



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)

สำนักทรัพยากรสิ้นและรายได้
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

งานบริหารบุคคลสำนักทรัพย์สินและรายได้ ตระหนักถึงความสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมแผนนี้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของสำนักทรัพย์สินและรายได้ มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์สำนักทรัพย์สินและรายได้

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) เป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักทรัพย์สินและรายได้ ตามสายงานและภาระหน้าที่ ได้รับมอบหมายเพื่อการดำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรมให้คงอยู่ในสำนักทรัพย์สินและรายได้ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเป็นการพัฒนาความรู้ และทักษะในให้มีความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนองค์ความรู้ของบุคลากร เพื่อรองรับนโยบายและแผนพัฒนาฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล สำนักทรัพย์สินและรายได้ เพื่อให้เข้ากับ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์สำนักทรัพย์สินและรายได้ ด้านเอกลักษณ์ จะดำเนินการไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สำนักทรัพย์สินและรายได้
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ส่วนที่ 1

1.1 หลักการและเหตุผล

ประวัติความเป็นมาโดยย่อของสำนักทรัพย์สินและรายได้

สำนักทรัพย์สินและรายได้ เป็นหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จัดตั้งขึ้นโดยความเห็นชอบของสภาประจํามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหา จัดสรร รายได้ และหรือผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามระเบียบสภาประจํามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยการจัดหา จัดสรร รายได้และหรือผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ.2543 ปัจจุบันสำนักทรัพย์สินและรายได้ ได้ดำเนินงานภายใต้ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานสำนักทรัพย์สินและรายได้ พ.ศ.2544

การจัดตั้งสำนักทรัพย์สินและรายได้ เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการรายได้ และหรือผลประโยชน์ ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีหน่วยงานดูแลรับผิดชอบเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจังซึ่งภาระงานของสำนักทรัพย์สินและรายได้ จะเริ่มตั้งแต่จัดหา จัดสรร รายได้และผลประโยชน์ตลอดจนประเมินผลรายการจัดหารายได้และผลประโยชน์ สำนักทรัพย์สินและรายได้ จะเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทในการบริหารจัดการด้านรายได้ และผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยตรง จากโครงการต่าง ๆ เป็นไปด้วยดีและมีกิจกรรมโครงการเพิ่มขึ้น จากโครงการต่าง ๆ รวมทั้งบริการวิชาการของคณะต่าง ๆ (รายได้จากโครงการบริการวิชาการนำเข้าเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัยเต็มจำนวน สำนักทรัพย์สินและรายได้ ทำหน้าที่เพียงผ่านเรื่อง) จึงทำให้สำนักทรัพย์สินและรายได้มีรายรับที่สูงแต่ก็มีค่าใช้จ่ายที่สูงมากเช่นกัน ดังนั้นโครงการบริการวิชาการ จึงไม่ถือเป็นรายได้ที่สำนักทรัพย์สินและรายได้เป็นผู้สร้างสรรค์ หากแต่เป็นการบริหารจัดการของทางคณะต่าง ๆ ที่ให้บริการวิชาการและนำเงินส่งเข้ามหาวิทยาลัยผ่านสำนักทรัพย์สินและซึ่งในอนาคตจำเป็นต้องต้องดำเนินรายการรายได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจนเพื่อให้มหาวิทยาลัยได้เข้าใจบทบาทที่แท้จริงและศักยภาพที่แท้จริงสูงสุดที่สำนักทรัพย์สินและรายได้ โดยมีแนวทางในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโครงการฯ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) สำนักมีการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งบุคคล วัสดุ ติบ เครื่องจักรของทุกโครงการเพื่อวางแผน

พัฒนาและปรับปรุงทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) สำนักมีการจัดประชุมผู้จัดการโครงการจัดหารายได้เพื่อชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน

3) สำนักมีการวางแผนให้โครงการต่างๆ วางแผนการจัดหารายได้ของตนเองเพื่อนำเสนอผู้บริหารและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแผนงานของแต่ละโครงการเพื่อนำมาปรับปรุงให้มี

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการนี้ สำนักทรัพย์สินและรายได้ และเพิ่มพูนความสามารถให้แก่บุคลากรมากยิ่งขึ้นโดยดำเนินการจัด ฝึกอบรมด้านบุคลิกภาพ การบริการด้วยใจ (Service Mind) ภาษา การทำงานเป็นทีมและการ สื่อสารประสานงาน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของทุกโครงการให้สอดคล้องการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

1.2 โครงสร้าง สำนักทรัพย์สินและรายได้

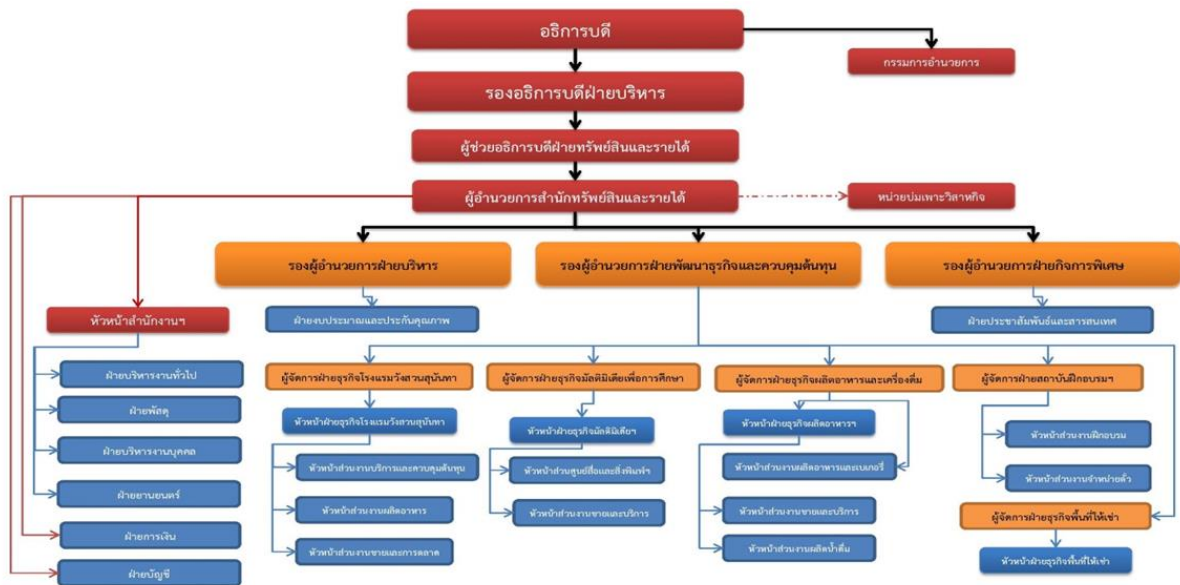
ปัจจุบันสำนักทรัพย์สินและรายได้ มีหน่วยงานที่อยู่ในการกำกับดูแล

แบ่งออกเป็น 1 สำนักงาน, 5 ฝ่ายธุรกิจ ได้แก่

1. สำนักทรัพย์สินและรายได้
2. ฝ่ายธุรกิจโรงแรมวังสวนสุนันทา
3. ฝ่ายธุรกิจผลิตอาหารและเครื่องดื่ม
4. ฝ่ายธุรกิจมัลติมีเดียเพื่อการศึกษา
5. ฝ่ายสถาบันฝึกอบรมและการท่องเที่ยวเพื่อการศึกษา
6. ฝ่ายธุรกิจพื้นที่ให้เช่า



1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)



สำนักทรัพย์สินและรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

1.4 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569			
ปีงบประมาณ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ปี พ.ศ. 2564	ตัวชี้วัดที่ 1.5.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงาน	≥ 75	91.53
ปี พ.ศ. 2565	ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงาน	≥ 75	76.31

1.5 ข้อมูลพื้นฐานสำนักทรัพย์สินและรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสินค้าและบริการ

1.5.2 พันธกิจ (Mission)

1. การจัดระบบการจัดการคุณภาพ เพื่อบริหารจัดการสิทธิประโยชน์ทรัพย์สินและรายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ให้มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมกิจกรรมจัดหารายได้ บริการวิชาการแก่สังคม พร้อมสนับสนุนการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพแก่นักศึกษาและนักศึกษาและผู้ประกอบการอย่างมีคุณภาพ
3. ให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้แก่บุคลากร และให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชนและสังคมเพื่อพัฒนาอาชีพและยกระดับมาตรฐานชีวิต ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)

1. บริหารสินทรัพย์ จัดหารายได้ ลงทุน เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิผล โดยมีการบริหารโครงการจัดหารายได้
2. การจัดการรายได้และการให้บริการประสบการณ์วิชาชีพแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
3. บริหารสินทรัพย์ จัดหารายได้ การลงทุน เพื่อเป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีระบบบัญชีเป็นปัจจุบันและสามารถตรวจสอบได้

1.5.4 เสาหลัก (Pillar)

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

1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)

ความดีงามและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณไทย และความเคารพผู้อาวุโส

1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)

เป็นหน่วยงานจัดการรายได้ ที่บริหารจัดการและการตลาดครบวงจรอย่างมืออาชีพ

นิยามของคำสำคัญอัตลักษณ์

S : SERVICE MIND	บริการด้วยใจ
E : EMPOWERMENT	การกระจายอำนาจให้การตัดสินใจ
R : RESULTS	เน้นผลลัพธ์ที่ตรงผู้รับบริการ
V : VALUE ADDED	การสร้างมูลค่าเพิ่ม
I : INNOVATION	การพัฒนานวัตกรรม
C : CONCIIOUS	จิตสำนึกในการพัฒนาองค์กร
E : ETHICAL BEHAVIOR	ดำเนินการอย่างมีจริยธรรม

1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เน้นความเป็นวัง ปกป้ององค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล

(Focus on royal traditions, knowledge cultivation, ethical enhancement, as an international learning organization)

นิยามของคำสำคัญเอกลักษณ์

เน้นความเป็นวัง หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นภาพลักษณ์ ทักษะ และบุคลิกภาพ ที่สะท้อนความเป็นวังสวนสุนันทา และเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ข้อมูลศิลปวัฒนธรรมด้านต่างๆ โดยเฉพาะศิลปวัฒนธรรมกรุงรัตนโกสินทร์

1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)

S : SERVICE MIND	บริการด้วยใจ
E : EMPOWERMENT	การกระจายอำนาจให้การตัดสินใจ
R : RESULTS	เน้นผลลัพธ์ที่ตรงผู้รับบริการ
V : VALUE ADDED	การสร้างมูลค่าเพิ่ม
I : INNOVATION	การพัฒนานวัตกรรม
C : CONSCIOUS	จิตสำนึกในการพัฒนาองค์กร
E : ETHICAL BEHAVIOR	ดำเนินการอย่างมีจริยธรรม

1.6 ข้อมูลบุคลากรสำนักทรัพย์สินและรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1.6.1 ตารางข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร และคุณวุฒิการศึกษา

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	ข้าราชการ			รวม ข้าราชการ	พจน.(เงินรายได้)			รวม พจน. (เงิน รายได้)	พจน.(งบประมาณ แผ่นดิน)			รวม พจน. (งบประมาณ แผ่นดิน)	ผลรวม ทั้งหมด
		ป. ตรี	ป.โท	ป. เอก		ป. ตรี	ป.โท	ป. เอก		ป. ตรี	ป.โท	ป. เอก		
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2565

1.6.2 ตารางข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร และตำแหน่งทางวิชาการ

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

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2565

1.6.3 ตารางข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร และคุณวุฒิการศึกษา

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ		รวม	พจน.(งปม.เงินรายได้)				รวม	พจน.(งปม.แผ่นดิน)				รวม	พจน.ราชการ			รวม	ลจ.ชั่วคราว เบิกจ่าย งบประมาณ แผ่นดิน		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	ป. เอก		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป. ตรี	ป. โท		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป. ตรี	ป.โท		
1	สำนัก ทรัพย์สินและ รายได้	-	-	-	50	52	2	-	104	-	5	5	2	12	-	2	1	3	-	8	8	-	1	-	1	127

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2565

ส่วนที่ 2

2.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Policies)

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร สำนักทรัพย์สินและรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – พ.ศ.2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาและภารกิจของมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องมีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้

1. วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมตามกรอบอัตรากำลังคนและเป้าหมายภาระงาน
2. กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรมและดำเนินการด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการปฏิบัติตามขั้นตอนของมหาวิทยาลัย
 - 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. ส่งเสริมมาตรการการเข้าร่วมกิจกรรมของทางมหาวิทยาลัยและสำนักทรัพย์สินและรายได้ทุกกิจกรรม
6. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีอันเนื่องจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร
7. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมในการเลื่อนระดับ ตำแหน่งตามเส้นทางก้าวหน้าตำแหน่งงาน (Career Path) และเกิดความก้าวหน้าในสายงานหรือวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่
8. จัดระบบการประเมินผลงานตามภาระงานที่กำหนด ให้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมโดยมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานตามมาตรฐานกำหนด
 9. ส่งเสริมอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม และการปลูกฝังจริยธรรม จรรยาบรรณให้แก่บุคลากรคงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

10. การพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน, การจัดทำภาระงาน (JD) และการพัฒนางานประจำสัปดาห์ พัฒนางานประจำที่ทำทุกวัน ให้เป็นผลงานวิจัยเปลี่ยนปัญหา หน่วยงานให้เป็นผลงานวิจัย (R2R)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของมหาวิทยาลัย สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้วยสำนักทรัพยากรบุคคลและรายได้ เล็งเห็นความสำคัญของการมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในภาพรวม สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลและรายได้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน

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

2.2 วัตถุประสงค์ของแผนการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ที่ทักษะ ความรู้ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานสำนักทรัพยากรบุคคลและรายได้

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

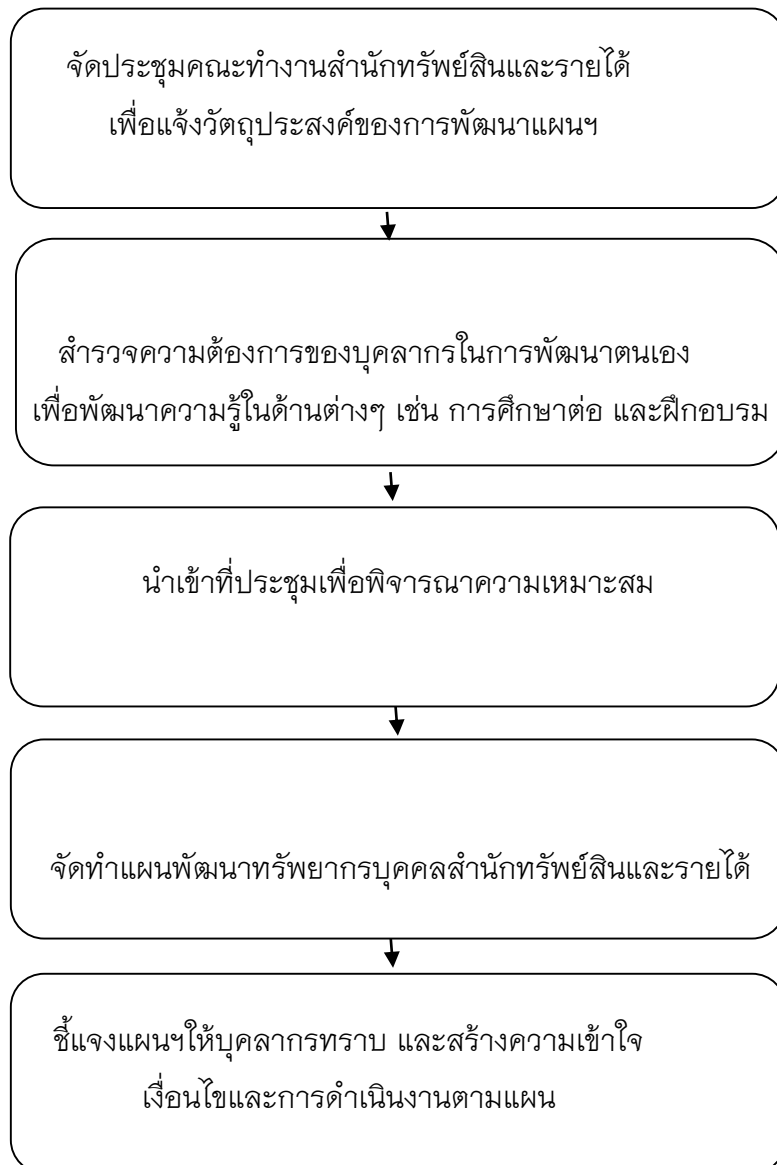
2.3 ขั้นตอนการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของมหาวิทยาลัย สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึง

ประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้วยสำนักทรัพยากรฯ และรายได้
เล็งเห็นความสำคัญของการมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในภาพรวม สำหรับใช้เป็นแนวทางในการ
ดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของสำนักทรัพยากรฯ และรายได้ มีคุณสมบัติ ความรู้
ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักทรัพยากรฯ และรายได้



2.4 แผนการพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – พ.ศ.2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร สำนักทรัพยากรสิ้นและรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามแผนการพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – พ.ศ.2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาและภารกิจของมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องมีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักทรัพยากรสิ้นและรายได้ ดังต่อไปนี้

1. วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมตามกรอบกำลังคนและเป้าหมายภาระงาน
2. กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรมและดำเนินการด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการปฏิบัติตามขั้นตอนของมหาวิทยาลัย
 - 2.1 ประกาศรับสมัครงานทางเอกสารราชการ
 - 2.2 การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ
 - 2.3 การนัดสอบคัดเลือกตามวันและเวลาในประกาศ
 - 2.4 การสอบสัมภาษณ์
 - 2.5 การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือกและคำสั่งแต่งตั้งบุคลากร
3. บุคลากรใหม่ทุกคนต้องผ่านการฝึกอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่
4. บุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะในสายงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี และ ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม/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

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ชื่อหลักสูตร	ผลการ ดำเนินงาน
1. การศึกษาต่อระดับปริญญาโท	เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ทางเพื่อนำมาพัฒนาองค์กร	จำนวนบุคลากรสำเร็จการศึกษา	3 คน	2 คน	บริหารธุรกิจ	ยังไม่บรรลุ
2. พัฒนาความรู้ (ภาษาอังกฤษ)	เพื่อให้บุคลากรได้มีทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ	ร้อยละบุคลากรผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษ	ร้อยละ 75	29.23	โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษ	ยังไม่บรรลุ
3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรม	ร้อยละ 80	ร้อยละ 62	พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ยังไม่บรรลุ
4. จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เบื้องต้น	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมในการด้านวิชาการ	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรม	17 คน	17 คน	จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เบื้องต้น	บรรลุ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด
3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย
5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ทุกๆ ไตรมาส พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร