



แผนพัฒนาบุคลากร

(Human Resource Development Plan)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ปี พ.ศ.2560

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถ ด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

สถาบันวิจัยและพัฒนา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2560 ขึ้น เพื่อให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา ได้รับการพัฒนาตนเองให้มรรถนะในการทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เพื่อสนองต่อวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และครอบคลุมถึงเป้าหมาย แนวทาง การดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดแผน ได้มาจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร และพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

สถาบันวิจัยและพัฒนา

สารบัญ

| | | หน้า |
|-----------|------------------|------|
| สารบัญ | | |
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลหน่วยงาน | 4 |
| ส่วนที่ 2 | ข้อมูลอัตรากำลัง | 9 |
| ส่วนที่ 3 | การพัฒนาบุคลากร | 10 |
| ส่วนที่ 4 | แผนพัฒนาบุคลากร | 13 |

ส่วนที่ 1

ข้อมูลหน่วยงาน

สถาบันวิจัยและพัฒนาเดิมชื่อ "ศูนย์วิจัยและบริการการศึกษา" ตั้งขึ้นประมาณ พ.ศ.2524 ต่อมาในปี พ.ศ.2538 เปลี่ยนชื่อเป็น "สำนักวิจัย" ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ 2538 เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และใน ปี พ.ศ.2542 ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน จึงมีผลทำให้สำนักวิจัยเปลี่ยนชื่อเป็น "สำนักวิจัยและบริการวิชาการ" ตั้งแต่วันที่ 27 กันยายน 2542

ในส่วนของมหาวิทยาลัยได้มีการแบ่งหน่วยปฏิบัติงานเพิ่มในปี พ.ศ.2543 โดยตั้งสำนักฝึกอบรมและบริการวิชาการและศูนย์การพัฒนาศึกษาเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นแยกออกจากสำนักวิจัยและบริการวิชาการ ตั้งแต่วันที่ 26 มิถุนายน 2543 แต่ในช่วงปีพ.ศ.2546 คณะผู้บริหารชุดใหม่ได้รวมสำนักฝึกอบรมและบริการวิชาการและศูนย์ศึกษาศึกษาพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นเข้าเป็นส่วนหนึ่งของงานบริการวิชาการของสำนักวิจัยและบริการวิชาการ เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2547 และได้เปลี่ยนชื่อสำนักวิจัยและบริการวิชาการ เป็น "สถาบันวิจัยและพัฒนา" ตามกฎกระทรวง เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2548

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์

ปรัชญา (Philosophy)

"วิจัยสร้างปัญญา พัฒนาการศึกษาและท้องถิ่น"

วิสัยทัศน์ (Vision)

"ผู้นำการวิจัย เพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่สากล"

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาขีดความสามารถสมรรถนะและศักยภาพของอาจารย์ด้านการวิจัยให้สูงขึ้นสามารถทำงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพโดยจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาสำนักวิจัยเป็นรายบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนหรือดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยให้แก่คณาจารย์ส่งเสริมให้มีการวิจัยแบบทีม เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์แก่นักวิจัยรุ่นใหม่แต่งตั้งคณะที่ปรึกษาในการทำวิจัยให้แก่คณาจารย์และนักศึกษา

2. เพิ่มปริมาณและคุณภาพผลงานวิจัยของอาจารย์โดยประสานงานจัดหาเงินทุนจากแหล่งเงินทุนต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยดำเนินการจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยด้วยการกำหนดขอบข่ายหัวข้อวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย หรือชุมชน ในแต่ละด้านโดยจัดทำประกาศข้อกำหนดการวิจัย (TOR) ให้แก่คณาจารย์และนักศึกษาส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย โดยการ จัดประกวดผลงานวิจัยจัดทำวารสารเผยแพร่ผลงานวิจัย จัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ผลงานวิจัย

3. พัฒนาศักยภาพของสถาบันวิจัยและพัฒนาให้มีสมรรถนะสูงขึ้นพร้อมที่จะเป็นศูนย์กลางในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุน การทำวิจัย ของอาจารย์โดยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ไว้ให้ รวมทั้งฐานข้อมูลผลงานวิจัยต่างๆและบุคลากรส่งเสริมสนับสนุนด้านการวิจัย

4. พัฒนาศักยภาพของชุมชนในด้านการวิจัยโดยการให้ความรู้และร่วมกันทำวิจัย

วัตถุประสงค์

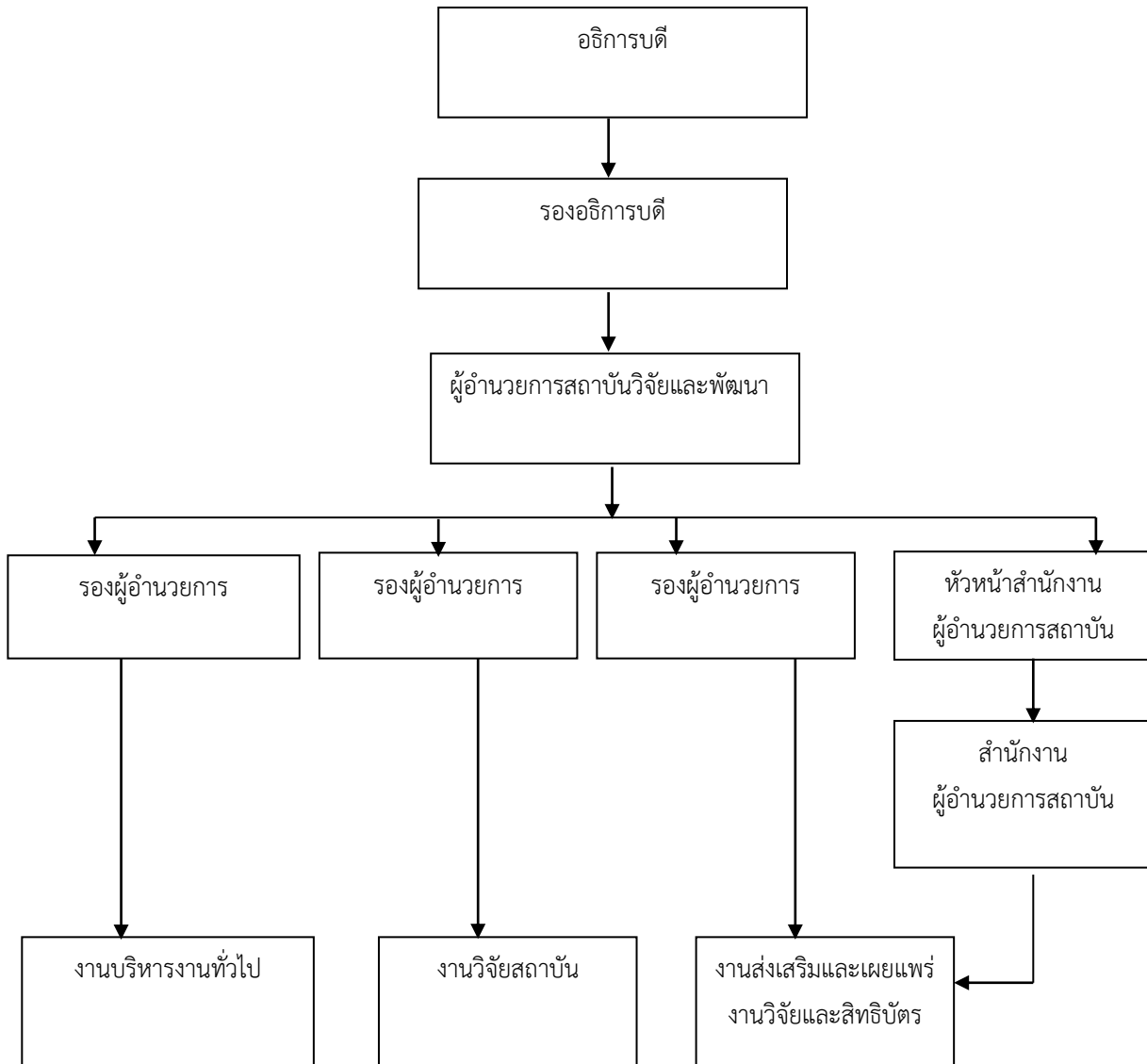
1. ส่งเสริม ชุมชนในท้องถิ่นมีองค์ความรู้ใหม่สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างได้ผล
2. ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา บุคลากร มีสมรรถนะและร่วมผลิตผลงานวิจัย นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาท้องถิ่น
3. เพื่อสร้างความร่วมมือกับชุมชน สถานประกอบการในด้านการให้ความรู้และร่วมกันทำวิจัย
4. มีแหล่งทุนให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างพอเพียง
5. สนับสนุนทรัพยากรและมีกระบวนการส่งเสริมการวิจัยที่ดีเพื่อเอื้อต่อการทำงานวิจัยและงานสร้างสรรค์

นโยบายคุณภาพที่เกี่ยวกับผลผลิต

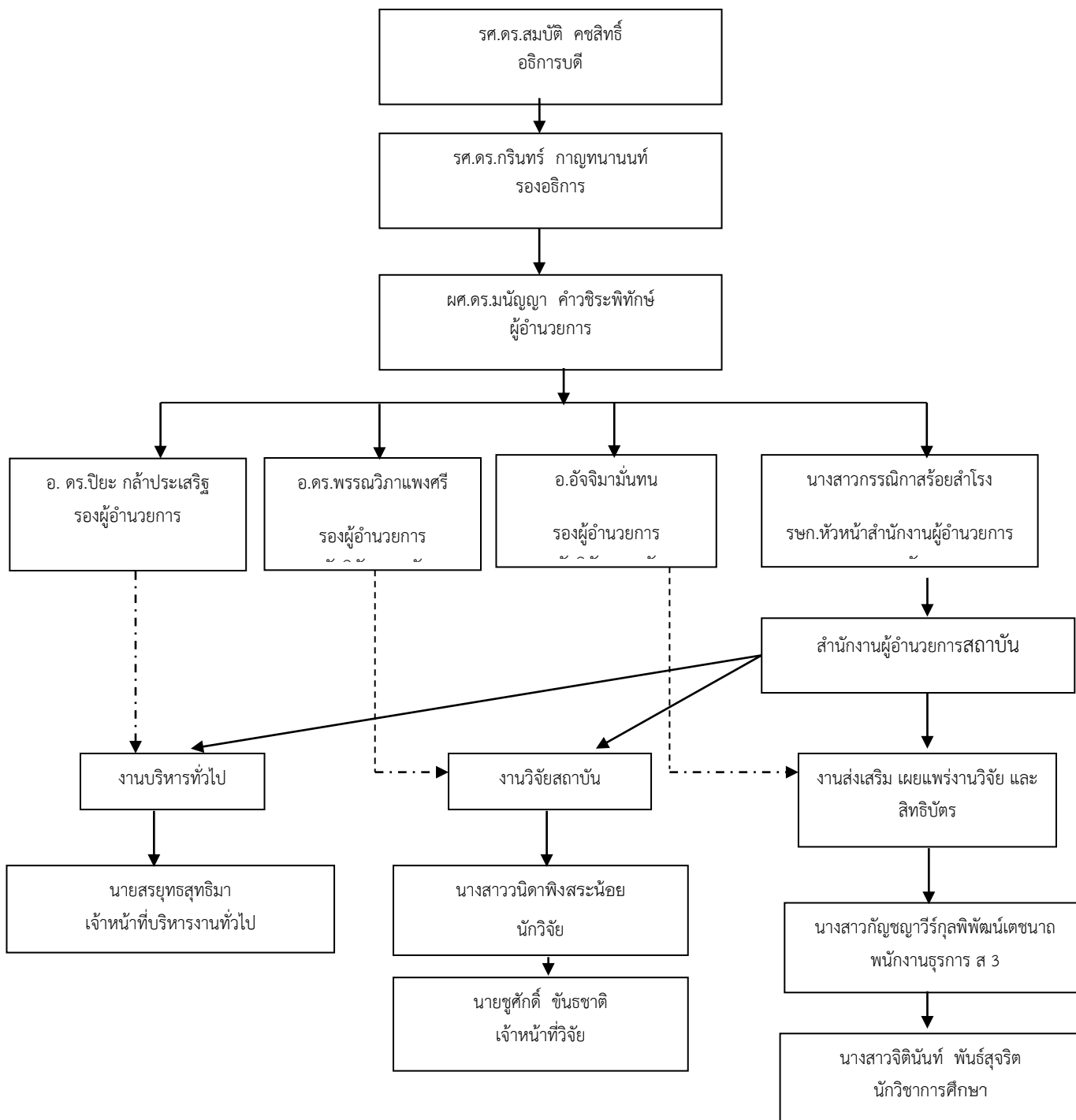
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสถาบันสร้างและพัฒนาผลงานวิจัยในทุกสาขา
2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น จากบุคลากรและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน
3. แสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นทุนอุดหนุนการทำวิจัยของบุคลากร
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำผลการวิจัยของบุคลากรออกเผยแพร่ในระดับประเทศและนานาชาติ
5. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรให้สูงขึ้น

โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหาร

โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างการบริหาร



รายชื่อผู้บริหาร กรรมการบริหาร

รายชื่อผู้บริหารชุดปัจจุบัน

| | | |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.กรินทร์ | กาญจนานนท์ | รองอธิการบดี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัญญา | คำวชิระพิทักษ์ | ผู้อำนวยการ |
| 3. อาจารย์ ดร.ปิยะ | กล้าประเสริฐ | รองผู้อำนวยการ |
| 4. อาจารย์ ดร.พรรณวิภา | แพงศรี | รองผู้อำนวยการ |
| 5. อาจารย์อัจฉิมา | มันทน | รองผู้อำนวยการ |
| 6. นางสาวกรรณิกา | สร้อยสำโรง | รักษาการหัวหน้าสำนักงาน |

บุคลากร

| | | |
|--------------------|------------------|----------------------------|
| 1. นางสาวกรรณิกา | สร้อยสำโรง | รักษาการหัวหน้าสำนักงาน |
| 2. นายสรยุทธ | สุทธิมา | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป |
| 3. นางสาวนิตา | พึงสระน้อย | นักวิจัย |
| 4. นายชูศักดิ์ | ชั้นธชาติ | เจ้าหน้าที่วิจัย |
| 5. นางสาวจิตินันท์ | พันธ์สุจริต | นักวิชาการศึกษา |
| 6. นางสาวกัญญาวีร์ | กุลพิพัฒน์เตชนาถ | พนักงานธุรการ ส 3 |

อัตลักษณ์/เอกลักษณ์ หรือวัฒนธรรมองค์กร

อัตลักษณ์

“องค์ความรู้ สู่การพัฒนา”

เอกลักษณ์

“วิจัยตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง”

ส่วนที่ 2

ข้อมูลอัตรากำลังสายสนับสนุน

ข้อมูลแสดงตำแหน่งและจำนวนอัตรากำลังของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานมหาวิทยาลัย

| ลำดับ | ตำแหน่ง | ประเภท | จำนวน | เพศ | หมายเหตุ |
|-------------|---------------------------------------|--------------------|-------|-----|----------|
| 1 | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ชำนาญการ) | ข้าราชการ | 1 | ญ | |
| 2 | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | พนักงานมหาวิทยาลัย | 1 | ช | |
| 3 | นักวิจัย | พนักงานมหาวิทยาลัย | 1 | ญ | |
| 4 | เจ้าหน้าที่วิจัย | พนักงานมหาวิทยาลัย | 1 | ช | |
| 5 | นักวิชาการศึกษา | พนักงานมหาวิทยาลัย | 1 | ญ | |
| 6 | พนักงานธุรการ ส 3 | ลูกจ้างประจำ | 1 | ญ | |
| รวมทั้งสิ้น | | | 6 | | |

1 สิงหาคม 2560

หมายเหตุ อัตรารว่าง 2 อัตราคือ ตำแหน่งนักวิจัย 1/ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 1

ส่วนที่ 3

การพัฒนาบุคลากร

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีพันธกิจในการพัฒนาขีดความสามารถ สมรรถนะ และศักยภาพของอาจารย์ ด้านการวิจัยให้สูงขึ้นสามารถทำงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพโดยจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนา นักวิจัยเป็นรายบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนหรือดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยให้แก่คณาจารย์ส่งเสริมให้มีการวิจัยแบบทีม เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์แก่นักวิจัยรุ่นใหม่แต่งตั้งคณะที่ปรึกษาในการทำวิจัยให้แก่คณาจารย์และนักศึกษาเพิ่มปริมาณและคุณภาพผลงานวิจัยของอาจารย์โดยประสานงานจัดหาเงินทุนจากแหล่งเงินทุนต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยดำเนินการจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยด้วยการกำหนดขอบข่ายหัวข้อวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย หรือชุมชน ในแต่ละด้านโดยจัดทำประกาศข้อกำหนดการ วิจัย (TOR) ให้แก่คณาจารย์และ นักศึกษาส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย โดยการ จัดประกวดผลงานวิจัยจัดทำวารสารเผยแพร่ผลงานวิจัย จัด ประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ผลงานวิจัยตลอดจนถึงการพัฒนาศักยภาพของสถาบันวิจัยและพัฒนา ให้มีสมรรถนะสูงขึ้นพร้อมที่จะเป็นศูนย์กลางใน การอำนวยความสะดวกและสนับสนุน การทำวิจัย ของอาจารย์โดย จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ไว้ให้ รวมทั้งฐานข้อมูลผลงานวิจัยต่างๆและบุคลากรส่งเสริมสนับสนุนด้าน การวิจัย

ในการพัฒนาบุคลากรนั้น สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาในด้านต่างดังนี้

- 1.บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองในการเข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม การสัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งในและนอกองค์กร
 - 2.ส่งเสริม สนับสนุน การทำวิจัย ในตำแหน่งนักวิจัย
- โดยบุคลากรทุกคนจะได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน สม่่าเสมอ และ ต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

- 1.เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ปฏิบัติพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันวิจัยและพัฒนา
- 3.เพื่อสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) สถาบันวิจัยและพัฒนาด้านบุคลากร

จุดแข็ง

- 1.บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะในสายงาน
- 2.บุคลากรมีความทุ่มเทเสียสละเวลาในการทำงาน
- 3.บุคลากรมีความสนใจในการพัฒนาตนเอง
4. บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจิตบริการ

จุดอ่อน

1. จำนวนบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น
2. สถาบันวิจัยฯยังขาดบุคลากรตามโครงสร้างอีก 2 ตำแหน่ง
3. บุคลากรสายสนับสนุนขาดการสนับสนุนในการฝึกอบรมภายนอกในบางสายงาน

โอกาส

1. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนา

อุปสรรค

- 1.มหาวิทยาลัยขาดการสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนอย่างจริงจัง จึงทำให้ขาดบุคลากรมืออาชีพ
2. มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณในการอบรมพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอ

แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

- 1.ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
- 2.ส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญ ให้สั้น กระชับ โดยเน้นผลผลิตงานให้รวดเร็ว และถูกต้อง รวมทั้งการทำขั้นตอนการทำงาน (Flow Chart)
- 3.สร้างเครือข่ายทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อสร้างความร่วมมือ และพัฒนางานในด้านต่างๆ

การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยและพัฒนา จะดำเนินการติดตามผลปีละ 1 ครั้ง และนำผลการประเมินมาพัฒนา และปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถาบันวิจัยและพัฒนา จะมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และศักยภาพที่จะช่วยเสริมสร้าง และสนับสนุนในการดำเนินพันธกิจต่างๆ ตามยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. สถาบันวิจัยและพัฒนาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 4

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2560

| ที่ | รายการ | ค่าเป้าหมายจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|-----|---|------------------------------------|--|-------------------------------|
| 1 | กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐภาครัฐ ตาม พรบ. ใหม่ | 2 ราย | ได้รับความรู้และทักษะในงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง | ศูนย์พัฒนาบุคลากร |
| 2 | การพัฒนาความคิดเชิงบวกและพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ | 2 ราย | ได้พัฒนาความคิด การปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีขึ้น | ศูนย์พัฒนาบุคลากร |
| 3 | จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (นักวิจัย) | 1 ราย | ทราบแนวทางการทำวิจัยโดยนำเรื่องของจริยธรรมเข้ามา | ศูนย์พัฒนาบุคลากร |
| 4 | ความรู้ด้านกฎหมายสำหรับพนักงานสายสนับสนุน | 3 ราย | ทราบเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ของพนักงานสายสนับสนุน | หน่วยงานที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย |
| 5 | ความรู้ด้านสารสนเทศสำหรับสายสนับสนุน | 4 ราย | ทราบเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ของพนักงานสายสนับสนุน | หน่วยงานที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย |
| 6 | ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกที่จัดขึ้น | 6 ราย | ได้รับความรู้/ทักษะในสายสายงานของแต่ละบุคคล | หน่วยงานภายในและภายนอก |

หมายเหตุ ค่าเป้าหมาย คือ บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า 5 คน หรือไม่น้อยกว่าร้อยละ 80