



รายงานการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

สำนักทรัพยากรคนและรายได้
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการสรุปผลการดำเนินงานบริหารองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพสูงสุดที่ได้รับการยอมรับ เพื่อให้ตอบสนองกับยุทธศาสตร์ตามวัตถุประสงค์ของแผน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม และเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร ดังนั้นทางสำนักทรัพยากรบุคคลและรายได้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สำนักทรัพยากรบุคคลและรายได้ มีความเจริญก้าวหน้าไปสู่อะไรก็ตามเป้าหมาย ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดี พึงประสงค์ จึงเป็นหัวใจ สำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งองค์กร

ดังนั้น การสรุปผลการดำเนินงานตามทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักทรัพยากรบุคคลและรายได้ มีความอย่างชัดเจนดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ และเพื่อรองรับนโยบายและแผนพัฒนาฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล สำนักทรัพยากรบุคคลและรายได้เพื่อให้เข้ากับ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานแผนปฏิบัติการ และเป้าหมายการพัฒนาสำนักทรัพยากรบุคคลและรายได้ ด้านเอกลักษณ์ ด้านการบริหาร คณะกรรมการนโยบายพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่จะดำเนินการไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
3. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

สรุปจำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569)

โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินงาน
ระบบสรรหา	2
ระบบการพัฒนา	1
การบริหารค่าตอบแทน	1
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1
ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	1
ระบบการดำรงรักษา	1

สรุปจำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินงาน
ระบบสรรหา	
- การวางแผนอัตรากำลัง	1
- การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	1
ระบบการพัฒนา	
- การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	1
การบริหารค่าตอบแทน	
การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน	1
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	1
ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	
- การสร้างความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ กองทุนประกันสังคม	1
ระบบการดำรงรักษา	
- การสร้างแรงจูงใจ(เงินรางวัลประจำปี)	1

โดยมีแนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสำนักทรัพยากรบุคคลและรายได้ ที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

แนวทางการติดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด
3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย
5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสามารถประเมินผลได้ อย่างเป็นรูปธรรม

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของสำนักทรัพย์สินและรายได้ บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกๆ เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1	หลักการและเหตุผล	1
1.2	โครงสร้างสำนักทรัพยากรสัตว์และรายได้	2
1.3	โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)	3
1.4	ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	4
1.5	ข้อมูลพื้นฐานสำนักทรัพยากรสัตว์และรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565	4
1.5.1	วิสัยทัศน์ (Vision)	4
1.5.2	พันธกิจ (Mission)	4
1.5.3	วัตถุประสงค์(Objective)	5
1.5.4	ภารกิจหลัก (Key result area)	5
1.5.5	เสาหลัก (Pillar)	5
1.5.6	วัฒนธรรม (Culture)	5
1.5.7	อัตลักษณ์ (Identity)	5
1.5.8	เอกลักษณ์ (Uniqueness)	6
1.5.9	ค่านิยมหลัก (Core Values)	6
1.5.9	เป้าหมายการพัฒนาสำนักทรัพยากรสัตว์และรายได้ (Development Goals)	6

ส่วนที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1	นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	7
2.2	วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	8
2.3	ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของสำนักทรัพยากรสัตว์และรายได้	9
2.3.1	ยุทธศาสตร์	9
2.3.2	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	9
2.3.3	ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	9
2.4	ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	10
2.5	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	11
2.5.1	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคล	11

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

3.1	แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ	15
3.2	การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	16

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

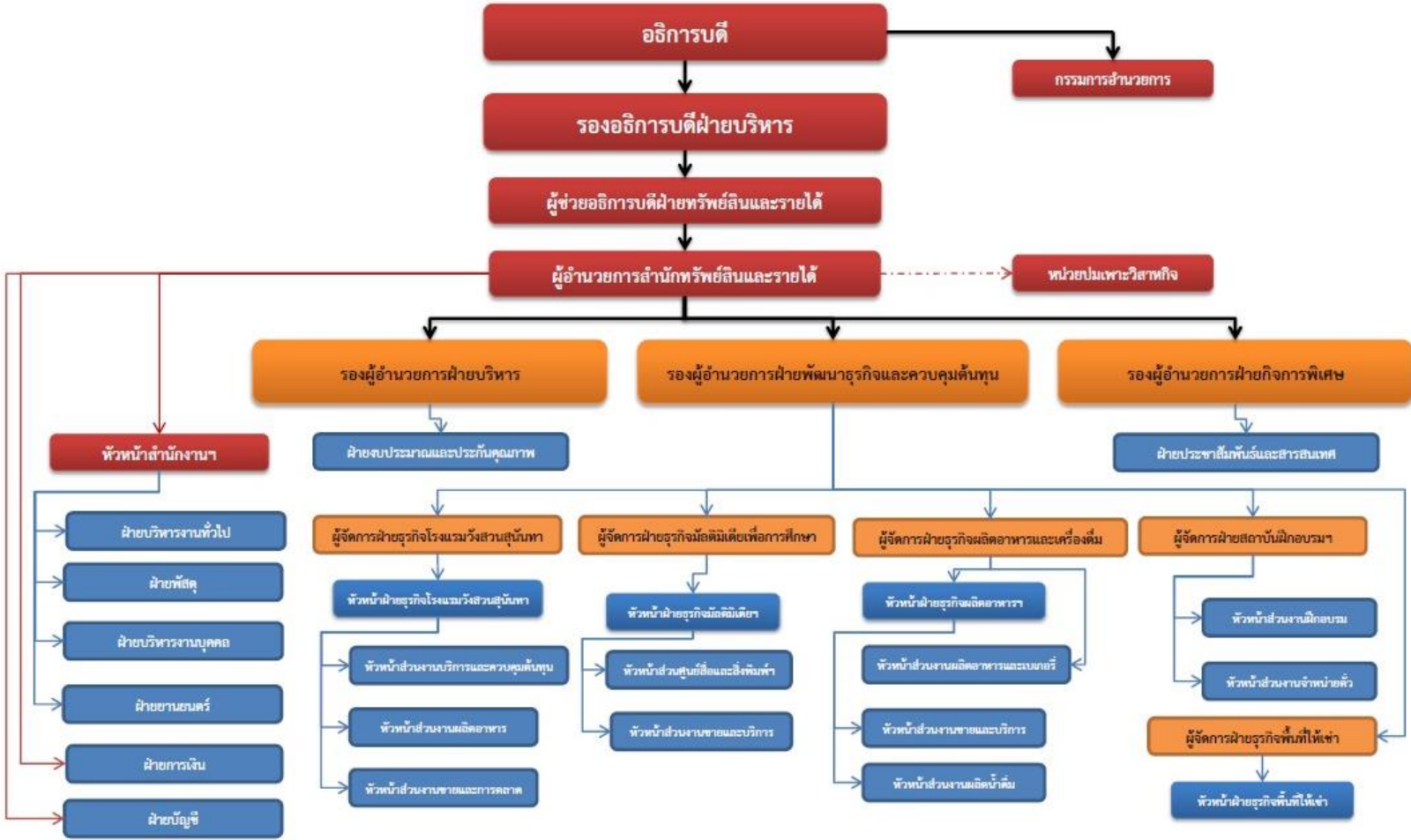
ตามที่มหาวิทยาลัยได้รับความเห็นชอบเอกลักษณ์จากสภามหาวิทยาลัย ที่ว่า “เนนความ เปนวัง ปลุกลององคความรู ยึดมั่นคุณธรรมโหเชิดชู เปนองครแห่งการเรียนรูสูสากล” และได้มีการเผยแพร่เอกลักษณ์ดังกล่าวให้ประชาคมสวนสุนันทารับรู้ ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้การนำเอกลักษณ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สำนักทรัพย์สินและรายได้ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติงานการพัฒนาเอกลักษณ์โดยกำหนดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้อง และตอบสนองกับเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาบุคลากร ตลอดจนพัฒนาหน่วยงาน ให้มีเอกลักษณ์ตามที่กำหนด

ในปัจจุบันนี้ (พ.ศ. ๒๕๖๓) สำนักทรัพย์สินและรายได้ มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการบริหารองค์การให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม ทำให้สำนักทรัพย์สินและรายได้ มีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุ เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ เพิ่มขึ้น ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

1.2 โครงสร้างสำนักทรัพย์สินและรายได้



1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)



1.4 ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินงาน
ระบบสรรหา	
- การวางแผนอัตรากำลัง	1
- การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	1
ระบบการพัฒนา	
- การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	1
การบริหารค่าตอบแทน	
การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน	1
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	1
ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	
- การสร้างความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ กองทุนประกันสังคม	1
ระบบการธำรงรักษา	
- การสร้างแรงจูงใจ(เงินรางวัลประจำปี)	1

1.5 ข้อมูลพื้นฐานสำนักทรัพยากรสัตว์และรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสินค้าและบริการ

1.5.2 พันธกิจ (Mission)

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

1.5.3 วัตถุประสงค์(Objective)

1. บริหารสินทรัพย์ จัดหารายได้ ลงทุน เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิผล โดยมีการบริหารโครงการจัดหารายได้
2. การจัดการรายได้ควบคุมการให้บริการประสบการณ์วิชาชีพแก่นักศึกษาสวนสุนันทา
3. บริหารสินทรัพย์ จัดหารายได้การลงทุนเพื่อเป็นประโยชน์แก่นักศึกษาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

1.5.4 ภารกิจหลัก (Key result area)

1. บริหารสินทรัพย์ จัดหารายได้ลงทุนเพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิผล โดยมีการบริหารโครงการจัดหารายได้
2. การจัดการรายได้ควบคุมการให้บริการประสบการณ์วิชาชีพแก่นักศึกษาสวนสุนันทา
3. บริหารสินทรัพย์ จัดหารายได้การลงทุน เพื่อเป็นประโยชน์แก่นักศึกษาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีระบบบัญชีเป็นปัจจุบันและสามารถตรวจสอบได้

1.5.5 เสาหลัก (Pillar)

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

1.5.6 วัฒนธรรม (Culture)

ความดีงามและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแบบไทย และความเคารพผู้อาวุโส

1.5.7 อัตลักษณ์ (Identity)

เป็นหน่วยงานจัดการรายได้ ที่บริหารจัดการและการตลาดครบวงจรอย่างมืออาชีพ

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

1.5.8 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

1.5.9 ค่านิยมหลัก (Core Values)

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยที่มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัย สามารถแข่งขันได้ในระดับชาติและนานาชาติ ตอบสนองทุกรูปแบบการเรียนรู้ของผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

เอกลักษณ์ของสำนักทรัพย์สินและรายได้

เน้นความเป็นวัง ปกป้องวัฒนธรรม เป็นผู้นำด้านสินค้าและบริการ

1.5.10 เป้าหมายการพัฒนาสำนักทรัพย์สินและรายได้ (Development Goals)

เน้นความเป็นวัง ปกป้องวัฒนธรรม เป็นผู้นำด้านสินค้าและบริการ

ส่วนที่ 2

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

2.1 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมตามกรอบกำลังคนและเป้าหมายภาระงาน
2. กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม และดำเนินการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการปฏิบัติตามขั้นตอนของมหาวิทยาลัยฯ
 - 2.1 ประกาศรับสมัครงานทางเอกสารราชการ
 - 2.2 การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ
 - 2.3 การนัดสอบคัดเลือกตามวันและเวลาในประกาศ
 - 2.4 การสอบสัมภาษณ์
 - 2.5 การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือกและคำสั่งแต่งตั้งบุคลากร
3. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีอันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร
 4. จัดระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม และอย่างมีระบบ เช่นการประเมินการปฏิบัติงานตามภาระงานที่กำหนด เพื่อกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน
 5. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการเลื่อนระดับตำแหน่งตามเส้นทางก้าวหน้าตำแหน่งงาน (Career Path) และเกิดความก้าวหน้าในสายงานหรือวิชาชีพที่ครองอยู่
 6. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยสามารถวัดได้จากความรวดเร็วในการปฏิบัติงานความรู้ในงาน ความถูกต้องของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม
 - 6.1 สนับสนุนการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ
 - 6.2 ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม/สัมมนาที่จัดโดยหน่วยงาน/สถาบันภายนอก
 - 6.3 ส่งเสริมด้านจริยธรรมให้แก่บุคลากร

2.2 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
2. เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์สำนักทรัพย์สินและรายได้
3. เพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข
4. เพื่อช่วยให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. เพื่อช่วยองค์การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
6. เพื่อช่วยคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่หาผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงเข้ามาปฏิบัติงาน
7. เพื่อยกระดับความสามารถ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
8. เพื่อพัฒนา และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองในการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาขององค์การ
9. สนองความต้องการระดับสังคม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่สังคมจะได้รับ
ให้บุคลากรทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม
10. สนองความคาดหวังระดับการบริหารขององค์การ (Management's) ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การมีความคาดหวังที่จะได้บุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์การเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องตระหนักภาระหน้าที่ ที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดคนเข้าทำงาน
11. สนองความต้องการระดับผู้ปฏิบัติงาน (Employee's Need) ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่างมุ่งหวังที่จะมีวิธีการดำรงชีวิตที่ดีในสังคม ครอบครัวมีความสุข สังคมยอมรับยกย่อง และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ควรละเลยต่อความต้องการพื้นฐานที่บุคลากรทุกคนควรจะได้รับ

2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2.2.1 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน

2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

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

2.3.1 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

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

2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



2.5 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

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

กิจกรรม/โครงการ		ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
1	ระบบการสรรหา (Recruitment)			
1.1	การวางแผนอัตรากำลัง			
1.1.1	จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรมหาวิทยาลัย	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง	100	สำนักทรัพยากรบุคคลและรายได้ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา มหาวิทยาลัย โดยได้มีการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และโครงสร้างภาระงาน ได้ดำเนินการตามแผนกรอบอัตรากำลังที่ควรมีของบุคลากรในส่วนงานตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
1.2	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง			
1.2.1	การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร	ร้อยละของการสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้ตามประกาศ	≥80	การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ดำเนินการสอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดให้ต้องมีคุณสมบัติที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวข้อง

กิจกรรม/โครงการ		ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
				และมีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตามที่ หน่วยงานต้องการ
2	2.ระบบการพัฒนา (Training & Development)			
2.1	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	75	การพัฒนาบุคลากร สำนักทรัพยากรสิ้นและรายได้ จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ประจำปีจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565-2569 และแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565 โดย สอดคล้องตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา บุคลากรและผลักดันการดำเนินงานด้านบุคลากร ของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อ เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
3	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
3.1	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินการ ประเมินปฏิบัติงาน	100	สำนักทรัพยากรสิ้นและรายได้มีการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดสัดส่วน KPI ของบุคลากรให้ประเมิน จากผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 70 และ ความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 30 โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการ

กิจกรรม/โครงการ		ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
				ประเมินที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานเดียวกับผู้รับการประเมิน อย่างน้อยจะต้องมีผู้บังคับบัญชาเป็นกรรมการด้วย ส่งผลให้การประเมินสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างแท้จริง และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรได้กรณีบุคลากรผู้ใดที่มีผลการวิเคราะห์ที่ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง ให้บุคลากรผู้นั้นจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) ปีละหนึ่งครั้งตามปีงบประมาณ โดยให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำแผนดังกล่าว
4	ระบบการบริหารค่าตอบแทน			
4.1	การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างตามเกณฑ์	100	สำนักทรัพยากรฯ และรายได้มีการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นไปตามเกณฑ์เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน
5	ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์			
5.1	การสร้างความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม	≥80	สำนักทรัพยากรฯ และรายได้ ได้มีประกาศที่เกี่ยวข้องกับการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรได้รับ เช่น การเยี่ยมผู้ป่วย การแต่งงาน ญาติเสียชีวิต เป็นต้น
6	ระบบการธำรงรักษา			

กิจกรรม/โครงการ		ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
6.1.1	การสร้างแรงจูงใจด้วยการจัดสรรเงินรางวัล	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลตามเกณฑ์	100	สำนักทรัพยากรสัตว์และรายได้ ได้มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการจ่ายเงินรางวัลโบนัสให้กับบุคลากร ฌ ล้นปีงบประมาณ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3

สรุปแนวทางการติดตามแผนปฏิบัติการปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสำนักทรัพยากรบุคคลและรายได้ ที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

3. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

3.1 แนวทางการติดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

6. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

7. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

8. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

10. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของสำนักทรัพยากรบุคคลและรายได้ บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกๆ เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร