



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะ 10 ปี)

พ.ศ. 2560 – 2570

สถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2560–2570) สถาบันวิจัยและพัฒนาได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาโดยสถาบันวิจัยและพัฒนาได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 แนวทางนอกจากนั้นยังได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดไว้ในทุกแนวทางการพัฒนาเพื่อประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของสถาบันวิจัยและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

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. 2560 - 2570
ส่วนที่ 5	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
5.1	การวางแผนอัตรากำลัง
5.2	การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน
5.3	ด้านการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงของบุคลากร
5.4	ด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร

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 รวมทั้งให้บริการวิชาการแก่สังคมปัจจุบัน สถาบันวิจัยและพัฒนา มีสำนักงานตั้งอยู่ที่ อาคาร 24 ชั้น 7 ห้อง 240710 ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา เลขที่ 60 หมู่ 3 ถนนสายเอเชีย (กรุงเทพฯ-นครสวรรค์) ตำบลหันตรา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2 วิสัยทัศน์

พัฒนานักวิจัยก้าวไกลสู่พันธกิจมหาวิทยาลัยเพื่อสังคม

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”

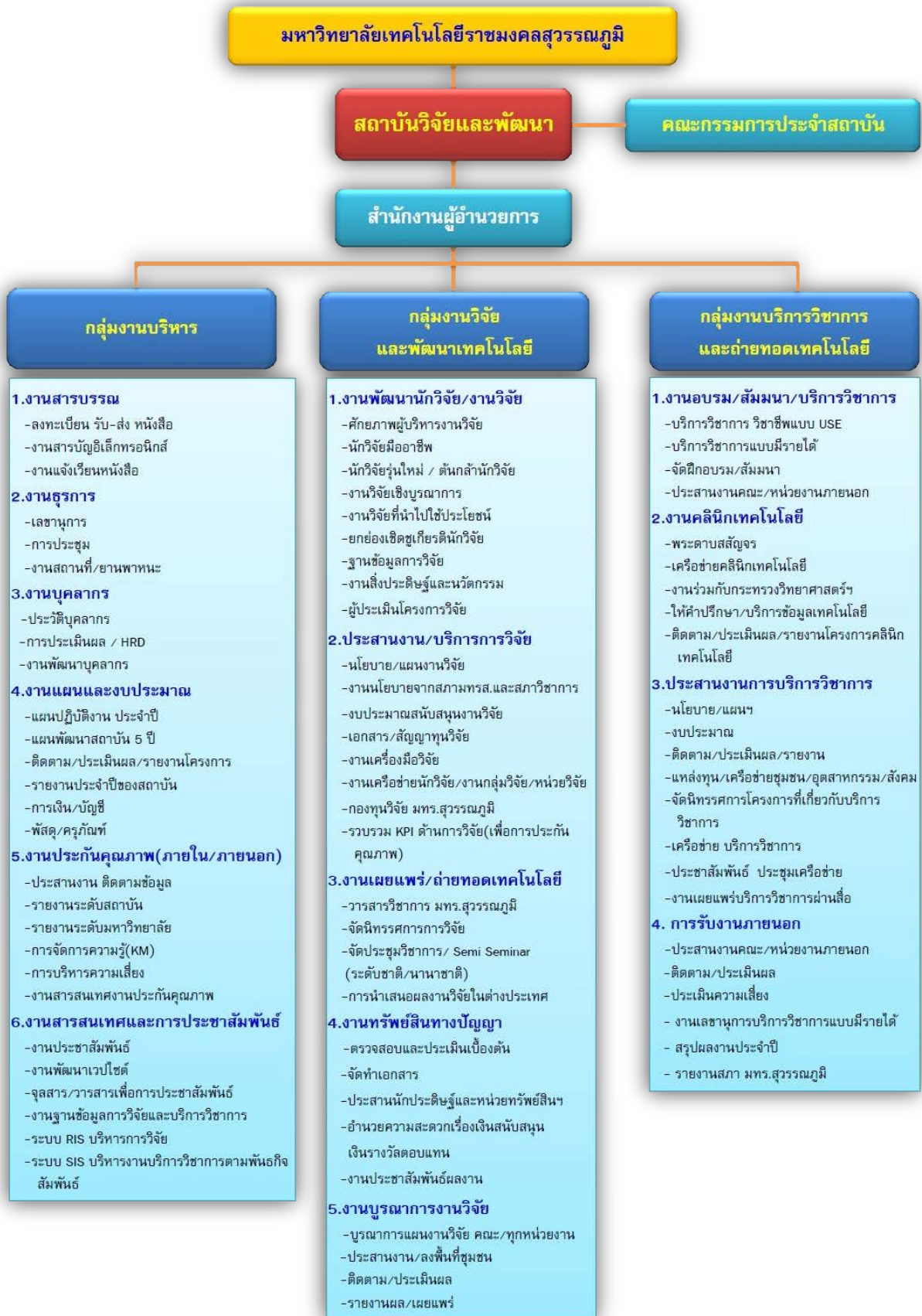
1.5 อัตลักษณ์

“ผู้สนับสนุนนักวิจัยและนักบริการวิชาการ”

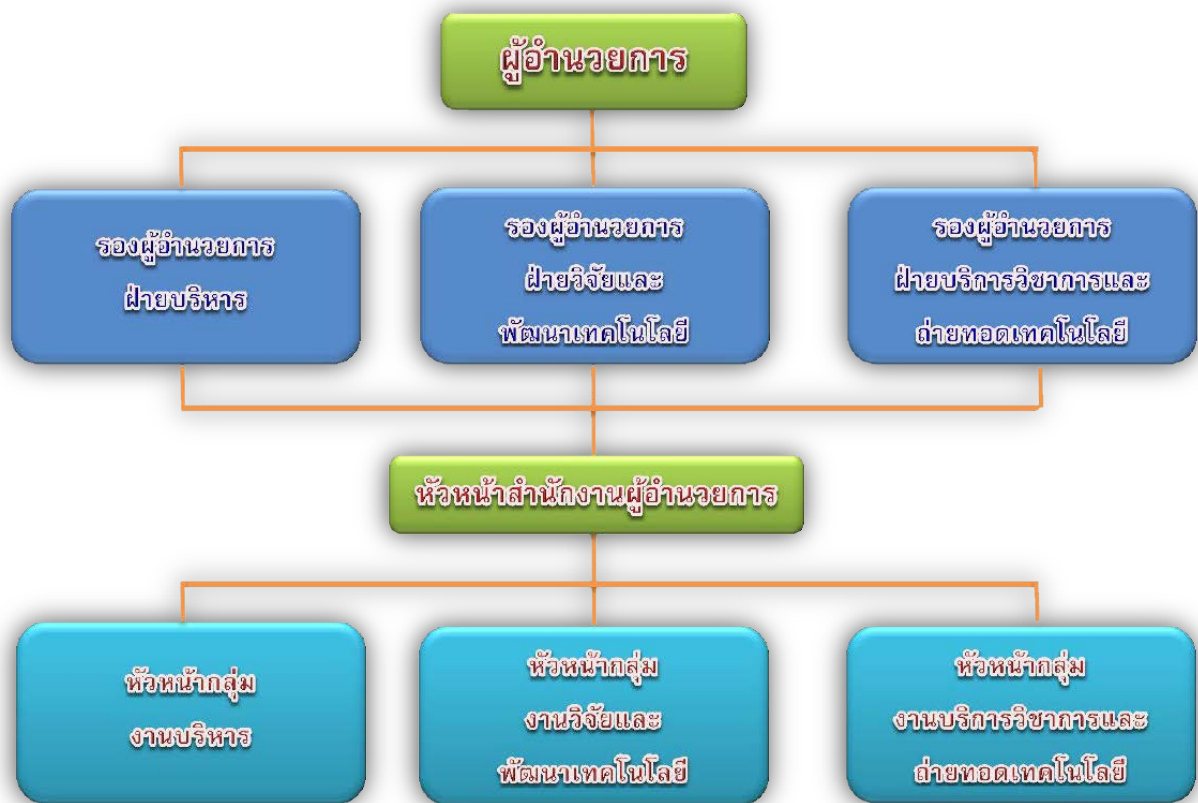
1.6 ประเด็นยุทธศาสตร์

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 วิจารณ์เพินทร์
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. 2560 - 2570

ประเภทบุคลากร	ปี พ.ศ. ที่เกษียณอายุราชการ											รวม
	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	
1. พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. พนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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	
	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570		
เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ชำนาญงาน	2	2	3	2	1	1	-	-	-	-	-	-	11
รวม	2	2	3	2	1	1	-	-	-	-	-	-	11

(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	มากกว่า 15-20 ปี	มากกว่า 20-25 ปี	มากกว่า 25 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 รวมกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนของสถาบันวิจัยและพัฒนาจำนวน 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	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	ปริญญาตรี ทุกสาขาวิชา
3.กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี	2		
4.กลุ่มงานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี	3		
รวม	6	6	6

จากการทบทวนภารกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปัจจุบันและอนาคต มีภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น โดยทบทวนตามโครงสร้างใหม่ดังนี้



หมายเหตุ

 หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายใน

 ภาระงานที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

กรอบอัตรากำลังระยะ 10 ปี(2560-2570)ประกอบด้วย

กลุ่มงาน	อัตราเดิม	อัตราที่ ต้องการเพิ่ม	อัตรารวม
1. หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	1	-	1
2. กลุ่มงานบริหาร	4	-	4
3. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี	6	3	9
4. กลุ่มงานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี	5	2	7
รวม	16	5	21

สรุปความต้องการอัตรากำลังในอนาคตระยะ 10 ปี(2560-2570) ที่ต้องการเพิ่ม

ปีพ.ศ.	ตำแหน่ง	ประเภทบุคลากร	จำนวนอัตรา
2562	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนง.เงินงบประมาณ	2
2563	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนง.เงินงบประมาณ	2
2564	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนง.เงินรายได้	1
รวม			5

ส่วนที่ 4

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

4.1 หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจและบรรลุผลสำเร็จทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งมีจำนวนที่เพียงพอและมีคุณภาพที่เหมาะสมรวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาจึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะ 10 ปี) พ.ศ. 2560 – 2570ของสถาบันวิจัยและพัฒนาไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการบริการที่ดี
2. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรมและสัมมนา
3. สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

ตารางการวิเคราะห์ จุดแข็ง - จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. ผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนาให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร	1. บุคลากรมีอายุน้อยทำให้ขาดประสบการณ์ในการวางแผนวิเคราะห์งานและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
2. สถาบันวิจัยและพัฒนาสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาโดยให้ร่วมประชุมอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง	2. สถาบันวิจัยและพัฒนาใช้งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรจำกัด
3. บุคลากรมีคุณวุฒิที่หลากหลายทำให้มีความรู้และความสามารถที่สนับสนุนการปฏิบัติงานภายในของสถาบันได้ดี	3. สถาบันวิจัยและพัฒนาไม่มีโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ตารางการวิเคราะห์ โอกาส- อุปสรรค ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

4.3 การพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่ง / คุณวุฒิที่สูงขึ้น ตามเป้าหมายที่กำหนด ระหว่างปี พ.ศ. 2560 - 2570

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

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญงาน (ปี พ.ศ.)											รวม	
		2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570		
นางสาวอ้อมใจบุญหนุน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
นายสุรัตน์วังพิกุล	นักวิจัย	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1
นางสาวสมพรวงศ์ศักดิ์	เจ้าหน้าที่วิจัย	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
นางสาวจินดาพรคงเดช	นักวิจัย	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1
นางสาวขวัญฤทัยภาคพิจารณ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
นายวงศ์บุญนิมิตร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
นางสาวชนิษฐาดำรงกุล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
นางสาวน้ำทิพย์แย้มกลีบบัว	นักวิชาการศึกษา	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
นางสาวพนิดาเฟื่องขจร	นักวิชาการศึกษา	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
ว่าที่ร.ต.หญิงชลธิชา ศรีวงศ์วรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1
นางสาวอามีนะห์ไชยธารี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1
รวม		2	2	3	-	2	-	-	2	-	-	-	11	

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลรายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนที่พัฒนาด้านการเพิ่มคุณวุฒิ ระหว่างปี พ.ศ. 2560 - 2570 โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาของหน่วยงาน

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย	หลักสูตร/สาขาวิชาเดิม	การพัฒนาคุณวุฒิที่เพิ่มขึ้น		เหตุผลการพัฒนา ด้านเพิ่มคุณวุฒิ
				หลักสูตร/สาขาวิชา	ปี พ.ศ.	
นางสาวจินดาพรคงเดช	นักวิจัย	วพ.	ป.โท (วท.ม.)/เทคโนโลยีชีวเคมี	ป.เอก /ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต/ เทคโนโลยีชีวเคมี	2556	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นางสาวอ้อมใจบุญหนุน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บร.	ป.ตรี (วท.บ.)/วิทยาการคอมพิวเตอร์	ป.โท/บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	2557	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นายสุรัตน์วิงพิกุล	นักวิจัย	วพ.	ป.โท (วท.ม.)/เทคโนโลยีชีวภาพ	ป.เอก /ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต/ เทคโนโลยีชีวภาพ	2557	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นางสาวน้ำทิพย์แย้มกลีบบัว	นักวิชาการศึกษา	บท.	ป.ตรี (บธ.บ.)/เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ	ป.โท/บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	2558	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นางสาวพนิดาเฟื่องขจร	นักวิชาการศึกษา	บท.	ป.ตรี (บธ.บ.)/การจัดการทั่วไป	ป.โท/บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	2560	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นายวงศ์บุญนิมิตร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	บร.	ป.ตรี (บธ.บ.)/ระบบสารสนเทศ ป.โท (บธ.ม.)/ระบบสารสนเทศ	ป.เอก /บริหารธุรกิจดุษฎี บัณฑิต/สาขาบริหารธุรกิจ	2560	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นางสาวชนิษฐาดำรงกุล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	วพ.	ป.ตรี (บธ.บ.)/การบริหารธุรกิจ (การตลาด)	ป.โท /บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	2568	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นางสาวสมพรวงศ์ศักดิ์	เจ้าหน้าที่วิจัย	วพ.	ป.ตรี (วท.บ.)/ฟิสิกส์	ป.โท /บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	2569	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
ว่าที่ร.ต.หญิงชลธิชา ศรีวงศ์วรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	วพ.	ป.ตรี (วท.บ.)/สัตวศาสตร์	ป.โท/บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	2569	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นางสาวขวัญฤทัยภาคพิจารณ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บร.	ป.ตรี (บธ.บ.)/คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ป.โท /บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	2570	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นางสาวอามีนะห์ไชยธารี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	วพ.	ป.ตรี (บธ.บ.)/การจัดการ	ป.โท/บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	2570	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

หมายเหตุ

วพ. = ฝ่ายวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี

บท. = ฝ่ายบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี

บร.= ฝ่ายบริหาร

ตารางที่ 4.3 สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาสำหรับบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ในระหว่างปี พ.ศ. 2560 - 2570 จำแนกตามช่วงอายุการทำงาน ดังนี้

1.ช่วงอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี - 5 ปี

ตำแหน่งงาน	ลำดับความสำคัญของหัวข้อ / ประเด็นสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา		
	ลำดับแรก / เรื่อง	ลำดับที่ 2 / เรื่อง	ลำดับที่ 3 / เรื่อง
ผู้บริหาร	-นักบริหารระดับต้น	- กลยุทธ์การทำแผนยุทธศาสตร์ - การพัฒนาทักษะทางการบริหารเชิงรุก	- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ
สายสนับสนุน	- การทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข - การพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพตนเองเพื่อความสำเร็จ - เทคนิคการจัดการความเครียด - การสร้างและบริหารทีมงาน	- การเขียนหนังสือราชการและการจดบันทึก รายงานการประชุม - การเสริมสร้างประสิทธิภาพงานบริการ - การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารงาน - เส้นทางสู่ตำแหน่งชำนาญการเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ	- 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 - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ - การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและติดตามผลการปฏิบัติงานและติดตามผลอย่างเป็นระบบ

ส่วนที่ 5

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

แนวทางการพัฒนาคูบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนามุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดประกอบการประเมินการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริงและยุทธศาสตร์ขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามท้องที่ความต้องการการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนาจะต้องดำเนินการได้แก่การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงานการกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละกลุ่มงานรวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรและมีการติดตามประเมินผลเพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนดังนั้นเพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาคูบุคลากรระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2560-2570) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังนั้นสถาบันวิจัยและพัฒนาจึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาคูบุคลากร 4 แนวทางดังนี้

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

5.1 การวางแผนอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันวิจัยและพัฒนาพบว่ายังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนาเนื่องจากสถาบันวิจัยและพัฒนาได้มีการดำเนินงานด้านงานวิจัยและงานบริการทางวิชาการและงานอื่นๆที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาดังนี้

เป้าหมาย : 1. มีแผนความต้องการกำลังคน

2. มีระบบการสรรหาคูบุคลากร

ตัวชี้วัด : 1. มีแผนความต้องการกำลังคน

2. สรรหาคูบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

มาตรการ : 1. การวางแผนกำลังคนในด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายการวาง

ตำแหน่งของสถาบันวิจัยและพัฒนาในระยะ 10 ปี และเหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ตามโครงสร้างของสถาบันวิจัยและพัฒนา

2. มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามพันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนา

อัตรากำลังปัจจุบันและความต้องการอัตรากำลังเพิ่มในแต่ละปีงบประมาณ

กลุ่มงาน	อัตรา เดิม	ต้องการเพิ่ม (อัตรา/ปี)			อัตรารวม
		2562	2563	2564	
1. หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	1	-	-	-	1
2. กลุ่มงานบริหาร	4	-	-	-	4
3. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี	6	1	1	1	9
4. กลุ่มงานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี	5	1	1	-	7
รวม	16	2	2	1	21

5.การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน

สถาบันวิจัยและพัฒนาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนามีความรู้ทักษะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิดังนี้

เป้าหมาย : 1. บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง

2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด : 1. แผนพัฒนาตนเองของบุคลากร

2. บุคลากรร้อยละ80ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ครั้ง / คน / ปี

มาตรการ : 1. วางแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงานของบุคลากรเพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานและสามารถวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองได้

2. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิ

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนา

ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนดังนี้

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	
	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570		
1.แผนพัฒนาตนเอง													บุคลากรสายสนับสนุน
2.การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน													บุคลากรสายสนับสนุน

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จ										
	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570
แผนพัฒนาตนเองของบุคลากร	-	-	-	80	80	80	80	80	80	80	80
พัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	-	-	-	80	80	80	80	80	80	80	80

5.3 ด้านการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงของบุคลากร

การบริหารจัดการด้านงานบุคคลมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสรรหาพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ตลอดไปจึงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรที่สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ นอกจากนี้ยังต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใสและเป็นระบบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้รับการยกย่องให้เกียรติเป็นที่ยอมรับในคุณค่าและความสามารถทั้งในด้านการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรมจึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาดังนี้

เป้าหมาย : 1. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

2. เชิดชูบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

ตัวชี้วัด : 1. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม

2. บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

มาตรการ : 1. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้จริงเพื่อการพัฒนาบุคลากรการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากร

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	
	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570		
1. จัดทำภาระงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน													ฝ่ายบริหาร
2. กำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมิน													ผู้บริหาร
3. จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากร													บุคลากรทุกคน

5.4 ด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร

สถาบันวิจัยและพัฒนามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตดังนั้นสถาบันวิจัยและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรดังนี้

เป้าหมาย : 1. บุคลากรในสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นผู้ที่มีความประพฤติดีมีระเบียบวินัยสำนึกในหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เสริมสร้างชื่อเสียงเกียรติคุณและเกียรติภูมิของตนเองและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัด : 1. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร

2. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ 1

มาตรการ : 1. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	
	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570		
1. เผยแพร่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณให้บุคลากรรับทราบ													ฝ่ายบริหาร
2. คัดเลือกบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่นตามโครงการของมหาวิทยาลัย													ผู้บริหาร