



แผนพัฒนาบุคลากร(ระยะ 5 ปี)

พ.ศ. 2559 – 2563

สถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559–2563) สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา โดยสถาบันวิจัยและพัฒนาได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ไว้ 4 แนวทาง นอกจากนั้นยังได้กำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดไว้ในทุกแนวทางการพัฒนา เพื่อประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของสถาบันวิจัยและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สถาบันวิจัยและพัฒนา

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	2
สารบัญ	3
ส่วนที่ 1	ข้อมูลพื้นฐาน
1.1	สภาพปัจจุบัน
1.2	วิสัยทัศน์
1.3	พันธกิจ
1.4	เอกลักษณ์
1.5	อัตลักษณ์
1.6	ประเด็นยุทธศาสตร์
1.7	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
1.8	โครงสร้างการบริหารงาน
1.9	ผู้บริหาร
ส่วนที่ 2	สถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ส่วนที่ 3	การทบทวนภารกิจและอัตรากำลังในอนาคต
ส่วนที่ 4	ทิศทางการพัฒนาบุคลากร
4.1	หลักการและเหตุผล
4.2	การวิเคราะห์สถานการณ์
4.3	การพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่ง / คุณวุฒิที่สูงขึ้น ตามเป้าหมายที่กำหนด ระหว่างปี พ.ศ. 2559 - 2562
ส่วนที่ 5	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
5.1	การวางแผนอัตรากำลัง
5.2	การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน
5.3	ด้านการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงของบุคลากร
5.4	ด้านการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐาน

1. ข้อมูลพื้นฐานสถาบันวิจัยและพัฒนา

1.1 สภาพปัจจุบัน

สถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เป็นหน่วยงานสนับสนุน ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2548 การแบ่งส่วนราชการในสถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นสำนักงานผู้อำนวยการ และมีการแบ่งหน่วยงานภายในสถาบันเป็น 3 กลุ่มงาน คือกลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี และกลุ่มงานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี เป็นหน่วยงานที่ดูแลและสนับสนุน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ โครงการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม รวมทั้งให้บริการวิชาการแก่สังคม ปัจจุบันสถาบันวิจัยและพัฒนา มีสำนักงานตั้งอยู่ที่ อาคาร 24 ชั้น 7 ห้อง 240710 ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา เลขที่ 60 หมู่ 3 ถนนสายเอเชีย (กรุงเทพฯ-นครสวรรค์) ตำบลหันตรา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2 วิสัยทัศน์

พัฒนานักวิจัย ก้าวไกลสู่พันธกิจมหาวิทยาลัยเพื่อสังคม

1.3 พันธกิจ

1. ส่งเสริมการสร้างนักวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนางานวิจัยเข้าสู่การใช้ประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ
2. มุ่งเน้นให้เกิดผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ
3. ประสานและสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านวิจัยและการจัดประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ
4. พัฒนามาตรฐาน ระบบการวิจัย ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และระบบการติดตามประเมินผล
5. มุ่งเน้นการบริการวิชาการเพื่อสังคมโดยใช้หลักพันธกิจสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับสังคม (University Social Engagement)

1.4 เอกลักษณ์

“ปฏิบัติงานโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน”

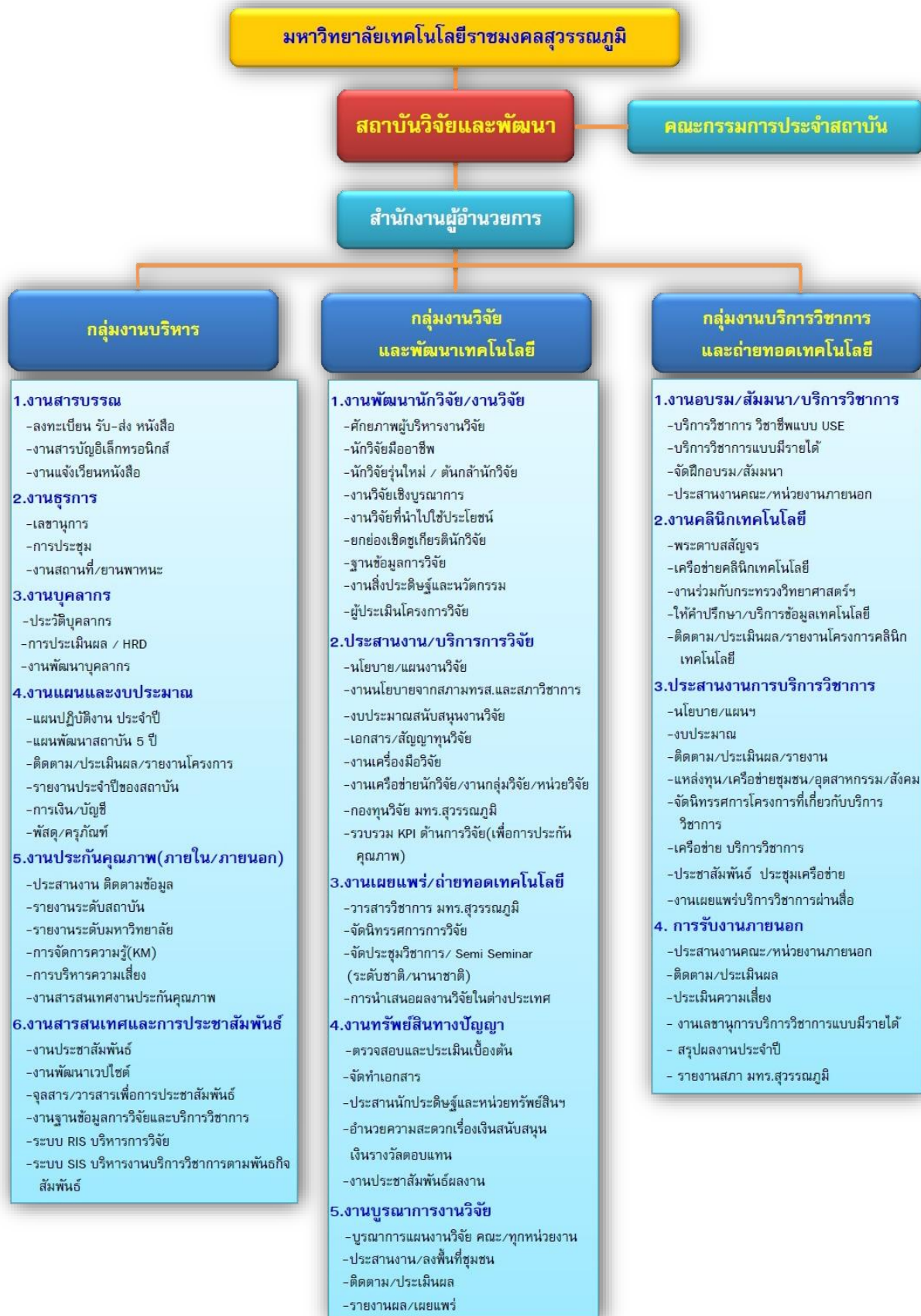
1.5 อัตลักษณ์

“ผู้สนับสนุนนักวิจัยและนักบริการวิชาการ”

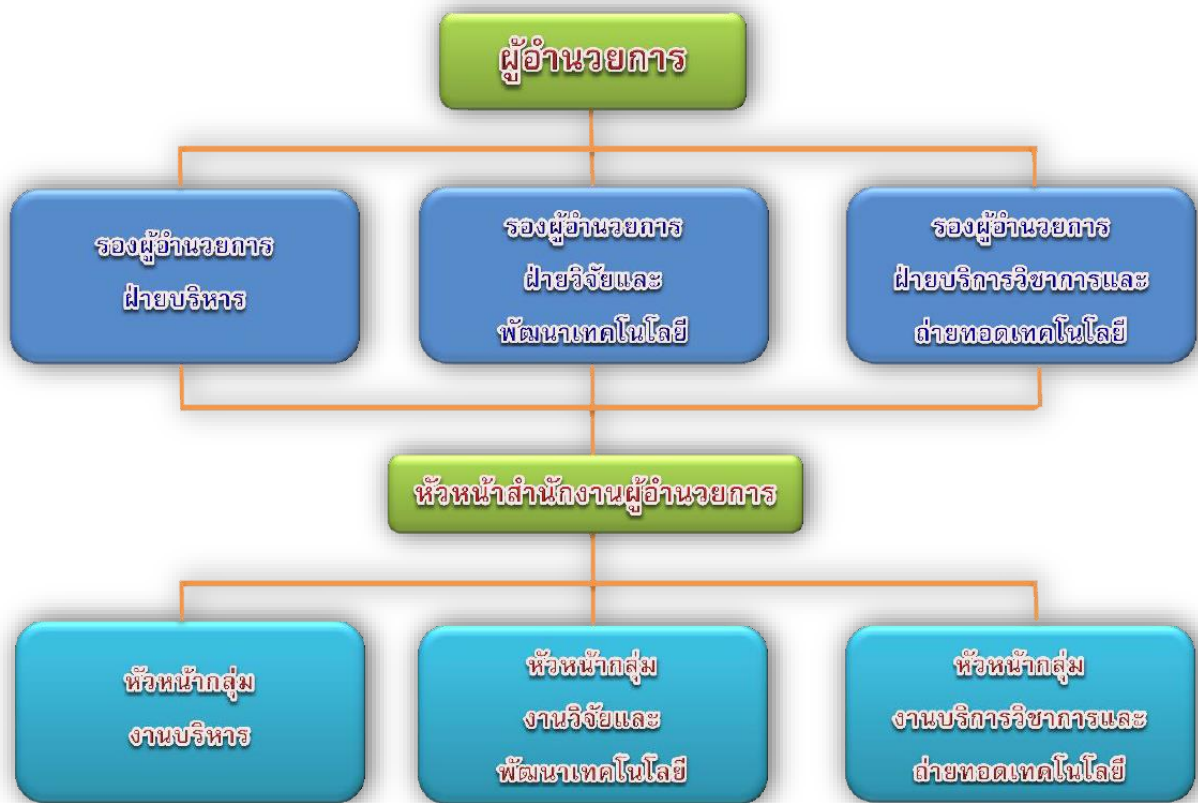
1.6 ประเด็นยุทธศาสตร์

1. สร้างและพัฒนานักวิจัย ผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสังคมและนานาชาติ
2. พัฒนาการให้บริการวิชาการเพื่อสังคมโดยใช้หลักการพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคม
3. บริหารจัดการด้วยธรรมาภิบาล และใช้ข้อมูลการวิจัยเป็นฐาน (Management by using Good government and Research based approach)

1.7 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา



1.8 โครงสร้างการบริหาร สถาบันวิจัยและพัฒนา



1.9 ผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนา



1. รศ.นภัทร วัฒนเทพินทร์
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
2. ผศ.ทวีศักดิ์ ศรีจันทร์อินทร์
รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ฝ่ายบริหาร
3. อ.วิชัย มาแสง
รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
ฝ่ายบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี
4. ผศ.ดร.มนตรี สังข์ทอง
รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
ฝ่ายวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี
5. ผศ.พินทุสร ปัสนะจะโน
ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

ส่วนที่ 2

สถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อมูลบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ปี พ.ศ. 2559 (ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2559) แสดงดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
1. พนักงานมหาวิทยาลัย	10
2. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	1
3. พนักงานราชการ	-
รวมบุคลากร	11

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2559)

ตารางที่ 2 ประเภทบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2559 - 2563

ประเภทบุคลากร	ปี พ.ศ. ที่เกษียณอายุราชการ					รวม
	2559	2560	2561	2562	2563	
1. พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-
2. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	-	-	-	-	-	-
3. พนักงานราชการ	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2559)

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภทบุคลากร	ประเภททั่วไป									วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ						รวม
	ปฏิบัติ			ชำนาญงาน			ชำนาญงานพิเศษ			ปฏิบัติการ		ชำนาญการ		ชำนาญการพิเศษ		
	ตำตริ	ตริ	โท	ตำตริ	ตริ	โท	ตำตริ	ตริ	โท	ตริ	โท	ตริ	โท	ตริ	โท	
1. พนักงานมหาวิทยาลัย	-	8	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
2. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
3. พนักงานราชการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม		9	2													11

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2559)

ตารางที่ 4 จำนวนข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ที่จะขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

การขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	ปี พ.ศ. ที่จะขอตำแหน่งที่สูงขึ้น					รวม
	2559	2560	2561	2562	2563	
เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-	-	-
เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-
ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-
ชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
ชำนาญงาน	-	2	2	3	2	9
รวม		2	2	3	2	9

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2559)

ตารางที่ 5 ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามประเภท และอายุงาน

ประเภทบุคลากร	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10-15 ปี	รวม
1. พนักงานมหาวิทยาลัย	1	6	3	-	10
2. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	1	-	-	-	1
3. พนักงานราชการ	-	-	-	-	-
รวม	2	6	3	-	11

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2559)

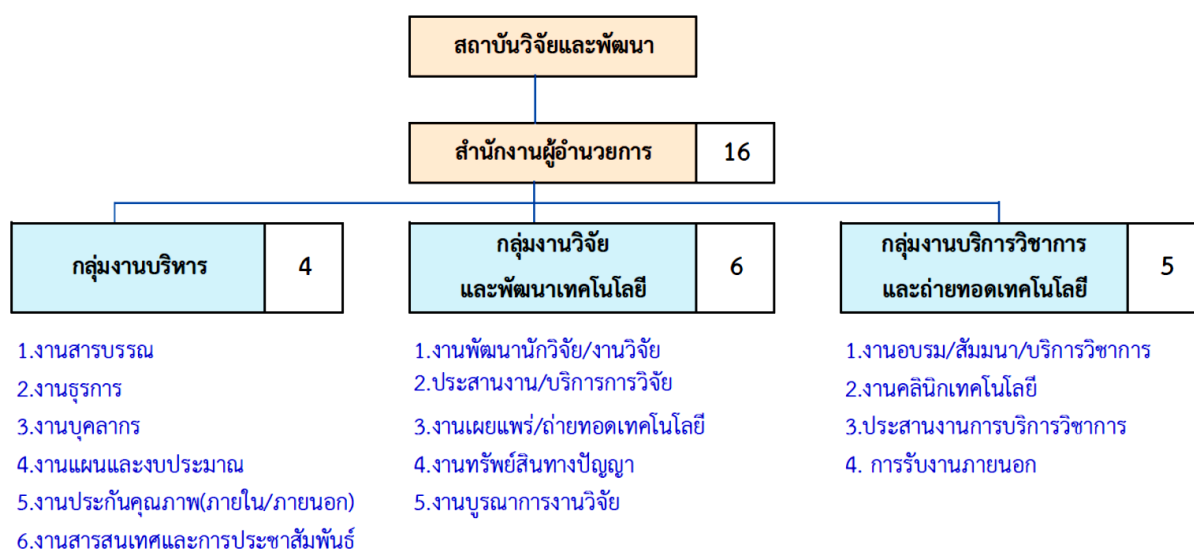
ส่วนที่ 3

การทบทวนภารกิจและอัตรากำลังในอนาคต

สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จากการประชุมครั้งที่ 11/2558 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2558 มีมติอนุมัติการขยายกรอบอัตรากำลัง 4 ปี (2558-2561) ระยะที่ 2 ตามที่เสนอขอพร้อมโครงสร้างอัตรากำลังและตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งงานภายใน รวมกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนของสถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 16 อัตรากำลัง (จากเดิม 10 อัตรากำลัง) ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในและอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

แผนภูมิแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในและอัตรากำลัง ของสถาบันวิจัยและพัฒนา

(ปีงบประมาณ 2558-2561)



กรอบอัตรากำลังจำนวน 16 อัตรากำลัง ประกอบด้วย(เฉพาะปีงบประมาณ 2558-2561)

กลุ่มงาน	อัตรารวม
1. หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	1
2. กลุ่มงานบริหาร	4
3. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี	6
4. กลุ่มงานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี	5
รวม	16

คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการตามกรอบอัตราใหม่ 6 อัตรา(เฉพาะปีงบประมาณ 2558-2561)

กลุ่มงาน	จำนวนอัตรา	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
1.หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	1(ว่าง)	ตามกรอบเดิม	ตามกรอบเดิม
2.กลุ่มงานบริหาร	1	เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป	ปริญญาตรี ทุกสาขาวิชา
3.กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี	2		
4.กลุ่มงานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี	3		
รวม	6	6	6

ส่วนที่ 4

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

4.1 หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และบรรลุผลสำเร็จทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งมีจำนวนที่เพียงพอและมีคุณภาพที่เหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะ 5 ปี) พ.ศ. 2559 – 2563 ของสถาบันวิจัยและพัฒนา ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการบริการที่ดี
2. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา
3. สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

ตารางการวิเคราะห์ จุดแข็ง - จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. ผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความสนใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร	1. บุคลากรมีอายุน้อยทำให้ขาดประสบการณ์ในการวางแผน วิเคราะห์งานและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
2. สถาบันวิจัยและพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา โดยให้ร่วมประชุม อบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง	2. สถาบันวิจัยและพัฒนา มีงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรจำกัด
3. บุคลากรมีคุณวุฒิที่หลากหลาย ทำให้มีความรู้และความสามารถที่สนับสนุนการปฏิบัติงานภายในของสถาบันได้ดี	3. สถาบันวิจัยและพัฒนา ไม่มีโครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร

ตารางการวิเคราะห์ โอกาส- อุปสรรค ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. สถาบันวิจัยและพัฒนา มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันวิจัยและพัฒนา ในการพัฒนาบุคลากร	1. มหาวิทยาลัยไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ชัดเจน
2. มหาวิทยาลัยมีกองทุนบุคลากรที่มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่บุคลากร	2. นโยบายจำกัดอัตรากำลังของบุคลากรทำให้ขาดแคลนบุคลากรขณะที่ภาระงานในสถาบันวิจัยและพัฒนาเพิ่มขึ้น
3. มหาวิทยาลัยมีโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนรองรับ	3. นโยบายการใช้งบประมาณอย่างประหยัดของมหาวิทยาลัยทำให้สถาบันวิจัยและพัฒนาไม่สามารถจัดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรได้มากเพียงพอ
4. มีช่องทางและเทคโนโลยีในการพัฒนาตนเองหลากหลายรูปแบบ	-
5. มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนวิจัยทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการวิจัยมีโอกาสได้รับการพัฒนา	-

4.3 การพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่ง / คุณวุฒิที่สูงขึ้น ตามเป้าหมายที่กำหนด ระหว่างปี พ.ศ. 2559 - 2563

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลรายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (เชี่ยวชาญพิเศษ / เชี่ยวชาญ /ชำนาญการพิเศษ /ชำนาญการ /ชำนาญงาน)

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญงาน (ปี พ.ศ.)					รวม
		2559	2560	2561	2562	2563	
นางสาวอ้อมใจ บุญหนุน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	✓	-	-	-	1
นายสุรัตน์ ว่างพิกุล	นักวิจัย	-	-	-	-	-	-
นางสาวสมพร วงศ์ศักดิ์	เจ้าหน้าที่วิจัย	-	✓	-	-	-	1
นางสาวจินดาพร คงเดช	นักวิจัย	-	-	-	-	-	-
นางสาวขวัญฤทัย ภาคพิจารณ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	✓	-	-	1
นายวงศ์ บุญนิมิตร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	✓	-	-	1
นางสาวชนิษฐา ดำรงกุล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	✓	-	1
นางสาวน้ำทิพย์ แยมกลีบบัว	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	✓	-	1
นางสาวพนิดา เฟื่องขจร	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	✓	-	1
ว่าที่ ร.ต.หญิงชลธิชา ศรีวงศ์วรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-
นางสาวอำมรินทร์ ไชยธารี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-
รวม		-	2	2	3	-	7

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลรายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนที่พัฒนาด้านการเพิ่มคุณวุฒิ ระหว่างปี พ.ศ. 2559 - 2563 โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาของหน่วยงาน

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย	หลักสูตร/สาขาวิชาเดิม	การพัฒนาคุณวุฒิที่เพิ่มขึ้น		เหตุผลการพัฒนา ด้านเพิ่มคุณวุฒิ
				หลักสูตร/สาขาวิชา	ปี พ.ศ.	
นางสาวจินดาพร คงเดช	นักวิจัย	วพ.	ป.โท (วท.ม.)/เทคโนโลยีชีวเคมี	ป.เอก /ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต/ เทคโนโลยีชีวเคมี	2556	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นางสาวอ้อมใจ บุญหนุน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บร.	ป.ตรี (วท.บ.)/วิทยาการคอมพิวเตอร์	ป.โท/บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	2557	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นายสุรัตน์ วังพิกุล	นักวิจัย	วพ.	ป.โท (วท.ม.)/เทคโนโลยีชีวภาพ	ป.เอก /ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต/ เทคโนโลยีชีวภาพ	2557	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นางสาวน้ำทิพย์ แยมกลีบบัว	นักวิชาการศึกษา	บท.	ป.ตรี (บธ.บ.)/เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ	ป.โท/บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	2558	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นางสาวพนิดา เพ็ญขจร	นักวิชาการศึกษา	บท.	ป.ตรี (บธ.บ.)/การจัดการทั่วไป	ป.โท/บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	2560	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นายวงศ์ บุญนิมิตร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	บร.	ป.ตรี (บธ.บ.)/ระบบสารสนเทศ ป.โท (บธ.ม.)/ระบบสารสนเทศ	ป.เอก /บริหารธุรกิจดุษฎี บัณฑิต/สาขาบริหารธุรกิจ	2560	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นางสาวชนิษฐา ดำรงกุล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	วพ.	ป.ตรี (บธ.บ.)/การบริหารธุรกิจ (การตลาด)	ป.โท /บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	2568*	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นางสาวสมพร วงศ์ศักดิ์	เจ้าหน้าที่วิจัย	วพ.	ป.ตรี (วท.บ.)/พืชศาสตร์	ป.โท /บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	2569*	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
ว่าที่ ร.ต.หญิงชลธิชา ศรีวงศ์วรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	วพ.	ป.ตรี (วท.บ.)/สัตวศาสตร์	ป.โท/บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	2569*	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นางสาวขวัญฤทัย ภาคพิจารณ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บร.	ป.ตรี (บธ.บ.)/คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ป.โท /บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	2570*	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นางสาวอามีนะห์ ไชยธารี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	วพ.	ป.ตรี (บธ.บ.)/การจัดการ	ป.โท/บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	2570*	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

หมายเหตุ

วพ. = ฝ่ายวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี , บท. = ฝ่ายบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี , บร. = ฝ่ายบริหาร

* กำหนด ปี พ.ศ. ไว้ล่วงหน้าจากแผน

ตารางที่ 4.3 สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาสำหรับบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ในระหว่างปี พ.ศ. 2559 - 2563 จำแนกตามช่วงอายุการทำงาน ดังนี้

1.ช่วงอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี - 5 ปี

ตำแหน่งงาน	ลำดับความสำคัญของหัวข้อ / ประเด็นสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา		
	ลำดับแรก / เรื่อง	ลำดับที่ 2 / เรื่อง	ลำดับที่ 3 / เรื่อง
ผู้บริหาร	-นักบริหารระดับต้น	- กลยุทธ์การทำแผนยุทธศาสตร์ - การพัฒนาทักษะทางการบริหารเชิงรุก	- การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ
สายสนับสนุน	- การทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข - การพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพตนเองเพื่อความสำเร็จ - เทคนิคการจัดการความเครียด - การสร้างและบริหารทีมงาน	- การเขียนหนังสือราชการและการจดบันทึก รายงานการประชุม - การเสริมสร้างประสิทธิภาพงานบริการ - การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารงาน - เส้นทางสู่ตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ	- การเสริมสร้างประสิทธิภาพงานบริการ - ทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป - การพูดและการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน

2. ช่วงอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป – 15 ปี

ตำแหน่งงาน	ลำดับความสำคัญของหัวข้อ / ประเด็นสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา		
	ลำดับแรก / เรื่อง	ลำดับที่ 2 / เรื่อง	ลำดับที่ 3 / เรื่อง
ผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารงานสำหรับผู้บริหารระดับกลาง 	<ul style="list-style-type: none"> - ศิลปะการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อความสำเร็จ 	<ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ - การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและติดตามผลการปฏิบัติงานและติดตามผลอย่างเป็นระบบ
สายสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> - การประกันคุณภาพ - การมุ่งเน้นผู้รับบริการ - เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ - ศิลปะการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อความสำเร็จ - การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน - การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ - การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและติดตามผลการปฏิบัติงานและติดตามผลอย่างเป็นระบบ

ส่วนที่ 5

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุคลากร

แนวทางการพัฒนาคุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบการประเมินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ การบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนา จะต้องดำเนินการ ได้แก่การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละกลุ่มงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร และมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จและปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาคุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559-2563) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังนั้นสถาบันวิจัยและพัฒนา จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุคลากร 4 แนวทาง ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน
3. การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร
4. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

5.1 การวางแผนอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันวิจัยและพัฒนา พบว่ายังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนาเนื่องจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มีภารกิจงานด้านงานวิจัยและงานบริการทางวิชาการและงานอื่นๆที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

เป้าหมาย : 1. มีแผนความต้องการกำลังคน

2. มีระบบการสรรหาคุคลากร

ตัวชี้วัด : 1. มีแผนความต้องการกำลังคน

2. สรรหาคุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

มาตรการ : 1. การวางแผนกำลังคน ในด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการวางตำแหน่งของสถาบันวิจัยและพัฒนาในระยะ 5 ปี และเหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ตามโครงสร้างของสถาบันวิจัยและพัฒนา

2. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามพันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนา

อัตรากำลังปัจจุบันและความต้องการอัตรากำลังเพิ่มในแต่ละปีงบประมาณ

กลุ่มงาน	กรอบ อัตราเดิม	ต้องการเพิ่ม (อัตรา/ปี)					รวม
		2559	2560	2561	2562	2563	
1. หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	1	-	1	-	-	-	1
2. กลุ่มงานบริหาร	4	1	-	-	-	-	1
3. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี	6	-	-	-	-	-	-
4. กลุ่มงานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี	5	-	1	-	-	-	1
รวม	16	1	2	-	-	-	3

5.2 การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน

สถาบันวิจัยและพัฒนา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ดังนี้

เป้าหมาย : 1. บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง

2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด : 1. แผนพัฒนาตนเองของบุคลากร

2. บุคลากรร้อยละ 80 ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ครั้ง / คน / ปี

มาตรการ : 1. วางแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานและสามารถวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองได้

2. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิ

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนา

ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนดังนี้

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2559	2560	2561	2562	2563	
1.แผนพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรสายสนับสนุน
2.การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรสายสนับสนุน

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จ				
	2559	2560	2561	2562	2563
แผนพัฒนาตนเองของบุคลากร	-	80	80	80	80
พัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	-	80	80	80	80

5.3 ด้านการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงของบุคลากร

การบริหารจัดการด้านงานบุคคลมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสรรหา พัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ตลอดไป จึงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยผ่านกระบวนการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรที่สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ นอกจากนี้ ยังต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส และเป็นระบบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ เป็นที่ยอมรับในคุณค่าและความสามารถ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

เป้าหมาย : 1. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

2. เชิดชูบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

ตัวชี้วัด : 1. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม

2. บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

มาตรการ : 1. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้จริงเพื่อการพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากร

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2559	2560	2561	2562	2563	
1.จัดทำภาระงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน	✓	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายบริหาร
2.กำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมิน	✓	✓	✓	✓	✓	ผู้บริหาร
3.จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรทุกคน

5.4 ด้านการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตดั่งนั้น สถาบันวิจัยและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร ดังนี้

- เป้าหมาย :
1. บุคลากรในสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัยสำนึกในหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 2. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป
- ตัวชี้วัด :
1. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร
 2. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ 1
- มาตรการ :
1. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2559	2560	2561	2562	2563	
1.เผยแพร่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณให้บุคลากรรับทราบ	✓	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายบริหาร
2.คัดเลือกบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่นตามโครงการของมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓	ผู้บริหาร