



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี
(พ.ศ.2566–2570)
และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ได้รับการอนุมัติจาก (คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)
เมื่อวันที่ 11 เดือนตุลาคม พ.ศ.2566

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มีภารกิจหลักในการจัดการเรียนการสอนและตอบสนองนโยบาย ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้บุคลากรทุกคนเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองตอบพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้สามารถทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นและสามารถแข่งขันมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ได้ ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดำเนินการไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพ และได้รับการพัฒนาอย่างดี

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดทำแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้อง กับภารกิจในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องพัฒนากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2567 เพื่อกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับพันธกิจ ให้บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ มีทักษะ ความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดีและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สารบัญ

| | หน้า |
|--|-----------|
| ส่วนที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 หลักการและเหตุผล | 1 |
| 1.2 โครงสร้างคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 5 |
| 1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART) | 10 |
| 1.4 ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | 11 |
| 1.5 ข้อมูลพื้นฐานคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 | 11 |
| 1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision) | 11 |
| 1.5.2 พันธกิจ (Mission) | 11 |
| 1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area) | 12 |
| 1.5.4 เสาหลัก (Pillar) | 12 |
| 1.5.5 วัฒนธรรม (Culture) | 12 |
| 1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity) | 12 |
| 1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness) | 13 |
| 1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values) | 13 |
| 1.5.9 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts) | 13 |
| ส่วนที่ 2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | 16 |
| 2.1 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | 16 |
| 2.2 วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล | 16 |
| 2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย ของหน่วยงาน | 16 |
| 2.3.1 ยุทธศาสตร์ | 16 |
| 2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ | 16 |
| 2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย | 17 |
| 2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล | 17 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ส่วนที่ 3 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล | 18 |
| 3.1 ความสำคัญของระบบบริหารงานบุคคล | 18 |
| 3.2 วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล | 19 |
| 3.3 กระบวนการบริหารงานบุคคล | 19 |
| 3.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง | 20 |
| 3.3.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร | 20 |
| 3.3.3 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร | 20 |
| 3.3.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ | 21 |
| 3.3.5 ความก้าวหน้าในสายงาน | 21 |
| 3.3.6 ค่าตอบแทน | 24 |
| 3.3.7 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ | 25 |
| 3.3.8 การเกษียณอายุราชการ | 27 |
| 3.4 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 | 29 |
| ส่วนที่ 4 แนวทางการนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติและติดตามผล | 31 |
| 4.1 แนวทางการนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไปสู่การปฏิบัติ | 32 |
| 4.2 การติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | 32 |
| ภาคผนวก | 34 |
| ก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | 35 |
| ข รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | 37 |

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ต่างให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ หรือแผนยุทธศาสตร์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากกว่าเดิม ดังนั้นการกำหนดทิศทางและแผนการดำเนินงานที่ระบุสิ่งที่ต้องมุ่งเน้นตามลำดับความสำคัญอย่างชัดเจน จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้สามารถพัฒนาบุคลากรในคณะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ 2567 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) โดยได้จัดให้มีการประชุมผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ระดมสมองเพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกสาขาวิชาของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลจากกระบวนการที่เป็นระบบได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ การวิเคราะห์ SWOT การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อมูลสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเป็นทางการ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรได้เกิดมีความรู้ มีทักษะ และมีทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ ไปกว้างไกล สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่สูงขึ้นและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น

ประวัติความเป็นมา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1. ยุคแรกเริ่ม

นับจาก พ.ศ.2480 จนถึง พ.ศ. 2560 รวมเวลา 80 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้เริ่มก่อตั้งจากโรงเรียนสวนสุนันทาวิทยาลัย ก่อนปี พ.ศ. 2491 วิทยาศาสตร์เป็นวิชาที่สอนในระดับประถมและมัธยมศึกษา ในปี พ.ศ.2501 ได้เปิดสอนเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูสวนสุนันทา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) วิทยาศาสตร์จัดเป็นหมวดวิทยาศาสตร์ที่ประกอบด้วย ภาควิชาเคมี ภาควิชาชีววิทยา ภาควิชาฟิสิกส์และวิทยาศาสตร์ทั่วไป

2. ยุคกลาง

ในปี พ.ศ. 2518 ได้เปลี่ยนเป็นวิทยาลัยครูสวนสุนันทา จัดเป็นคณะวิชาวิทยาศาสตร์ มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้บริการอบรมครูประจำการวิชาวิทยาศาสตร์และเปิดสอนระดับปริญญาตรีสายครุศาสตร์ คณะวิชาวิทยาศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2527 ได้กำหนดให้วิทยาลัยครูเปิดสอนได้ 3 สาขา คือ สาขาการศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์ และสาขาศิลปศาสตร์ คณะวิชาวิทยาศาสตร์จึงได้เปลี่ยนเป็น คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย 9 ภาควิชา และ 2 โปรแกรมวิชา ปี พ.ศ. 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อวิทยาลัยครูเป็นสถาบันราชภัฏ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เปิดสอน 2 สาขา คือ สาขาวิชาการศึกษา ที่เน้นด้านวิทยาศาสตร์ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2545 นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาได้ย้ายไปอยู่ในความรับผิดชอบของคณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจึงเปิดสอนเฉพาะสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ได้แก่ สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ทั่วไป สาขาวิชาเคมี สาขาวิชาฟิสิกส์ สาขาวิชาชีววิทยาประยุกต์ สาขาวิชาสถิติประยุกต์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

3. ยุคปัจจุบัน

เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงเป็นคณะในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เปิดสอนในสาขาวิทยาศาสตร์ระดับปริญญาตรี 4 ปี ได้แก่ สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ทั่วไป สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาเคมี สาขาวิชาชีววิทยาประยุกต์ สาขาวิชาฟิสิกส์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม สาขาวิชาสถิติประยุกต์ สาขาวิชาจุลชีววิทยา สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ

สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชา
อุตสาหกรรมอาหารและการบริการ

พ.ศ. 2549 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีเพิ่ม
2 สาขา ได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ และสาขาวิชาคณิตศาสตร์สารสนเทศ และระดับ
ปริญญาโท (ภาคพิเศษ) 2 สาขา ได้แก่ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา และสาขาวิชาการจัดการ
และควบคุมมลพิษ พร้อมทั้งจัดตั้งศูนย์วิทยาศาสตร์ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง
การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พ.ศ. 2552 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี 14
สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์สารสนเทศ สาขาวิชา
วิทยาการคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาเคมี สาขาวิชาชีววิทยาประยุกต์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีการอาหาร สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมสาขาวิชาสถิติประยุกต์ สาขาวิชา
เทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาวิชาสาขาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาขาวิชาจุลชีววิทยา และสาขาวิชาอุตสาหกรรมอาหารและ
การบริการ (ปิดหลักสูตรฟิสิกส์) และระดับปริญญาโท (ภาคพิเศษ) 2 สาขาวิชา ได้แก่
สาขาวิชาการจัดการและควบคุมมลพิษ และสาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์ (ปิดหลักสูตร
คณิตศาสตร์ศึกษา ภาคพิเศษ)

พ.ศ. 2553 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เปิดสอนระดับปริญญาตรีเพิ่มอีก 4
สาขาวิชา คือ ฟิสิกส์ประยุกต์ วิทยาศาสตร์สุขภาพและความงาม จุลชีววิทยาอุตสาหกรรม
(ปิดหลักสูตรจุลชีววิทยา) และชีววิทยา (ปิดหลักสูตรชีววิทยาประยุกต์) รวมหลักสูตรที่เปิด
สอนในระดับปริญญาตรี 16 สาขาวิชา และระดับปริญญาโท 2 สาขาวิชา

พ.ศ. 2554 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีเพิ่ม 1
สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ (ดูแลเด็กเล็กและผู้สูงอายุ)

พ.ศ. 2555 สาขาวิชาในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 4 สาขาวิชา
ได้แก่ สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ (ดูแลเด็กเล็กและ
ผู้สูงอายุ) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและความงาม และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและ
สุขภาพ ได้ย้ายออกเป็นหน่วยงานภายนอกภายใต้สังกัดวิทยาลัยสหเวชศาสตร์ คณะ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจึงมีหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 13 สาขาวิชา โดยแบ่ง
ออกเป็น 2 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วยสาขาวิชาต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ
สาขาวิชาคณิตศาสตร์สารสนเทศ สาขาวิชาสถิติประยุกต์ สาขาวิชาเคมี สาขาวิชาชีววิทยา
สาขาวิชาฟิสิกส์ประยุกต์ สาขาวิชาจุลชีววิทยาอุตสาหกรรม และภาควิชาวิทยาศาสตร์

ประยุกต์ ประกอบไปด้วยสาขาวิชาต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ สาขาวิชาอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ และสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ

พ.ศ. 2556 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาเอก (ภาคพิเศษ) เพิ่มเติม ได้แก่ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์ ส่วนหลักสูตรระดับปริญญาตรี ยังคงมีจำนวน 13 สาขาวิชา เช่นเดิม

พ.ศ. 2557 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีการเปิดหลักสูตรระดับปริญญาโทเพิ่มเติม คือ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การศึกษา (ภาคปกติ) ด้วยความร่วมมือกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ซึ่งเป็นความร่วมมือในการดำเนินงานผลิตครู สกว.ระยะที่ 3 ระดับปริญญาโททางการศึกษา

พ.ศ. 2558 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ ได้ย้ายจากวิทยาลัยสหเวชศาสตร์มาสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมหลักสูตรระดับปริญญาตรีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีจำนวน 14 สาขาวิชา

พ.ศ. 2559 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เปิดหลักสูตรระดับปริญญาตรี เพิ่มอีก 1 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์ เป็นหลักสูตรใหม่ ส่วนสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ และสาขาวิชาอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ มีการปรับปรุงหลักสูตรโดยทำการรวมทั้ง 2 สาขาวิชาไว้เป็นหลักสูตรเดียว คือ คหกรรมศาสตร์

ปัจจุบัน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเปิดการเรียนการสอน หลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 12 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท จำนวน 1 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 1 สาขาวิชา โดยแบ่งออกเป็น 2 ภาควิชา รายละเอียดดังนี้

ระดับปริญญาตรี

ภาควิชาวิทยาศาสตร์ 5 สาขาวิชา ประกอบด้วยสาขาวิชา ดังต่อไปนี้

1. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม
 - 1.1 แขนงวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์
 - 1.2 แขนงวิชาฟิสิกส์
 - 1.3 แขนงวิชาเคมี
2. สาขาวิชาชีววิทยาสิ่งแวดล้อม
 - แขนงวิชาชีววิทยา

3. สาขาวิชาจุลชีววิทยาอุตสาหกรรมอาหารและนวัตกรรมชีวภาพ
 - 3.1 แขนงวิชาจุลชีววิทยาอุตสาหกรรมอาหารและผลิตภัณฑ์
 - 3.2 แขนงวิชานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชีวภาพ
4. สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์
5. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร

ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ 7 สาขาวิชา ประกอบด้วยสาขาวิชา ดังต่อไปนี้

1. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์
2. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ
4. สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์และนวัตกรรมข้อมูล
 - 4.1 แขนงวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์
 - 4.2 แขนงวิชาวิทยาการข้อมูลและการวิเคราะห์สถิติเชิงธุรกิจ
5. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม
6. สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมการดิจิทัลและคอนเทนท์
 - 6.1 แขนงวิชาการจัดการนวัตกรรมการดิจิทัล
 - 6.2 แขนงวิชาการจัดการดิจิทัลคอนเทนท์
7. สาขาวิชานวัตกรรมอาหารและเซพมีออาชีพ

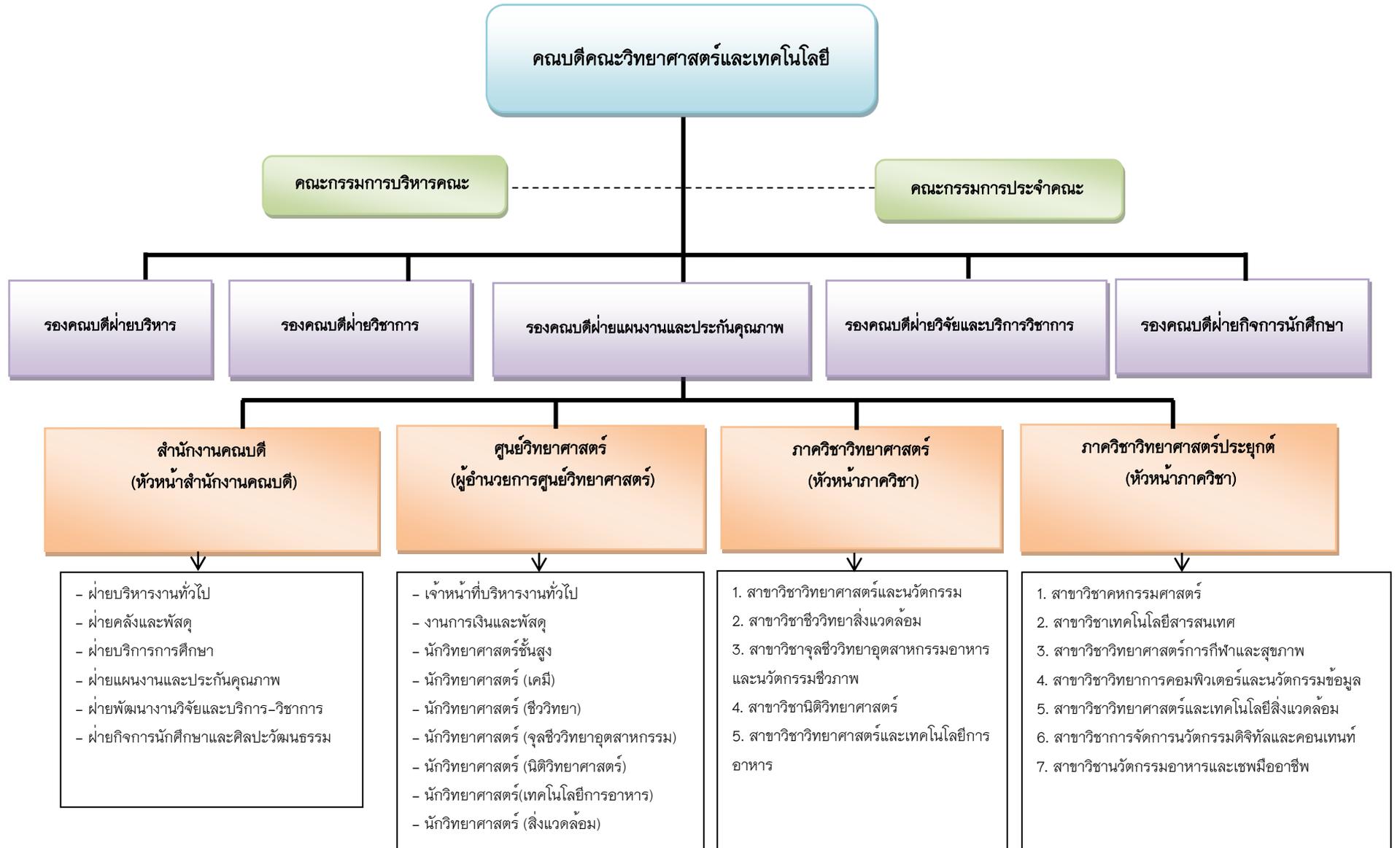
ระดับปริญญาโท

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อมเพื่อธุรกิจสีเขียวที่ยั่งยืน

ระดับปริญญาเอก

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อมเพื่อธุรกิจสีเขียวที่ยั่งยืน

1.2 โครงสร้างคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



1.3 ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้แจ้งให้หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ตามที่กำหนดไว้ในแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 รายงานผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม และนำผลการรายงานดังกล่าวมาจัดทำ เป็นรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2567 ตามแนวทาง HR Scorecard และสรุปเป็นรายงานเป็นภาพรวมดังนี้

1. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567 (ยุทธศาสตร์ 5 ปี พ.ศ. 2566–2570)
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกำหนดให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อไปอบรม สัมมนาในประเทศ
3. คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแจ้งในที่ประชุมคณาจารย์ให้บุคลากรดำเนินการตามแผนเมื่อถึงระยะเวลาที่กำหนด และให้รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2567 ทุกไตรมาส
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ดำเนินการติดตามผลหลังการฝึกอบรม/สัมมนา นำเสนอผลงานทางวิชาการและดูงาน เพื่อติดตามการนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.4 ข้อมูลพื้นฐานคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1.4.1 ปรัชญา

“มีความรู้ดี มีคุณธรรม นำชาติพัฒนาด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี”

1.4.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

“จัดการศึกษา การวิจัย สร้างนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อผลิตบัณฑิตมืออาชีพที่มีทักษะแห่งอนาคตควบคู่คุณธรรมจริยธรรม และเพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

1.4.2 พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและคุณธรรมเพื่อพัฒนาสังคม
2. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ
3. พัฒนางานวิจัยและสร้างองค์ความรู้ให้เป็นที่ยอมรับระดับนานาชาติ

4. บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชนและสังคมเพื่อยกมาตรฐานชุมชน

5. สร้างเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

6. บริหารจัดการองค์การด้วยหลักการบริการจัดการราชการที่ดี

1.4.3 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพัฒนากำลังคนให้มีความเป็นมืออาชีพมีคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 วิจัยและสร้างนวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างเครือข่าย บริการวิชาการ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

1.4.4 วัตถุประสงค์ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1. เพื่อผลิตบัณฑิตทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและมาตรฐานให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

2. พัฒนาการวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง โดยมุ่งโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

3. ศึกษาวิจัยและพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเป็นการชั้นนำในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

4. เผยแพร่ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสังคมไทย

5. เพื่อพัฒนาวิชาการที่สามารถนำไปให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นและสังคม

1.4.5 ค่านิยมของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

RISE : Resilience, Integrity, Social Responsibility, Excellence

R : ความสามารถในการปรับตัว Resilience

I : ศักดิ์ศรี Integrity

S : ความรับผิดชอบต่อสังคม Social Responsibility

E : ความเป็นเลิศมืออาชีพ Excellence

1.4.6 วัฒนธรรมองค์กร

SSRU

S : ส่องงาม Smart

S : ความจริงใจ Sincerity

R : ความรับผิดชอบ Responsibility

U : ความเป็นหนึ่งเดียว Unity

1.6 ข้อมูลบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 135 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 73.79 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.21 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนอาจารย์ประจำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| วุฒิการศึกษา | ประเภท | | | |
|--------------|-----------|---------------------------------------|--------------------------------|-----|
| | ข้าราชการ | พนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณแผ่นดิน | พนักงานมหาวิทยาลัย งบรายได้ | รวม |
| ปริญญาเอก | 8 | 44 | 3 | 55 |
| ปริญญาโท | 11 | 21 | 16 | 48 |
| ปริญญาตรี | 0 | 0 | 0 | 0 |
| รวมทั้งสิ้น | 19 | 65 | 19 | 103 |

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนอาจารย์ประจำ จำแนกตามสาขาวิชา

| สาขาวิชา | ประเภท | | | |
|-----------------------------------|-----------|---|------------------------------------|-----|
| | ข้าราชการ | พนักงานมหา วิทยาลัย งบประมาณแผ่นดิน | พนักงาน มหาวิทยาลัย งบรายได้ | รวม |
| 1. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม | | | | |
| - แขนงวิชาเคมี | 2 | 7 | 0 | 9 |
| - แขนงวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์ | 2 | 4 | 0 | 6 |
| - แขนงวิชาฟิสิกส์ | 1 | 4 | 0 | 5 |
| 2. สาขาวิชาชีววิทยาลิ่งแวดล้อม | | | | |
| - แขนงวิชาชีววิทยา | 0 | 7 | 0 | 7 |

| สาขาวิชา | ประเภท | | | |
|--|-----------|--|------------------------------------|------------|
| | ข้าราชการ | พนักงานทา วิทยาลัย งบประมาณแผ่นดิน | พนักงาน มหาวิทยาลัย งบรายได้ | รวม |
| 3. สาขาวิชาจุลชีววิทยาอุตสาหกรรมอาหารและ นวัตกรรมชีวภาพ | | | | |
| - แขนงวิชานวัตกรรมและผลิตภัณฑ์ชีวภาพ | 1 | 3 | 0 | 4 |
| - แขนงวิชาจุลชีววิทยาอุตสาหกรรมอาหารและ ผลิตภัณฑ์ | 2 | 2 | 0 | 4 |
| 4. สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์ | 0 | 3 | 2 | 5 |
| 5. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร | 0 | 5 | 2 | 7 |
| 5. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม | 2 | 7 | 0 | 9 |
| 7. สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์และนวัตกรรมข้อมูล | | | | |
| - แขนงวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ | 5 | 4 | 0 | 9 |
| - แขนงวิชาวิทยาการข้อมูลและการวิเคราะห์สถิติเชิง ธุรกิจ | 1 | 3 | 0 | 4 |
| 8. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ | 0 | 7 | 0 | 7 |
| 9. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ | 2 | 3 | 5 | 10 |
| 10. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ | 0 | 2 | 5 | 7 |
| 11. สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมการดิจิทัลและคอนเทนต์ | | | | |
| - แขนงวิชาการจัดการนวัตกรรมการดิจิทัล | 1 | 2 | 1 | 4 |
| - แขนงวิชาการจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ | 0 | 1 | 3 | 4 |
| สำนักงานคณบดี (อ.ชาวต่างชาติ) | 0 | 0 | 1 | 1 |
| รวมทั้งสิ้น | 22 | 67 | 16 | 102 |

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนอาจารย์ประจำ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

| ตำแหน่งทางวิชาการ | ประเภท | | | |
|--------------------|-----------|--------------------------------|--------------------------------|------------|
| | ข้าราชการ | พนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณ | พนักงานมหาวิทยาลัย งบรายได้ | รวม |
| ศาสตราจารย์ | 0 | 0 | 0 | 0 |
| รองศาสตราจารย์ | 5 | 5 | 0 | 10 |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 9 | 36 | 2 | 47 |
| อาจารย์ | 6 | 21 | 21 | 48 |
| รวมทั้งสิ้น | 20 | 62 | 23 | 103 |

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| วุฒิการศึกษา | ประเภท | | | | | | รวม |
|--------------------|-----------|-------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------|---------------------|-----------|
| | ข้าราชการ | พนักงาน ราชการ | พนักงาน มหาวิทยาลัย งบประมาณ | พนักงาน มหาวิทยาลัย งบรายได้ | ลูกจ้าง ประจำ | ลูกจ้าง ชั่วคราว | |
| ปริญญาเอก | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ปริญญาโท | 0 | 0 | 12 | 4 | 0 | 0 | 16 |
| ปริญญาตรี | 0 | 1 | 6 | 5 | 0 | 0 | 12 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 5 |
| รวมทั้งสิ้น | 0 | 1 | 18 | 9 | 2 | 3 | 33 |

ที่มา: ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 งานบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ส่วนที่ 2

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570)

และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

2.1 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทุกระดับอย่างถ่วงถึง ต่อเนื่องและเหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปรับเปลี่ยนไปในทางที่พึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม

2) ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมุ่งให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนมีค่านิยม คุณธรรม และทัศนคติที่ถูกต้องทันสมัย สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และให้ถือว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนเพื่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดสรรวงเงินงบประมาณไว้เป็นการเฉพาะอย่างเหมาะสม และกำหนดสัดส่วนระยะเวลาในการฝึกอบรมในรอบปีงบประมาณอย่างชัดเจน

3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความร่วมมือในการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรระหว่างคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและมหาวิทยาลัย เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างทั่วถึง และมีความสอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบ การการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม

2) เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร

2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของหน่วยงาน

2.3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 2

พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ที่ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

- 1) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
- 2) สร้างเส้นทางความก้าวหน้า

2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

| วัตถุประสงค์ของแผน | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย |
|---|--|-------------|
| ระดับหน่วยงาน | | |
| เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเพื่อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม | ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่อง | 100 |
| | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 80 |
| | ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง | 80 |
| | ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา | 100 |

2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

| ที่ | ขั้นตอนการดำเนินงาน | ระยะดำเนินการ |
|-----|--|------------------|
| 1 | สำรวจความต้องการ อบรม/พัฒนา ของบุคลากร | มิถุนายน-สิงหาคม |
| 2 | แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | ตุลาคม 2567 |
| 3 | ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 | ตุลาคม 2567 |
| 4 | จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 | ตุลาคม 2567 |
| 6 | รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ไตรมาส 1 | มกราคม 2567 |

| ที่ | ขั้นตอนการดำเนินงาน | ระยะดำเนินการ |
|-----|--|---------------|
| 7 | รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ไตรมาส 2 | เมษายน 2567 |
| 8 | รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ไตรมาส 3 | กรกฎาคม 2567 |
| 9 | รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ไตรมาส 4 | กันยายน 2567 |
| 10 | ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 | กันยายน 2567 |

ส่วนที่ 3 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 ความสำคัญของระบบบริหารงานบุคคล

ทรัพยากรบุคคล จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดขององค์กร การที่องค์กรจะอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าได้จะต้องอาศัยการรวมพลังของบุคลากรทุกคนในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การจัดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถร่วมมือและรวมใจกันเป็นอย่างดีจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดการในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดทั้งในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดทั้งต่อองค์กรและต่อบุคลากรการบริหารงานบุคคล คือเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมในส่วนของการจัดคนเข้าทำงานนั้นได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์ทางวิชาการที่เรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล และพัฒนาต่อเนื่องมาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยได้รวมการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การธำรงรักษา การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ และการจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เข้าไว้ด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อองค์กร และปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีบทบาทสำคัญในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามาทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร จากความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยจึงกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องและสนับสนุนเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร
3. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
6. ระบบค่าตอบแทน
7. ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
8. การเกษียณอายุราชการ

ระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management System)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ใช้ระบบบริหารงานบุคคล ตามกฎหมาย โดยแยกตามประเภทของบุคลากร ได้แก่

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 กฎกระทรวงศึกษาธิการ และประกาศ ก.พ.อ. สำหรับบุคลากรที่เป็นข้าราชการ
2. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2537
3. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547
4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558

3.2 วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล

3.2.1 เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม

3.2.2 เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร

3.3 กระบวนการบริหารงานบุคคล

3.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 จึงกำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือน ของตำแหน่ง และจำนวนของบุคลากรที่พึงมี รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ จึงได้จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ 2566-2570 โดยจำแนก สำนักงาน กอง สำนัก สถาบัน และคณะต่าง ๆ การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีดังนี้

1) วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลัง กรอบของตำแหน่ง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง โดยวิเคราะห์จากข้อมูลภาระงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน และการปฏิบัติงานจริง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนทางการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง กรอบของตำแหน่งและภาระหน้าที่

2) ประชุมผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำกรอบอัตรากำลัง เพื่อชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ที่หน่วยงานรับผิดชอบ

3) จัดทำกรอบอัตรากำลัง 4 ปี โดยกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งหลักเกณฑ์การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

4) เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง และเสนอสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาต่อไป

3.3.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนดไว้ คือ

- วิธีการสอบแข่งขัน
- วิธีการสอบคัดเลือก
- วิธีการคัดเลือก

3.3.3 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการจัดโครงการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) โครงการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ
- 2) โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
- 3) โครงการพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษของบุคลากร

3.3.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง รอบที่ 1 ในช่วงเดือนตุลาคม ถึง เดือนมีนาคม และรอบที่ 2 ในช่วงเดือนเมษายน ถึง เดือนกันยายน ซึ่งบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยองค์กร ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน ดังนี้

3.3.4.1 บุคลากรสายวิชาการ

3.3.4.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

3.3.5 ความก้าวหน้าในสายงาน

จากการศึกษา HR Success Stories in Public Sector แบบอย่างปฏิบัติการบริหาร คนของสำนักวิจัยและพัฒนาระบบบุคคล สำนักงาน ก.พ. ได้กล่าวถึงความหมายและลักษณะ ของสายอาชีพ (Career Path) ดังนี้

การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานแสดง ถึงการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร มีส่วนช่วยในการสร้างขวัญกำลังใจและรักษาคนเก่งไว้ในองค์กร รวมทั้งเป็นการปูทางสู่การสร้างพนักงานที่มีคุณค่า ให้แก่องค์กรระยะยาว โดยการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพนี้เป็นเครื่องมือในการ กำหนดความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย และกำหนดหนทาง ไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

1. บุคคลเข้าทำงานในองค์กรด้วยวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ มุ่งหวัง ค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว มุ่งหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ แสดงถึงการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และการได้รับการยอมรับยกย่องในการ ทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงต้องเข้าใจความต้องการของสมาชิกและดำเนินการตอบสนองอย่าง เต็มที่สามารถธำรงรักษากำลังคนที่มีคุณค่าไว้กับองค์กรต่อไป

2. ในการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ในการทำงานที่ชัดเจนเป็นทิศทางมุ่งสู่ข้างหน้า โดยมีการปฏิบัติงานในระบบแผนงาน ระบบ การเงิน และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้มาตรฐานเป็นฐานรองรับ องค์กรในลักษณะนี้ ส่วนใหญ่ จึงมีรายละเอียดที่เป็นเครื่องมือในการบริหารและการปฏิบัติงานอยู่แล้ว นับตั้งแต่ผัง โครงสร้างองค์กร (Organization Chart) ระบบตำแหน่งงานที่บ่งบอกถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ

และคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง (Job & Specification) คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ขององค์กร เพื่อให้สมาชิกได้มองเห็นโอกาสทางก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองและมุ่งมั่นพัฒนาความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จในชีวิตด้านการทำงาน โดยการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องขององค์กร

3. กรอบแนวคิดในการดำเนินการกำหนดรูปแบบ (Model) ของการวางแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในสายงาน จึงเห็นควรกำหนดโดยมุ่งวางระบบของความก้าวหน้าในสายงานที่ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งได้แก่ เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification) ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ประกอบการมุ่งวางระบบการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายงาน

ประโยชน์ของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ระดับองค์กร : เพื่อเป็นแนวทางของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาในการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง

ระดับบุคคล : เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมองเห็นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร โดยใช้ประโยชน์ในการกำหนดเป้าหมายความต้องการเกี่ยวกับอาชีพ การประเมินสมรรถนะตนเองและวางแผนพัฒนา

แนวทางในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้

1) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพราะความก้าวหน้านั้นย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทัศนคติโดยทั่วไปหมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่ทำงานจะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มคน สถานการณ์ หรือ ค่านิยมใด ๆ ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกควรเสริมสร้างให้เกิดขึ้นแก่บุคคล และหน่วยงานทุกหน่วยงานในองค์กร

2) กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือ สำหรับวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้ระบบประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น เพราะการกำหนดมาตรฐานที่เชื่อถือได้ ไว้ให้องค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมสามารถป้องกันความลำเอียง และข้อครหาอันจะนำไปสู่การเสื่อมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้

3) เงินเดือนและค่าจ้าง ทุกคนทำงานเพราะหวังว่าจะได้รับค่าตอบแทนในการยังชีพ และยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายถึงเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการทำงานของคนโดยตรง ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง ย่อมทำให้เกิดความไม่พอใจ

4) ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในงานเกิดขึ้นด้วยความพึงพอใจในงานที่ทำโดยเฉพาะถ้างานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มบุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ

5) ความเป็นหน่วยหนึ่งของงานในองค์กรหนึ่ง ๆ ย่อมมีกลุ่มสังคมต่าง ๆ เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น เช่น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอดิเรกเดียวกัน หรือมีความสนใจเรื่องเดียวกัน ซึ่งบุคคลหนึ่งอาจเป็นสมาชิกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และเมื่ออยู่ในกลุ่มทุกคนย่อมต้องการการยอมรับ และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม แม้ในบางครั้งบุคคลนั้นอาจจะไม่มี ความสนใจงานที่ทำมากนัก แต่การมีขวัญและกำลังใจก็ย่อมมีผลต่อการมีความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ได้

6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจ และมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ควรเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเคารพซึ่งกันและกันผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนเกียจคร้านที่ต้องคอยจ้ำจี้จ้ำไช คอยจับผิดหรือการลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องหาทางจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ

ลักษณะของสายอาชีพ (Career Path) สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1) **สายอาชีพในแนวตั้ง (Vertical)** เป็นการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงาน (promotion) ซึ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนไปตามตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

(1) การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากระดับ “บริหาร” สู่อันดับ “บริหาร” (Executive to Executive Level)

(2) การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากระดับ “พนักงาน” สู่อันดับ “บริหาร” (Non-Executive to Executive Level)

(3) การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากระดับ “พนักงาน” สู่อันดับ “พนักงานอาวุโส” (Non-Executive to Executive Level)

2) **สายอาชีพในแนวนอน (Horizontal)** เป็นการโอนย้าย (Transfer) หรือ สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ทั้งนี้ ตำแหน่งงานอาจเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลง โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

- (1) การโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานเดียวกัน
- (2) การโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานต่างหน่วยงาน

เส้นทางความก้าวหน้าบุคลากร

มีเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ เป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรและเพื่อสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับบุคลากร มีรายละเอียด ดังนี้

1. เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ
2. เส้นทางความก้าวหน้าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

3.3.6 ค่าตอบแทน

กลุ่มข้าราชการ ได้รับ

- เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง (พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง)

- ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2547)

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพ ชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548)

- เงินสวัสดิการ

กลุ่มลูกจ้างประจำ ได้รับ

- เงินค่าจ้าง (ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537)

- ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2547)

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548)

- เงินสวัสดิการ

กลุ่มพนักงาน ได้รับ

- เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง (ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เรื่องเงินประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย)

- เงินสวัสดิการ

- เงินค่าประสบการณ์

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (เทียบเคียง ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548)

กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว ได้รับ

- เงินเดือน

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (เทียบเคียง ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548)

นอกจากนี้บุคลากรที่ปฏิบัติงานตำแหน่งวิชาการ ซึ่งได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ยังมีสิทธิเบิกค่าสอนพิเศษ และการสอนที่เกินภาระงาน ได้ตามระเบียบและประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

- เงินสวัสดิการ

3.3.7 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

มหาวิทยาลัยมีกลุ่มบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ทั้งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จะแตกต่างกันไปตามประเภทบุคลากร ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ ได้รับ

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
- สวัสดิการการเบิกค่าการศึกษาของบุตรกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
- สิทธิประโยชน์ในการลา (ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว) ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลาภักส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ (เฉพาะข้าราชการ) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล (เฉพาะข้าราชการ)
- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) สำหรับข้าราชการ
- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการลูกจ้าง (กสจ.) สำหรับลูกจ้างประจำ
- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรให้เข้าพักที่พักรออาศัยของมหาวิทยาลัย
- สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
- สิทธิประโยชน์ในการนั่งรถรับส่งของมหาวิทยาลัยเพื่อมาปฏิบัติงาน
- สิทธิประโยชน์ในการทำประกันอุบัติเหตุ
- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่ตามโครงการสวัสดิการของมหาวิทยาลัย และโครงการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐกับสถาบันการเงินต่าง ๆ

ข้าราชการที่เป็นสมาชิก กบข. จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินบำเหน็จ บำนาญ ตามสูตรซึ่งได้รับจากกระทรวงการคลัง ดังนี้

- 1) สิทธิในการรับเงินสมทบ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบจากรัฐในจำนวนเท่ากับที่สมาชิกสะสมเป็นประจำทุกเดือน
- 2) สิทธิประโยชน์ทางภาษี สมาชิกสามารถนำใบแจ้งยอดแนบพร้อมแบบ ภ.ง.ด. 90 หรือ 91 เพื่อยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในส่วนของเงินสะสมเข้า กบข. เฉพาะที่ไม่เกิน 300,000 บาท ในปีภาษีนั้น
- 3) สิทธิประโยชน์อื่น ๆ สมาชิกจะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ กบข. จะได้รับให้มีขึ้น

กลุ่มพนักงานราชการ ได้รับ

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานและลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับตามกฎหมายประกันสังคม

- สิทธิประโยชน์ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- สิทธิประโยชน์ในการลา ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

- สิทธิประโยชน์ในการทำประกันอุบัติเหตุ
- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรให้เข้าพักที่พักรักษาตัวของมหาวิทยาลัย
- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่ตามโครงการสวัสดิการของมหาวิทยาลัย และโครงการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐกับสถาบันการเงินต่าง ๆ

กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างชั่วคราว ได้รับ

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานและลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับตามกฎหมายประกันสังคม

- สิทธิประโยชน์ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- สิทธิประโยชน์ในการลา ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

- สิทธิประโยชน์ในการทำประกันอุบัติเหตุ
- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรให้เข้าพักที่พักรักษาตัวของมหาวิทยาลัย
- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่ตามโครงการสวัสดิการของมหาวิทยาลัย และโครงการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐกับสถาบันการเงินต่าง ๆ

3.3.8 การเกษียณอายุราชการ การเกษียณอายุราชการและสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการพึงได้เมื่อพ้นจากราชการโดยไม่มีความผิด

บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ได้แก่

บำเหน็จบำนาญปกติ ซึ่งจะได้รับ เมื่อออกจากราชการด้วยเหตุปกติ เช่น

1) ออกจากราชการเพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งหรือมีคำสั่งให้
ออก โดยไม่มีความผิดหรือออกตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือ
ทหารออกจากกองหนุนเบ็ดเสร็จ(เหตุทดแทน)

2) ออกจากราชการเพราะป่วยเจ็บทุพพลภาพที่แพทย์ทางราชการรับรอง
ว่าไม่สามารถรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่ต่อไปได้ (เหตุทุพพลภาพ)

3) มีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ (เกษียณอายุ) หรือ อายุครบ 50 ปีบริบูรณ์แล้ว
ลาออก (เหตุสูงอายุ)

4) หรือกรณีมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ ครบ 30 บริบูรณ์
แล้ว ทางราชการสั่งให้ออก หรือผู้ที่มีเวลาราชการครบ 25 ปี บริบูรณ์แล้ว ลาออก (เหตุรับ
ราชการนาน)ทั้ง 4 เหตุนี้ ถ้ามีเวลาราชการไม่ถึง 10 ปี ให้ได้รับบำเหน็จ ถ้ามีเวลา 10 ขึ้นไป ให้
รับบำนาญหรือจะขอรับบำเหน็จก็ได้

ทั้งนี้ผู้ที่มีเวลาราชการครบ 10 ปี แล้วลาออก ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ
ตามข้อที่กล่าวมาแล้วแต่ไม่มีสิทธิรับบำเหน็จ

- ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการที่ถือเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจาก
ราชการ มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญดังนี้ ถ้ามีเวลาคำนวณบำเหน็จบำนาญ 25 ปีขึ้นไป ให้ได้รับ
บำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานถ้ามีอายุครบ 50 ปี และมีเวลาคำนวณบำเหน็จบำนาญ
ครบ 10 ปีขึ้นไป ให้มีสิทธิรับบำเหน็จเหตุสูงอายุถ้าอายุไม่ครบ 50 ปี มีเวลาคำนวณบำเหน็จ
บำนาญครบ 10 ปี แต่ไม่ถึง 25 ปี ให้มีสิทธิรับเฉพาะบำเหน็จถ้ามีเวลาคำนวณบำเหน็จบำนาญ
ไม่ครบ 10 ปี ไม่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญ

บำเหน็จบำนาญพิเศษ จะได้รับเมื่อ

1) ข้าราชการ พลทหารกองประจำการหรือบุคคลที่ทำหน้าที่ทหารตามที่
กระทรวงกลาโหมกำหนดแล้ว ได้รับอันตราย พิการ เจ็บป่วยถึงทุพพลภาพ เพราะกระทำตาม
หน้าที่ ให้ได้รับบำนาญปกติ ทั้งบำนาญพิเศษด้วย

2) ถ้าได้รับบำเหน็จบำนาญไปแล้ว หรือ พลทหารกองประจำการ หรือบุคคลที่
ทำหน้าที่ทหารตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ได้ออกจากราชการหรือพ้นหน้าที่ไปแล้ว
ภายใน 3 ปี ปรากฏชัดว่าเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากสาเหตุในระหว่างปฏิบัติหน้าที่

ก็มีสิทธิ์ได้รับบำนาญพิเศษ ถ้าตายก็ให้ทายาทได้รับบำนาญพิเศษ ทั้งนี้ให้จ่ายตั้งแต่วันขอ ถ้ารับบำนาญไปแล้วก็ให้ได้รับบำนาญพิเศษอย่างเดียว

3) ผู้ได้รับอันตรายตามข้อ 1) แม้จะยังไม่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญปกติก็ได้รับบำนาญปกติได้

4) ผู้ได้รับอันตรายถ้าเสียชีวิตก่อนได้รับบำนาญพิเศษ ให้ทายาทได้รับทั้งบำนาญตกทอดและบำนาญพิเศษด้วย

5) ผู้ทำหน้าที่ ตามข้อ 1 สูญหายไป หรือเชื่อได้ว่ามีอันตรายถึงตาย เมื่อพ้นกำหนด 2 เดือนนับแต่วันสูญหายให้สันนิษฐานว่าตายและให้ทายาทได้รับบำนาญพิเศษ

บำนาญตกทอด ทายาทจะได้รับเมื่อ

1) ข้าราชการ ตายในระหว่างรับราชการ ทายาท (ต้องอายุไม่เกิน 20 ปี เว้นแต่กำลังศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า แต่ต้องไม่เกิน 26 ปีหรือเว้นแต่เป็นบุคคลพิการหรือทุพพลภาพ) จะได้รับบำนาญตกทอดเท่ากับเงินเดือนสุดท้าย คูณเวลาราชการ

2) ตายในระหว่างได้รับบำนาญปกติ หรือมีสิทธิ์ได้รับบำนาญปกติหรือบำนาญพิเศษ ทายาทมีสิทธิ์ได้รับบำนาญตกทอด เป็นจำนวน 30 เท่า ของบำนาญรายเดือน (ข้อยกเว้นเหมือนข้อ 1)

3) บำนาญตกทอดรายใด คำนวณได้ยอดต่ำกว่า 3,000 บาท ให้จ่าย 3,000 กองทุนบำนาญข้าราชการ

สมาชิกที่พ้นสภาพด้วยเหตุสูงอายุ, เหตุทดแทน, เหตุทุพพลภาพ และเหตุเสียชีวิต สมาชิกและทายาทจะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในส่วนหนึ่งของเงินที่ได้รับจาก กบข. ในปีที่ได้รับเงินนั้น

3.4 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

* แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

| กิจกรรม/ โครงการ | วัตถุประสงค์ โครงการ | ตัวชี้วัด ความสำเร็จ | เป้าหมาย ตัวชี้วัด | กลุ่มเป้าหมาย | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|--|-----------------------|--|-----------------------|----------|--|
| ด้าน | | | | | | | |
| โครงการ พัฒนา สมรรถนะ ก้าทันการ เปลี่ยนแปลง | ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากร พัฒนา สมรรถนะ ตนเองให้ทัน กับการ เปลี่ยนแปลง ไปยุคปัจจุบัน และอนาคต | ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการที่มี การพัฒนา สมรรถนะ ของตนเอง อย่างต่อเนื่อง | 100 | บุคลากร สายสนับสนุน วิชาการ | ต.ค.66- ก.ย.67 | 30,000 | งานบุคคล คณะ วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี |
| โครงการ พัฒนา บุคลากรใน การเข้าสู่ ตำแหน่งที่ สูงขึ้น | ส่งเสริมและ สนับสนุน บุคลากรเข้าสู่ ตำแหน่งที่ สูงขึ้น | ร้อยละของ บุคลากรที่ เข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น | 80 | บุคลากร สายวิชาการ และสาย สนับสนุน วิชาการ | ต.ค.66- ก.ย.67 | 0 | งานบุคคล คณะ วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี |
| โครงการ พัฒนา บุคลากรเพื่อ เข้าสู่ตำแหน่ง สูงขึ้นตาม สมรรถนะ | ส่งเสริมและ สนับสนุนการ พัฒนา บุคลากรตาม สมรรถนะ ประจำ ตำแหน่ง | ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการที่มี ความ เชี่ยวชาญเข้า สู่ตำแหน่ง ตาม สมรรถนะ ประจำ ตำแหน่ง | 80 | บุคลากร สายสนับสนุน วิชาการ | ต.ค.66- ก.ย.67 | 0 | งานบุคคล คณะ วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี |

ส่วนที่ 4 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและ การติดตามประเมินผล

นำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ ในเรื่องการค้าเนงงานโครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อปรับกระบวนการและกลไกการบริหารจัดการการนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อย่างเป็นระบบ

4.1 แนวทางการนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไปสู่การปฏิบัติดังนี้

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

4.2 การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตาม แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2566-2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



คำสั่งคณะกรรมการและเทคโนโลยี

ที่ ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล เป้าประสงค์ที่ ๒.๓ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ข้อ ๑) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๒.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่อง ข้อ ๒) สร้างเส้นทางความก้าวหน้า

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓.๒ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตัวชี้วัดที่ ๒.๓.๒ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตัวชี้วัดที่ ๒.๓.๓ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

| | |
|--------------------------------------|------------------|
| ๑) คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | ประธานกรรมการ |
| ๒) รองคณบดีฝ่ายบริหาร | รองประธานกรรมการ |
| ๓) รองคณบดีฝ่ายวิชาการ | กรรมการ |
| ๔) รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ | กรรมการ |
| ๕) รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ | กรรมการ |
| ๖) รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา | กรรมการ |
| ๗) หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์ | กรรมการ |
| ๘) หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ | กรรมการ |
| ๙) ผู้อำนวยการศูนย์วิทยาศาสตร์ | กรรมการ |

๑๐) หัวหน้าสำนักงานคณบดี

กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่

๑. ทบทวนยุทธศาสตร์ กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการจัดทำแผน
๒. ส่งเสริม สนับสนุน ทรัพยากรในการดำเนินงานให้คำปรึกษาและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนโครงการ

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน

- | | |
|---|------------------|
| ๑) รองคณบดีฝ่ายบริการ | ประธานกรรมการ |
| ๒) หัวหน้าสำนักงานคณบดี | รองประธานกรรมการ |
| ๓) หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์ | กรรมการ |
| ๔) หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ | กรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการศูนย์วิทยาศาสตร์ | กรรมการ |
| ๖) หัวหน้าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม | กรรมการ |
| ๗) หัวหน้าสาขาวิชาจุลชีววิทยาอุตสาหกรรมอาหารและ นวัตกรรมชีวภาพ | กรรมการ |
| ๘) หัวหน้าสาขาวิชาชีววิทยาสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๙) หัวหน้าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร | กรรมการ |
| ๑๐) หัวหน้าสาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์ | กรรมการ |
| ๑๑) หัวหน้าสาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์และ นวัตกรรมข้อมูล | กรรมการ |
| ๑๒) หัวหน้าสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ | กรรมการ |
| ๑๓) หัวหน้าสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ | กรรมการ |
| ๑๔) หัวหน้าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ | กรรมการ |
| ๑๕) หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมการดิจิทัลและคอนเทนต์ | กรรมการ |
| ๑๖) หัวหน้าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๑๗) หัวหน้าสาขาวิชานวัตกรรมอาหารและเซฟมี้อาชีพ | กรรมการ |

หน้าที่

๑. กำหนดยุทธศาสตร์และยุทธวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาบุคลากรขององค์กรทุกระดับ

๒. ดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลสายวิชาการและสายสนับสนุน
วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๓. ดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลสายวิชาการและสายสนับสนุน
วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๔. ดำเนินการทบทวน ปรับปรุงจรรยาบรรณบุคลากร

๕. กำกับ ติดตามการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหาร
ทรัพยากรบุคคลสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ให้คณะกรรมการตามคำสั่งนี้ รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้
การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖



(รศ.ดร.ชัยศรี ธาราสวัสดิ์พิพัฒน์)

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ภาคผนวก ข
รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2566–2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนด้านการพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 1/2566
วันที่ 11 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 เวลา 13.30-16.30 น.
ณ ห้องประชุม 26109 ชั้น 1 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ผู้มาประชุม

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.ชัยศรี ธาราสวัสดิ์พิพัฒน์ | คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| 2. ผศ.ดร.เดมาลีศา เนียมมณี | รองคณบดีฝ่ายบริหาร |
| 3. ผศ.ดร.โสพิศ สว่างจิตร | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ |
| 4. ผศ.ดร.ชินวัฒน์ ศาสสนันท์ | รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ |
| 5. รศ.ดร.ณรงค์ สัจวารนะที่ | รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ |
| 6. ผศ.ดร.คมกฤษ รัตตะมณี | รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา |
| 7. ผศ.ดร.เสาวณีย์ คำพันธ์ | หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์ |
| 8. ผศ.ดร.กิตติคุณ มีทองจันทร์ | หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ |
| 9. ผศ.ดร.พรธณทิพย์ กาหยี | ผู้อำนวยการศูนย์วิทยาศาสตร์ |
| 10. น.ส.กมลทิพย์ สัตบุษ | หัวหน้าสำนักงานคณบดี |
| 11. นางกอบกุล ขำสุวรรณ | หัวหน้าฝ่ายคลังและพัสดุ |
| 12. น.ส.รดาศา โพธิ์จาด | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป |
| 13. นายวรงค์ ชื่นครุฑ | หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา |
| 14. น.ส.ทัศนียา มีเปี่ยมสมบูรณ์ | หัวหน้าฝ่ายกิจการนักศึกษา ศิลปะและวัฒนธรรม |
| 15. น.ส.ปาณิสรา นิตุธร | หัวหน้าฝ่ายพัฒนางานวิจัยและบริการวิชาการ |
| 16. นายศุภกิจ ขจรกิตติมศักดิ์ | หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ |
| 17. นางสาววิรงรอง ทำโย | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (งานบุคคล) |

เริ่มประชุมเวลา : 13.30 น.

ประธานที่ประชุม : รศ.ดร.ชัยศรี ธาราสวัสดิ์พิพัฒน์
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ระเบียบวาระที่ 1 : เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

รศ.ดร.ชัยศรี ธาราสวัสดิ์พิพัฒน์ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประธานที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุมโดยมีเรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2566 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ขอให้คณะกรรมการ ร่วมกันจัดทำร่างแผนปฏิบัติการ ทั้ง 2 แผน ส่งให้กองบริหารงานบุคคลตามปฏิทินการดำเนินงาน

| ที่ | ขั้นตอนการดำเนินงาน | ระยะดำเนินการ |
|-----|--|---------------|
| 1 | แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2567 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | ตุลาคม 2566 |
| 2 | ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2567 | ตุลาคม 2566 |
| 3 | จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2567 | ตุลาคม 2566 |
| 4 | นำส่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้ฝ่ายบริหารงานบุคคล | ธันวาคม 2566 |
| 5 | บริหารหน่วยงานให้ความเห็นชอบ และนำเสนอต่อ อธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติ | ธันวาคม 2566 |

มติที่ประชุม : ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 : เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 3 : เรื่องสืบเนื่อง

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 4 : เรื่องเสนอเพื่อทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 5 : เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

5.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประธานที่ประชุมมอบหมายให้งานบุคคล (นางสาววิรงรอง ทำโย) เป็นผู้ชี้แจงให้ที่ประชุมพิจารณา

งานบุคคล (นางสาววิรงรอง ทำโย) ชี้แจงการได้เข้าร่วมประชุมร่วมกับกองบริหารงานบุคคล เพื่อรับทราบแนวทางการจัดทำแผน ตัวชี้วัด วัตถุประสงค์ ให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย โดยรวบรวมข้อมูลโครงการ งบประมาณ จากฝ่ายต่าง ๆ แล้วจัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ (SWOT ANALYSIS) จากสภาพแวดล้อมองค์กร ด้านการด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strength)

1. มีการทำงานเป็นทีม
2. มีจิตบริการ
3. บุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
5. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
6. มีบุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
7. มีเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานทั่วถึง
8. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน

จุดอ่อน (Weakness)

1. ขาดฐานข้อมูลเป็นที่ยอมรับน่าเชื่อถือ
2. ทำงานแทนกันไม่ได้
3. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน

5. ขาดการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรที่ดี
6. การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในมีน้อย

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) โอกาส (Opportunity)

1. มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
2. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
3. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
4. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อบุคลากรเป็นอย่างดี
5. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกหน่วยเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

1. บุคลากรของคณะที่ไม่เข้าใจขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานของคณะ/หน่วยงานอื่นๆ
2. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
3. ระเบียบ ข้อบังคับบางเรื่อง ของมหาวิทยาลัย ไม่มีความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
4. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอในการดำเนินงาน

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้อง ยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พัฒนารัพยากรให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสภาพแวดล้อมที่มากกระทบกับมหาวิทยาลัยนั้น บางครั้งก็เป็นโอกาส บางครั้งก็เป็นอุปสรรคหรือภัยคุกคาม นอกจากนี้ คณะฯ เองก็ต้องกำหนดจุดยืนด้วย โดยได้ดำเนินการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะ JD (Job Description) ตามระเบียบของมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน



แผนพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – พ.ศ.2570)
และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ได้รับการอนุมัติจากอธิการบดี
เมื่อวันที่ ธันวาคม 2566

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มีภารกิจหลักในการจัดการเรียนการสอนและตอบสนองนโยบาย ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้บุคลากรทุกคนเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองตอบพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้สามารถทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นและสามารถแข่งขันมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ได้ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดำเนินการไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพ และได้รับการพัฒนาอย่างดี

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้อง กับภารกิจในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (2566-2570) เพื่อกำหนดแผนการพัฒนากำลังคนให้ตรงตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับพันธกิจให้บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ มีทักษะ ความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สารบัญ

| | หน้า |
|---|-----------|
| ส่วนที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 หลักการและเหตุผล | 1 |
| 1.2 โครงสร้างคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 5 |
| 1.3 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร | 7 |
| 1.4 ข้อมูลพื้นฐานคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 | 9 |
| 1.4.1 ปรัชญา | 9 |
| 1.4.2 วิสัยทัศน์ (Vision) | 9 |
| 1.4.3 พันธกิจ (Mission) | 9 |
| 1.4.4 วัตถุประสงค์ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 9 |
| 1.4.5 ค่านิยมของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 10 |
| 1.4.6 วัฒนธรรมองค์กร | 10 |
| ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร | 11 |
| 2.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร | 11 |
| 2.2 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร | 11 |
| 2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่า เป้าหมายของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 11 |
| 2.3.1 ยุทธศาสตร์ | 11 |
| 2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ | 11 |
| 2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย | 11 |
| 2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร | 12 |
| 2.5 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร | 13 |
| 2.5.1 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี | 13 |
| 2.5.2 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 | 13 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล | 14 |
| 3.1 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ | 14 |
| 3.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร | 15 |
| ภาคผนวก | 16 |
| ก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร | 17 |
| ข รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร | 21 |

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ต่างให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ หรือแผนยุทธศาสตร์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง และรวดเร็วมากกว่าเดิม ดังนั้นการกำหนดทิศทางและแผนการดำเนินงานที่ระบุสิ่งที่ต้องมุ่งเน้นตามลำดับความสำคัญอย่างชัดเจน จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้สามารถพัฒนาบุคลากรในคณะ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ระดมสมอง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกสาขาวิชาของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน การวิเคราะห์ SWOT การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อเสนอสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเป็นรูปธรรม

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567 จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรได้เกิดมีความรู้ มีทักษะ และมีทัศนคติในเรื่องต่างๆ ไปกว้างไกล สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่สูงขึ้นและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น

ประวัติความเป็นมา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1. ยุคแรกเริ่ม

นับจาก พ.ศ. 2480 จนถึง พ.ศ. 2560 รวมเวลา 80 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้เริ่มก่อตั้งจากโรงเรียนสวนสุนันทาวิทยาลัย ก่อนปี พ.ศ. 2491 วิทยาศาสตร์เป็นวิชาที่สอนในระดับประถมและมัธยมศึกษา ในปี พ.ศ.2501 ได้เปิดสอนเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูสวนสุนันทา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) วิทยาศาสตร์จัดเป็นหมวดวิทยาศาสตร์ที่ประกอบด้วย ภาควิชาเคมี ภาควิชาชีววิทยา ภาควิชาฟิสิกส์และวิทยาศาสตร์ทั่วไป

2. ยุคกลาง

ในปี พ.ศ. 2518 ได้เปลี่ยนเป็นวิทยาลัยครูสวนสุนันทา จัดเป็นคณะวิชาวิทยาศาสตร์ มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้บริการอบรมครูประจำการ วิชาวิทยาศาสตร์และเปิดสอนระดับปริญญาตรีสายครุศาสตร์ คณะวิชาวิทยาศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2527 ได้กำหนดให้วิทยาลัยครูเปิดสอนได้ 3 สาขา คือ สาขาการศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์ และสาขาศิลปศาสตร์ คณะวิชาวิทยาศาสตร์จึงได้เปลี่ยนเป็น คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย 9 ภาควิชา และ 2 โปรแกรมวิชา ปี พ.ศ. 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อวิทยาลัยครูเป็นสถาบันราชภัฏ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เปิดสอน 2 สาขา คือ สาขาวิชาการศึกษา ที่เน้นด้านวิทยาศาสตร์ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2545 นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาได้ย้ายไปอยู่ในความรับผิดชอบของคณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจึงเปิดสอนเฉพาะสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ได้แก่ สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ทั่วไป สาขาวิชาเคมี สาขาวิชาฟิสิกส์ สาขาวิชาชีววิทยาประยุกต์ สาขาวิชาสถิติประยุกต์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

3. ยุคปัจจุบัน

เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงเป็นคณะในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เปิดสอนในสาขาวิทยาศาสตร์ระดับปริญญาตรี 4 ปี ได้แก่ สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ทั่วไป สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาเคมี สาขาวิชาชีววิทยาประยุกต์ สาขาวิชาฟิสิกส์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม สาขาวิชา

สถิติประยุกต์ สาขาวิชาจุลชีววิทยา สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาวิชาการแพทย์แผน
ไทยประยุกต์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ

พ.ศ. 2549 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีเพิ่ม 2
สาขา ได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ และสาขาวิชาคณิตศาสตร์สารสนเทศ และระดับ
ปริญญาโท (ภาคพิเศษ) 2 สาขา ได้แก่ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา และสาขาวิชาการจัดการ
และควบคุมมลพิษ พร้อมทั้งจัดตั้งศูนย์วิทยาศาสตร์ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง
การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พ.ศ. 2552 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี 14
สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์สารสนเทศ สาขาวิชา
วิทยาการคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาเคมี สาขาวิชาชีววิทยาประยุกต์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีการอาหาร สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมสาขาวิชาสถิติประยุกต์ สาขาวิชา
เทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาวิชาสาขาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาขาวิชาจุลชีววิทยา และสาขาวิชาอุตสาหกรรมอาหารและ
การบริการ (ปิดหลักสูตรฟิสิกส์) และระดับปริญญาโท (ภาคพิเศษ) 2 สาขาวิชา ได้แก่
สาขาวิชาการจัดการและควบคุมมลพิษ และสาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์ (ปิดหลักสูตร
คณิตศาสตร์ศึกษา ภาคพิเศษ)

พ.ศ. 2553 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เปิดสอนระดับปริญญาตรีเพิ่มอีก 4
สาขาวิชา คือ ฟิสิกส์ประยุกต์ วิทยาศาสตร์สุขภาพและความงาม จุลชีววิทยาอุตสาหกรรม
(ปิดหลักสูตรจุลชีววิทยา) และชีววิทยา (ปิดหลักสูตรชีววิทยาประยุกต์) รวมหลักสูตรที่เปิด
สอนในระดับปริญญาตรี 16 สาขาวิชา และระดับปริญญาโท 2 สาขาวิชา

พ.ศ. 2554 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีเพิ่ม 1
สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ (ดูแลเด็กเล็กและผู้สูงอายุ)

พ.ศ. 2555 สาขาวิชาในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 4 สาขาวิชา
ได้แก่ สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ (ดูแลเด็กเล็กและ
ผู้สูงอายุ) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและความงาม และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและ
สุขภาพ ได้ย้ายออกเป็นหน่วยงานภายนอกภายใต้สังกัดวิทยาลัยสหเวชศาสตร์ คณะ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจึงมีหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 13 สาขาวิชา โดยแบ่ง
ออกเป็น 2 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วยสาขาวิชาต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ
สาขาวิชาคณิตศาสตร์สารสนเทศ สาขาวิชาสถิติประยุกต์ สาขาวิชาเคมี สาขาวิชาชีววิทยา
สาขาวิชาฟิสิกส์ประยุกต์ สาขาวิชาจุลชีววิทยาอุตสาหกรรม และภาควิชาวิทยาศาสตร์

ประยุกต์ ประกอบไปด้วยสาขาวิชาต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ สาขาวิชาอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ และสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ

พ.ศ. 2556 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาเอก (ภาคพิเศษ) เพิ่มเติม ได้แก่ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์ ส่วนหลักสูตรระดับปริญญาตรี ยังคงมีจำนวน 13 สาขาวิชา เช่นเดิม

พ.ศ. 2557 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีการเปิดหลักสูตรระดับปริญญาโทเพิ่มเติม คือ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การศึกษา (ภาคปกติ) ด้วยความร่วมมือกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ซึ่งเป็นความร่วมมือในการดำเนินงานผลิตครู สกว.ระยะที่ 3 ระดับปริญญาโททางการศึกษา

พ.ศ. 2558 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ ได้ย้ายจากวิทยาลัยสหเวชศาสตร์มาสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมหลักสูตรระดับปริญญาตรีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีจำนวน 14 สาขาวิชา

พ.ศ. 2559 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เปิดหลักสูตรระดับปริญญาตรี เพิ่มอีก 1 สาขาวิชา ได้แก่สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์ เป็นหลักสูตรใหม่ ส่วนสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์และสาขาวิชาอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ มีการปรับปรุงหลักสูตรโดยทำการรวมทั้ง 2 สาขาวิชาไว้เป็นหลักสูตรเดี่ยว คือ คหกรรมศาสตร์

ปัจจุบัน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเปิดการเรียนการสอน หลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 12 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท จำนวน 1 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 1 สาขาวิชา โดยแบ่งออกเป็น 2 ภาควิชา รายละเอียดดังนี้

ระดับปริญญาตรี

ภาควิชาวิทยาศาสตร์ 5 สาขาวิชา ประกอบด้วยสาขาวิชา ดังต่อไปนี้

1. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม
 - 1.1 แขนงวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์
 - 1.2 แขนงวิชาฟิสิกส์
 - 1.3 แขนงวิชาเคมี
2. สาขาวิชาชีววิทยาสิ่งแวดล้อม
 - แขนงวิชาชีววิทยา

3. สาขาวิชาจุลชีววิทยาอุตสาหกรรมอาหารและนวัตกรรมชีวภาพ
 - 3.1 แขนงวิชาจุลชีววิทยาอุตสาหกรรมอาหารและผลิตภัณฑ์
 - 3.2 แขนงวิชานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชีวภาพ
4. สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์
5. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร

ภาควิทยาศาสตร์ประยุกต์ 7 สาขาวิชา ประกอบด้วยสาขาวิชา ดังต่อไปนี้

1. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์
2. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ
4. สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์และนวัตกรรมข้อมูล
 - 4.1 แขนงวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์
 - 4.2 แขนงวิชาวิทยาการข้อมูลและการวิเคราะห์สถิติเชิงธุรกิจ
5. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม
6. สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมการดิจิทัลและคอนเทนท์
 - 6.1 แขนงวิชาการจัดการนวัตกรรมการดิจิทัล
 - 6.2 แขนงวิชาการจัดการดิจิทัลคอนเทนท์
7. สาขาวิชานวัตกรรมอาหารและเซพมีออาชีพ

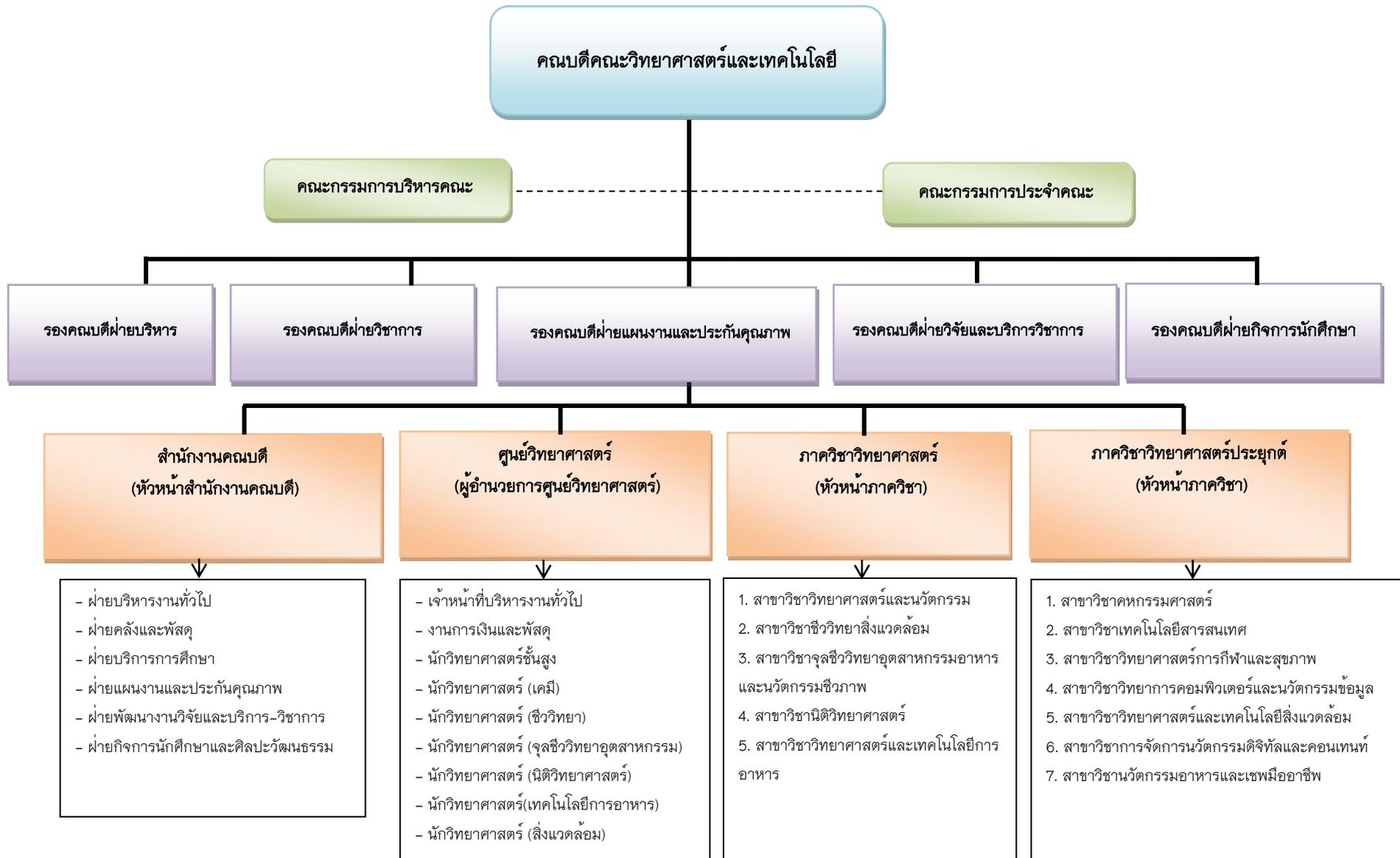
ระดับปริญญาโท

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อมเพื่อธุรกิจสีเขียวที่ยั่งยืน

ระดับปริญญาเอก

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อมเพื่อธุรกิจสีเขียวที่ยั่งยืน

1.2 โครงสร้างคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



1.3 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้แจ้งให้หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ตามที่กำหนดไว้ในแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 รายงานผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม และนำผลการรายงานดังกล่าวมาจัดทำเป็นรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2567 ตามแนวทาง HR Scorecard และสรุปเป็นรายงานเป็นภาพรวมดังนี้

1. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567 (ยุทธศาสตร์ 5 ปี พ.ศ. 2566–2570)
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกำหนดให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อไปอบรม สัมมนาในประเทศ
3. คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแจ้งในที่ประชุมคณาจารย์ให้บุคลากรดำเนินการตามแผนเมื่อถึงระยะเวลาที่กำหนด และให้รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2567 ทุกไตรมาส
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ดำเนินการติดตามผลหลังการฝึกอบรม/สัมมนา นำเสนอผลงานทางวิชาการและดูงาน เพื่อติดตามการนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.4 ข้อมูลพื้นฐานคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ 2567

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 135 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 73.79 และบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.21 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนอาจารย์ประจำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| วุฒิการศึกษา | ประเภท | | | |
|--------------|-----------|---------------------------------------|--------------------------------|-----|
| | ข้าราชการ | พนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณแผ่นดิน | พนักงานมหาวิทยาลัย งบรายได้ | รวม |
| ปริญญาเอก | 8 | 44 | 3 | 55 |
| ปริญญาโท | 11 | 21 | 16 | 48 |
| ปริญญาตรี | 0 | 0 | 0 | 0 |
| รวมทั้งสิ้น | 19 | 65 | 19 | 103 |

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนอาจารย์ประจำ จำแนกตามสาขาวิชา

| สาขาวิชา | ประเภท | | | |
|--|-----------|---------------------------------------|--------------------------------|-----|
| | ข้าราชการ | พนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณแผ่นดิน | พนักงานมหาวิทยาลัย งบรายได้ | รวม |
| 1. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม | | | | |
| - แขนงวิชาเคมี | 2 | 7 | 0 | 9 |
| - แขนงวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์ | 2 | 4 | 0 | 6 |
| - แขนงวิชาฟิสิกส์ | 1 | 4 | 0 | 5 |
| 2. สาขาวิชาชีววิทยาสังแวดล้อม | | | | |
| - แขนงวิชาชีววิทยา | 0 | 7 | 0 | 7 |
| 3. สาขาวิชาจุลชีววิทยาอุตสาหกรรมอาหารและนวัตกรรมชีวภาพ | | | | |
| - แขนงวิชานวัตกรรมและผลิตภัณฑ์ชีวภาพ | 1 | 3 | 0 | 4 |
| - แขนงวิชาจุลชีววิทยาอุตสาหกรรมอาหารและผลิตภัณฑ์ | 2 | 2 | 0 | 4 |
| 4. สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์ | 0 | 3 | 2 | 5 |
| 5. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร | 0 | 5 | 2 | 7 |
| 5. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม | 2 | 7 | 0 | 9 |
| 7. สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์และนวัตกรรมข้อมูล | | | | |
| - แขนงวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ | 5 | 4 | 0 | 9 |
| - แขนงวิชาวิทยาการข้อมูลและการวิเคราะห์สถิติเชิงธุรกิจ | 1 | 3 | 0 | 4 |
| 8. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ | 0 | 7 | 0 | 7 |
| 9. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ | 2 | 3 | 5 | 10 |
| 10. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ | 0 | 2 | 5 | 7 |

| สาขาวิชา | ประเภท | | | |
|---|-----------|---------------------------------------|--------------------------------|------------|
| | ข้าราชการ | พนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณแผ่นดิน | พนักงานมหาวิทยาลัย งบรายได้ | รวม |
| 11. สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมดิจิทัลและคอนเทนต์ | | | | |
| - แผนงวิชาการจัดการนวัตกรรมดิจิทัล | 1 | 2 | 1 | 4 |
| - แผนงวิชาการจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ | 0 | 1 | 3 | 4 |
| สำนักงานคณบดี (อ.ชาวต่างชาติ) | 0 | 0 | 1 | 1 |
| รวมทั้งสิ้น | 22 | 67 | 16 | 102 |

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนอาจารย์ประจำ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

| ตำแหน่งทางวิชาการ | ประเภท | | | |
|--------------------|-----------|--------------------------------|--------------------------------|------------|
| | ข้าราชการ | พนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณ | พนักงานมหาวิทยาลัย งบรายได้ | รวม |
| ศาสตราจารย์ | 0 | 0 | 0 | 0 |
| รองศาสตราจารย์ | 5 | 5 | 0 | 10 |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 9 | 36 | 2 | 47 |
| อาจารย์ | 6 | 21 | 21 | 48 |
| รวมทั้งสิ้น | 20 | 62 | 23 | 103 |

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| วุฒิการศึกษา | ประเภท | | | | | | |
|--------------------|-----------|-------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------|---------------------|-----------|
| | ข้าราชการ | พนักงาน ราชการ | พนักงาน มหาวิทยาลัย งบประมาณ | พนักงาน มหาวิทยาลัย งบรายได้ | ลูกจ้าง ประจำ | ลูกจ้าง ชั่วคราว | รวม |
| ปริญญาเอก | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ปริญญาโท | 0 | 0 | 12 | 4 | 0 | 0 | 16 |
| ปริญญาตรี | 0 | 1 | 6 | 5 | 0 | 0 | 12 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 5 |
| รวมทั้งสิ้น | 0 | 1 | 18 | 9 | 2 | 3 | 33 |

ที่มา: ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 งานบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

1.4 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

1.4.1 ปรัชญา

“มีความรู้ดี มีคุณธรรม นำชาติพัฒนาด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี”

1.4.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

“จัดการศึกษา การวิจัย สร้างนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อผลิตบัณฑิตมืออาชีพที่มีทักษะแห่งอนาคตควบคู่คุณธรรมจริยธรรม และเพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

1.4.2 พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและคุณธรรมเพื่อพัฒนาสังคม
2. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ
3. พัฒนางานวิจัยและสร้างองค์ความรู้ให้เป็นที่ยอมรับระดับนานาชาติ
4. บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชนและสังคมเพื่อยกระดับมาตรฐานชุมชน
5. สร้างเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
6. บริหารจัดการองค์กรด้วยหลักการบริการจัดการราชการที่ดี

1.4.3 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพัฒนากำลังคนให้มีความเป็นมืออาชีพมีคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 วิจัยและสร้างนวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างเครือข่าย บริการวิชาการ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

1.4.4 วัตถุประสงค์ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1. เพื่อผลิตบัณฑิตทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและมาตรฐานให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

2. พัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง โดยมุ่งโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

3. ศึกษาวิจัยและพัฒนางานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเป็นการชั้นนำในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

4. เผยแพร่ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสังคมไทย

5. เพื่อพัฒนาวิชาการที่สามารถนำไปให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นและสังคม

1.4.5 ค่านิยมของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

RISE : Resilience, Integrity, Social Responsibility, Excellence

R : ความสามารถในการปรับตัว Resilience

I : คัดดีศรี Integrity

S : ความรับผิดชอบต่อสังคม Social Responsibility

E : ความเป็นเลิศมีอาชีพ Excellence

1.4.6 วัฒนธรรมองค์กร

SSRU

S : สง่างาม Smart

S : ความจริงใจ Sincerity

R : ความรับผิดชอบต่อ Responsibility

U : ความเป็นหนึ่งเดียว Unity

ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากร

2.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

2.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทุกระดับอย่างทั่วถึง ต่อเนื่องและเหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปรับเปลี่ยนไปในทางที่พึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม

2.1.2 ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมุ่งให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนเจตคติที่ดี คุณธรรมและทัศนคติที่ถูกต้อง ทันสมัย สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และให้ถือว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดสรรวงเงินงบประมาณไว้เป็นการเฉพาะอย่างเหมาะสม และกำหนดสัดส่วนระยะเวลาในการฝึกอบรมในรอบปีงบประมาณอย่างชัดเจน

2.1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความร่วมมือในการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรระหว่างคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและมหาวิทยาลัย เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างทั่วถึง และมีความสอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

2.2.1 เพื่อปรับปรุงและพัฒนาาระบบ การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม

2.2.2 เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร

2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 2

พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ที่ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

- 1) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
- 2) สร้างเส้นทางความก้าวหน้า

2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

| ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย |
|--|-------------|
| - ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง | ร้อยละ 100 |
| - ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | ร้อยละ 80 |
| - ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่ง | ร้อยละ 80 |
| - ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา | ร้อยละ 100 |

2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร

| ที่ | ขั้นตอนการดำเนินงาน | ระยะดำเนินการ |
|-----|---|------------------|
| 1 | สำรวจความต้องการ อบรม/พัฒนา ของบุคลากร | มิถุนายน-สิงหาคม |
| 2 | แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | ตุลาคม 2567 |
| 3 | ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 | ตุลาคม 2567 |
| 4 | จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 | ตุลาคม 2567 |
| 6 | รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ไตรมาส 1 | มกราคม 2567 |
| 7 | รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ไตรมาส 2 | เมษายน 2567 |
| 8 | รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ไตรมาส 3 | กรกฎาคม 2567 |
| 9 | รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ไตรมาส 4 | กันยายน 2567 |
| 10 | ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 | กันยายน 2567 |

2.5 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

| กิจกรรม/โครงการ | วัตถุประสงค์ โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมาย ของตัวชี้วัด | กลุ่มเป้าหมาย | ระยะเวลา ดำเนินงาน | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|--|--------------------------|--|-----------------------|----------------|--|
| 1 โครงการพัฒนาสมรรถนะก้าว ทันการเปลี่ยนแปลง | ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรพัฒนา สมรรถนะตนเอง ให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงไป ยุคปัจจุบันและ อนาคต | ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ที่มีการพัฒนา สมรรถนะของตนเอง อย่างต่อเนื่อง | 100 | บุคลากร สายสนับสนุน วิชาการ | ต.ค.66-ก.ย.67 | 30,000 | งานบุคคล คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี |
| 2 โครงการพัฒนาบุคลากรในการ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | ส่งเสริมและ สนับสนุน บุคลากรเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น | ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 80 | บุคลากร สายวิชาการและ สายสนับสนุน วิชาการ | ต.ค.66-ก.ย.67 | ไม่ใช้งบประมาณ | งานบุคคล คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี |
| 3 โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นตาม สมรรถนะ | ส่งเสริมและ สนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร ตามสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง | ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ที่มีความเชี่ยวชาญเข้า สู่ตำแหน่งตาม สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง | 80 | บุคลากร สายสนับสนุน วิชาการ | ต.ค.66-ก.ย.67 | ไม่ใช้งบประมาณ | งานบุคคล คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี |

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2567 ไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ กิจกรรม/ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในเรื่องการดำเนินงานโครงการกิจกรรม/ด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับกระบวนการและกลไกการบริหารจัดการการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบ

3.1 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลโดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ กิจกรรม/ ให้กับบุคลากรภายในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ กิจกรรมให้มี/ ความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมของหน่วยงาน ว่า/ สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของคณะ/วิทยาลัย บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกๆ เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการกิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2566–2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



คำสั่งคณะกรรมการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ที่ ๗๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงาน ให้ได้มาตรฐานสากล เป้าประสงค์ที่ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ข้อ 1) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ตัวชี้วัดที่ 2.3.1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่อง ข้อ 2) สร้างเส้นทางความก้าวหน้า ตัวชี้วัดที่ 2.3.2 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตัวชี้วัดที่ 2.3.2 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตัวชี้วัดที่ 2.3.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

- | | |
|--------------------------------------|---------------------|
| ๑) คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | ประธานกรรมการ |
| ๒) รองคณบดีฝ่ายบริหาร | รองประธานกรรมการ |
| ๓) รองคณบดีฝ่ายวิชาการ | กรรมการ |
| ๔) รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ | กรรมการ |
| ๕) รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ | กรรมการ |
| ๖) รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา | กรรมการ |
| ๗) หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์ | กรรมการ |
| ๘) หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ | กรรมการ |
| ๙) ผู้อำนวยการศูนย์วิทยาศาสตร์ | กรรมการ |
| ๑๐) หัวหน้าสำนักงานคณบดี | กรรมการและเลขานุการ |

หน้าที่

๑. ทบทวนยุทธศาสตร์ กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการจัดทำแผน
๒. ส่งเสริม สนับสนุน ทรัพยากรในการดำเนินงานให้คำปรึกษาและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนโครงการ

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน

- | | |
|---|------------------|
| ๑) รองคณบดีฝ่ายบริการ | ประธานกรรมการ |
| ๒) หัวหน้าสำนักงานคณบดี | รองประธานกรรมการ |
| ๓) หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์ | กรรมการ |
| ๔) หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ | กรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการศูนย์วิทยาศาสตร์ | กรรมการ |
| ๖) หัวหน้าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม | กรรมการ |
| ๗) หัวหน้าสาขาวิชาจุลชีววิทยาอุตสาหกรรมอาหารและนวัตกรรมชีวภาพ | กรรมการ |
| ๘) หัวหน้าสาขาวิชาชีววิทยาสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๙) หัวหน้าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร | กรรมการ |
| ๑๐) หัวหน้าสาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์ | กรรมการ |
| ๑๑) หัวหน้าสาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์และนวัตกรรมข้อมูล | กรรมการ |
| ๑๒) หัวหน้าสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ | กรรมการ |
| ๑๓) หัวหน้าสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ | กรรมการ |
| ๑๔) หัวหน้าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ | กรรมการ |
| ๑๕) หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมดิจิทัลและคอนเทนต์ | กรรมการ |
| ๑๖) หัวหน้าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๑๗) หัวหน้าสาขาวิชานวัตกรรมอาหารและเซพมีออาชีฟ | กรรมการ |

หน้าที่

๑. กำหนดยุทธศาสตร์และยุทธวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาศักยภาพขององค์กรทุกระดับ
๒. ดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
๓. ดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
๔. ดำเนินการทบทวน ปรับปรุงจรรยาบรรณบุคลากร

๕. กำกับ ติดตามการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหาร
ทรัพยากรบุคคลสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ให้คณะกรรมการตามคำสั่งนี้ รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้การ
ดำเนินงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖



(รศ.ดร.ชัยศรี ธาราสวัสดิ์พิพัฒน์)

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ภาคผนวก ข
รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2566-2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนด้านการพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 1/2566
วันที่ 11 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 เวลา 13.30-16.30 น.
ณ ห้องประชุม 26109 ชั้น 1 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ผู้มาประชุม

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.ชัยศรี ธาราสวัสดิ์พิพัฒน์ | คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| 2. ผศ.ดร.ธมาลีดา เนียมมณี | รองคณบดีฝ่ายบริหาร |
| 3. ผศ.ดร.โสพิศ สว่างจิตร | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ |
| 4. ผศ.ดร.ชินวัฒน์ ศาสนนันท์ | รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ |
| 5. รศ.ดร.ณรงค์ สัจจวาระนที | รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ |
| 6. ผศ.ดร.คมกฤษ รัตตะมณี | รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา |
| 7. ผศ.ดร.เสาวณีย์ คำพันธ์ | หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์ |
| 8. ผศ.ดร.กิตติคุณ มีทองจันทร์ | หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ |
| 9. ผศ.ดร.พรพนทิพย์ กาหยี | ผู้อำนวยการศูนย์วิทยาศาสตร์ |
| 10. น.ส.กมลทิพย์ สัตบุษ | หัวหน้าสำนักงานคณบดี |
| 11. นางกอบกุล ขำสุวรรณ | หัวหน้าฝ่ายคลังและพัสดุ |
| 12. น.ส.รดาศา โพธิ์จาด | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป |
| 13. นายวรงค์ ชื่นครุฑ | หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา |
| 14. น.ส.ทัศนียา มีเปี่ยมสมบูรณ์ | หัวหน้าฝ่ายกิจการนักศึกษา ศิลปะและวัฒนธรรม |
| 15. น.ส.ปาณิสรา นิตุธร | หัวหน้าฝ่ายพัฒนางานวิจัยและบริการวิชาการ |
| 16. นายศุภกิจ ขจรกิตติมศักดิ์ | หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ |
| 17. นางสาววิรงรอง ทำโย | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (งานบุคคล) |

เริ่มประชุมเวลา : 13.30 น.

ประธานที่ประชุม : รศ.ดร.ชัยศรี ธาราสวัสดิ์พิพัฒน์
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ระเบียบวาระที่ 1 : เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

รศ.ดร.ชัยศรี ธาราสวัสดิ์พิพัฒน์ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประธานที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุมโดยมีเรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2566 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ขอให้คณะกรรมการ ร่วมกันจัดทำร่างแผนปฏิบัติการทั้ง 2 แผน ส่งให้กองบริหารงานบุคคลตามปฏิทินการดำเนินงาน

| ที่ | ขั้นตอนการดำเนินงาน | ระยะดำเนินการ |
|-----|--|---------------|
| 1 | แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2567 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | ตุลาคม 2566 |
| 2 | ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2567 | ตุลาคม 2566 |
| 3 | จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2567 | ตุลาคม 2566 |
| 4 | นำส่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้ฝ่ายบริหารงานบุคคล | ธันวาคม 2566 |
| 5 | บริหารหน่วยงานให้ความเห็นชอบ และนำเสนอต่อ อธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติ | ธันวาคม 2566 |

มติที่ประชุม : ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 : เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 3 : เรื่องสืบเนื่อง

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 4 : เรื่องเสนอเพื่อทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 5 : เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

5.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประธานที่ประชุมมอบหมายให้งานบุคคล (นางสาววิรงรอง ทำโย) เป็นผู้ชี้แจงให้ที่ประชุมพิจารณา

งานบุคคล (นางสาววิรงรอง ทำโย) ชี้แจงการได้เข้าร่วมประชุมร่วมกับกองบริหารงานบุคคล เพื่อรับทราบแนวทางการจัดทำแผน ตัวชี้วัด วัตถุประสงค์ ให้สอดคล้องกันกับมหาวิทยาลัย โดยรวบรวมข้อมูลโครงการ งบประมาณ จากฝ่ายต่าง ๆ แล้วจัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ (SWOT ANALYSIS) จากสภาพแวดล้อมองค์กร ด้านการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strength)

1. มีการทำงานเป็นทีม
2. มีจิตบริการ
3. บุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
5. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
6. มีบุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
7. มีเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานทั่วถึง
8. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน

จุดอ่อน (Weakness)

1. ขาดฐานข้อมูลเป็นที่ยอมรับน่าเชื่อถือ
2. ทำงานแทนกันไม่ได้
3. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน
5. ขาดการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรที่ดี
6. การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในมีน้อย

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) โอกาส (Opportunity)

1. มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
2. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
3. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
4. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อบุคลากรเป็นอย่างดี
5. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกหน่วยเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

1. บุคลากรของคณะที่ไม่เข้าใจขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานของคณะ/หน่วยงานอื่นๆ
2. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
3. ระเบียบ ข้อบังคับบางเรื่อง ของมหาวิทยาลัย ไม่มีความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
4. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอในการดำเนินงาน

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พัฒนาทรัพยากร ให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ภายใต้หลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสภาพแวดล้อมที่มากกระทบกับ มหาวิทยาลัยนั้น บางครั้งก็เป็นโอกาส บางครั้งก็เป็นอุปสรรคหรือภัยคุกคาม นอกจากนี้ คณะฯ เองก็ ต้องกำหนดจุดยืนด้วย โดยได้ดำเนินการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับ ลักษณะ JD (Job Description) ตามระเบียบของมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน