



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
THEPSATRI RAJABHAT UNIVERSITY



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

พ.ศ. 2566-2570

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
เห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2565
สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในคราวประชุม ครั้งที่ 11/2565
เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2565

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ถึง 2570 จัดทำขึ้นเพื่อใช้กำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในกรอบระยะเวลา 5 ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2570) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมศักยภาพอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัย และตามคู่มือ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2562 ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 ข้อ 6 ที่กำหนดให้มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางวิชาการ วิชาชีพ การวิจัย และจากการวิเคราะห์ สถานการณ์ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้นำกรอบแนวคิดการพัฒนา สมรรถนะการบริหารบุคลากร (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. ที่ครอบคลุมด้านการสรรหา เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพัน และทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อช่วยผลักดันการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร โดยแผนการบริหาร และพัฒนาบุคลากรจะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ มหาวิทยาลัยไปสู่ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่วางไว้และพร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่วิสัยทัศน์ ที่ตั้งไว้ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตุลาคม 2565

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมา ประวัตินมหาวิทยาลัย	1
หลักการและเหตุผล	6
วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	7
ขอบเขตของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	7
กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	10

บทที่ 2 นโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวคิดที่เกี่ยวกับการทำแผนบริหาร

และพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปีงบประมาณ 2566-2570

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580	11
นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570	12
ความเป็นมาและกรอบนโยบายสภามหาวิทยาลัย	13
ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566-พ.ศ.2570	14
ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และพัฒนาบุคลากร	15
แนวคิดเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรตามหลัก HR Scorecard และ Competency	15

บทที่ 3 ข้อมูลบุคลากร

ข้อมูลบุคลากร	20
แผนการผลิตบัณฑิตระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)	25
แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)	31

บทที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารงานบุคคล	36
การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix	40
วิสัยทัศน์ด้านการบริหารงานบุคคล	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
พันธกิจ	40
เป้าประสงค์ (Goals) ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566-2570	41
มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success)	
5 มิติ กับประเด็นยุทธศาสตร์และแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	
พ.ศ. 2566-2570	41
ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	
พ.ศ. 2566-2570	41
บทที่ 5 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และแนวทางการติดตามและประเมินผล	
การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ	46
กรอบการประเมิน	47
แนวทางการติดตามและประเมินผล	47
การติดตามผล	48
การทบทวนแผน	48
ภาคผนวก	

บทสรุปผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566-2570 ขึ้น โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพสูงสุด สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบาย และทิศทางแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาประเทศชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2570) ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570 ที่มุ่งเน้นการพัฒนา กำลังคนและสถาบันความรู้ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์ศักยภาพกำลังคนระดับสูงให้สามารถ ทำงานตอบสนองการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าปัจจัยการพัฒนากำลังคน ที่ประเทศชาติให้ความสำคัญสูงสุด คือบุคลากร ซึ่งบุคลากรที่ดีต้องมีความเป็นมืออาชีพ กล่าวคือ มีสมรรถนะหลัก มีทักษะความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน นอกจากนี้ต้องมีสมรรถนะรอง (Soft Skills) ที่จำเป็น อาทิ ทักษะคิดที่ดี การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ ความเป็นผู้นำ เพื่อให้การทำงาน ร่วมกับผู้อื่นในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดความผาสุกในหน่วยงาน

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี พ.ศ. 2566-2570 มุ่งหวังให้เป็นแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยเริ่มจากขั้นตอนที่ 1 คือการศึกษานโยบาย กฎ ระเบียบของชาติ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม นโยบายและแนวทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566-2570 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566-2570 และแผนความเป็นเลิศมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566-2570 เพื่อเป็น แนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ของแผน จากนั้นขั้นตอนที่ 2 คือการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงานบุคคล (SWOT Analysis) ที่จะทำให้การพัฒนากลยุทธ์เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอก ก่อนไปสู่ขั้นตอนที่ 3 คือการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาร่วมกันกำหนด ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรม โดยผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย คณะ สถาบัน ศูนย์ และสำนัก เพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน จากนั้นได้นำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566-2570 นำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและที่ประชุม

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (ก.บ.ม.) เพื่อเห็นชอบ ก่อนนำแผนดังกล่าวลงสู่การปฏิบัติต่อไป

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566-2570 ได้กำหนดพันธกิจออกเป็น 3 ประการ ได้แก่ 1) การสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ 2) การเสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะเป็นเลิศ และ 3) การบริหารจัดการทุนมนุษย์ด้วยนวัตกรรม และกำหนดเป้าประสงค์ไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังมีความยืดหยุ่นมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศด้านนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 2) บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) บุคลากรมีสมรรถนะ ทักษะการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการสร้างนวัตกรรม 4) มีนวัตกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ และ 5) มีฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังได้กำหนดยุทธศาสตร์ออกเป็น 2 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จมิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการทุนมนุษย์วิถีใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งทั้งสองยุทธศาสตร์ดังกล่าว ได้มีกลยุทธ์และเป้าประสงค์ที่สำคัญดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาความรู้และทักษะ (Hard Skills) ในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ รู้จริง ปฏิบัติได้ ได้รับการยอมรับ

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้าง Soft Skills (สมรรถนะรอง) ให้กับบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน/การสื่อสาร/ทักษะความเป็นผู้นำ/การทำงานเป็นทีม/service mind/mindset/ความคิดสร้างสรรค์/บริหารจัดการเวลา/การตัดสินใจและแก้ปัญหา/จิตสาธารณะ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ 1) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาวะการณ์ปัจจุบันและอนาคต และ 2) บุคลากรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการทุนมนุษย์วิถีใหม่

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

เป้าประสงค์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร และการบริหารอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนารอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 2566-2570

เป้าประสงค์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนหรือกรอบอัตรากำลัง 2566-2570 และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ เพื่อให้มีระบบการจัดการบริหารและพัฒนาบุคลากรวิถีใหม่ที่มี ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างความผูกพันและความรักต่อองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนบุคลากรให้มีความมั่นคงในอาชีพและเกิดความรักต่อองค์กร

นอกจากการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ยังมีการกำหนดตัวชี้วัดสำคัญเพื่อใช้กำกับผลการดำเนินงานตาม แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566-2570 จำนวน 22 ตัวชี้วัด โดยแบ่งเป็นตัวชี้วัด ของยุทธศาสตร์ที่ 1 จำนวน 9 ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ที่ 2 จำนวน 13 ตัวชี้วัด

บทที่ 1

บทนำ

1.1ความเป็นมา

ประวัติมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เริ่มก่อตั้งจากโรงเรียนลวะศรี ในปี พ.ศ. 2463 และพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีในปี พ.ศ. 2547 โดยมีช่วงเวลาในการวิวัฒนาการ ดังนี้

พ.ศ. 2463 เริ่มก่อตั้งโรงเรียนลวะศรี โรงเรียนลวะศรีเป็นโรงเรียนสตรีประจำจังหวัดลพบุรี ในระยะเริ่มต้นทำการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ต่อมาเปิดสอนระดับมัธยมศึกษา คือ ม.1-3

พ.ศ. 2479 โรงเรียนฝึกหัดครูสตรีลพบุรี เปิดรับนักเรียนฝึกหัดครูหลายหลักสูตร ได้แก่

1. นักเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ครู ว.) รับนักเรียนฝึกหัดครูผู้หญิงที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรียนหลักสูตร 2 ปี

2. นักเรียนเตรียมครูประชาบาล (ครู ป.ป.) รับนักเรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมปีที่ 4 เรียนหลักสูตร 1 ปี ต่อมาปรับหลักสูตรใหม่เป็น 3 ปี

พ.ศ. 2483 โรงเรียนสตรีลพบุรี “เทพสตรีวิทยาลัย” ได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนสตรีลพบุรี “เทพสตรีวิทยาลัย” สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาทั้งแผนกอนุบาลมัธยมและนักเรียนฝึกหัดครูมูล (ครู ป.) เมื่อ พ.ศ.2485

พ.ศ. 2498 โรงเรียนเทพสตรีวิทยาลัย เปิดสอนแผนกสาธิตชั้น ป.1-6 และแผนกฝึกหัดครูระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กส.) และได้เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) เมื่อ พ.ศ. 2500 นับเป็นโรงเรียนส่วนภูมิภาคแห่งแรกที่เปิดสอนระดับนี้

พ.ศ. 2501 วิทยาลัยครูเทพสตรี ได้เลื่อนฐานะเป็นวิทยาลัยครูเทพสตรี (ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการเปลี่ยนชื่อโรงเรียนฝึกหัดครู ลงวันที่ 8 มีนาคม 2501) วิทยาลัยครูเทพสตรี ได้รับการยกฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 มีภารกิจคือให้การศึกษาสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น ผลิตครูในระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้บริการ

วิชาการแก่สังคม ซึ่งทำให้วิทยาลัยครูเทพสตรีขยายการผลิตบัณฑิต ระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์ บัณฑิตในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทั้งนักศึกษาภาคปกติ และการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำการ (กศ.บป.)

พ.ศ. 2527 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2527 (วันที่ 27 กันยายน 2527) มีผลทำให้วิทยาลัยครูเทพสตรีสามารถเปิดสอนสาขาวิชาการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น นอกจากการผลิต ครูและได้มีการพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาการศึกษาศาสาวิทยาศาสตร์ สาขาศิลปศาสตร์ทั้งระดับ อนุปริญญาและระดับปริญญาตรี

พ.ศ. 2535 สถาบันราชภัฏเทพสตรี พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ พระราชทาน นามให้แก่วิทยาลัยครูทั่วประเทศว่า “สถาบันราชภัฏ” และโดยพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 มีผลทำให้วิทยาลัยครูเทพสตรีเปลี่ยนเป็นสถาบันราชภัฏเทพสตรี (Rajabhat Institute Thepsatri) ในวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2538

พ.ศ. 2547 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี สถาบันราชภัฏเทพสตรีได้ยกฐานะ เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (Thepsatri Rajabhat University) ตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้จัดการศึกษาระดับ ปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาในสาขาต่าง ๆ มากมาย เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น มีการเปิดหลักสูตรนานาชาติ มีโครงการร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ มีการขยาย หน่วยการจัดการศึกษานอกที่ตั้งไปยังจังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดนครสวรรค์

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ตั้งอยู่เลขที่ 321 ถนนนารายณ์มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ห่างจากวงเวียนศรีสุริโยทัยไปทางทิศตะวันตกประมาณ 2 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 59 ไร่ 2 งาน เป็นสถานที่ตั้งหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีทั้งหมด 6 คณะ โดยมีหลักสูตรที่เปิดสอนทั้งสิ้น 40 หลักสูตร ดังนี้

- ปริญญาตรี	35	สาขาวิชา
- ปริญญาโท	5	สาขาวิชา
รวม	40	สาขาวิชา

คณะ	หลักสูตร	สาขาวิชา
คณะครุศาสตร์	หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต	1. สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
		2. สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
		3. สาขาวิชาพลศึกษา
		4. สาขาวิชาการประถมศึกษา
	หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต	5. สาขาวิชาบริหารการศึกษา
	หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต	6. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

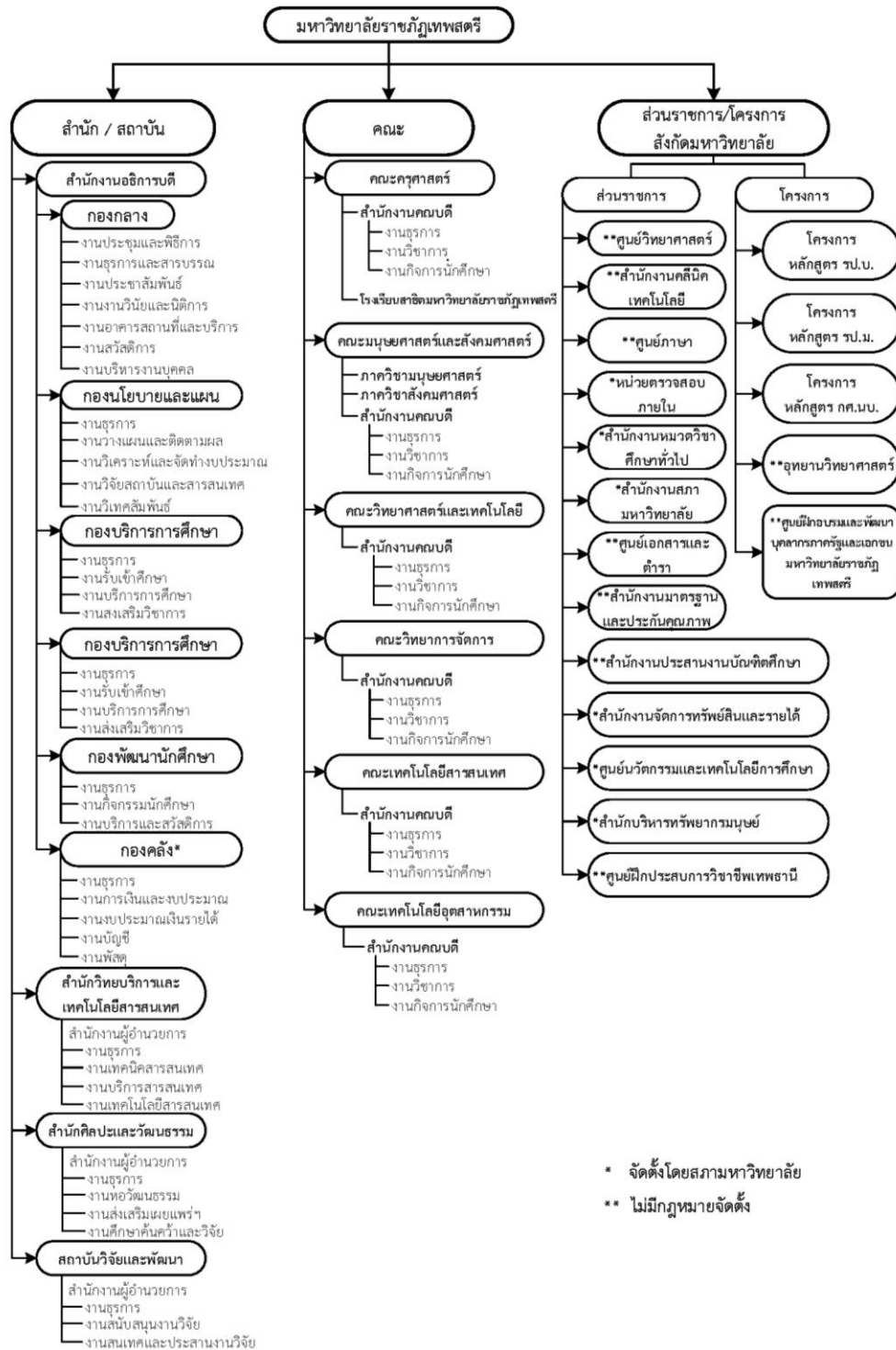
คณะ	หลักสูตร	สาขาวิชา
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต	7. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา
	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต	8. สาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัล - วิชาเอกวิทยาการคอมพิวเตอร์ - วิชาเอกเทคโนโลยีสารสนเทศ
		9. สาขาวิชาเทคโนโลยีมีัลติมีเดีย
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต	10. สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์
	หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต	11. สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม - วิชาเอกเทคโนโลยีเครื่องกล - วิชาเอกเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม - วิชาเอกการจัดการอุตสาหกรรม - วิชาเอกออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
	หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	12. สาขาวิชาวิศวกรรมสารสนเทศและการสื่อสาร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต	13. สาขาวิชาดนตรีศึกษา
		14. สาขาวิชาสังคมศึกษา
		15. สาขาวิชาภาษาไทย
		16. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต	17. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
		18. สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น
		19. สาขาวิชาภาษาจีน
	หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต	20. สาขาวิชาศิลปกรรม
	หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต	21. สาขาวิชานิติศาสตร์
	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	22. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	23. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการ	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต	24. สาขาวิชาการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการ
	หลักสูตรบัญชีบัณฑิต	25. สาขาวิชาการบัญชี
	หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต	26. สาขาวิชานิเทศศาสตร์ดิจิทัล
	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต	27. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ - วิชาเอกการจัดการ - วิชาเอกการตลาด - วิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ - วิชาเอกการจัดการธุรกิจดิจิทัล

คณะ	หลักสูตร	สาขาวิชา
คณะวิทยาการจัดการ	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต	28. สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์
	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต	29. สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร (งดรับนักศึกษา)
	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	30. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต	31. สาขาวิชาคณิตศาสตร์
		32. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป
		33. สาขาวิชาเคมี
	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต	34. สาขาวิชาฟิสิกส์
		35. สาขาวิชาเกษตรศาสตร์
		36. สาขาวิชาเคมี
		37. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม
		38. สาขาวิชาชีววิทยา
		39. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร
	หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต	40. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา

ข้อมูล ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2565

และมีหน่วยงานสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย ดังนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย



1.2 หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต เป็นที่พึงของชุมชนและท้องถิ่น ใน “สามบุรี” คือ ลพบุรี สระบุรี และสิงห์บุรี สิ่งสำคัญที่จะนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้คือบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี บุคลากรซึ่งประกอบด้วย สายสนับสนุนและสายวิชาการที่ต้องมีปริมาณเพียงพอ และมีคุณภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ดังนั้น สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะหน่วยงานหลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จึงต้องจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ในการปฏิบัติงาน รวมถึง ทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับหลักการสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (พ.ศ. 2563-2570) ประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เรื่อง นโยบายและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (พ.ศ. 2566-2570) แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566-2570 และนโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ซึ่งมุ่งหวังให้การบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยมีระบบและการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย

ขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Competency – based Human Resource Development) โดยบูรณาการร่วมกันกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และเครื่องมือที่ใช้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล (Key Performance Indicator : KPI) ที่มีการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบว่าบุคลากรมีผลงานเทียบกับเป้าหมายเป็นอย่างไร และแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะตามตำแหน่งงานได้หรือไม่ โดยจะนำผลจากการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดวิธีการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อเป็นการรองรับหลักการต่าง ๆ และเป็น การเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ระยะสั้นและระยะปานกลางโดยผ่านกระบวนการจัดทำตามหลักของ HR Scorecard อันจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงในทิศทางใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีในอนาคต

1.3 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีรองรับการพัฒนาแห่งอนาคต
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
3. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร

1.4 ขอบเขตของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับนี้ ได้ยึดกรอบแนวทางตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)
2. นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 - 2570
3. ประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เรื่อง นโยบายและแนวทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (พ.ศ. 2566-2570)
4. แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2570
5. นโยบายอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญา บาร์นธ์)

1.5 กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566-2570 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566-2570 โดยคณะทำงานฯ กำหนดแนวทางให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566-2570 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุดเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งมีขั้นตอนกระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน (Strength and Weakness Analysis) ขององค์กร
2. ประชุมระดมสมองวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าและประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์ตามมิติต่าง ๆ โดยคณะทำงานเพื่อกำหนด เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดรายการตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ กำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัว และตั้งเป้าหมายของการจัดทำแผน (คณะอนุกรรมการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี)
3. คณะทำงานฯ พิจารณาร่างแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566-2570 ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและให้ความเห็นชอบ
4. คณะทำงานฯ จัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566-2570 เสนอให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (ก.บ.) พิจารณาให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
5. คณะทำงานฯ จัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566-2570 เสนอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (ก.บ.ม) พิจารณาให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
6. ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรมไปยังส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
7. กำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผน
8. รายงานให้ผู้บริหารเพื่อทราบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินการในปีถัดไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีรองรับการพัฒนาแห่งอนาคต
2. มีแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
3. มีเครื่องมือในการบริหาร จัดการ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร



บทที่ 2
กรอบแนวคิดในการจัดทำ
แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ประจำปีงบประมาณ 2566-2570

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปีงบประมาณ 2566-2570 โดยมีกรอบแนวคิดภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 - 2570 ประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เรื่อง นโยบายและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (พ.ศ.2566-2570) แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2570 และแนวคิดเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรตามหลัก HR Scorecard และ Competency ดังนี้

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580

ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยมีวิสัยทัศน์ประเทศ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป้าหมายการพัฒนาประเทศ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



(ที่มา ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ) สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)

2.2 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 - 2570

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ของประเทศ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ “เตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ 21 พัฒนาเศรษฐกิจที่กระจายโอกาสอย่างทั่วถึง สังคมที่มั่นคง และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งทางนวัตกรรมระดับแนวหน้าในสากล นำพาประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว” การจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ฉบับนี้ คำนึงถึงบริบทของการปฏิรูปประเทศในปัจจุบัน การจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นกระทรวงใหม่ และบริบทโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงออกแบบให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในลักษณะแพลตฟอร์ม (Platform) ความร่วมมือตามเป้าประสงค์ของ

การพัฒนาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1. การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ 2. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม 3. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน 4. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ โดยดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิรูประบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานในแต่ละแพลตฟอร์ม ได้กำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Objectives and Key Results : OKR) และชุดโปรแกรมภายใต้แพลตฟอร์ม เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบแผนด้านการอุดมศึกษา และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมของประเทศต่อไป

นโยบายและยุทธศาสตร์ อววน. พ.ศ. 2563 - 2570



10

(ที่มา นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 - 2570)

2.3 ความเป็นมาและกรอบนโยบายสภามหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566-2570 ที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไว้ดังนี้

นโยบายทั่วไป

(1) การผลิตกำลังคน

1) พัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

2) พลิกโฉมการจัดการศึกษา การจัดหลักสูตร การเรียนการสอน เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยเชิงพื้นที่ โดยให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อการพัฒนาผู้เรียนและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

3) พัฒนากำลังคนให้ตรงตามความต้องการของประเทศ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่บุคคลทุกช่วงวัย และทุกกลุ่ม รวมทั้งกลุ่มคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีโอกาสนในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ตามความพร้อมของมหาวิทยาลัย

4) ส่งเสริมการพัฒนาคนให้อยู่ในศีลธรรม และปฏิบัติตามหลักศาสนาและวัฒนธรรม

(2) การวิจัยและพัฒนา

1) เร่งรัดการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยในเอกสารวิชาการที่จัดทำดัชนีโดยฐานข้อมูลสากลเพื่อนำไปสู่การจัดลำดับของมหาวิทยาลัย

2) ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยพื้นฐานและงานวิจัยประยุกต์ให้มีคุณภาพระดับนานาชาติ รวมถึงสร้างนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน พัฒนาเศรษฐกิจสังคม ความมั่นคงและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น ประเทศ และสากล

2.4 ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566-2570

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ระยะ 5 ปี จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดของการวางแผนระยะยาว โดยมีจุดมุ่งหมายในอีก 5 ปี ข้างหน้ามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีจะเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศด้านนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จะเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศด้านนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

พันธกิจ

1. พัฒนาท้องถิ่นด้วยการบูรณาการการวิจัย ภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรม ด้วยนวัตกรรม
2. ผลิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู
3. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือตามพันธกิจ
5. ส่งเสริม รักษา สืบสาน ต่อยอดโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
6. บริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยที่ใช้นวัตกรรมต่อยอดภูมิปัญญาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ม (มืออาชีพ) หมายความว่า มีความรู้และนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
 ร (รักษ์ท้องถิ่น) หมายความว่า มีความรัก และมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ส่งเสริม
 และพัฒนาท้องถิ่น

ท (ทันสมัย) หมายความว่า มีความรู้ที่ทันสมัย ใช้ความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 ปฏิบัติงาน

2.5 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมศักยภาพอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการสนับสนุนการตัดสินใจ

2.6 แนวคิดเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรตามหลัก HR Scorecard และ Competency

เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 นับเป็นยุคของเศรษฐกิจคลื่นลูกที่สาม (Third Wave Economy) ซึ่งสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างอยู่ในสังคมเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Based Economy) ที่ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นสินทรัพย์ (Intangible Assets) ขององค์กรที่มีสภาพเป็นทุน (Human Capital) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารเพื่อสร้างคุณค่า (Value Creation) แก่องค์กร

2.6.1 HR Scorecard

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้นำ HR scorecard ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล HRM ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการของ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับข้าราชการพลเรือนจึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งข้าราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบายยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งนี้ส่วนราชการ (กรม/เทียบเท่า) และจังหวัด จะดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแนวทางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. (นโยบายจากหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) หรือที่เรียกว่า “*กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร*

ทรัพยากรบุคคล 5 มิติ” ในการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสรุปได้เป็น 5 มิติดังภาพแสดงต่อไปนี้



มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success)

มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ มีทั้งหมด 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

1.1 มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้องค์กร บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

1.2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

1.3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง

ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

1.4 มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่ เพียงใด

2.2 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง หรือไม่ เพียงใด

2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ งบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจน ความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

2.4 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

3.1 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

3.2 ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

3.3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

และความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ
ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
หรือไม่ เพียงใด

3.4 มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้น
ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถ
จำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้
อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจ
ถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จ
หรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการ

4.1 มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน
หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

4.2 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้อง
กำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ
ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

5.1 ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามามีใช้ในการบริหาร
ราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพ
อย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ
ภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
หรือไม่ เพียงใด

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ
กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง
และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่
เพียงใด

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใช้ในการประเมินตนเองว่ามีความนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

2.6.2 สมรรถนะ (Competency)

(คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. 2553) ตามหลักการของหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดคำจำกัดความของสมรรถนะหลัก ว่าเป็นคุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันโดยมีองค์ประกอบ 5 ตัวอันได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. บริการที่ดี
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ
5. การทำงานเป็นทีม

รายละเอียดปลีกย่อยอื่นใด สามารถศึกษาได้จากเอกสารมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งส่งมาพร้อมหนังสือที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 ของสำนักงาน ก.พ.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้นำแนวทางดังกล่าวมาดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเช่นเดียวกันกับส่วนราชการต่าง ๆ ทุกหน่วยงานและได้กำหนด คุณลักษณะจำเป็น (ที่พึงมี) ของบุคลากร

บทที่ 3

ข้อมูลบุคลากร

สถานการณ์ของบุคลากรในปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท ดังนี้

(1) บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่มีภารกิจหลักในการปฏิบัติหน้าที่สอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(2) บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่มีภารกิจหลักในการปฏิบัติงานสนับสนุนงาน วิชาการในลักษณะเป็นงานทั่วไปของหน่วยงานและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

โดยจำแนกออกเป็นข้อมูลพื้นฐาน 3 ด้าน ได้แก่ 1. ข้อมูลบุคลากร 2. แผนการผลิตบัณฑิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) และ 3. แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นต่อการนำไปประกอบการจัดทำแผนการบริหาร และพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 โดยจำแนก ได้ดังนี้

3.1 ข้อมูลบุคลากร

ในปีการงบประมาณ 2565 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 572 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 309 คน และสายสนับสนุน จำนวน 263 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามประเภทบุคลากร

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	ร้อยละ
1	ข้าราชการ	70	10	80	13.99
2	ลูกจ้างประจำ		8	8	1.40
3	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	227	227	454	79.37
4	พนักงานราชการ		16	16	2.80
5	ผู้มีความรู้ความสามารถ	7		7	1.22
6	พนักงานชาวต่างประเทศ	3		3	0.52
7	ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	2		2	0.35
8	ลูกจ้างชั่วคราว		2	2	0.35
ผลรวมทั้งหมด		309	263	572	100

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ 2563 - 2565 จำแนกตามประเภทบุคลากร

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	ปีงบประมาณ					
		2563	ร้อยละ	2564	ร้อยละ	2565	ร้อยละ
1	ข้าราชการ	95	15.81	85	14.53	80	13.99
2	ลูกจ้างประจำ	10	1.66	9	1.54	8	1.40
3	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	453	75.37	457	78.12	454	79.37
4	พนักงานราชการ	17	2.83	16	2.74	16	2.80
5	ผู้มีความรู้ความสามารถ	16	2.66	9	1.54	7	1.22
6	พนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างประเทศ	3	0.50	3	0.51	3	0.52
7	ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	4	0.67	3	0.51	2	0.35
8	ลูกจ้างชั่วคราว	3	0.50	3	0.51	2	0.35
ผลรวมทั้งหมด		601	100.00	585	100.00	572	100.00

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและประเภทบุคลากร

ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ		พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา		ผู้มีความรู้ความสามารถ		พ.ชาวต่างประเทศ		ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	ผลรวมทั้งหมด
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	
1	คณะครุศาสตร์	2	7	12	16	1	1				39
2	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	4	3	8	9						24
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	9		13	5	1					28
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3	8	21	36	1	1		1	2	73
5	คณะวิทยาการจัดการ	3	19	7	19				1		49
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	6	6	14	25	1					52
7	โรงเรียนสาธิต มรภ.เทพสตรี			13	26			1			40
8	โรงเรียนสาธิต สาขาวัดพระพุทธรูปา			1	2		1				4
	ผลรวมทั้งหมด	27	43	89	138	4	3	1	2	2	309

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและคุณวุฒิ

ลำดับ	หน่วยงาน	คุณวุฒิ						ผลรวม ทั้งหมด
		ป.ตรี		ป.โท		ป.เอก		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	คณะครุศาสตร์			7	12	8	12	39
2	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ			10	5	2	7	24
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม			10	3	13	2	28
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3		17	37	7	9	73
5	คณะวิทยาการจัดการ		1	6	19	4	19	49
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		1	9	11	12	19	52
7	โรงเรียนสาธิต มรภ.เทพสตรี	9	10	5	16			40
8	โรงเรียนสาธิต สาขาวัดพระพุทธรูปาพา	1	2		1			4
	ผลรวมทั้งหมด	13	14	64	104	46	68	309

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับ	หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ								ผลรวม ทั้งหมด
		ครู		อาจารย์		ผศ.		รศ.		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	คณะครุศาสตร์			11	18	3	6	1		39
2	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ			10	10	2	1		1	24
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม			11	3	10	2	2		28
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์			18	29	8	17	1		73
5	คณะวิทยาการจัดการ			6	17	4	21		1	49
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			10	20	11	9		2	52
7	โรงเรียนสาธิต มรภ.เทพสตรี	13	26	1						40
8	โรงเรียนสาธิต สาขาวัดพระพุทธรูปา	1	2		1					4
	ผลรวมทั้งหมด	14	28	67	98	38	56	4	4	309

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามหน่วยงานและคุณวุฒิ

ลำดับ	หน่วยงาน	คุณวุฒิ					ผลรวม ทั้งหมด
		ต่ำกว่าป.ตรี		ป.ตรี		ป.โท	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	หญิง	
1	สำนักงานอธิการบดี					1	1
2	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	25	6	10	10	1	52
3	กองคลัง สำนักงานอธิการบดี		4	1	12		17
4	กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี			1	5	1	7
5	กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี			4	7	1	12
6	กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี			3	4	1	8
7	คณะครุศาสตร์	1	1		5		7
8	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	1		1	5	1	8
9	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	3			6	1	10
10	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		3	1	7		11
11	คณะวิทยาการจัดการ		2	1	8		11
12	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			4	7	1	12
13	โครงการอุทยานวิทยาศาสตร์	1					1
14	โรงเรียนสาธิต มรภ.เทพสตรี		6	2	5		13
15	โรงเรียนสาธิต สาขาวัดพระพุทธบาท			1	1		2
16	ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยี			2			2
17	ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพสหกิจศึกษา	4	2	1	1		8
18	ศูนย์ภาษา				3		3
19	ศูนย์วิทยาศาสตร์			2	2		4
20	สถาบันวิจัยและพัฒนา			2	2	1	5
21	สำนักงานจัดการทรัพย์สินและรายได้		4		3		7
22	สำนักงานประสานงานบัณฑิต		1		1		2
23	สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพ			1	2		3
24	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย			1	3		4
25	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์			5	8		13
26	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ		4	4	14		22
27	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	1			3	1	5
28	หน่วยฯ มรท. อ.ชัยบาดาล จ.ลพบุรี		2				2
29	หน่วยฯ มรท. อ.เดิมบางนางบวช จ.สุพรรณบุรี	2					2
30	หน่วยฯ มรท. อ.บางระจัน จ.สิงห์บุรี	4		1	1		6
31	หน่วยตรวจสอบภายใน				3		3
ผลรวมทั้งหมด		42	35	48	128	10	263

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานและระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

ลำดับ	หน่วยงาน	ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น											ผลรวม ทั้งหมด
		ชำนาญการ		ชำนาญ งาน	ปฏิบัติการ		ปฏิบัติงาน		(ว่าง)		ผู้อำนวยการ กองหรือ เทียบเท่า	ผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่า	
		ชาย	หญิง	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	หญิง	หญิง	
1	สำนักงานอธิการบดี											1	1
2	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	5	1		4	9	17	6	9		1		52
3	กองคลัง สำนักงานอธิการบดี	1	1			10		3		2			17
4	กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี	1	4							1	1		7
5	กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี	2	4			2			2	1	1		12
6	กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี	2	1		1	3					1		8
7	คณะครุศาสตร์		3	1		2	1						7
8	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ				1	4	1			1	1		8
9	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม		1			5	3				1		10
10	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์				1	5		3		2			11
11	คณะวิทยาการจัดการ				1	8		2					11
12	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	5		1	1			1	1	1		12
13	โครงการอุทยานวิทยาศาสตร์						1						1
14	โรงเรียนสาธิต มจร.เทพสตรี		1		1	4		6	1				13
15	โรงเรียนสาธิต สาขาวัดพระพุทธบาท		1		1								2
16	ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยี	1			1								2
17	ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพสหกรณ์				1	1	4	2					8
18	ศูนย์ภาษา		1			2							3
19	ศูนย์วิทยาศาสตร์				2	2							4
20	สถาบันวิจัยและพัฒนา				2	2					1		5
21	สำนักงานจัดการทรัพย์สินและรายได้		1			1		4		1			7
22	สำนักงานประสานงานบัณฑิต		1					1					2
23	สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพ				1	2							3
24	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1	2			1							4
25	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	3	2		2	4				2			13
26	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ		7		4	7		4					22
27	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม		1			2	1				1		5
28	หน่วยฯ มรท. อ.ชัยบาดาล จ.ลพบุรี							1		1			2
29	หน่วยฯ มรท. อ.เดิมบางนางบวช จ.สุพรรณบุรี						2						2
30	หน่วยฯ มรท. อ.บางระจัน จ.สิงห์บุรี		1		1		4						6
31	หน่วยตรวจสอบภายใน		1			1				1			3
	ผลรวมทั้งหมด	18	39	1	25	78	34	32	13	13	9	1	263

ตารางที่ 8 จำนวนผู้เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ 2566 – 2570

ลำดับ	วัน/เดือน/ปี	ข้าราชการ		พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา		ลูกจ้างประจำ		ผลรวม ทั้งหมด
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	30/09/2566	3	3		2			8
2	30/09/2567	2	4		4	1	1	12
3	30/09/2568	2	5	3	4			15
4	30/09/2569		3		2	1		6
5	30/09/2570	1	4		3	1		9
	ผลรวมทั้งหมด	8	19	3	15	3	1	50

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามช่วง Generation

ลำดับ	ประเภท	จำนวนบุคลากรกลุ่มอายุเกิดในช่วงปี Generation			ผลรวม ทั้งหมด
		พ.ศ. 2489 - พ.ศ. 2507 G B	พ.ศ. 2508 - พ.ศ. 2522 G X	พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2543 G Y	
1	สายวิชาการ	25	123	161	309
2	สายสนับสนุน	17	101	145	263
	ผลรวมทั้งหมด	42	224	306	572

3.2 แผนการผลิตบัณฑิตระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

ตารางที่ 10 แผนการผลิตบัณฑิตระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

คณะครุศาสตร์

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		2566	2567	2568	2569	2570
	หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต					
1	การศึกษาปฐมวัย	60	60	60	60	60
2	พลศึกษา	60	60	60	60	60
3	จิตวิทยาและการแนะแนว	30	30	30	30	30
4	การประถมศึกษา	60	60	60	60	60

คณะครุศาสตร์

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต						
1	การบริหารการศึกษา	80	80	80	80	80
2	หลักสูตรและการสอน	30	30	30	30	30
รวม		320	320	320	320	320

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ภาคปกติ)						
ปริญญาตรี 4 ปี						
1	คอมพิวเตอร์ศึกษา	60	60	60	60	60
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (ภาคปกติ)						
ปริญญาตรี 4 ปี						
1	เทคโนโลยีมีัลติมีเดีย	50	50	50	50	50
2	เทคโนโลยีดิจิทัล (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	20	20	20	20	20
3	เทคโนโลยีดิจิทัล (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	20	20	20	20	20
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (ภาคปกติ)						
ปริญญาตรี 4 ปี (เทียบโอน)						
1	เทคโนโลยีดิจิทัล (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	20	20	20	20	20
2	เทคโนโลยีดิจิทัล (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	30	30	30	30	30

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (ภาคพิเศษ กศ.บป.)						
ปริญญาตรี 4 ปี						
1	เทคโนโลยีดิจิทัล (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	70	70	70	70	70
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต						
1	ปริญญาโท	15	15	15	15	15
รวมทั้งสิ้น		135	135	135	135	135

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต						
1	สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	120	120	120	120	120
หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต						
1	สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์	30	30	30	30	30
หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต						
1	สาขาวิชาวิศวกรรมการสื่อสารและสารสนเทศ	20	20	20	20	20
หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต						
1	สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม		20	20	20	20
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต						
1	สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม		5	5	5	5
รวม		170	195	195	195	195

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต						
1	ภาษาจีน	35	35	35	35	35
2	ภาษาญี่ปุ่น	30	30	30	30	30
3	ภาษาอังกฤษ	50	50	50	50	50
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต						
1	ภาษาไทย	60	60	60	60	60
2	ดนตรีศึกษา	30	30	30	30	30
3	ภาษาอังกฤษ	60	60	60	60	60
4	สังคมศึกษา	60	60	60	60	60
หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต						
1	ศิลปกรรม	30	30	30	30	30
หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต						
1	นิติศาสตร์	60	60	60	60	60
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต						
1	รัฐประศาสนศาสตร์	120	120	120	120	120
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต						
1	รัฐประศาสนศาสตร์	30	30	30	30	30
รวม		565	565	565	565	565

คณะวิทยาการจัดการ

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต						
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ						
1	วิชาเอกการจัดการ	80	100	100	100	100
2	วิชาเอกการตลาด	65	60	60	60	60
3	วิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ	40	40	40	40	40
4	วิชาเอกการจัดการธุรกิจดิจิทัล	70	60	60	60	60
5	สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์	70	90	90	90	90
หลักสูตรบัญชีบัณฑิต						
1	การบัญชี	80	80	80	80	80
หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต						
1	สาขาวิชานิเทศศาสตร์ดิจิทัล	40	40	40	40	40
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต						
1	สาขาวิชาการท่องเที่ยวและธุรกิจ บริการ	35	40	40	40	40
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต						
1	สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล	15	15	15	15	15
2	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	15	15	15	15	15
รวม		510	540	540	540	540

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต						
1	สาขาวิทยาศาสตร์	45	45	45	45	45
2	สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	30	30	30	30	30
3	สาขาเกษตรศาสตร์และนวัตกรรม	30	30	30	30	30
4	สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	-	30	30	30	30
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต						
1	สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	60	60	60	60	60
2	สาขาคณิตศาสตร์	60	60	60	60	60
3	สาขาเคมี	30	30	30	30	30
หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต						
1	การดูแลผู้สูงอายุ	-	80	80	80	80
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต						
1	สาขาวิทยาศาสตรศึกษา	20	20	20	20	20
รวม		275	385	385	385	385

3.3 แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

ตารางที่ 11 แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

คณะครุศาสตร์

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต						
1	การศึกษาปฐมวัย		ปรับปรุง			
2	พลศึกษา		ปรับปรุง			
3	จิตวิทยาและการแนะแนว		ปรับปรุง			
4	การประถมศึกษา		ปรับปรุง			
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต						
1	การบริหารการศึกษา		ปรับปรุง			
2	หลักสูตรและการสอน			ปรับปรุง		

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต						
1	คอมพิวเตอร์ศึกษา	ปรับปรุง				
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต						
1	เทคโนโลยีมีลตีมี่เดีย			ปรับปรุง		
2	เทคโนโลยีดิจิทัล		ปรับปรุง			
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต						
1	ปริญญาโท	พัฒนา				

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต						
1	สาขาวิชาเทคโนโลยี อุตสาหกรรม		ปรับปรุง			
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต						
1	สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์		ปรับปรุง			
หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต						
1	สาขาวิชาวิศวกรรมการสื่อสาร และสารสนเทศ				ปรับปรุง	
หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต						
1	สาขาวิชานวัตกรรมและ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม		พัฒนา			
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต						
1	สาขาวิชานวัตกรรมเทคโนโลยี อุตสาหกรรม		พัฒนา			

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต						
1	ภาษาจีน					ปรับปรุง
2	ภาษาญี่ปุ่น					ปรับปรุง
3	ภาษาอังกฤษ			ปรับปรุง		
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต						
1	ภาษาไทย		ปรับปรุง			
2	ดนตรีศึกษา		ปรับปรุง			

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
3	ภาษาอังกฤษ		ปรับปรุง			
4	สังคมศึกษา		ปรับปรุง			
หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต						
1	ศิลปกรรม			ปรับปรุง		
หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต						
1	นิติศาสตร์			ปรับปรุง		
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต						
1	รัฐประศาสนศาสตร์					ปรับปรุง
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต						
1	รัฐประศาสนศาสตร์		ปรับปรุง			

คณะวิทยาการจัดการ

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต						
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ						
1	วิชาเอกการจัดการ		ปรับปรุง			
2	วิชาเอกการตลาด		ปรับปรุง			
3	วิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ		ปรับปรุง			
4	วิชาเอกการจัดการธุรกิจดิจิทัล		ปรับปรุง			
5	สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์		ปรับปรุง			
6	สาขาวิชาการเป็นผู้ประกอบการ		พัฒนา			
7	โครงการพัฒนาผู้บริหาร (Excutive)	พัฒนา				

คณะวิทยาการจัดการ

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรบัญชีบัณฑิต						
8	การบัญชี		ปรับปรุง			
หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต						
9	สาขาวิชานิเทศศาสตร์ดิจิทัล		ปรับปรุง			
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต						
10	สาขาวิชาการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการ		ปรับปรุง			
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต						
11	สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล		ปรับปรุง			
12	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ				ปรับปรุง	
หลักสูตรควบตรี-โท						
13	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ		พัฒนา			

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต						
1	สาขาวิทยาศาสตร์				ปรับปรุง	
2	สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร				ปรับปรุง	
3	สาขาเกษตรศาสตร์และนวัตกรรม				ปรับปรุง	
4	สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	พัฒนา				

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต						
1	สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	ปรับปรุง				
2	สาขาคณิตศาสตร์	ปรับปรุง				
3	สาขาเคมี	ปรับปรุง				
หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต						
1	การดูแลผู้สูงอายุ		พัฒนา			
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต						
1	สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา				ปรับปรุง	

บทที่ 4

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566-2570 ที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ประเด็น ทิศทาง และนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว และแผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งได้นำส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรมาเชื่อมโยงในการพัฒนา กำลังคน ตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ รวมถึงการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) ที่เป็นระบบ เพื่อให้ทราบถึงสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามความต้องการขององค์กร ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคล พบว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ Competency System เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่ การปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผลเพื่อสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงานตามแผน

4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารงานบุคคล

SWOT analysis เป็นเครื่องมือวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายในเพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีตเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรค เพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญ ในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

ดังนั้น ปัจจัยแต่ละอย่างที่ได้จากการ SWOT จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์ เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

ขององค์กร อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนากลายไปในทางที่เหมาะสม

ในการดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี คณะทำงานฯ ได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ดำเนินการตามขั้นตอน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูล เพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายในให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหารบุคลากร

1. จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้ เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

2. จุดอ่อนของมหาวิทยาลัย (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในของมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญตามศาสตร์ในวิชาการ วิชาชีพ มีศักยภาพในการให้บริการวิชาการ ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย 2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการการวิจัย การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม 3. บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่เน้นความร่วมมือ มุ่งเน้น คุณภาพและความสำเร็จตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย	1. บุคลากรมีผลงานวิจัยและผลงานตีพิมพ์จำนวนน้อย และขาดทักษะด้านการวิจัยเพื่อยกระดับผลงานวิจัยเข้าสู่ระดับชาติและนานาชาติ 2. อาจารย์ประจำมีคุณวุฒิปริญญาเอกไม่เป็นไปตามเกณฑ์ 3. อาจารย์ประจำมีตำแหน่งทางวิชาการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด 4. บุคลากรขาดทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ 5. บุคลากรสายวิชาการขาดการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาโจทย์วิจัยที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาชุมชน ท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
4. บุคลากรมีอัตราคงอยู่ในการปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยงาน มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย 5. บุคลากรมีทักษะในการวิเคราะห์และออกแบบงาน ตามสถานการณ์ที่หลากหลาย 6. บุคลากรมีความสามารถในการบริการวิชาการ ถ่ายทอดองค์ความรู้จากทักษะปฏิบัติและประสบการณ์จริง ได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานภายนอก ชุมชน ท้องถิ่น 7. บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ 8. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม	6. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอต่อการพัฒนา 7. ความสมดุลของภาระงานของอาจารย์ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติภาระงานด้านอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8. บุคลากรสายวิชาการขาดทักษะในการสร้างสื่อการสอนและการใช้สื่ออย่างมืออาชีพ 9. จำนวนบุคลากรชาวต่างชาติไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

4.1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้นสามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานองค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน งบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษา ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี

1. โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กร

2. อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจะต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญต่อผลกระทบดังกล่าวได้

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังนี้

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. มหาวิทยาลัยมีกองทุนพัฒนาบุคลากร 2. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (HR 4.0) เพื่อให้สอดคล้องกับการแผนพัฒนาชาติ 3. มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีโอกาสพัฒนาตนเองได้สูงเพราะอยู่ในแหล่งวิชาการ 4. ชุมชนต้องการการสนับสนุนทางด้านวิชาการ ในการยกระดับศักยภาพของชุมชน 5. มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบาย จากรัฐและหน่วยงานที่มหาวิทยาลัยมีความร่วมมือในการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 6. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ 7. มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศ 8. มหาวิทยาลัยมีแผนพลิกโฉมสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ.2566-2570 9. นโยบายด้านการจัดการศึกษาของประเทศ ส่งผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต 10. นโยบายกระทรวง อว. เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยสามารถนำบุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัยมาร่วมจัดการเรียนการสอน	1. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณที่ลดลง 2. นโยบายรัฐบาลมุ่งเน้นให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3. พฤติกรรมของผู้ใช้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการปรับตัวของบุคลากร 4. นโยบายการศึกษาของภาครัฐเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง 5. สวัสดิการของบุคลากรไม่เพียงพอ 6. เกณฑ์การประเมินไม่สอดคล้องกับการทำงานของบุคลากร 7. ข้อจำกัดด้านภาระงานขาดความยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน 8. โครงสร้างองค์กรไม่สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบันและกรอบอัตรากำลังไม่ได้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานที่มีการเปลี่ยนแปลง 9. ภาระงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 10. เทคโนโลยีและวัฒนธรรมจากต่างประเทศ ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
11.มหาวิทยาลัยมีภาพลักษณ์การดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมที่ดี ทำให้ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก 12. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และก้าวกระโดดทำให้คนเข้าถึงข้อมูลความรู้ได้สะดวกรวดเร็ว 13. มหาวิทยาลัยมีต้นทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่สามารถนำไปต่อยอดการวิจัยเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ 14. ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ	

4.2 การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix

หลังจากการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ SWOT ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบกับผลการวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวังด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของหน่วยงาน คณะอนุกรรมการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้พิจารณาผลการวิเคราะห์ดังกล่าวโดยใช้โปรแกรมของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix ซึ่งสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์รวมทั้งสิ้น 2 ประเด็น

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ทำให้มีความชัดเจน และเห็นทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น จึงนำไปสู่การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

4.3 วิสัยทัศน์ด้านการบริหารงานบุคคล

“มีอาชีพ ภายใต้งานวิไลใหม่”

4.4 พันธกิจ

1. การสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์
2. การเสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะเป็นเลิศ
3. การบริหารจัดการทุนมนุษย์ด้วยนวัตกรรม

4.5 เป้าประสงค์ (Goals) ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566-2570

1. โครงสร้างองค์กร และอัตรากำลังมีความยืดหยุ่นมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศด้านนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
2. บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรมีสมรรถนะ ทักษะการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการสร้างนวัตกรรม
4. มีนวัตกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ
5. มีฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.6 มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) 5 มิติ กับประเด็นยุทธศาสตร์และแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566-2570

มาตรฐานความสำเร็จ	ประเด็นยุทธศาสตร์
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการทุนมนุษย์วิถีใหม่

4.7 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566-2570

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาความรู้และทักษะ (Hard Skills) ในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ รู้จริง ปฏิบัติได้ ได้รับการยอมรับ

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้าง Soft Skills (สมรรถนะรอง) ให้กับบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน/การสื่อสาร/ทักษะความเป็นผู้นำ/การทำงานเป็นทีม/service mind/mindset/ความคิดสร้างสรรค์/บริหารจัดการเวลา/การตัดสินใจและแก้ปัญหา/จิตสาธารณะ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ 1) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต และ 2) บุคลากรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการทุนมนุษย์วิถีใหม่

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

เป้าประสงค์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและการบริหารอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนารอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 2566-2570

เป้าประสงค์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนหรือกรอบอัตรากำลัง 2566-2570 และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ เพื่อให้มีระบบการจัดการบริหารและพัฒนาบุคลากรวิถีใหม่ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างความผาสุกเพื่อความภาคภูมิใจต่อองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนบุคลากรให้มีความมั่นคงในอาชีพและเกิดความรักต่อองค์กร

กลยุทธ์/เป้าหมาย/ตัวชี้วัดกลยุทธ์และกรอบการจัดโครงการ ภายใต้กรอบ HR Scorecard 5 มิติและประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด									
กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย					กรอบการจัดทำโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		2566	2567	2568	2569	2570			
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ									
1.1 พัฒนาความรู้ และทักษะ (Hard Skill) การปฏิบัติงาน <u>เป้าประสงค์</u> รู้จริง ปฏิบัติได้ ได้รับการยอมรับ	1.ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม 2.ร้อยละของผู้ผ่านการประเมิน 3.ร้อยละของจำนวนของบุคลากรที่นำความรู้ไปปฏิบัติ/ใช้ประโยชน์ 4.ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่สามารถนำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดได้(เช่น การสร้างนวัตกรรมจากองค์ความรู้นั้น /เป็นวิทยากร /ทำวิจัย เป็นต้น)	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	1.ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2.ศึกษาดูงาน 3.ระบบรายงานการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ 4.กิจกรรมส่งเสริมการนำทักษะไปใช้ประโยชน์ และถ่ายทอดองค์ความรู้ 5.รายงานติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงาน	รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย /สพท.	ทบทวนเพิ่มระบบติดตาม/แอปพลิเคชัน
1.2 เสริมสร้าง soft skill (สมรรถนะรอง) ให้กับบุคลากร <u>เป้าประสงค์</u> บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน/การสื่อสาร/ทักษะความเป็นผู้นำ/การทำงานเป็นทีม/service mind/mindset/ความคิดสร้างสรรค์/บริหารจัดการเวลา/การตัดสินใจ และแก้ปัญหา/จิตสาธารณะ	1.ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา 2.ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (QR Code)	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	1.ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2.ศึกษาดูงาน 3.กิจกรรมส่งเสริม soft skill 4.ระบบรายงานการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ 5.รายงานติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงาน 6.โครงการยกย่องคนต้นแบบ คนพันธุ์เทพ	รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย /สพท.	
1.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง <u>เป้าประสงค์</u> 1. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาวะการณ์ปัจจุบันและอนาคต 2. บุคลากรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก	1. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะอนาคต ร้อยละ 60 70 80 90 100 2. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เกิดจากการบูรณาการกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก 3. ร้อยละของผลการประเมิน ITA ด้านของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือคะแนนประเมินจาก สมศ. (การสะท้อนการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก)	20	30	40	50	60	1.จัดกิจกรรมส่งเสริมให้มีทักษะอนาคต (Future Skills) 2. ส่งเสริมความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร	รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย /สพท.	

กลยุทธ์/เป้าหมาย/ตัวชี้วัดกลยุทธ์และกรอบการจัดโครงการ ภายใต้กรอบ HR Scorecard 5 มิติและประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย					กรอบการจัดทำโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		2566	2567	2568	2569	2570			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลมิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการทุนมนุษย์วิถีใหม่									
2.1 ปรับปรุงโครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี <u>เป้าประสงค์</u> เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร และการบริหารอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ	1.ร้อยละของการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับการพลิกโฉมของมหาวิทยาลัย 2.ร้อยละของการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องที่แล้วเสร็จ	100 100					1. โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 2. โครงการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย/สบท.	ตาม พ.ร.บ.กำหนด ๔ ปี แต่เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร จึงใช้ ๕ ปี
2.2 พัฒนากอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 2566-2570 <u>เป้าประสงค์</u> เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนหรือกรอบอัตรากำลัง 2566-2570 และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย	1. ดำเนินการแล้วเสร็จคิดเป็นร้อยละผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรและแผนพลิกโฉมของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 2. กรอบอัตรากำลัง 2566-2570 ที่ได้รับการเห็นชอบและอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย	60	40				1. โครงการทบทวนแผนอัตรากำลังมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 2. โครงการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ให้มีความสอดคล้องกับการะงานและสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด เพื่อใช้ในปีงบประมาณ 2566-2570	รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย/สบท.	
2.3 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร <u>เป้าประสงค์</u> เพื่อให้มีระบบการจัดการบริหารและพัฒนาบุคลากรวิถีใหม่ที่มีประสิทธิภาพ	1. จำนวนนวัตกรรมเพื่อการปฏิบัติงาน	10 นวัตกรรม	10 นวัตกรรม	10 นวัตกรรม	10 นวัตกรรม	10 นวัตกรรม	1. โครงการทบทวนรูปแบบการปฏิบัติงาน 2. โครงการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย/สนอ	
	2. จำนวนระบบเทคโนโลยีเพื่อรองรับการปฏิบัติงานวิถีใหม่	1	1	1	1	1		รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย/สวท	
	3. จำนวนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	1	1	1. Co-working space 2. Green University (สภาพแวดล้อม) 3. Sport center and Health care 4. Smart office	ทุกหน่วยงาน	
2.4 สร้างความผาสุกเพื่อความภาคีที่ต้ององค์กร <u>เป้าประสงค์</u> เพื่อสนับสนุนบุคลากรให้มีความมั่นคงในอาชีพและเกิดความรักต่อองค์กร	1. จำนวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล	1					1.พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับรูปแบบการปฏิบัติงานวิถีใหม่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย/สบท.	
	2. ทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล		1			1	1.ทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับรูปแบบการปฏิบัติงานวิถีใหม่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย/สบท.	

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย					กรอบการจัดทำโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		2566	2567	2568	2569	2570			
	3. จำนวนระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	1	1	1	1	1	1.จัดสวัสดิการที่ครอบคลุมทุกมิติของคุณภาพชีวิตเช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลบิดา มารดา 2.ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ ให้รองรับการพัฒนาาระบบสวัสดิการ	รองอธิการบดี ที่ได้รับ มอบหมาย /สบท.	
	4.จำนวนแผนการสร้างขวัญและกำลังใจ	1	1	1	1	1	1.โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ		
	5.ร้อยละความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	1.การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่หลากหลาย) 2.อัตรากำลังทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการ และการสืบทอดตำแหน่ง 3.ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ให้รองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 4.โครงการ เรื่อง "การเตรียมบุคลากรเป็นผู้บริหารระดับกลาง"	รองอธิการบดี ที่ได้รับ มอบหมาย /สบท.	
	6.จำนวนกิจกรรมที่สร้างค่านิยมร่วมให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (ค่าความสุข ITA)	1	1	1	1	1	1. Happy work place	รองอธิการบดี ที่ได้รับ มอบหมาย /สบท.	

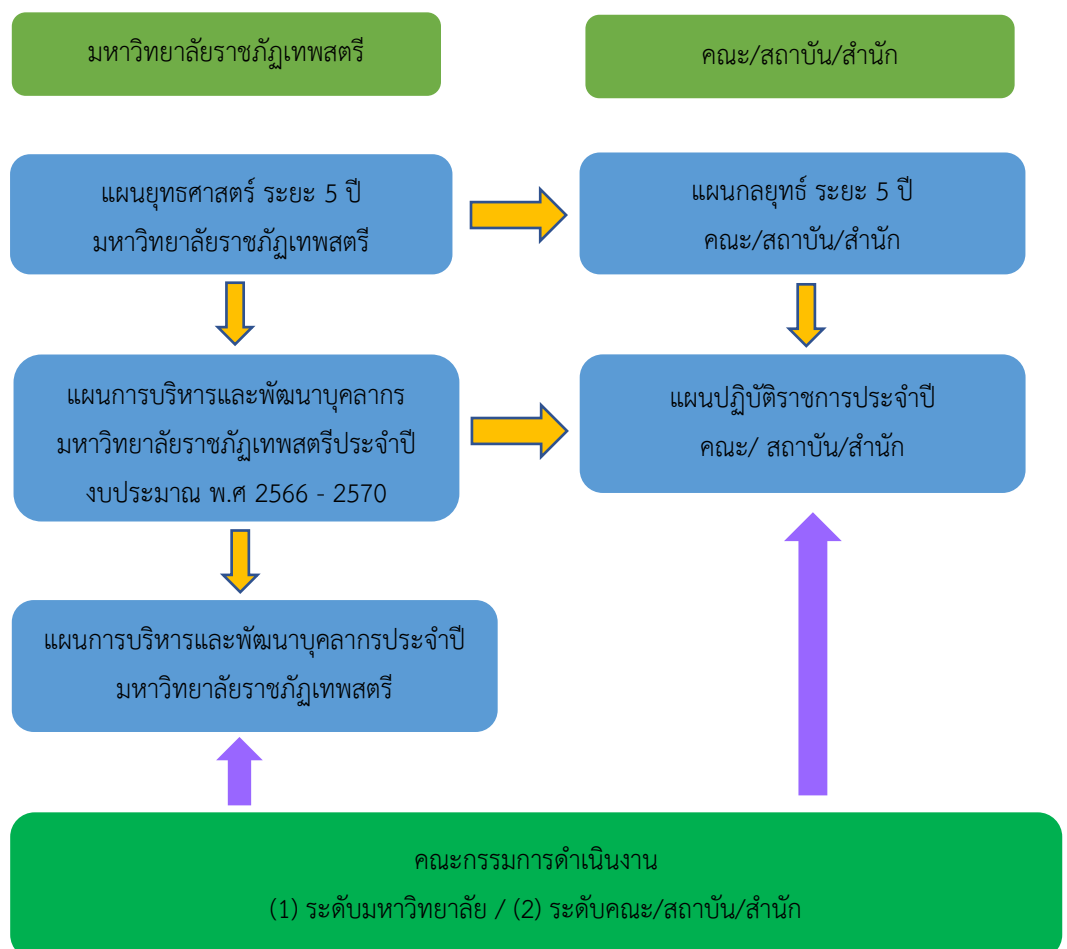
บทที่ 5

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และแนวทางการติดตามและประเมินผล

5.1 การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้กำหนดให้มีการนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติรวมถึงแนวทางการติดตามและประเมินผลหลังจากการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบ แผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง 5 ประเด็น ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2566 - 2570 ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน
2. คณะ/สถาบัน/สำนัก จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่สอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และแผนกลยุทธ์ระยะ 5 ปี ของมหาวิทยาลัย



5.2 กรอบการประเมิน

เมื่อมีการทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 สู่การปฏิบัติผ่านแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีแล้ว เพื่อให้การติดตามประเมินผลการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2566-2570 สามารถประเมิน และติดตามผลของการดำเนินงาน และความสำเร็จ ตามเป้าหมายของแผนงาน โดยใช้แนวทางการประเมินผลตามตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์ ตามค่าเป้าหมาย ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ ได้แก่

1. ระดับเป้าหมายของแผน คือ ผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
2. ระดับประสิทธิผลของแผน คือ
 - (1) ขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรและบุคลากรมีความรู้
 - (2) ความสามารถในการปฏิบัติงานตามระดับสมรรถนะที่กำหนด
3. ระดับกลยุทธ์ คือ การวัดความสำเร็จ ตามค่าเป้าหมายกลยุทธ์ที่กำหนด
4. ระดับโครงการ คือ การวัดความสำเร็จ ตามค่าเป้าหมายโครงการภายใต้กลยุทธ์ที่กำหนด

5.3 แนวทางการติดตามและประเมินผล

1. การประเมินผลระดับเป้าประสงค์ของแผน ประเมินโดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือหน่วยงาน ตามที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีกำหนด โดยประเมินแนวโน้มความสำเร็จตามเป้าหมายทุกปี และประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ ภายหลังการสิ้นสุดของแผน ไม่เกิน 3 เดือน

2. การประเมินผลระดับประสิทธิผลของแผน ประเมินโดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือหน่วยงาน ตามที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีกำหนด โดยประเมินแนวโน้มความสำเร็จตามเป้าหมายทุกปี และประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ ภายหลังการสิ้นสุดของแผน ไม่เกิน 3 เดือน

3. ประเมินโดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือหน่วยงาน ตามที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีกำหนด โดยประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายทุกปี ตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงานประจำปี และประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ ระยะ 4 ปี ภายหลังการสิ้นสุดของแผน ไม่เกิน 3 เดือน

4. การประเมินผลระดับโครงการ ประเมินผลในระดับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โครงการ และระดับกิจกรรมโครงการ โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ มีแนวทางและวิธีการประเมินผลตามหลักวิชาการเมื่อสิ้นสุดโครงการ และจัดส่งผลการประเมินให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ด้านงานบริหารงานบุคคล เป็นผู้รวบรวม สรุป ส่งให้ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีเพื่อรับทราบต่อไป

ตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 5 ปี

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	ครึ่งแผน	สิ้นสุดแผน
ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 5 ปี	ระดับ 4	ระดับ 5
เกณฑ์การวัด		
ระดับ 1 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 50 - ร้อยละ 59.99	สูตรในการคำนวณ $\frac{\text{จำนวนตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมาย} \times 100}{\text{จำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด}}$	
ระดับ 2 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 60 - ร้อยละ 69.99		
ระดับ 3 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 70 - ร้อยละ 79.99		
ระดับ 4 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 80 - ร้อยละ 89.99		
ระดับ 5 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 90 - ร้อยละ 99.99		

5.4 การติดตามผล

1. การติดตามโครงการ ในกรณีที่ระยะเวลาโครงการมีช่วงระยะเวลาการดำเนินโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการเป็นผู้ติดตามความคืบหน้าของการดำเนินโครงการ และรายงานผลตามแนวทางและรูปแบบที่ใช้ในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติงานตามปกติ

2. การติดตามความคืบหน้า และแนวโน้มความสำเร็จตามค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดทุก 6 เดือน รวมถึงปัญหา ในการดำเนินการตามแผน และรายงานแก่ผู้รับผิดชอบตามที่กำหนดในเรื่องการประเมิน

5.5 การทบทวนแผน

มีการทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ทั้งด้านสภาพแวดล้อม บริบท แผนงาน และโครงการทุกปี

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๓๓๔๔/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐

.....

ด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษาและสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐ ดังนี้

- | | |
|---|------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันยา บาร์นท์
(อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี) | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาสินี ศิริโกคาภิรมย์
(รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร) | รองประธานกรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันตพัฒน์ กิตติธวัชวาลย์
(รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ) | รองประธานกรรมการ |
| ๔. อาจารย์ ดร.สมชาย วัชรปัญญาวงษ์
(รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและวิจัย) | กรรมการ |
| ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศศิวิมล สุทธิสาร
(รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น) | กรรมการ |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิชาติ อวจำปา
(รองอธิการบดีฝ่ายกิจการสภามหาวิทยาลัย) | กรรมการ |
| ๗. คณบดีคณะครุศาสตร์ | กรรมการ |
| ๘. คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | กรรมการ |
| ๙. คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | กรรมการ |
| ๑๐. คณบดีคณะวิทยาการจัดการ | กรรมการ |
| ๑๑. คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ | กรรมการ |
| ๑๒. คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม | กรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา | กรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | กรรมการ |
| ๑๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพจน์ จุลสวัสดิ์ | กรรมการ |
| ๑๗. นางสาวสุภารัตน์... | |

๑๗. นางสาวสุภารัตน์ สีนสุวรรณ (ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี)	กรรมการ
๑๘. ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	กรรมการ
๑๙. ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	กรรมการ
๒๐. นายคทาฤทธิ์ ชื่นชม	กรรมการและเลขานุการ
๒๑. นายวุฒิชัย มาลัยวงศ์	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๒. นางปิ่นธัญ พรธรรมา	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๓. นางสาวชนาพร เจียดกำจร	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ในการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์

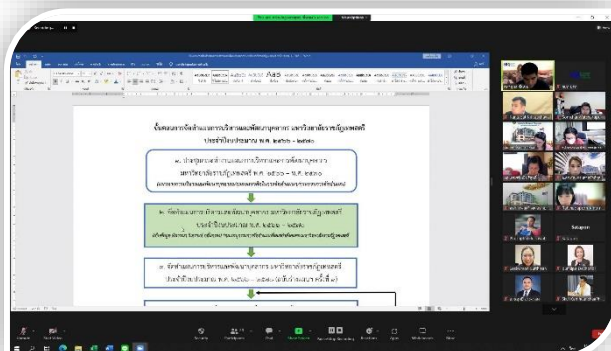
ตั้ง ณ วันที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญา บาร์นธ์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาพกิจกรรมการประชุมคณะทำงานแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐







**มุ่งมั่น สร้างสรรค์
งานบริการด้วยคุณภาพและคุณธรรม**