



แผนพัฒนาบุคลากร  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2561

## คำนำ

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ 2558-2561 เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย ในกรอบระยะเวลา 4 ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ราชภัฏสวนสุนันทา รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางวิชาการและการวิจัย และจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ซึ่งแผนดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เรียบร้อยแล้ว

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเน้นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคลของสำนักงาน ก.พ. โดยสาระสำคัญ ประกอบด้วย ที่มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงานโครงการ / กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย โครงการ และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ โดยแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ที่มีส่วนร่วมผลักดันให้การดำเนินงานภายใต้ภารกิจและโครงการต่าง ๆ บรรลุเป้าประสงค์ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกันได้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคาดหวังให้แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ฉบับนี้เป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานต่าง ๆ ของบัณฑิตวิทยาลัยสามารถพัฒนาศักยภาพไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยฯ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พ.ศ. 2557

## สารบัญ

หน้า

คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
<b>ส่วนที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
ความเป็นมาและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	1
วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	1
เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล .....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	2
<b>ส่วนที่ 2 บริบทบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา</b>	
ความเป็นมาของบัณฑิตวิทยาลัย.....	3
โครงสร้างการบริหารจัดการ.....	4
โครงสร้างบัณฑิตวิทยาลัย.....	5
วิสัยทัศน์.....	6
ค่านิยมองค์กร.....	6
วัฒนธรรมองค์กร.....	6
พันธกิจ .....	6
อัตลักษณ์ .....	6
เอกลักษณ์.....	6
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	6
ทิศทางการพัฒนาบุคลากร.....	10
ประเด็นยุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัย.....	12
ข้อมูลบุคลากร .....	13
- ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ.....	13
- ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ .....	15
- ข้อมูลบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ.....	17

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

### ส่วนที่ 3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	18
การวางแผนอัตรากำลัง .....	18
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร .....	19
การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร .....	20
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ .....	20
เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน .....	21
ระบบค่าตอบแทน .....	22
การรักษาไว้และการเกษียณ .....	23

### ส่วนที่ 4 แผนพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยความต้องการพัฒนาของบุคลากร.....	24
แนวทางการพัฒนาบุคลากร .....	24
แผนการเพิ่มบุคลากรด้านการศึกษาต่อ ประจำปี 2558-2561 .....	25
แผนการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี 2558-2561.....	25
แผนพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมประจำปี 2558-2561 .....	26

### ส่วนที่ 5 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระบบสรรหา.....	29
ระบบทะเบียนประวัติ .....	29
ระบบลงเวลาปฏิบัติราชการ .....	29
ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน .....	29
ระบบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ .....	29

### ภาคผนวก

ภาคผนวก 1 .....	31
ภาคผนวก 2 .....	37
ภาคผนวก 3 .....	55
ภาคผนวก 4 .....	68

## ส่วนที่ 1

### ความเป็นมาและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความประสงค์จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาอย่างมืออาชีพ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ทรัพยากรที่เป็น ปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จขององค์กรคือทรัพยากรบุคคล อย่างไรก็ตามท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ ความเป็นโลกาภิวัตน์ นวัตกรรมใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์กรและระบบงานทรัพยากรบุคคลซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551 นั้นทำให้บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุภารกิจและเป้าหมายการพัฒนาของมหาวิทยาลัยฯ ที่ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น นอกจากนี้ ตามแนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงาน ก.พ. และข้อกำหนด ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การบริหารงานบุคคล นั้น ทั้งนี้เพื่อให้วิสัยทัศน์ และพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาบรรลุ ได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อเป็นการรองรับหลักการดังกล่าว และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ในการรองรับพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาในระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ. 2558 - 2561

### วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาให้สามารถรองรับการ เปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
2. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
3. เพื่อช่วยให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาขององค์กร

## เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มเป้าหมายหลักครอบคลุม บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ อย่างน้อยร้อยละ 80 ของบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ. 2558 – 2561
2. ตอบสนองต่อแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ.
3. ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
4. ตอบสนองการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ.

## ส่วนที่ 2

### บริบทของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

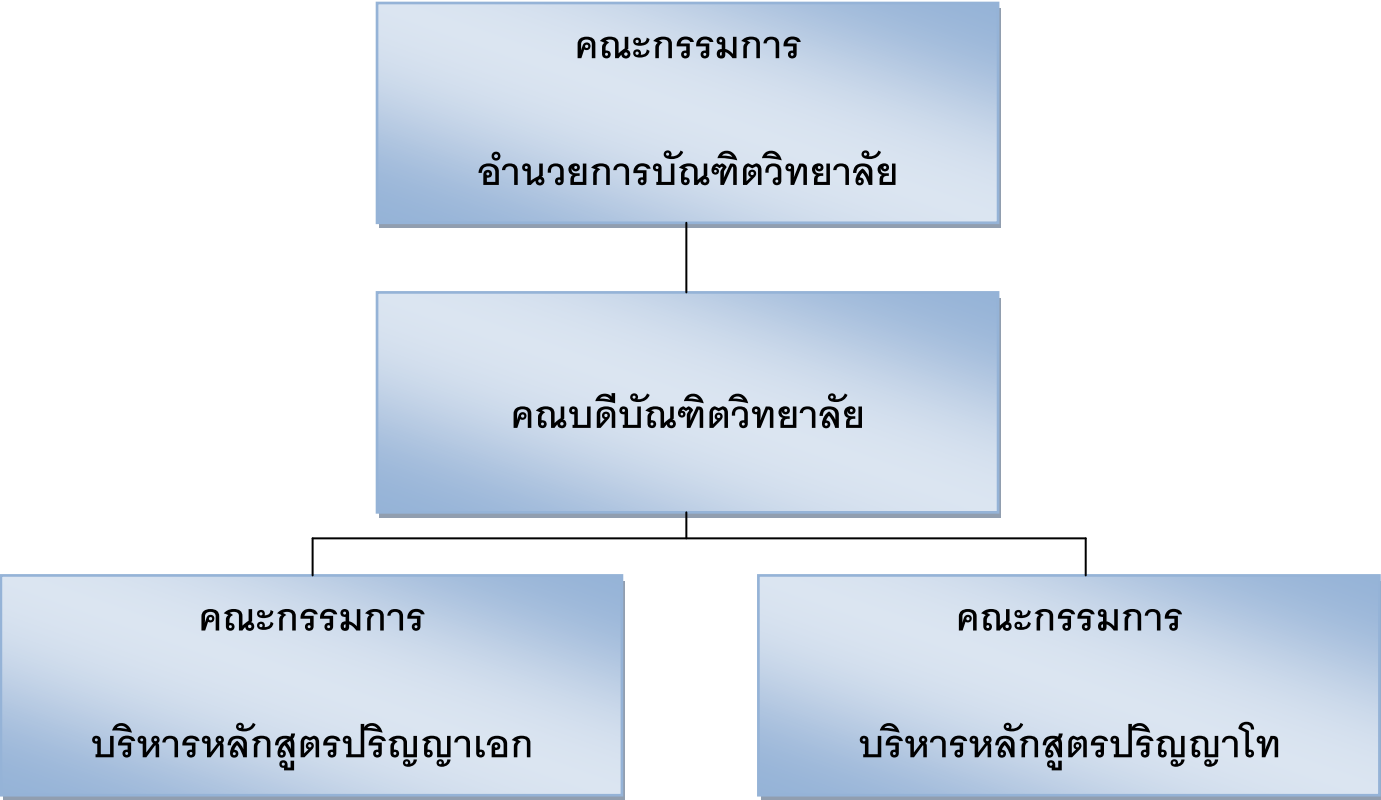
#### ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน

ในปี พ.ศ. 2542 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งในขณะนั้นยังเป็นสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ได้ตั้งโครงการบัณฑิตศึกษาขึ้น โดยมีสายงานขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ มีชื่อเรียกหน่วยงานภายในว่า “บัณฑิตวิทยาลัย” มีฐานะเทียบเท่าคณะ กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อทำหน้าที่จัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโท ปริญญาตรี ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง และปริญญาดุษฎีบัณฑิตในสาขาวิชาต่างๆ และ หลักสูตรแรกที่เปิดสอน คือ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการคุณภาพ

ต่อมาในปี พ.ศ.2547 สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ได้เปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ. 2547 เมื่อเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2548 บัณฑิตวิทยาลัยได้รับการจัดตั้งให้เป็นหน่วยงานตามโครงสร้างภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ที่มีการบริหารงานบุคคลและงานบริหารวิชาการของตนเอง โดยมีหน้าที่กำกับมาตรฐานและประสานงานการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ตามระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยการจัดตั้งและการดำเนินงานจัดการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย พ.ศ. 2548 เป็นบัณฑิตวิทยาลัยแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และให้ใช้ชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “The Graduate School, Suansunandha Rajabhat University”

ซึ่งในปัจจุบันบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เป็นศูนย์กลางในการประสานและกำกับดูแลควบคุมมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะสาขา ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในการพัฒนาประเทศ มีวิสัยทัศน์ คือ “ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐานระดับชาติ พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก ”และมีพันธกิจ 4 ประการ ได้แก่ 1) ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน งานวิจัย และพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนภายใต้การกำกับมาตรฐานวิชาการ 2) พัฒนานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้มีสังคมคุณภาพ องค์กรความรู้ และทักษะสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก 3) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างคุณค่าแก่สังคม และบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ชุมชนท้องถิ่น 4) ส่งเสริมสนับสนุนบริการวิชาการต่อชุมชนและสังคมสอดรับกระแสโลกาภิวัตน์และประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพและมีศักยภาพในการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ต่อไป

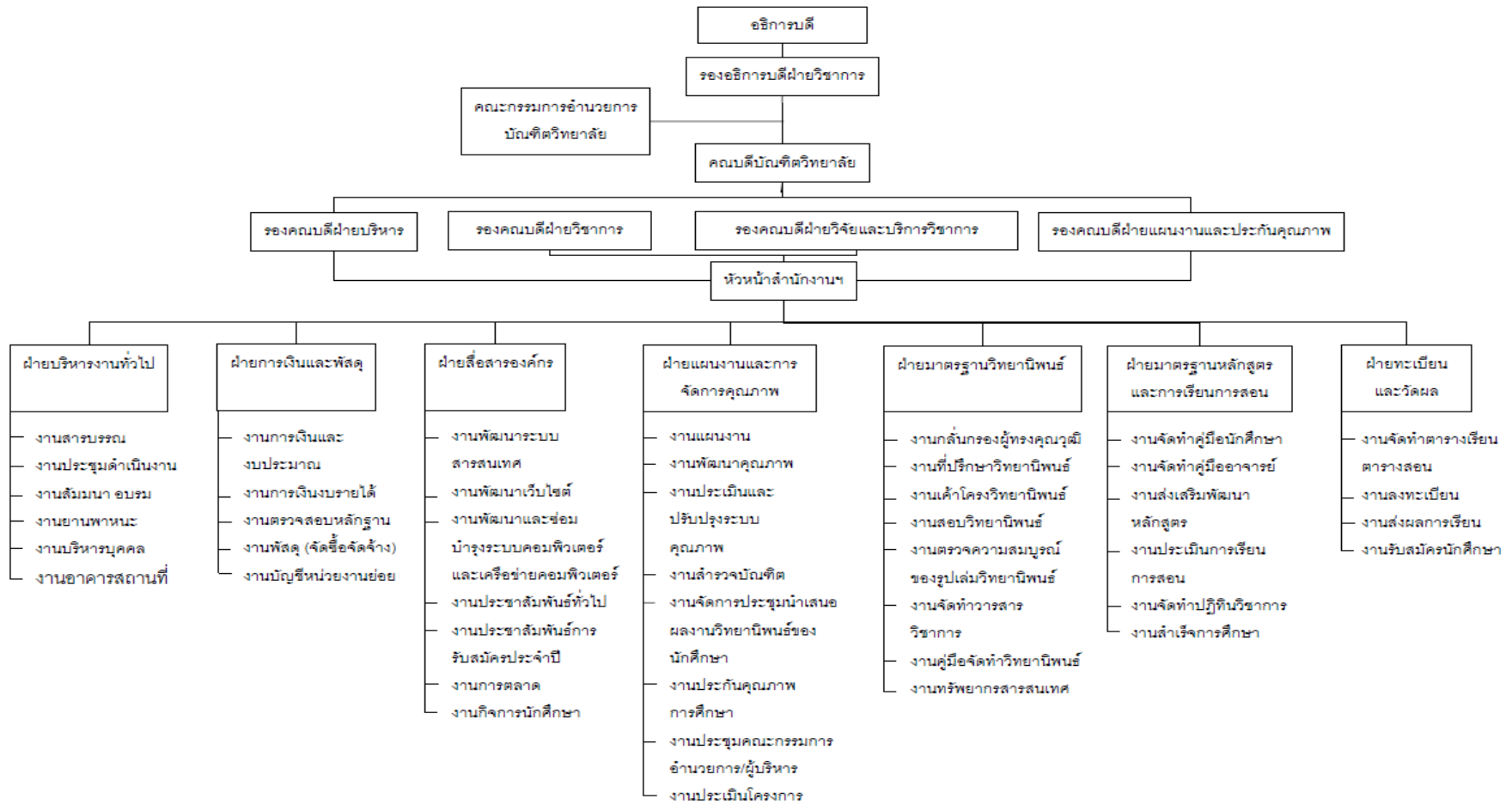
โครงสร้างการบริหารจัดการ





# โครงสร้างบัณฑิตวิทยาลัย

## โครงสร้างการบริหารงานบัณฑิตวิทยาลัย



## วิสัยทัศน์ (Vision)

ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐานระดับชาติ พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

## พันธกิจ (Mission)

- ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน งานวิจัย และพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนภายใต้การกำกับมาตรฐานวิชาการ
- พัฒนานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้มีสังคมคุณภาพ องค์กรความรู้ และทักษะสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก
- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างคุณค่าแก่สังคม และบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ชุมชนท้องถิ่น
- ส่งเสริมสนับสนุนบริการวิชาการต่อชุมชนและสังคมสอดรับกระแสโลกาภิวัตน์และประชาคมอาเซียน

## ค่านิยมหลัก (Core Value)

มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ คู่คุณธรรม รับผิดชอบต่อสังคม และรองรับการพัฒนาประเทศ

## วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

ความดีงามและการปฏิบัติตนในจริยวัตรแบบไทย โดยการแสดงความเคารพผู้อาวุโสและการทักทาย

## อัตลักษณ์ (Identity)

เป็นนักปฏิบัติ ผนัฒนาการ เชี่ยวชาญการสื่อสาร ชำนาญการคิด มีจิตสาธารณะ

## เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เน้นความเป็นวัง ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล

## นโยบายการพัฒนาและแนวทางการปฏิบัติงาน

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้านงานวิจัยที่เกิดคุณค่าต่อการเรียนการสอนและสังคม และผลักดันให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทุกระดับ และทุกแผนการเรียน มีการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ หรือเสนอต่อที่ประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุมวิชาการระดับชาติหรือระดับนานาชาติให้เพิ่มขึ้น

2. เน้นการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทฤษฎี และข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการของนักศึกษา เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

3. ควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้เป็นไปตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2548 ของสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา

4. ผลักดันให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

5. ผลักดันให้เกิดหลักสูตรที่บูรณาการการเรียนการสอนเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

6. สนับสนุนทุนสำหรับนักศึกษา และคณาจารย์ ในการเผยแพร่และตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับชาติ ผลักดันให้อาจารย์ในสังกัดจัดโครงการบริการวิชาการ โดยบูรณาการกับการเรียนการสอน และการวิจัย อย่างครบถ้วน

7. ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ และระบบสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมทุกด้านตามพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย

#### การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

##### จุดแข็ง (Strength):

1. มีระบบการจัดการคุณภาพ ISO 9001 : 2008 ในการดำเนินการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานภายในองค์กร และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน

2. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงทางด้านวิชาชีพครู และการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาชีพครูมา ยาวนาน

3. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในการผลิตบุคลากรทางด้านนาฏศิลป์มายาวนาน

4. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และสังคม

5. มีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนระดับ บัณฑิตศึกษา

6. มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีชื่อเสียงและมีความเชี่ยวชาญร่วมเป็นอาจารย์ผู้สอน ผู้วิพากษ์ หลักสูตร และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ฯลฯ

7. มีระบบการประกันคุณภาพที่เข้มแข็ง

8. มีชื่อเสียงเก่าแก่ และอยู่ในทำเลใจกลางเมือง

9. มีศักยภาพในการจัดประชุมวิชาการระดับนานาชาติ และระดับชาติอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ ทุกปี

10. มีการสนับสนุนทุนการวิจัยของอาจารย์จากทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

##### จุดอ่อน (Weaknesses):

1. ผู้สอนส่วนใหญ่ของบัณฑิตวิทยาลัยเป็นอาจารย์ประจำที่ สังกัดคณะต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ในพันธกิจด้านอื่น ๆ ของบัณฑิตวิทยาลัยที่นอกเหนือจากพันธกิจด้านการเรียนการสอน ได้อย่างเต็มที่

2. การตีพิมพ์เผยแพร่บทความการค้นคว้าอิสระยังมีจำนวนน้อย

3. จำนวนห้องเรียนไม่เพียงพอต่อความต้องการของจำนวนนักศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน
4. ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่งทำให้ มีเวลาสำหรับการเรียนไม่มากเท่าที่ควร
5. จำนวนอาจารย์ประจำมีไม่เพียงพอที่จะเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร ทำให้ต้องใช้ศักยภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรแทน
6. บุคลากรและนักศึกษาขาดทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษ
7. สถานที่มีจำกัดทำให้การขยายตัวเป็นไปได้ยาก
8. นวัตกรรมในงานวิจัยของนักศึกษายังขาดองค์ความรู้ที่หลากหลาย
9. ขาดอาจารย์ประจำหลักสูตร/อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่มีคุณสมบัติหรือสัมพันธ์กับสาขาที่เปิดสอน
10. ศักยภาพของอาจารย์ประจำยังไม่มีความพร้อมเพียงพอที่จะพัฒนาหลักสูตรนานาชาติเพื่อรองรับการศึกษาในกลุ่มอาเซียน

#### **โอกาส (Opportunities):**

1. การขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้เกิดความต้องการบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น
2. หน่วยงานราชการและเอกชนหลายแห่งมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
3. เป็นมหาวิทยาลัยทางเลือกสำหรับนักศึกษาที่มีข้อจำกัดในการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยปิดที่มีชื่อเสียงและมหาวิทยาลัยเอกชน
4. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ควบคุมสถานศึกษาให้เป็นไปตามเงื่อนไข ได้แก่ กพร. สกอ. และ สมศ. ทำให้เกิดการกระตุ้นและพัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น

#### **อุปสรรค (Threats):**

1. ภาษาอังกฤษถูกกำหนดให้เป็นภาษากลางในกลุ่มอาเซียน ซึ่งบัณฑิตยังขาดทักษะทางด้านนี้ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันได้
2. โครงสร้างประชากรในวัยเรียนมีจำนวนลดลง
3. การเปิดการศึกษาเสรี ทำให้มหาวิทยาลัยมีคู่แข่งมากจากสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน
4. ข้อกำหนดด้านคุณภาพของ สกอ. เกี่ยวกับอาจารย์ประจำหลักสูตร

## นโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะความรู้ สมรรถนะ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

แผนพัฒนาบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย ระยะเวลา 4 ปี (2558 – 2561) กำหนดไว้ 4 ด้าน ดังนี้

### 1) การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

#### เป้าหมาย

1. มีแผนความต้องการกำลังคน
2. มีระบบการสรรหาอัตรากำลัง

#### ตัวชี้วัดเป้าหมาย

1. มีแผนความต้องการอัตรากำลังแต่ละกลุ่มงาน
2. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

### 2) การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

#### เป้าหมาย

1. บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง
2. บุคลากรมีผลงานทางวิชาการ
3. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

#### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาตนเอง
2. บุคลากรที่มีเงินเดือนขั้นต่ำที่สามารถขอผลงานทางวิชาการได้ คิดเป็นร้อยละ 80
3. บุคลากรร้อยละ 80 ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการ

ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี

### 3) การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

#### เป้าหมาย

1. มีระบบสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม
2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

#### ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### 4) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร

##### เป้าหมาย

1. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

##### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรในสังกัดรับทราบเรื่องข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร
2. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ 5

ภายใต้ยุทธศาสตร์แต่ละด้านได้ระบุเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติได้โดยจะมีการติดตามประเมินผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนต่อไป

#### ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

##### 1. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ดังกล่าวของบัณฑิตวิทยาลัย บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ของบุคลากร สายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัย ดังนั้น จึงได้กำหนดนโยบายไว้ดังนี้

1. จัดระบบการพัฒนาสมรรถนะด้านพัฒนางานของบุคลากร
  2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการบริการที่ดี
  3. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา
  4. สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
  5. สนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ
- ##### 2. วิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) บัณฑิตวิทยาลัย

##### 2.1 จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมีความมุ่งมั่นถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- บุคลากรมีความมุ่งมั่นให้องค์กรมีความเป็นเอกภาพ
- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม

## 2.2 จุดอ่อน (Weaknesses)

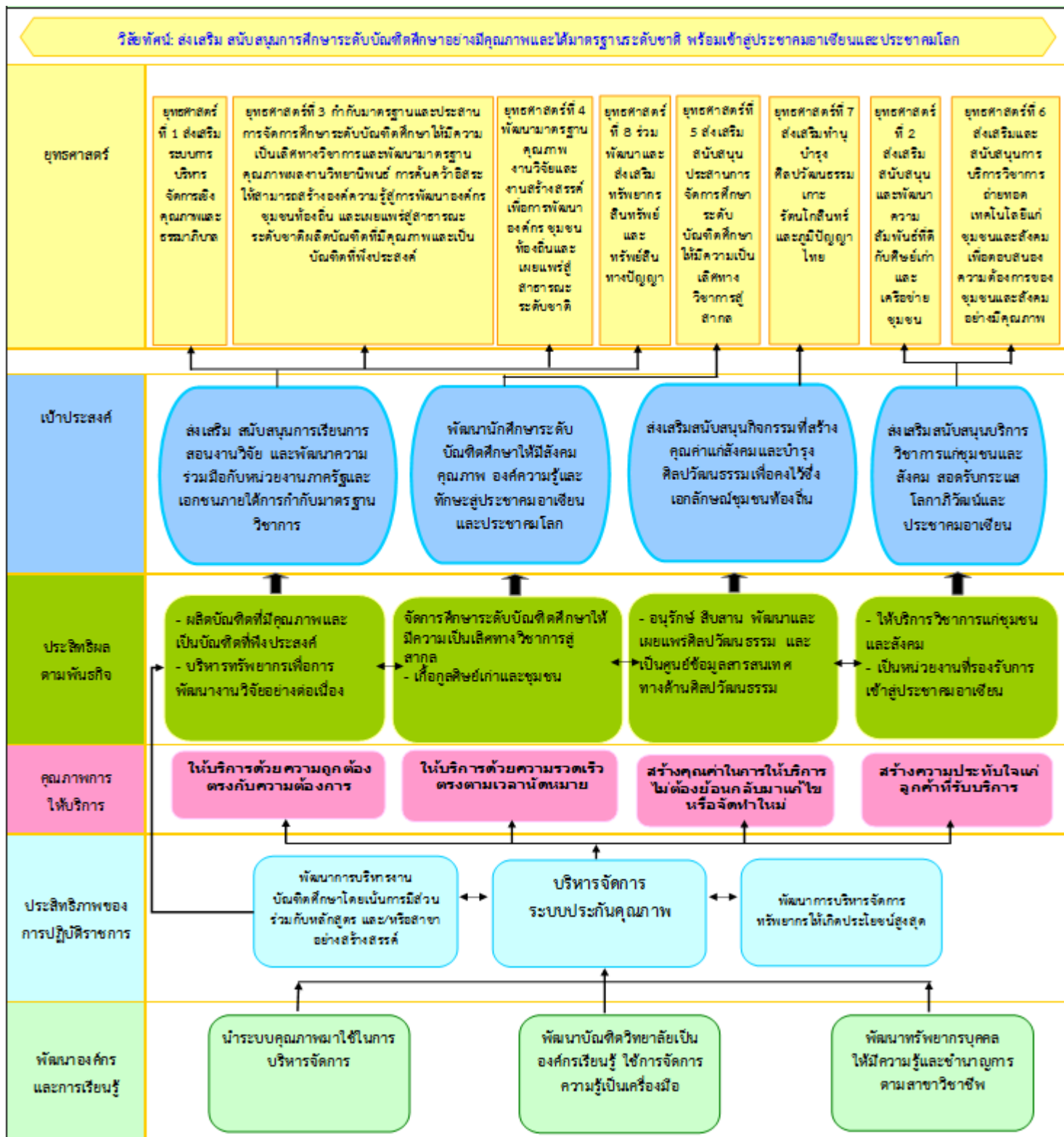
- ภาระงานของแต่ละบุคคลยังไม่มีความเหมาะสม
- การกระจายภาระงานไม่เหมาะสม
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- สถานที่ปฏิบัติงานและสถานที่ให้บริการไม่เพียงพอ

## 2.3 โอกาส (Opportunities)

## 2.4 อุปสรรค (Threats)

- การมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัย ปี 2558 - 2562 (Strategic Map)





ข้อมูลบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย

บุคลากรสายวิชาการ (20 ราย)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	คุณวุฒิ ทางการศึกษา	ข้าราชการ	พจน.ม.ประจำ	พจน.ม.ชั่วคราว
<b>สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา (ปร.ด.)</b>						
1	ดร.ศรีปริญญา ฐูประจ่าง	-	ปริญญาเอก			✓
2	ดร.สุดาวรรณ สมใจ	-	ปริญญาเอก			✓
3	ดร.นันทิชา หาสุนทรี	-	ปริญญาเอก			✓
4	ดร.นพดล บุรณัญญ์	-	ปริญญาเอก			✓
5	ดร.พลอมร ธรรมประทีป	-	ปริญญาเอก			✓
<b>สาขาวิชาภาษาศาสตร์ (ปร.ด.)</b>						
6	ศ.ดร.อัจฉรา วงศ์โสธร	ศาสตราจารย์	ปริญญาเอก			✓
7	รศ.ดร.บุญเรือง ชื่นสุขิมล	รองศาสตราจารย์	ปริญญาเอก			✓
8	ผศ.ดร.เคิร์ก เพอร์สัน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก			✓ (จ้างด้วยเงินแผ่นดิน)
<b>สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์ (ปร.ด.)(วท.ม.)</b>						
9	ผศ.(พิเศษ) พล.ต.ท.ดร.ณรงค์ กุลนิเทศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ)	ปริญญาเอก			✓
10	ศ.นายแพทย์ สมชาย ผลเอี่ยมเอก	ศาสตราจารย์	ปริญญาโท			✓

บุคลากรสายวิชาการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	คุณวุฒิ ทางการศึกษา	ข้าราชการ	พนง.ม.ประจำ	พนง.ม.ชั่วคราว
<b>สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์ (ปร.ด.)</b>						
11	ศ.กীরติ บุญเจือ	ศาสตราจารย์	ปริญญาโท			✓
12	ศ.เสฐียรพงษ์ วรรณปก	ศาสตราจารย์	ปริญญาโท			✓
13	ศ.อดิศักดิ์ ทองบุญ	ศาสตราจารย์	ปริญญาโท			✓
14	ดร.วิบูลย์ แสงกาญจนวนิช	-	ปริญญาเอก			✓
15	ดร.วิเศษ แสงกาญจนวนิช	-	ปริญญาเอก			✓
<b>สาขาวิชาการจัดการฟุตบอลอาชีพ</b>						
16	รศ.ภาษณา สรเพชญ์พิสัย	รองศาสตราจารย์	ปริญญาโท			✓
17	ดร.องอาจ ก่อสินคำ	-	ปริญญาเอก			✓
18	ดร.ตระการ พันธุมเลิศรุจี	-	ปริญญาเอก			✓
<b>อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย</b>						
19	ผศ.ดร.วรวิทย์ จินดาพล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก			✓
20	ผศ.ดร.สุคนธ์ เครือน้ำคำ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก			✓
21	ดร.ชื่นอารมณ์ จันทิมาชัยอมร	-	ปริญญาเอก			✓
22	ดร.อัคคกิตติ ศรีศิลป์โสภณ	-	ปริญญาเอก			✓
23	ดร.ปวิช เฉลิมวัฒน์	-	ปริญญาเอก			✓

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (จำนวน 35 ราย)

(พนักงานมหาวิทยาลัย)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ ทางการศึกษา	ตำแหน่ง	พจน.ม.ประจำ	พจน.ม.ชั่วคราว
1	นางสาวกนิษฐา กฤตภคะ	ปริญญาโท	(หัวหน้าสำนักงาน) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	✓	
2	นางสาวณิชกานต์ เพชรปานกัน	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	✓	
3	นางสาวเกษรา ตรีไพชยนต์ศักดิ์	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	✓	
4	นางสาวอุไรรัตน์ สิ้นสมบุญ	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	✓	
5	นายธวัชภูพิสิฐ ภัทรดาภา	ปริญญาตรี	นักวิชาการการเงินและบัญชี	✓	
6	นางสาวสุวรรณี ปุญศิริ	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา		✓
7	นางสาววิศิษฐา จินดาลัทธ	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		✓
8	นางสาววิจรรอง ทำโย	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		✓
9	นางสาวเพ็ญพักตร์ สว่าง	อนุปริญญา (ปวส.)	เจ้าหน้าที่ธุรการ		✓
10	นางสาวปวีณา ศรีบุญเรือง	ปริญญาตรี	นักวิชาการเงินและบัญชี		✓
11	นายวรพงษ์ ท่าขุน	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา		✓
12	นางสาวอนิธิตา ยมสาร	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา		✓
13	นางสาวนฤมล ตีระพัฒนเกียรติ	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา		✓
14	นางสาวเบญจวรรณ ยศระवास	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		✓
15	นางสาววิมลภักดิ์ เสืออุดมพันธ์	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		✓

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ ทางการศึกษา	ตำแหน่ง	พจน.ม.ประจำ	พจน.ม.ชั่วคราว
16	นายพลกฤษณ์ ชิดชอบ	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		✓
17	นางสาวณัฐกฤตา ทองขัด	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา		✓
18	นางสาวปิยะกาญจน์ แก้วโก	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		✓
19	นายกฤษฎา กมลสาร	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		✓
20	นางสาวนำฝน พรานงูเหลือม	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		✓
21	นางสาวจิรวดี หาญฤทธา	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา		✓
22	นางพรรณนลิน สัชฌุกร	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		✓
23	นางรุ่งเพชร ว่องเจริญพร	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		✓
24	นางสาวตรีนิษ นุ่มสีหมอก	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		✓
25	นางสาววาสนา เพ็ชระ	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		✓
26	นางสาวกาญจนา วัฒนาศิริกุลชัย	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		✓
27	นางสาวสุวรรณี กิระหัส	อนุปริญญา (ปวส.)	เจ้าหน้าที่ธุรการ		✓
28	นางสาวกุลนิทวารรณ คำคำ	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		✓
29	นางชุตินา มิ่งขวัญสกุล	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา		✓
30	นางสาวปราณี ชื่นตา	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		✓
31	นางสาวเอื้ออารี เวฬุวนารักษ์	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		✓

(พนักงานราชการ)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ ทางการศึกษา	ตำแหน่ง
32	นายวรเทพ นาควงศ์	ปริญญาตรี	นักวิชาการการเงินและบัญชี
33	นางสาวบุญญาดา พาหาสิงห์	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา

(พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราว)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ ทางการศึกษา	ตำแหน่ง
34	นางสาวพัชรินทร์ ลายเมฆ	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	คณงาน
35	นางยุพา ม่วงงาม	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย	คณงาน

ข้อมูลบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ

(ไม่มี)

### ส่วนที่ 3

#### การบริหารทรัพยากรบุคคล

ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของบัณฑิตวิทยาลัย ตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่จัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคล พบว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลว ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2558 – 2561) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บัณฑิตวิทยาลัย จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ด้าน คือ

1. การวางแผนพัฒนาบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย
2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร
3. การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร
4. การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร

#### การวางแผนอัตรากำลัง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้มีการวางแผนอัตรากำลังโดยจัดทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายแต่ละงานและรวบรวมนำมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยมีขั้นตอนในการจัดทำกรอบอัตรากำลังดังนี้

1. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจและความรับผิดชอบตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัยในช่วงระยะเวลา 4 ปีข้างหน้า ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของชุมชน ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ เพื่อให้ทราบว่าลักษณะงานที่จะต้องดำเนินการในระยะเวลา 4 ปี ข้างหน้ามีอะไรบ้าง จำนวนภารกิจมีเพิ่มขึ้นอย่างไร และมี

ลักษณะพิเศษที่มีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญเฉพาะด้านหรือไม่  
ประเภทใดบ้าง จำนวนเท่าใด

2. ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนในช่วงระยะเวลา 4 ปีข้างหน้า  
ว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ  
ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ความต้องการ  
กำลังคนสามารถพิจารณาได้จากภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมี  
อนาคต 4 ปีข้างหน้า

3. ทำการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและ  
ตำแหน่งเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ทำการสำรวจจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน

5. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรประจำส่วน  
ราชการต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการดังนี้

1) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยทั้งที่แบ่งส่วนอย่างเป็นทางการ  
และไม่เป็นทางการ

2) กำหนดตำแหน่งของบุคลากรประจำส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วน  
ราชการตาม (1) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวน  
เท่าใด ให้เป็นไปตามความจำเป็น ความเหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและ  
คุณภาพของงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

3) ตำแหน่งของบุคลากรที่กำหนดในส่วนราชการตาม (2) ต้องเป็นไปตามมาตรฐาน  
กำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ.หรือสภามหาวิทยาลัยกำหนดแล้ว

4) นำกรอบอัตรากำลัง 4 ปี ที่ได้จัดทำขึ้นเสนอที่ประชุมผู้บริหารของหน่วยงานต่างๆ  
เพื่อพิจารณา

5) นำกรอบอัตรากำลัง 4 ปี ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้บริหารหน่วยงานแล้วเสนอต่อที่  
ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อรอกการอนุมัติจากมหาวิทยาลัยฯ

### การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงาน  
ด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญ  
ต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือก  
บุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากร  
ที่เหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้ามาร่วมงาน

กระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดังนี้

- วิเคราะห์หาความต้องการของงาน ว่าต้องการคนที่มีคุณสมบัติอย่างไร
- ประกาศรับสมัคร
- คัดกรองผู้สมัครเบื้องต้น ประเมินทักษะความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา
- นัดหมายเข้ามาสัมภาษณ์
- ทดสอบด้วยเครื่องมือ หรือวิธีการต่าง ๆ
- คัดเลือกและแจ้งผลการสัมภาษณ์
- รับเข้าร่วมงาน

### การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้ได้ผล ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และ พฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง ซึ่งจะช่วยให้สามารถ กำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม มีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม นอกจากนั้นผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้านการเขียนและการพูดในที่ชุมนุมชนตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรม และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วย

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพ ความรู้ ความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงได้วางแผนการพัฒนาบุคลากรโดยจัดโครงการเพื่อ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ให้กับบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัยในแต่ละปี ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่ง เป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติอันเหมาะสมสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตวิทยาลัย ดำเนินการตามระเบียบของมหาวิทยาลัยโดยกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบ่งเป็น สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ



ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการนั้นเป็นการประเมิน 2 ส่วนหลัก ๆ ได้แก่ สมรรถนะ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดและมีหลักฐานบ่งชี้หรืออ้างอิงประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จึงมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย ฯ

1. กำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ปีละ 2 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 ตั้งแต่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม

ครั้งที่ 2 ตั้งแต่ 1 เมษายน – 30 กันยายน

1.1 ประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และลูกจ้างประจำเพื่อเลื่อนค่าจ้าง

1.2 ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ พนักงานประจำ เพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้าง และเพื่อการพิจารณาอนุมัติการต่อสัญญาจ้างในกรณีครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

1.3 ประเมินผลพนักงานชั่วคราว และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อนำผลการประเมินมาพิจารณาอนุมัติการต่อสัญญาจ้างในกรณีครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามสายงาน ได้แก่ ตำแหน่งสายวิชาการ และตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ

3. ระดับคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับดีเด่น คะแนนตั้งแต่ 90 - 100 คะแนนขึ้นไป

ระดับดีมาก คะแนนตั้งแต่ 80 - 89 คะแนนขึ้นไป

ระดับดี คะแนนตั้งแต่ 70 - 79 คะแนนขึ้นไป

ระดับพอใช้ คะแนนตั้งแต่ 60 - 69 คะแนนขึ้นไป

ระดับควรปรับปรุง คะแนนต่ำกว่า 60

### เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

บัณฑิตวิทยาลัย ได้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัยได้มีความรู้ความเข้าใจถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง โดยสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมกับทางมหาวิทยาลัยฯ เมื่อมหาวิทยาลัยได้มีการจัดอบรมขึ้น ทั้งนี้ตัวบุคลากรเองจะต้องมีการพัฒนาและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอด้วยการเข้ารับการอบรม พัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับสายงานของตนเองและนำกลับมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้บัณฑิตวิทยาลัยจึงเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความมุ่งมั่นได้เข้าร่วมอบรม career path ร่วมกับมหาวิทยาลัยโดยการพิจารณาจะเป็นไปตามระเบียบทางมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น

## ระบบค่าตอบแทน

ระบบค่าตอบแทนนั้นเป็นไปตามระเบียบและประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยแบ่งเป็นบัญชีค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยลักษณะประจำ จำนวน 4 บัญชี และบัญชีค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยลักษณะชั่วคราว จำนวน 3 บัญชี ทั้งนี้โดยอ้างอิงจากประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เรื่อง บัญชีค่าจ้างและการได้รับค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย ลักษณะประจำ และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยลักษณะชั่วคราว ดังนี้

พนักงานมหาวิทยาลัย ลักษณะประจำ จำนวน 4 บัญชี ได้แก่

1. บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำ ชั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ  
ตำแหน่งอาจารย์ วุฒิปริญญาโท 28,000 บาท  
วุฒิปริญญาเอก 33 ,900 บาท
  2. บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำ ชั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (สายสนับสนุนวิชาการ)
    - ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ขั้นต่ำ 35,380 บาท ชั้นสูง 79,040 บาท
    - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ขั้นต่ำ 45,170 บาท ชั้นสูง 91,870 บาท
  3. บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำ ชั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
    - ปฏิบัติการ วุฒิปริญญาตรี ขั้นต่ำ 21,000 บาท ชั้นสูง 41,940 บาท
    - วุฒิปริญญาโท ขั้นต่ำ 23,400 บาท ชั้นสูง 41,940 บาท
    - ชำนาญการ ขั้นต่ำ 27 ,260 บาท ชั้นสูง 61,670 บาท
    - ชำนาญการพิเศษ ขั้นต่ำ 35,740 บาท ชั้นสูง 79,160 บาท
    - เชี่ยวชาญ ขั้นต่ำ 41 ,870 บาท ชั้นสูง 79,740 บาท
    - เชี่ยวชาญพิเศษ ขั้นต่ำ 49,130 บาท ชั้นสูง 79,980 บาท
  4. บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำ ชั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป
    - ปฏิบัติงาน วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ/ ขั้นต่ำ 14 ,550 บาท ชั้นสูง 31,520 บาท
    - มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง  
ขั้นต่ำ 16,380 บาท ชั้นสูง 31,520 บาท
    - ชำนาญงาน ขั้นต่ำ 20,600 บาท ชั้นสูง 52,230 บาท
    - ชำนาญงานพิเศษ ขั้นต่ำ 27,830 บาท ชั้นสูง 71,460 บาท
- พนักงานมหาวิทยาลัย ลักษณะชั่วคราว จำนวน 3 บัญชี ได้แก่
1. บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำ ชั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ

ตำแหน่งอาจารย์ วุฒิปริญญาตรี 15,750 บาท ขั้นสูง 47,040 บาท

วุฒิปริญญาโท 17,600 บาท ขั้นสูง 47,040 บาท

วุฒิปริญญาเอก 21 ,180 บาท ขั้นสูง 47,040 บาท

2. บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำ ขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

- ปฏิบัติการ วุฒิปริญญาตรี ขั้นต่ำ 15,740 บาท ขั้นสูง 31,860 บาท

วุฒิปริญญาโท ขั้นต่ำ 17,600 บาท ขั้นสูง 31,860 บาท

วุฒิปริญญาเอก ขั้นต่ำ 21,180 บาท ขั้นสูง 31,860 บาท

- ชำนาญการ ขั้นต่ำ 27 ,260 บาท ขั้นสูง 47,040 บาท

- ชำนาญการพิเศษ ขั้นต่ำ 35,740 บาท ขั้นสูง 56,490 บาท

- เชี่ยวชาญ ขั้นต่ำ 41 ,870 บาท ขั้นสูง 66,170 บาท

- เชี่ยวชาญพิเศษ ขั้นต่ำ 49,130 บาท ขั้นสูง 70,970 บาท

3. บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำ ขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป

- ปฏิบัติงาน วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ/ ขั้นต่ำ 13,460 บาท ขั้นสูง 26,510 บาท

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง

ขั้นต่ำ 14,870 บาท ขั้นสูง 26,510 บาท

- ชำนาญงาน ขั้นต่ำ 20,600 บาท ขั้นสูง 42,630 บาท

- ชำนาญงานพิเศษ ขั้นต่ำ 27,830 บาท ขั้นสูง 57,240 บาท

### การรักษาไว้และการเกษียณ

การรักษาไว้และการเกษียณ ทุกองค์การอยากได้คนเก่งและคนดีเข้ามาร่วมงาน ทุกองค์การต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สูงขึ้น และทุกองค์การต้องการดูแลและรักษาไว้ซึ่งคนเก่งคนดีให้อยู่กับองค์กรนานๆ หากหน่วยงานได้คนเก่งและคนดีเข้ามาแล้ว ขณะเดียวกัน หน่วยงานสามารถใช้บริการการพัฒนาและฝึกอบรมจากภายนอกได้เช่นเดียวกันกับการสรรหา การดูแลรักษาคนเก่งคนดีที่มีศักยภาพสูงให้ยังคงอยู่กับองค์กรของเราต่อไปและอยู่อย่างมีผลงานที่ดียิ่งอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่อยู่ไปเพื่อรอวันเกษียณ ดังนั้นบัณฑิตวิทยาลัยจึงมีความพยายามที่จะสร้างคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละลักษณะและปลอดภัย ด้านการให้โอกาสและพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นที่จะอยู่กับองค์กรไปนานๆ และมีความรักดีต่อองค์การ พร้อมสามารถทำงานอยู่กับหน่วยงานได้อย่างมีความสุข

## ส่วนที่ 4

### แผนพัฒนาบุคลากร

#### ปัจจัยความต้องการพัฒนาของบุคลากร

ปัจจัยความต้องการของบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความต้องการในการเพิ่มสมรรถนะ ความรู้ ความเข้าใจโดยมีการจัดให้มีการศึกษาดูงาน จัดอบรม สัมมนาเชิงวิชาการ และการเข้าร่วมการอบรมต่าง ๆ ที่เพิ่มความรู้ให้บุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในฐานะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่จะต้องบริหารจัดการและสร้างให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตาม มาตรฐานสากล ทั้งนี้พร้อมกับเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะทำงานให้ดีขึ้น หาทาง ก้าวหน้าในอาชีพของตนและมีความรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จ ทำให้บุคลากรนั้นมีความรักความ รักดีต่อองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทและพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ เกิดมาตรฐานการทำงานที่ยอดเยี่ยมขึ้นด้วย

#### แนวทางการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์และพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในปริมาณและคุณภาพของ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการโดยมีจำนวนที่เพียงพอและมีคุณภาพเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตาม วัตถุประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัย ดังนั้นบัณฑิตวิทยาลัยจึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. จัดระบบการพัฒนาสมรรถนะด้านพัฒนางานของบุคลากร
2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการบริการที่ดี
3. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา เพื่อมีความรู้ ทักษะ ในการ พัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่
4. สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. สนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ

แผนการเพิ่มบุคลากรด้านการศึกษาต่อ ประจำปี 2558 - 2561

ข้อมูลปัจจุบัน				จัดอันดับความสำคัญที่จะศึกษาต่อ			
จบการศึกษา		กำลังศึกษาต่อ		2558	2559	2560	2561
ป.โท	ป.เอก	ป.โท	ป.เอก	ป.โท	ป.โท	ป.โท	ป.โท
-	-	1 คน (สาขาวิจัยและพัฒนาศึกษามนุษย์)	-	1 คน	2 คน	2 คน	2 คน
		1 คน (สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ)					
		1 คน (สาขาบริหารธุรกิจ)					
		1 คน (สาขาบริหารธุรกิจ)					

แผนการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี 2558 - 2561

ลำดับ	อาจารย์ประจำสาขาวิชา	จำนวน อาจารย์ประจำ	ตำแหน่งทาง วิชาการ			ตำแหน่งทางวิชาการ											
						2558			2559			2560			2561		
			ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.
1.	สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
2.	สาขาวิชาการจัดการฟุตบอลอาชีพ	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
3.	สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา	4	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2
4.	สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์	5	3	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-
5.	สาขาวิชาภาษาศาสตร์	3	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
6.	อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย	5	-	-	2	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	1
รวม		20	4	2	4	-	-	1	-	2	3	-	2	3	-	-	3

แผนพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมประจำปี 2558 – 2561

การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม		ระยะเวลา				เป้าหมาย
			2558	2559	2560	2561	
การวางแผน อัตรากำลังและระบบ การสรรหาบุคลากร	1	จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง					
		จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร ✓ กรอบอัตรากำลัง 2558-2561	←————→				แผนกรอบอัตรากำลังเสนอต่อ มหาวิทยาลัย เพื่ออนุมัติ
การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพของบุคลากร	2	กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรและจัดจ้างบุคลากร					
	1	มีแผนความต้องการอัตรากำลังแต่ละกลุ่มงาน	←————→				1. บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนาตนเอง 2. บุคลากรมีผลงานทางวิชาการ 3. บุคลากรร้อยละ 80 ได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและ สมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี
2	สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการ						
3	การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสาย อาชีพของบุคลากร						

การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา				เป้าหมาย	
		2558	2559	2560	2561		
พัฒนาบุคลากร ประจำปี  (สายวิชาการและสาย สนับสนุนวิชาการ)	3	กิจกรรมการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำปี					
	1	อบรมความรู้ด้านวิชาการและทักษะการบริหาร การ ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนและงานที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	แผนกรอบอัตรากำลังเสนอต่อ มหาวิทยาลัย เพื่ออนุมัติ
	2	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (กิจกรรมกลุ่ม KM)	✓	✓	✓	✓	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 80
	3	ส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	✓	✓	✓	✓	ตามอัตราที่ได้รับการอนุมัติจาก มหาวิทยาลัย
	4	อบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางาน และพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 80
	5	ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/เสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมแก่บุคลากร	✓	✓	✓	✓	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 80
	6	อบรม/ประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการ ส่งเสริมความก้าวหน้า ได้แก่ การทำผลงานทางวิชาการ การขอตำแหน่งทางวิชาการ การหาแหล่งทุนเพื่อทำวิจัย	✓	✓	✓	✓	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 80

การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม		ระยะเวลา				เป้าหมาย
			2558	2559	2560	2561	
ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน  (สายวิชาการ และ สายสนับสนุน วิชาการ)	4	ติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร					
		ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ครั้งที่ 1 ระหว่างเดือน ต.ค. - มี.ค.</li> <li>✓ ครั้งที่ 2 ระหว่างเดือน เม.ย. - ก.ย.</li> </ul>	✓	✓	✓	✓	ปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ต.ค. - มี.ค. ครั้งที่ 2 เม.ย. - ก.ย.



## ส่วนที่ 5

### ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ระบบสรรหา

การสรรหาบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา นั้น อ้างอิงตามระเบียบของมหาวิทยาลัยฯ ทั้งนี้ การรับสมัครในแต่ละครั้งบัณฑิตวิทยาลัยจะดำเนินการขออนุมัติจัดจ้างพร้อมทั้งแนบคุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการรับสมัคร เมื่อบันทึกข้อความขออนุมัติแล้วจึงส่งให้กับกองบริหารงานบุคคลเพื่อดำเนินการรับสมัครตามขั้นตอนต่อไป

#### ระบบทะเบียนประวัติ

บัณฑิตวิทยาลัย สามารถเข้าไปตรวจสอบและดูข้อมูลได้จากทะเบียนประวัติของบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงานได้ จากการเข้าระบบ ERP โดยเชื่อมโยงกับกองบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในการดำเนินการปรับเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ ที่ระบบสามารถอนุญาตให้ดำเนินการได้

#### ระบบลงเวลาปฏิบัติราชการ

บัณฑิตวิทยาลัย ได้จัดทำใบลงเวลาปฏิบัติราชการของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย ทั้งสาย วิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ และดำเนินการสรุปการปฏิบัติราชการ (การลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน การขาดงาน) ส่งให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาทุกเดือนเพื่อประมวลผลเงินเดือน และเพื่อเก็บเป็นหลักฐานในการเลื่อนเงินเดือนต่าง ๆ

#### ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระบบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดำเนินการในระบบ ERP โดยในแต่ละปีจะมีการดำเนินการประเมินผลปฏิบัติราชการ จำนวน 2 ครั้ง/ปี ดังนี้

- ✓ ครั้งที่ 1 ระหว่างเดือน ต.ค. – มี.ค.
- ✓ ครั้งที่ 2 ระหว่างเดือน เม.ย. – ก.ย.

#### ระบบเครื่องราชอิสริยาภรณ์

การกำหนดเกณฑ์การได้เครื่องราชอิสริยาภรณ์นั้นอยู่ภายใต้การดูแลของกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาดำเนินการ

