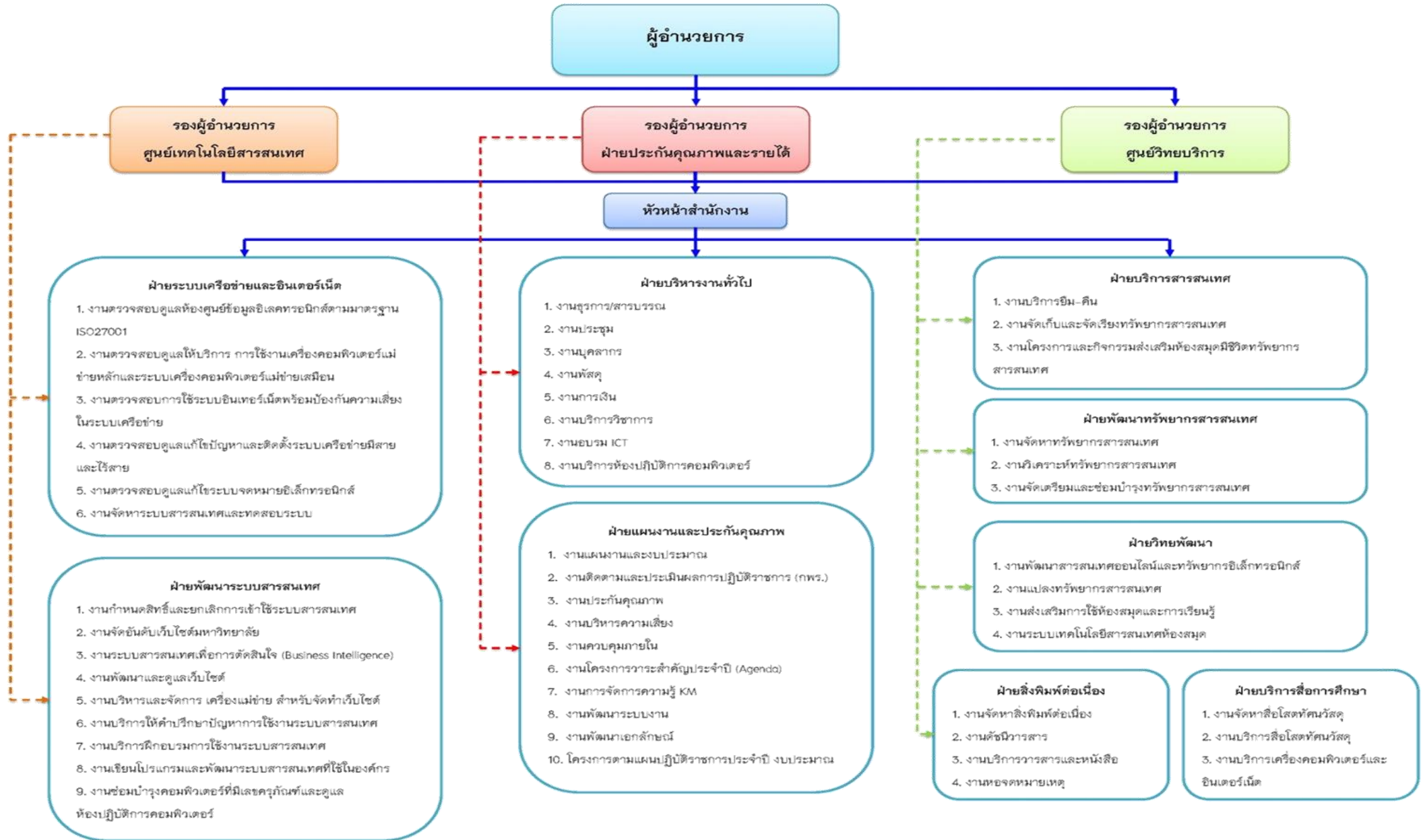
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตระหนักในความสำคัญของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้บุคลากรของสำนักวิทยบริการฯ มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่ดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจวิธีการทำงาน เกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับ แนวคิด กฎเกณฑ์ มีทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักวิทยบริการฯ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล มีความรู้ มีทักษะความชำนาญงาน และพัฒนาสมรรถนะบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในด้านการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.2 โครงสร้างสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ



1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)



1.4 ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564

ลำดับ ที่	ยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ			รายละเอียดผลการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผล		
1	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนา มหาวิทยาลัยให้เป็น เอตทัคคะอย่าง ยั่งยืน	โครงการส่งเสริมการปฏิบัติ ตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณของ มหาวิทยาลัย	≥80.00	≥80.00	โครงการอบรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ	ฝ่ายการ เจ้าหน้าที่
2	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนา มหาวิทยาลัยให้เป็น เอตทัคคะอย่าง ยั่งยืน	โครงการพัฒนาศักยภาพด้าน ภาษาอังกฤษของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2559	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน เกณฑ์มาตรฐาน ภาษาอังกฤษของ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	จัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้ ภาษานานาชาติเพื่อการ สื่อสาร ภาษาอังกฤษสำหรับ การสื่อสาร	ฝ่ายการ เจ้าหน้าที่
3	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนา มหาวิทยาลัยให้เป็น เอตทัคคะอย่าง ยั่งยืน	โครงการเสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตที่ดีของบุคลากร	ร้อยละเฉลี่ยของ ความสำเร็จตามแนว ทางการพัฒนาสู่องค์กรสุข ภาวะ	≥77.00	≥77.00	จัดโครงการอบรมเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	ฝ่ายการ เจ้าหน้าที่

ลำดับ ที่	ยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ			รายละเอียดผลการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผล		
4	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนา มหาวิทยาลัยให้เป็น เอตทัคคะอย่าง ยั่งยืน	โครงการพัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนา	≥ 98	≥ 98	บุคลากรได้มีการเข้าร่วม อบรมสัมมนาทางวิชาการโดย ใช้งบพัฒนาบุคลากร 5,000 บาท	ฝ่ายการ เจ้าหน้าที่
		โครงการพัฒนาศักยภาพด้าน ภาษาอังกฤษของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน เกณฑ์มาตรฐาน ภาษาอังกฤษของ	ร้อยละ 25	ร้อยละ 25	จัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้ ภาษานานาชาติเพื่อการ สื่อสาร ภาษาอังกฤษสำหรับ การสื่อสาร	ฝ่ายการ เจ้าหน้าที่

1.5 ข้อมูลพื้นฐานสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

ส่งเสริมและสนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยเอตทัคคะที่มีอัตลักษณ์ (Niche Guru University)

1.5.2 พันธกิจ (Mission)

พัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแหล่งเรียนรู้ และให้บริการทรัพยากรสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการวิจัย

1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)

1) Smart Students

1.1) นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สามารถสืบค้น ข้อมูลและสารสนเทศในการเรียนรู้ ได้อย่างเท่าทันและทั่วถึงด้วยระบบ Cloud Computing

1.2) นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีระบบเทคโนโลยี ทั้งทางด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และอินเทอร์เน็ต ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยเพิ่มการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ในโลกยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

2) Smart Management

2.1) มีการจัดทำระบบสารสนเทศแบบรวมศูนย์ เพื่อเป็นการประสานและเชื่อมโยงข้อมูลของทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเข้าไว้ด้วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการองค์กร

2.2) มีการนำเทคโนโลยี Social Media มาใช้ในการประชุมและรวบรวมเป็นองค์ความรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถทำให้เกิดการบริหารจัดการองค์กรได้แบบทุกที่ทุกเวลา

3) Smart Academic

3.1) คณาจารย์ นักศึกษาและบุคลากร มีฐานข้อมูลออนไลน์ เชิงวิชาการที่ทันสมัย

3.2) มีการส่งเสริมและอบรมการสร้างบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e-book) เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

4) Smart Research

4.1) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมีการสนับสนุนการจัดทำเว็บไซต์และฐานข้อมูลออนไลน์ให้กับการตีพิมพ์บทความ วารสารของแต่ละหน่วยงาน

5) Smart Teacher & Technology

5.1) คณาจารย์และนักศึกษามีความสามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และสร้างศูนย์รวมองค์ความรู้ผ่านเว็บไซต์และระบบ Augmented Reality (AR)

5.2) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.5.4 เสาหลัก (Pillar)

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

1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)

ความดีงามและการปฏิบัติตนในจริยวัตรแบบไทย และความเคารพผู้อาวุโส (Virtues and Thai Etiquette Practices and Seniority Recognition)

1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)

บริการด้านแหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีอย่างมีคุณภาพ

1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

ยึดมั่นคุณธรรม นำด้านบริการ เชี่ยวชาญเทคโนโลยี ส่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)

W (Wisdom & Creativity) : ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์

H (Happiness & Loyalty) : ความพาสูกและความภักดี

I (Integration & Collaboration) : บูรณาการและความร่วมมือ

P (Professionalism) : ความเป็นมืออาชีพ

1.5.9 เป้าหมายการพัฒนาสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Development Goals)

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะดำเนินการไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

1. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
2. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ITA
3. บุคลากรทุกระดับรับรู้และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสำนักตามทิศทางที่กำหนดไว้
4. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมีการบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่รองรับการดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างครบถ้วนและเกิดความประหยัดงบประมาณ
5. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถบริหารจัดการทรัพย์สิน สิทธิทรัพย์สินเพื่อใช้ในการปฏิบัติตามภารกิจ
6. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

7. เครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมีการดำเนินการจัดกิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่ายในประเทศและท้องถิ่น

9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมีฐานข้อมูลเครือข่ายสำหรับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

10. ระบบสนับสนุนการศึกษา/การจัดการเรียนการสอนได้มาตรฐาน

11. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมีการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ ของ Social Media ที่ทันสมัยในการสร้างภาพลักษณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ข้อมูลบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.6.1 ตารางข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร และคุณวุฒิการศึกษา

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ		รวม	พจน.(งปม.เงินรายได้)				รวม	พจน.(งปม.แผ่นดิน)			รวม	พจน.ราชการ			รวม	ลจ.ชั่วคราว		รวม	ลจ.ประจำ			รวม	ผลรวม ทั้งหมด
		ป. ตรี	ป. โท		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		ป. โท	ต่ำกว่า ป. ตรี	ป. ตรี		
1	สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยี สารสนเทศ	1	-	1	-	2	-	-	2	-	17	18	35	-	-	-	-	2	-	2	-	-	1	1	41

ส่วนที่ 2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569)

และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2.1 นโยบายแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างกระบวนการและกลไกการพัฒนาบุคลากรทุกคนให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จสูงสุดในเส้นทางวิชาชีพ
2. รักษาเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของความเป็นสวนสุนันทาที่มีอดีตอันน่าภูมิใจ เพื่อนำไปสู่ความผาสุกและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กรในทุกมิติ
4. จัดสภาพแวดล้อมที่ดีด้านการให้บริการอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปกรณ์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาในเส้นทางวิชาชีพทั้งในด้านวุฒิการศึกษาและผลงานวิชาการ รวมทั้งความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

2.2 วัตถุประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม
2. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร

2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2.3.1 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาลำนักให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ

2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม	1) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักวิทยบริการฯ (ระดับความพึงพอใจ)	≥ 4.0
2) เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	2) ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักวิทยบริการฯ (ระดับความผูกพัน)	≥ 4.0

2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569 และประจำปีงบประมาณ 2565
2. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569 และประจำปีงบประมาณ 2565
3. นำผลการประชุมมาจัดทำร่างแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569 และประจำปีงบประมาณ 2565
4. นำเสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569 และประจำปีงบประมาณ 2565 ต่อคณะกรรมการบริหารสำนักวิทยบริการฯ เพื่อพิจารณาเห็นชอบ

2.5 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

2.5.1 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2565	2566	2567	2568	2569					
1.ระบบการสรรหา (Recruitment)												
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง												
1.1.1	จัดทำกรอบ อัตรากำลัง ของบุคลากร มหาวิทยาลัย	เพื่อทบทวนและ จัดทำกรอบ อัตรากำลัง ให้ เพียงพอต่อความ ต้องการ อัตรากำลังของ สำนักวิทยบริการ ฯ	ร้อยละ ความสำเร็จ ในการจัดทำ กรอบ อัตรากำลัง	100	100	100	100	100	บุคลากรสำนัก วิทยบริการฯ	ตุลาคม – กันยายน	-	เจ้าหน้าที่กจ. สำนักวิทย บริการฯ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2565	2566	2567	2568	2569					
1.2 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง												
1.2.1	อบรมชี้แจงหลักเกณฑ์และกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบุคคลของหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลที่เข้าร่วมอบรม	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลของสำนักวิทยบริการฯ	ตุลาคม – กันยายน	-	เจ้าหน้าที่กจ. สำนักวิทยบริการฯ
1.2.2	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ร้อยละของการสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้ตามประกาศ	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	บุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัย	ตุลาคม – กันยายน	-	เจ้าหน้าที่กจ. สำนักวิทยบริการฯ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2565	2566	2567	2568	2569					
2.ระบบการพัฒนา (Training & Development)												
2.1	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร		รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565									
3.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน												
3.1	การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร ของบุคลากร	เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักวิทยบริการ ฯ	ร้อยละของ หน่วยงานที่ ดำเนินการ ประเมิน ปฏิบัติงาน	100	100	100	100	100	บุคลากร ภายในสำนัก วิทยบริการฯ	ตุลาคม – กันยายน	-	เจ้าหน้าที่ กจ. สำนักวิทย บริการฯ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2565	2566	2567	2568	2569					
4.ระบบการบริหารค่าตอบแทน												
4.1	การบริหารค่าจ้างเงินเดือน และค่าตอบแทน	-	-	-	-	-	-	-	-	ตุลาคม – กันยายน	-	สำนักวิทยบริการฯเป็นหน่วยงานที่อยู่ในโครงสร้างของมหาวิทยาลัย การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2565	2566	2567	2568	2569					
5.ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์												
5.1	การสร้าง ความรู้ความ เข้าใจในสิทธิ ประโยชน์ กองทุน ประกันสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	มกราคม- มีนาคม	-	สำนักวิทย บริการฯเป็น หน่วยงานที่อยู่ ในโครงสร้าง ของ มหาวิทยาลัย การดำเนินการ เป็นไปตาม ระเบียบของ มหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2565	2566	2567	2568	2569					
6.ระบบการธำรงรักษา												
6.1	การสร้างแรงจูงใจ											
6.1.1	การจัดสรรเงินรางวัล	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับบริการจัดสรรเงินรางวัลตามเกณฑ์	-	-	-	-	-	-	ธันวาคม	-	สำนักวิทยบริการฯเป็นหน่วยงานที่อยู่ในโครงสร้างของมหาวิทยาลัย
6.1.2	การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น									พฤศจิกายน - มกราคม	-	การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2565	2566	2567	2568	2569					
6.2	การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า											
6.2.1	การปรับปรุงข้อบังคับและประกาศเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	-	-	-	-	-	-	-	-	ตุลาคม – กันยายน	-	สำนักวิทยบริการเป็นหน่วยงานที่อยู่ในโครงสร้างของมหาวิทยาลัย การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย
6.2.2	การจัดทำกรอบอัตรากำลังการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	-	-	-	-	-	-	-	-	ตุลาคม – กันยายน	-	มหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			2565	2566	2567	2568	2569				
6.2.3	โครงการ พัฒนาผลงาน และเพิ่ม ตำแหน่งทาง วิชาการ	-	-	-	-	-	-	-	ตุลาคม – กันยายน	-	สำนักวิทย บริการเป็น หน่วยงานที่อยู่ ในโครงสร้าง ของ มหาวิทยาลัย การดำเนินการ เป็นไปตาม ระเบียบของ มหาวิทยาลัย

2.5.2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
1.ระบบการสรรหา (Recruitment)								
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง								
1.1.1	จัดทำกรอบ อัตรากำลังของ บุคลากร มหาวิทยาลัย	เพื่อทบทวนและ จัดทำกรอบ อัตรากำลัง ให้ เพียงพอต่อความ ต้องการอัตรากำลัง ของสำนักวิทย บริการฯ	ร้อยละความสำเร็จใน การจัดทำกรอบ อัตรากำลัง	100	บุคลากรสำนัก วิทยบริการฯ	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2566	-	เจ้าหน้าที่จ.สำนัก วิทยบริการฯ
1.2 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง								
1.2.1	การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน	ร้อยละของการสรรหา บุคคลเข้าทำงานได้ ตามประกาศ	≥80	หน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	-	เจ้าหน้าที่จ.สำนัก วิทยบริการฯ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
2.ระบบการพัฒนา (Training & Development)								
2.1	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565						
3.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน								
3.1	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัย	ร้อยละของหน่วยงานที่ ดำเนินการประเมิน ปฏิบัติงาน	100	บุคลากรของ สำนักวิทยบริการ ฯ	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	-	เจ้าหน้าที่กจ.สำนัก วิทยบริการฯ
4.ระบบการบริหารค่าตอบแทน								
-	-	-	-	-	-	-	-	
5.ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์								
-	-	-	-	-	-	-	-	
6.ระบบการบำรุงรักษา								
-	-	-	-	-	-	-	-	

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม แผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนปฏิบัติการแผนพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการแผนพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบ

3.1 แนวทางการนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด
3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย
5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 การติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนพัฒนาบุคลากร ทุกๆ เดือน พร้อมทั้งให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาและอุปสรรค : ไม่พบปัญหา

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี

(พ.ศ. 2565 – 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



คำสั่งสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่ ๑๖/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และ แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - พ.ศ. ๒๕๖๙ และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระดับหน่วยงาน

ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอกเทศและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และ แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - พ.ศ. ๒๕๖๙) และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระดับหน่วยงาน ดังนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ เกตุฉาย	ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์อภิรักษ์ อิตินฤมิต	รองประธานกรรมการ
๓. อาจารย์ ดร.พิมพ์พลอย อีรสถิตย์ธรรม	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญพัชร ธนกุลวุฒิโรจน์	กรรมการ
๕. นางสิริพร ป้อมจตุรัส	กรรมการ
๖. นางหัตถยาธิรักษ์ เอมศรีกุล	กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการอำนวยการ มีหน้าที่ ดังนี้

๑. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน กำกับ ติดตาม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากรที่กำหนด

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญพัชร์ ธนกุลวุฒิโรจน์	ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์อภิรักษ์ อิตินฤมิต	รองประธานกรรมการ
๓. อาจารย์ ดร.พิมพ์พลอย อีร์สถิตย์ธรรม	กรรมการ
๔. นางสิริพร ป้อมจตุรัส	กรรมการ
๕. นายอโณทัย อรุณเรือง	กรรมการ
๖. นายอัครเดช สีนแต่ง	กรรมการ
๗. นางชนิดา ชีราพฤกษ์	กรรมการ
๘. นางสาวนุชจรี เกตุสุวรรณ	กรรมการ
๙. นางสาวสุภาภรณ์ ใจสุข	กรรมการ
๑๐. นางสาวกฤษณา อยู่พวง	กรรมการ
๑๑. ว่าที่ ร.ต.หญิงนิธิตา แก้วมณี	กรรมการ
๑๒. นายธเนตร มะณี	กรรมการ
๑๓. นางสาววาสนา แสงพรหม	กรรมการ
๑๔. นางหัตถ์อารักษ์ เอ็มศรีกุล	กรรมการและเลขานุการ

๓. คณะกรรมการดำเนินงาน มีหน้าที่ ดังนี้

๑. รวบรวม และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาบุคลากร

๒. รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรเสนอต่ออธิการบดีเพื่ออนุมัติ

๓. สื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรแก่บุคลากรภายในสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร

๕. ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลความก้าวหน้าตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาบุคลากรเสนอต่อคณะกรรมการบริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้รับทราบ ทุกไตรมาส

๖. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการอำนวยการ

สั่ง ณ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๔



(ผศ.ดร.ศิริลักษณ์ เกตุฉาย)

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

09/๙/๒๕64 เวลา 15:03:42 Non-FK0 Server Sign

Signature Code : NjBFA-DcARq-ASADY-AQgBB

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

สรุปรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ครั้งที่ 6/2564

วันอังคารที่ 14 กันยายน 2564

ณ ประชุมออนไลน์ผ่านโปรแกรม Google Meet

ผู้มาประชุม

1. ผศ.ดร.ศิริลักษณ์	เกตุนาย	ประธาน
2. อาจารย์อภิรักษ์	ฉัตรินฤมิตร	
3. อาจารย์ ดร.พิมพ์พลอย	ธีรสติธรรม	
4. ผศ.ดร.กัญพัชร์	ธนกุลวุฒิโรจน์	
5. นางสาวสิริพร	ป้อมจตุรัส	
6. นายอโณทัย	อรุณเรือง	
7. นางชนิดา	ชिरาพฤกษ์	
8. นายอัศวเดช	สินแต่ง	
9. นางสาวนุชจรี	เกตุนสุวรรณ	
10. นางสาวสุภาภรณ์	ใจสุข	
11. นางสาวกฤษณา	อยู่พวง	
12. ว่าที่ ร.ต.หญิงนิธิมา แก้วมณี		
13. นายชเนตร	มะนิก	
14. นางสาวสมใจ	อินทรวารี	
15. นางหัตถยารักษ์	เอมศรีกุล	

ผู้ไม่มาประชุม

ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นางสาวโสพิชญ์	สุขเจริญ
2. นางสาวชนะกานต์	พงศาสนองกุล
3. นางสาววาสนา	แสงพรหม
4. นางสาวสุณีพร	ศรีฤทธิชัย
5. นางสาวรักชนก	รัตนะ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่อง อื่นๆ

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

นางหัตถยาภรณ์ เอ็มศรีกุล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป แจ้งว่า ตามที่กองบริหารงานบุคคลได้มอบหมายให้หน่วยงานจัดทำร่างแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–พ.ศ. 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในงานนี้ งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่จึงขอรายงานร่างแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–พ.ศ. 2569) และประจำปีงบประมาณ 2565 ต่อคณะกรรมการบริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพิจารณา

คณะกรรมการบริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ : ร่วมกันพิจารณาแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–พ.ศ. 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีข้อสรุปดังนี้

ส่วนที่ 1 บทนำ

หลักการและเหตุผล

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มุ่งการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนางานประจำ โดยให้ได้รับการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่สถาบันการศึกษากำหนด เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตระหนักในความสำคัญของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรของสำนักวิทยบริการฯ มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่ดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจวิธีการทำงาน เกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับ แนวคิด กฎเกณฑ์ มีทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักวิทยบริการฯ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานและผลิตผล

งานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล มีความรู้ มีทักษะความชำนาญงาน และพัฒนาสมรรถนะ บทบาทหน้าที่รับผิดชอบในด้านการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบภายใน หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ในส่วนที่ 2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)

ด้านนโยบายด้านแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาบุคลากร

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อเพิ่มขีดความรู้ความสามารถ และสร้างจิตสำนึก เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม

2. ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศโดยมุ่งให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะตลอดค่านิยมคุณธรรมและทัศนคติที่ถูกต้อง สามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสรรเงินงบประมาณอย่างเพียงพอเพื่อให้บุคลากรของสำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ารับการอบรมภายนอกมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้น ผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม

2. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร

วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน

4. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติ ครอบครองภายใต้หลักธรรมมาภิบาล และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

ในส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยจัดทำแนวทางการ สื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในการกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายใน หน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

การติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกๆ เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

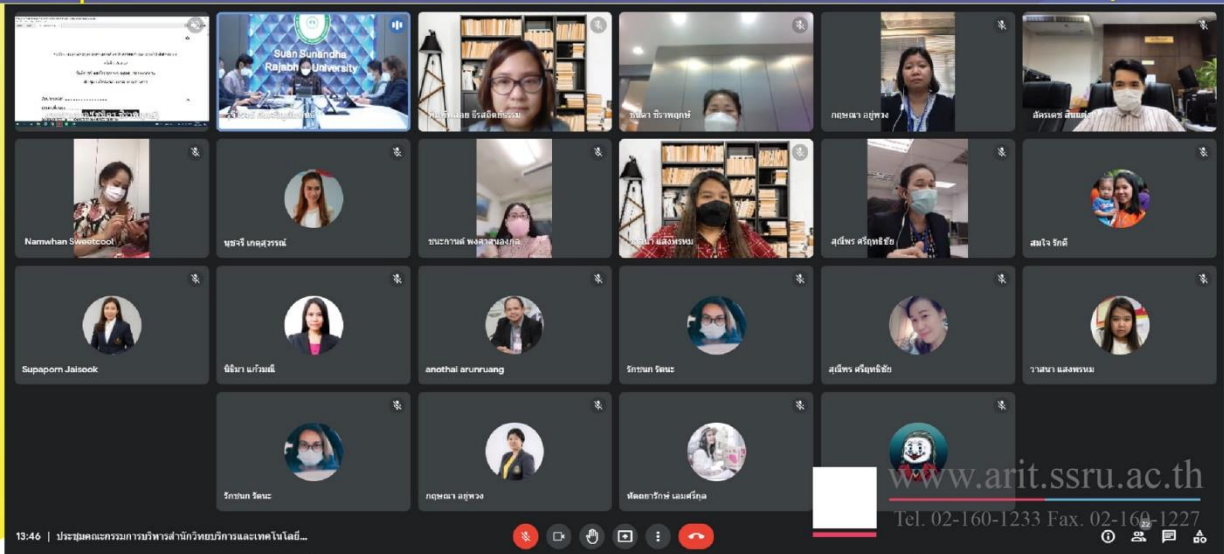
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



รายวิชา	ประเภท	วันที่	ปี	ภาค	ชื่อ	ชื่อ
...

รายวิชา	ประเภท	วันที่	ปี	ภาค	ชื่อ	ชื่อ
...

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ประชุมคณะกรรมการบริหาร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ครั้งที่ 6/2564



หนังสือขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุมัติแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

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



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โทร. ๑๒๗๕

ที่ สทส/ ๘๕๓

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุมัติพิจารณาอนุมัติแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ

เรียน อธิการบดี

ตามที่ กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มอบหมายให้สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ นั้น

ในการนี้ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ จำนวน ๑๓ แผน ประกอบด้วย

๑. แผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. แผนปฏิบัติการด้านกลยุทธ์การเงิน
๓. แผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร
๕. แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. แผนปฏิบัติการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
๗. แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการปราบปรามทุจริต
๘. แผนปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้
๙. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน
๑๐. แผนปฏิบัติการด้านการหารายได้
๑๑. แผนปฏิบัติการด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
๑๒. แผนปฏิบัติการด้านการจัดการภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม
๑๓. แผนปฏิบัติการด้านขับเคลื่อนความสัมพันธ์กับเครือข่าย

โดยสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงขออนุมัติแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๑๓ แผน (ตามเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ



(ผศ.ดร.กัญยพัชร์ ชนกุลวุฒิโรจน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและรายได้ สำนัก

วิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

30 ก.ย. 64 เวลา 16:30:49 Non-PKI Server Sign

Signature Code : NABEA-EEAQw-BEADe-AHwA4

เรียน ท่านอธิการบดี เพื่อโปรดพิจารณา



(ผศ.ดร.ศิริลักษณ์ เกตุฉาย)

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

30 ก.ย. 64 เวลา 17:12:20 Non-PKI Server Sign

Signature Code : OQB EA-DUACw-BGADY-ARQBC

อนุมัติ



(รศ.ดร.สุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์)

อธิการบดี

30 ก.ย. 64 เวลา 17:45:40 Non-PKI Server Sign

Signature Code : MQBEA-EUARg-AyADHAQgAx