



แผนพัฒนาบุคลากร (ระยะ 5 ปี)

พ.ศ. 2566 – 2570

สถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) 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. 2566 - 2570
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 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในปี พ.ศ. 2548 ตามมาตรา 8 เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 7 ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นส่วนราชการในมหาวิทยาลัยมีสำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาและแบ่งส่วนงานภายในสถาบันออกเป็น 3 งาน ได้แก่ งานบริหารและพัฒนาระบบงานบริหารงานวิจัย และงานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี

ต่อมาในปี 2565 สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้รับการพัฒนา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในสถาบันใหม่ตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ 8/2565 จากการประชุมเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2565 ออกเป็น 5 งาน ได้แก่ งานบริหารและพัฒนาระบบ งานบริหารงานวิจัย งานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี งาน Enterprise Linkage Center (ELC) และงานศูนย์บริการวิชาการเชิงพาณิชย์ เป็นองค์กรหลักที่ส่งเสริม พัฒนาความเป็นเลิศด้านการวิจัยและนวัตกรรม ด้วยเทคโนโลยีสู่ความเชื่อมโยงภาคประกอบการและพันธกิจสังคม โดยมีพันธกิจที่สำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิในด้านส่งเสริมพัฒนานักวิจัย นักบริการวิชาการให้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากแหล่งทุนที่สูงขึ้น ด้วยกลไกการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ส่งเสริม สนับสนุน บริหารแหล่งทุนวิจัย ยกระดับผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การตีพิมพ์เผยแพร่ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับชาติและนานาชาติที่สูงขึ้น สนับสนุน การพัฒนาบริหารหน่วยวิจัย ศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการสู่ความเชื่อมโยงบริการวิชาการภาคประกอบการและพันธกิจเพื่อสังคม ส่งเสริมบริหารงานทรัพยากรสินทางปัญญาสู่การบ่มเพาะวิสาหกิจสร้างผู้ประกอบการ รองรับขับเคลื่อนการร่วมลงทุนและถือหุ้นส่วน เสริมสร้างความร่วมมือกับภาคประกอบการ เพื่อพัฒนากำลังคนและยกระดับนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

1.2 วิสัยทัศน์

องค์กรหลักส่งเสริม พัฒนาความเป็นเลิศด้านการวิจัยและนวัตกรรม ด้วยเทคโนโลยี สู่ความเชื่อมโยงภาคประกอบการและพันธกิจสังคม

1.3 พันธกิจ

- 1) ส่งเสริมพัฒนานักวิจัย นักบริการวิชาการให้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากแหล่งทุนที่สูงขึ้น ด้วยกลไกการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ
- 2) ส่งเสริม สนับสนุน บริหารแหล่งทุนวิจัย ยกระดับผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การตีพิมพ์เผยแพร่ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับชาติและนานาชาติที่สูงขึ้น
- 3) สนับสนุนการพัฒนาบริหารหน่วยวิจัย ศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการสู่ความเชื่อมโยงบริการวิชาการภาคประกอบการและพันธกิจเพื่อสังคม
- 4) ส่งเสริมบริหารงานทรัพยากรสินทางปัญญา สู่การบ่มเพาะวิสาหกิจสร้างผู้ประกอบการใหม่รองรับขับเคลื่อนการร่วมลงทุนและถือหุ้นส่วน
- 5) เสริมสร้างความร่วมมือกับภาคประกอบการ เพื่อพัฒนากำลังคนและยกระดับนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

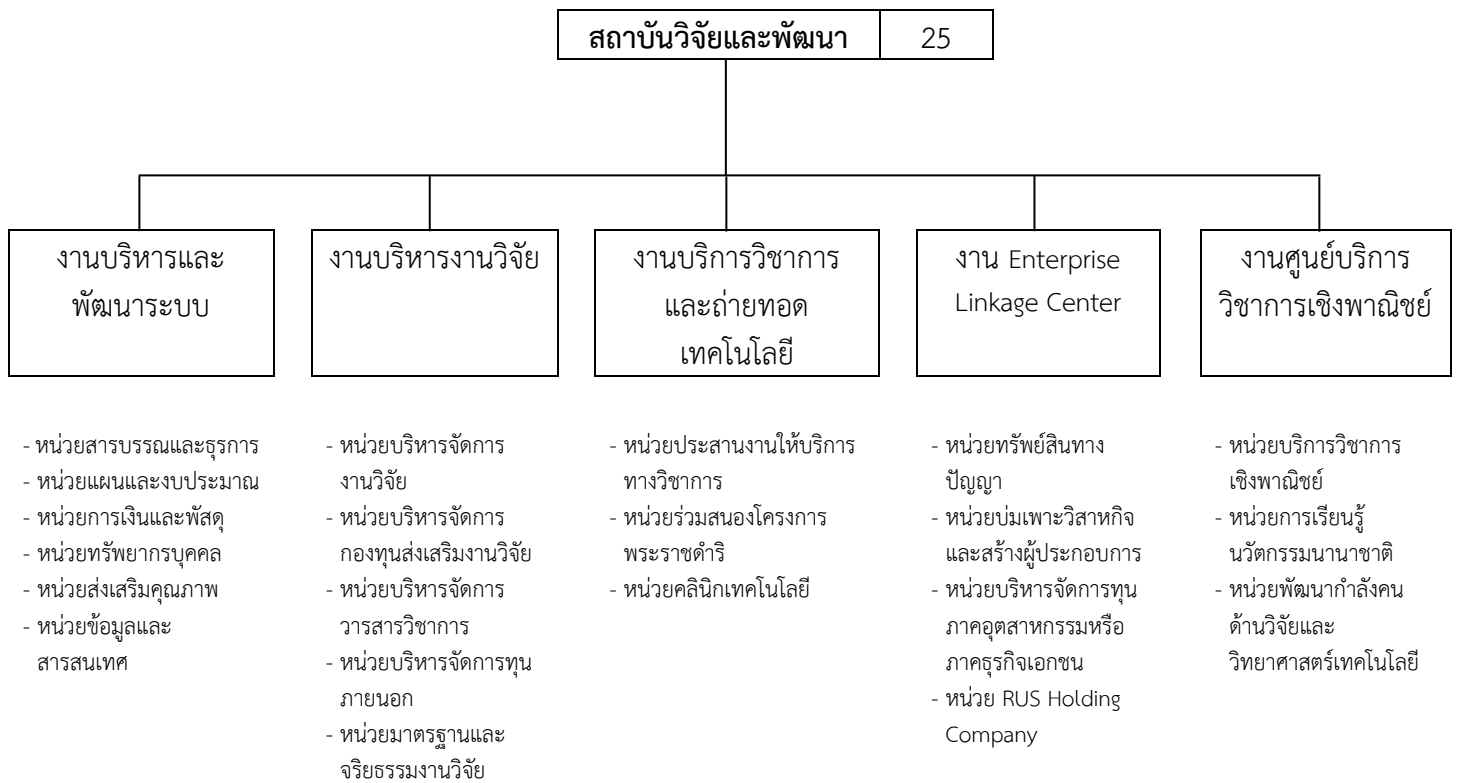
1.4 เอกลักษณ์

สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการบริการด้วยเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสังคม

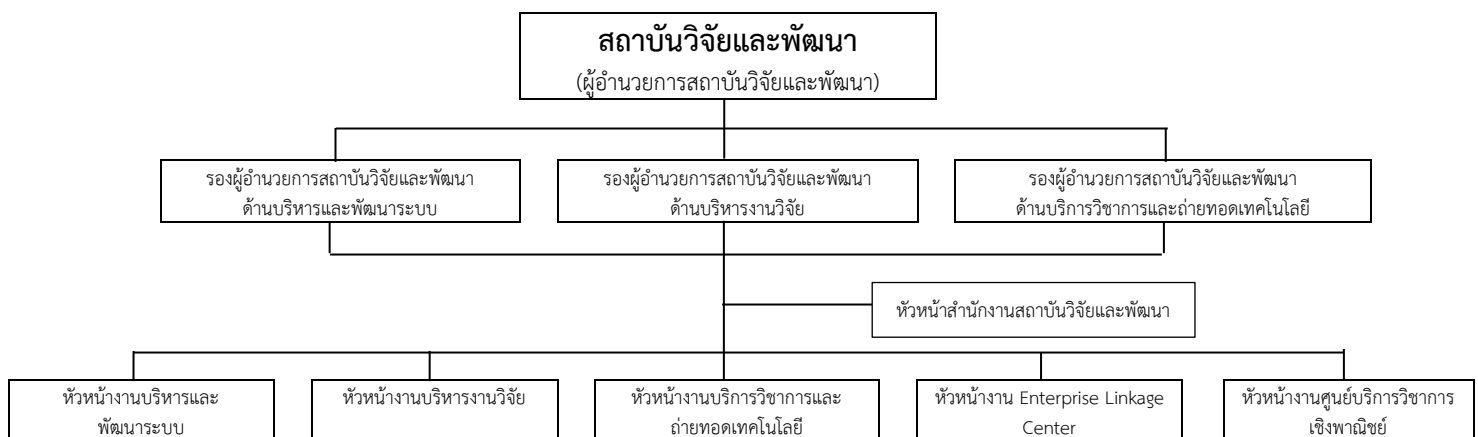
1.5 อัตลักษณ์

พัฒนากำลังคนด้านการวิจัยสู่ความเป็นเลิศในการสร้างนวัตกรรมและการบริการเพื่อพัฒนาสังคมให้
ยั่งยืน

1.7 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา



1.8 โครงสร้างการบริหาร สถาบันวิจัยและพัฒนา



1.9 ผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนา



**ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.วารุณี ศรีสงคราม**
Asst.Prof.Dr.Warunee Srisongkram
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา



อาจารย์ ธง คำเกิด
Mr.Thong Khamkerd
รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา



อาจารย์ ศิวัฒน์ พลอินทร์
Mr.Siwat Polin
รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

ส่วนที่ 2

สถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อมูลบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ปี พ.ศ. 2568
(ณ วันที่ 26 มีนาคม 2568) แสดงดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
1. พนักงานมหาวิทยาลัย	19
2. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	-
3. พนักงานราชการ	2
รวมบุคลากร	21

(ข้อมูล ณ วันที่ 26 มีนาคม 2568)

ตารางที่ 2 ประเภทบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570

ประเภทบุคลากร	ปี พ.ศ. ที่เกษียณอายุราชการ					รวม
	2566	2567	2568	2569	2570	
1. พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-
2. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	-	-	-	-	-	-
3. พนักงานราชการ	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-

(ข้อมูล ณ วันที่ 26 มีนาคม 2568)

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภทบุคลากร	ประเภททั่วไป									วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ							รวม
	ปฏิบัติ			ชำนาญงาน			ชำนาญงานพิเศษ			ปฏิบัติการ			ชำนาญการ		ชำนาญการพิเศษ		
	ต่ำตรี	ตรี	โท	ต่ำตรี	ตรี	โท	ต่ำตรี	ตรี	โท	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	ตรี	โท	
1. พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	4	1	2	1	-	-	19
2. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. พนักงานราชการ	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
รวม		2	-	-	-	-	-	-	-	11	4	1	2	1	-	-	21

(ข้อมูล ณ วันที่ 26 มีนาคม 2568)

ตารางที่ 4 จำนวนข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ที่จะขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

การขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	ปี พ.ศ. ที่จะขอตำแหน่งที่สูงขึ้น					รวม
	2566	2567	2568	2569	2570	
เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-	-	-
เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-
ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-
ชำนาญการ	-	1	1	1	2	5
ชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-
รวม	-	1	1	1	2	5

(ข้อมูล ณ วันที่ 26 มีนาคม 2568)

ตารางที่ 5 ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามประเภท และอายุงาน

ประเภทบุคลากร	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
1. พนักงานมหาวิทยาลัย	3	5	4	7	19
2. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	-	-	-	-	-
3. พนักงานราชการ	-	2	-	-	2
รวม	3	7	4	7	21

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2568)

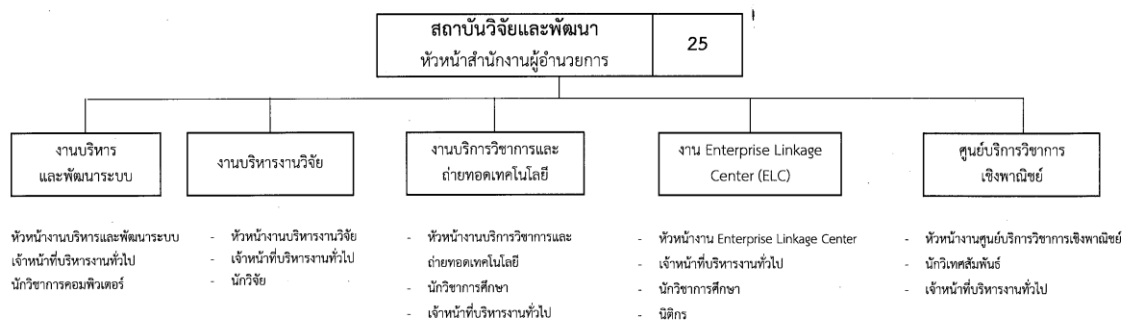
ส่วนที่ 3

การทบทวนภารกิจและอัตรากำลังในอนาคต

ประกาศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง การแบ่งส่วนงานภายในส่วนราชการของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. ๒๕๖๖ หน้า ๓๓ ตามสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ ตามมติ ครั้งที่พิเศษ ๓/๒๕๖๖ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ โครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในและอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

33

แผนภูมิแสดงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังของสถาบันวิจัยและพัฒนา
(ปีงบประมาณ 2566 - 2569)



สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ ตามมติ ครั้งที่พิเศษ 3/2566 วันที่ 23 มิถุนายน 2566

กรอบอัตรากำลังจำนวน 25 อัตรา ประกอบด้วย(เฉพาะปีงบประมาณ 2566-2569)

กลุ่มงาน	อัตรารวม
1. หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	1
2. งานบริหารและพัฒนาระบบ	5
3. งานบริหารงานวิจัย	5
4. งานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี	4
5. งาน Enterprise Linkage Center (ELC)	6
6. ศูนย์บริการวิชาการเชิงพาณิชย์ (ASC)	4
รวม	25

คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการตามกรอบอัตราใหม่ 1 อัตรา (เฉพาะปีงบประมาณ 2566-2570)

กลุ่มงาน	จำนวนอัตรา	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
1.หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	1(ว่าง)	ตามกรอบเดิม	ตามกรอบเดิม
2.งานบริหารและพัฒนาระบบ	-	-	
3.งานบริหารงานวิจัย	1	นักวิจัย	
4.งานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี	1	เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป	
5.งาน Enterprise Linkage Center (ELC)	1	นักวิชาการศึกษา	
6. ศูนย์บริการวิชาการเชิงพาณิชย์ (ASC)	-	-	
รวม	3		

ส่วนที่ 4

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

4.1 หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และบรรลุผลสำเร็จทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งมีจำนวนที่เพียงพอและมีคุณภาพที่เหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะ 5 ปี) พ.ศ. 2566 – 2570 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 สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาโดยให้ร่วมประชุม อบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง	2. สถาบันวิจัยและพัฒนา มีงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรจำกัด
3. บุคลากรมีคุณวุฒิที่หลากหลาย ทำให้มีความรู้และความสามารถที่สนับสนุนการปฏิบัติงานภายในของสถาบันได้ดี	3. สถาบันวิจัยและพัฒนา ไม่มีโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ตารางการวิเคราะห์ โอกาส- อุปสรรค ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. สถาบันวิจัยและพัฒนา มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันวิจัยและพัฒนา ในการพัฒนาบุคลากร	1. มหาวิทยาลัยไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ชัดเจน
2. มหาวิทยาลัยมีกองทุนบุคลากรที่มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่บุคลากร	2. นโยบายจำกัดอัตราค่าจ้างของบุคลากรทำให้ขาดแคลนบุคลากรขณะที่ภาระงานในสถาบันวิจัยและพัฒนาเพิ่มขึ้น
3. มหาวิทยาลัยมีโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนรองรับ	3. นโยบายการใช้งบประมาณอย่างประหยัดของมหาวิทยาลัยทำให้สถาบันวิจัยและพัฒนา ไม่สามารถจัดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรได้มากเพียงพอ

4. มีช่องทางและเทคโนโลยีในการพัฒนาตนเอง หลากหลายรูปแบบ	-
5. มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนวิจัยทำให้บุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้านการวิจัยมีโอกาสดำเนินการพัฒนา	-

4.3 การพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่ง / คุณวุฒิที่สูงขึ้น ตามเป้าหมายที่กำหนด ระหว่างปี พ.ศ. 2566 - 2570

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

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ (ปี พ.ศ.)					รวม
		2566	2567	2568	2569	2570	
นายสุรัตน์ วังพิกุล	นักวิจัย	-	-	-	-	-	1
นางสาวพนิดา เพื่องขจร	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	1
นางสาวขวัญฤทัย ภาคพิจารณ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	1
นายวงศ์ บุญนิมิตร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	1
นางสาวน้ำทิพย์ แยมกลีบบัว	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	1
นางสาวอามินะห์ ไชยธาริ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	1
รวม		-	-	-	-	-	6

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลรายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนที่พัฒนาด้านการเพิ่มคุณวุฒิ ระหว่างปี พ.ศ. 2566 - 2570 โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาของหน่วยงาน

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย	หลักสูตร/สาขาวิชาเดิม	การพัฒนาคุณวุฒิที่เพิ่มขึ้น		เหตุผลการพัฒนา ด้านเพิ่มคุณวุฒิ
				หลักสูตร/สาขาวิชา	ปี พ.ศ.	
นางสาวสมพร วงศ์ศักดิ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	บจ.	ป.ตรี (วท.บ.)/ฟิสิกส์	ป/โท	2566	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
นางสาวพิมพ์ชนก เพ็งสงเคราะห์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	บร.	ป.ตรี (วท.บ.)/เทคโนโลยีสารสนเทศ	ป/โท	2566	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

หมายเหตุ

บจ. = งานบริหารงานวิจัย , บท. = งานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี , บร. = งานบริหารและพัฒนาระบบ

* กำหนด ปี พ.ศ. ไว้ล่วงหน้าจากแผน

ตารางที่ 4.3 สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาสำหรับบุคลากรงานต่าง ๆ ในระหว่างปี พ.ศ. 2566 - 2570 จำแนกตามช่วงอายุการทำงาน ดังนี้

1.ช่วงอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี - 5 ปี

ตำแหน่งงาน	ลำดับความสำคัญของหัวข้อ / ประเด็นสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา		
	ลำดับแรก / เรื่อง	ลำดับที่ 2 / เรื่อง	ลำดับที่ 3 / เรื่อง
ผู้บริหาร	-นักบริหารระดับต้น	- กลยุทธ์การดำเนินงานยุทธศาสตร์ - 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	- การบริหารงานสำหรับผู้บริหารระดับกลาง	- ศิลปะการพัฒนาศักยภาพเพื่อความสำเร็จ	- เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ - การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและติดตามผลการปฏิบัติงานและติดตามผลอย่างเป็นระบบ
สายสนับสนุน	- การประกันคุณภาพ - การมุ่งเน้นผู้รับบริการ - เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	- การประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ - ศิลปะการพัฒนาศักยภาพเพื่อความสำเร็จ - การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน - การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง	- เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ - การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและติดตามผลการปฏิบัติงานและติดตามผลอย่างเป็นระบบ

ส่วนที่ 5

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

แนวทางการพัฒนาศูนย์บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบการประเมินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่ต้องการ การบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนา จะต้องดำเนินการ ได้แก่การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละกลุ่มงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร และมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จและปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559-2563) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังนั้นสถาบันวิจัยและพัฒนา จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาศูนย์บุคลากร 4 แนวทาง ดังนี้

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

5.1 การวางแผนอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันวิจัยและพัฒนา พบว่ายังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนาเนื่องจากสถาบันวิจัยและพัฒนามีการปฏิบัติงานด้านงานวิจัยและงานบริการทางวิชาการและงานอื่นๆที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

เป้าหมาย : 1. มีแผนความต้องการกำลังคน

2. มีระบบการสรรหาบุคลากร

ตัวชี้วัด : 1. มีแผนความต้องการกำลังคน

2. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

มาตรการ : 1. การวางแผนกำลังคน ในด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการวางแผนตำแหน่งของสถาบันวิจัยและพัฒนาในระยะ 5 ปี และเหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ตามโครงสร้างของสถาบันวิจัยและพัฒนา

2. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามพันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนา

อัตรากำลังปัจจุบันและความต้องการอัตรากำลังเพิ่มในแต่ละปีงบประมาณ

กลุ่มงาน	กรอบ อัตราเดิม	ต้องการเพิ่ม (อัตรา/ปี)					รวม
		2566	2567	2568	2569	2570	
1. หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	1	-	-	-	-	-	1
2. งานบริหารและพัฒนาระบบ	5	-	-	-	-	-	1
3. งานบริหารงานวิจัย	5	-	-	-	-	-	-
4. งานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี	4	-	-	-	-	-	1
5. งาน Enterprise Linkage Center (ELC)	6	-	-	-	-	-	
6. ศูนย์บริการวิชาการเชิงพาณิชย์ (ASC)	4	-	-	-	-	-	
รวม	25	-	-	-	-	-	3

5.2 การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน

สถาบันวิจัยและพัฒนา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิดังนี้

เป้าหมาย : 1. บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง

2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด : 1. แผนพัฒนาตนเองของบุคลากร

2. บุคลากรร้อยละ 80 ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 3 ด้าน / คน / ปี

มาตรการ : 1. วางแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานและสามารถวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองได้

2. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิ

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนา

ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนดังนี้

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570	
1.แผนพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรสายสนับสนุน
2.การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรสายสนับสนุน

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จ				
	2566	2567	2568	2569	2570
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
	2566	2567	2568	2569	2570	
1. จัดทำภาระงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน	✓	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายบริหาร
2. กำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมิน	✓	✓	✓	✓	✓	ผู้บริหาร
3. จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรทุกคน

5.4 ด้านการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตั่งนั้น สถาบันวิจัยและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร ดังนี้

เป้าหมาย : 1. บุคลากรในสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัยสำนึกในหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

- ตัวชี้วัด : 1. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร
2. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ 1
- มาตรการ : 1. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570	
1.เผยแพร่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณให้บุคลากรรับทราบ	✓	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายบริหาร
2.คัดเลือกบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่นตามโครงการของมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓	ผู้บริหาร