

รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553



รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยเน้นอัตลักษณ์ และด้านอื่นที่มีใช้อัตลักษณ์แต่สนับสนุนงานบริหารจัดการมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน บุคลากรต้องมีความพร้อมทั้งความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม อีกทั้งบุคลากรต้องมีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดในแผนกลยุทธ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2556 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 มหาวิทยาลัยสามารถสร้างความเข้มแข็งในการอยู่รอดได้ กลยุทธ์ที่ 6 การบริหารจัดการเชิงพลวัต มาตรการที่ 6.1 สร้างระบบกลไกสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดให้หน่วยงานหลักประกอบด้วย 1.คณะครุศาสตร์ 2.คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 3.คณะวิทยาการจัดการ 4.คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5.คณะพยาบาลศาสตร์ 6.บัณฑิตวิทยาลัย 7.สำนักงานอธิการบดี 8.สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน 9.สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ 10.สถาบันวิจัยและพัฒนา 11.สถาบันภาษาศิลปะและวัฒนธรรม 12.สำนักกิจการพิเศษ และ 13.ฝ่ายเลขานุการศูนย์การศึกษา จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. ประยุกต์ใช้ระบบสมรรถนะ (Competency Based) ที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรรวมถึงความเหมาะสมของลักษณะงานในระดับหน่วยงานโดยมีระบบกลไกการกำกับติดตามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาบุคลากร
2. สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและทักษะในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

เป้าหมาย

1. ทุกหน่วยงานหลัก (13 หน่วยงาน) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 โดยให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย 13 หน่วยงานหลัก ได้แก่

1. คณะครุศาสตร์
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
3. คณะวิทยาการจัดการ
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
5. คณะพยาบาลศาสตร์
6. บัณฑิตวิทยาลัย
7. สำนักงานอธิการบดี
8. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
10. สถาบันวิจัยและพัฒนา
11. สถาบันภาษาศิลปะและวัฒนธรรม
12. สำนักกิจการพิเศษ
13. ฝ่ายศูนย์การศึกษา

2. ทุกหน่วยงานหลักมีการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ และลักษณะงาน

3. มหาวิทยาลัยและ / หรือระดับหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันไม่น้อยกว่า 12 ครั้ง / ปี

4. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ 1 ระบบ

กลยุทธ์

1. จัดทำแผนพัฒนาตามลักษณะงาน และแผนจัดคนเข้ารับการศึกษา / ฝึกอบรม / ดูงานตามช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ที่ดำเนินการแล้ว และสอดคล้องกับ ลักษณะงาน โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล และมีระบบกำกับติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

2. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนการถ่ายทอดงานและวัฒนธรรมจากบุคลากรอาวุโส (Core Pillars) ให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ (Young Blood) – Coaching job and Culture
3. จัดทำระบบกลไกกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะในระดับหน่วยงาน

**ผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553**

กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำแผนพัฒนาตามลักษณะงาน และจัดคนเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานตามช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ที่ดำเนินการแล้ว และสอดคล้องกับลักษณะงาน โดยการจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และมีระบบกำกับติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

แนวปฏิบัติ

1.1 หน่วยงานทำการทบทวนความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาความรู้ทักษะ ตามลักษณะงาน จากการประเมินเป็นรายบุคคล โดยใช้การประเมินด้วยสมรรถนะเพื่อเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของบุคลากรเป็นรายบุคคล และแจ้งให้บุคลากรรับทราบทั่วกัน

1. หน่วยงานหลัก 13 หน่วยงาน มีการสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในสังกัดในสาระที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรจากแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖ และแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ และจัดให้มีการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ และปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยยึดสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละบุคคล เป็นฐานในการวิเคราะห์หาช่องว่างสมรรถนะ และแนวทางการพัฒนาหลากหลายรูปแบบเพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓

2. หน่วยงานหลัก 13 หน่วยงาน มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลซึ่งเชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน และแจ้งเกณฑ์การประเมินให้บุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

1.2 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานเพื่อกำหนดข้อสรุปสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาตามลักษณะงาน

หน่วยงานหลัก 13 หน่วยงาน ดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อกำหนดข้อสรุปสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาตามลักษณะงาน อาทิเช่น คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (COP-Community of Practice) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

1.3 หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓

หน่วยงานหลัก 13 หน่วยงาน ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยยึดสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละบุคคล เป็นฐานในการวิเคราะห์หาช่องว่างสมรรถนะ

1.4 กองบริหารงานบุคคลออกแบบระบบฐานข้อมูล เพื่อการพัฒนาตามลักษณะงานที่มีความเฉพาะเจาะจงในบางหน่วยงาน หน่วยงานนั้นๆ สามารถกำหนดลักษณะของการพัฒนาที่มีรายละเอียดแตกต่างออกไปได้ ทั้งนี้ให้มีการจัดเก็บข้อมูลจากผลการประเมินและการฝึกอบรมตามแผนพัฒนารายบุคคล รวมถึงแจ้งผลการฝึกอบรมให้หัวหน้างานทราบ

ยังไม่มีการดำเนินการ

1.5 กองบริหารงานบุคคลแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อติดตามและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยโดยให้มีข้อมูลป้อนกลับ

มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่ 66/2553 โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำระบบติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร
2. ดำเนินการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผน และประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผน
3. รายงานผลการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรต่ออธิการบดีในรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน

1.6 หน่วยงานรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ โดยให้มีข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รายงาน

หน่วยงานหลัก 13 หน่วยงาน ได้รายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้คณะกรรมการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรทราบผลการดำเนินงานในรอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน อย่างสม่ำเสมอ

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดกิจกรรมที่สนับสนุนการถ่ายทอดงานและวัฒนธรรมจากบุคลากรอาวุโส (Core Pillars) ให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ (Young Blood) – Coaching Job and Culture)

แนวปฏิบัติ

2.1 หน่วยงานดำเนินการถ่ายทอดงานและวัฒนธรรมจากบุคลากรอาวุโสให้กับบุคลากรรุ่นใหม่

หน่วยงานหลัก 13 หน่วยงาน ได้มีการถ่ายทอดงานและวัฒนธรรมจากบุคลากรอาวุโสให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น

1. มีการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้จากผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สู่คนรุ่นใหม่ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ แบบ On the Job Training-OJT

2. หัวหน้าหน่วยงานให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานในลักษณะสอนงาน (Coaching) แก่ผู้ปฏิบัติงาน

3. ให้โอกาสอาจารย์ที่มีประสบการณ์ด้านการวิจัย หรือเขียนงานวิชาการน้อย ได้ทำงานร่วมกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่มากกว่า

2.2 กองบริหารงานบุคคลสนับสนุนให้หน่วยงานจัดกิจกรรมถ่ายทอดงานและวัฒนธรรม บุคลากรอาวุโสสู่บุคลากรรุ่นใหม่ โดยที่บุคลากรรุ่นใหม่จะเป็นผู้บันทึกข้อมูลที่ได้จากการฝึก ปฏิบัติกับบุคลากรอาวุโส จากนั้นบุคลากรอาวุโสจะเป็นผู้ตรวจสอบการบันทึกข้อมูลดังกล่าว เมื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม จึงจัดเก็บเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลที่จัดเตรียมไว้โดยส่วนกลาง

ยังไม่มีผลการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำระบบกลไกกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะในระดับ หน่วยงาน

แนวปฏิบัติ

3.1 หน่วยงานดำเนินการประเมินบุคลากรตามสมรรถนะเพื่อวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap)

หน่วยงานหลัก 13 หน่วยงาน มีการประเมินบุคลากรตามสมรรถนะเพื่อวิเคราะห์ ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competencies) และนำผลการ ประเมินมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนารายบุคคล

3.2 หน่วยงานดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะโดยมีเป้าหมายเพื่อลด/ปิด ช่องว่างสมรรถนะที่ได้จากการประเมิน อาทิเช่น

หน่วยงานหลัก 13 หน่วยงาน ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะโดย มีเป้าหมายเพื่อลด/ปิดช่องว่างสมรรถนะที่ได้จากการประเมิน อาทิเช่น การฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ ภายใน การแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ทักษะจากผู้เชี่ยวชาญ

3.3 หน่วยงานทำระบบกำกับติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การอบรม สัมมนา สัมมนาเชิงปฏิบัติการ หรือ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างเป็นรูปธรรม ที่เป็นการวัดเชิงประสิทธิผล เช่น การวัดความรู้ ความสามารถหลังจากที่เข้าร่วมกิจกรรมอบรม สัมมนาแล้วหน่วยงานแจ้งผลการทดสอบและข้อคิดเห็นย้อนกลับให้บุคลากรได้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรรวมถึงรายงานมายังคณะกรรมการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

หน่วยงานหลัก 13 หน่วยงาน ได้จัดทำระบบกำกับติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามแผน การติดตามผลการพัฒนาบุคลากรในสังกัดอย่างมีระบบ โดยรายงานผลการพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย อย่างต่อเนื่อง

ภาคผนวก

สรุปการรายงานสัมฤทธิ์ผล/โครงการของแผนพัฒนาบุคลากร ระดับหน่วยงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

หน่วยงาน	การดำเนินงานโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์
	โครงการสัมฤทธิ์ผล	โครงการไม่สัมฤทธิ์ผล	โครงการรอผล	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	
1. คณะครูอาจารย์	✓			1. โครงการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน	กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 2 กลยุทธ์ที่ 3 ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์ บุคลากรมีส่วนร่วมร้อยละ 80.95 (มีเอกสารประกันคุณภาพ) บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากร้อยละ 100 บุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ได้ในระดับมากร้อยละ 88.8 บุคลากรเกิดการพัฒนาประสิทธิภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 84.21 บุคลากรในหลักสูตร ได้พัฒนาศักยภาพตนเองร้อยละ 100
	✓			2. โครงการศึกษาดูงานหลวงพระบาง	
	✓			3. โครงการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนกิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์ การจัดการเรียนการสอนการศึกษาพิเศษ	
	✓			4. การพัฒนาบุคลากรการศึกษาพิเศษเพื่อสนับสนุนนักศึกษาพิการเรียนร่วม	
	✓			5. โครงการบริการงานวัดกรรมทางวิชาการด้านการศึกษายุคสมัย	

หน่วยงาน	การดำเนินงานโครงการ				ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์	รายงานสัมฤทธิ์ผลตามกลยุทธ์		
	โครงการสู่ยุทธศาสตร์	โครงการไม่ใช่มยุทธศาสตร์	โครงการรณรงค์	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ		กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
1. คณะครุศาสตร์ (ต่อ)		✓		6. โครงการพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษเพื่อก้าวสู่ความเป็นสากลของบุคลากร	บุคลากรเข้าร่วม 12 คน เป้าหมายผู้เข้าร่วมมีผลสัมฤทธิ์การสอบภาษาอังกฤษสูงขึ้นร้อยละ 75 (อยู่ระหว่างดำเนินการ เริ่ม 20 ต.ค.2553)	✓		
		✓		7. โครงการแสดงมุทิตาจิตถึงสตรีด้วยรักและผูกพันงานเกษียณอายุราชการประจำปี 2553	เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมจากบุคลากรอาวุโสร้อยละ 90		✓	
		✓		8. ครุศาสตร์-ละอออุทิศสัมพันธ์ 53	เสริมสร้างความสามัคคีและสัมพันธ์ภาพหน่วยงานนอกคณะ ร้อยละ 100		✓	
		✓		1.1 โครงการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ	บุคลากรคณะวิทยาการจัดการจำนวน 47 คน เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓
2. คณะวิทยาการจัดการ		✓		1.2 ส่งเสริมอาจารย์เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	บุคลากรคณะวิทยาการจัดการจำนวน 19 คน ได้ผล. 1 คน อยู่ระหว่างดำเนินการ 17 คน ผลงานเสร็จตามกำหนด 1 คน	✓	✓	✓
		✓		1.3 นโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อ	บุคลากรคณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา 2553 จำนวน 5 คน รวมบุคลากรคณะวิทยาการจัดการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 49 คน	✓	✓	✓
		✓		2. โครงการอบรมการใช้ระบบสำรองที่นั่ง AMADEUS เพื่อพัฒนาศักยภาพอาจารย์	บุคลากร จำนวน 25 คน ได้รับประกาศนียบัตร และเกิดทักษะในการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ค้นหาข้อมูล ตรวจสอบตารางการบินและสำรองที่	✓		

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผลตามกลยุทธ์		
	โครงการสัมฤทธิ์ผล	โครงการไม่สัมฤทธิ์ผล	โครงการขอผลงาน	โครงการกิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
2. คณะวิทยาการจัดการ (ต่อ)	✓			3. โครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอาจารย์การใช้ระบบปฏิบัติการ Fidelio ในการจัดการฝ่ายห้องพัก	✓		
	✓			4. โครงการพัฒนาคนคุณภาพสู่มาตรฐานงานประกัน	✓		
	✓			5. โครงการศึกษาดูงานบูรณาการความรู้ทางการบัญชีในธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการ	✓		
	✓			6. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการ	✓		

ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์

นั่งและจัดจำหน่ายตัวเครื่องบิน สามารถนำไปประยุกต์ใน 10 รายวิชา

บุคลากรหลักสูตรจำนวน 25 คน ได้ประกาศนียบัตร มีทักษะในการใช้ระบบคอมพิวเตอร์สำเร็จห้องพักประยุกต์ใน 7 รายวิชา

คณะกรรมการประกันคุณภาพและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 12 คน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านระบบประกันคุณภาพการศึกษาและสามารถนำมาปรับปรุงการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลในองค์ประกอบที่รับผิดชอบตามคำสั่ง เป็นผู้จัดเก็บข้อมูลระดับคณะและระดับหลักสูตร อาจารย์และบุคลากรหลักสูตรบัญชีเข้าร่วมโครงการ 25 คน นำความรู้มาพัฒนารายวิชาหลักสูตรการบัญชีจำนวน 9 รายวิชา

คณะผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารหลักสูตร และบุคลากร จำนวน 72 คน เข้าใจถึงเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเกิดการบริหารระหว่างเกณฑ์คุณภาพการศึกษา (TQA) และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการของรัฐ (PMQA) และรวบรวมเป็นโครงการองค์กร

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์
	โครงการส่วนพระองค์	โครงการในสถาบัน	โครงการเฉพาะ	โครงการบูรณาการ	
				โครงการกิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 2 กลยุทธ์ที่ 3
				ดำเนินงานที่ขึ้นเลิศ (ECPE)	
2. คณะวิทยาการจัดการ (ต่อ)	✓			7. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างฝ่ายพัฒนาบุคลากรกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	✓
	✓			8. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณคณะวิทยาการจัดการ	✓
	✓			9. โครงการวิทยาการจัดการสามัคคีกีฬาสัมพันธ์ 53	✓
	✓			10. โครงการวิทยาการจัดการสืบสานสงกรานต์ไทย	✓
	✓			11. โครงการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากรางวัลคุณภาพคณะวิทยาการจัดการ	✓

ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์

(หมวด 1 – 7 ตามเกณฑ์ TQA) 1 เล่ม

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 10 คน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่มีค่าห้องว่างมากที่สุดคือ ด้านการมีความคิดริเริ่มและนวัตกรรมได้ Workflow ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

อาจารย์ใหม่เข้าร่วมโครงการ 50 คน และรับทราบวัฒนธรรมองค์กรจรรยาบรรณวิชาชีพ

บุคลากรคณะวิทยาการจัดการเข้าร่วมอย่างน้อยร้อยละ 80 โดยมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกหลักสูตร ทุกวัยวุฒิ และคุณวุฒิ อีกทั้งบุคลากรภายในคณะใส่ใจในสุขภาพของตนเอง

บุคลากรอย่างน้อยร้อยละ 80 มีความภาคภูมิใจในประเพณีอันดีงามของไทยและตระหนักถึงการสืบสานวัฒนธรรมไทย

ได้ผลจากการปฏิบัติที่ดี คณะวิทยาการจัดการ 1 เล่ม เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรและสร้างวัฒนธรรมด้านการประกันคุณภาพ

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผลตามกลยุทธ์		
	โครงการสัมฤทธิ์ผล	โครงการไม่สัมฤทธิ์ผล	โครงการรอประเมิน	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์		
2. คณะวิทยาการจัดการ (ต่อ)	✓			12. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาสื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรหลักสูตรอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ 25 คน ได้ประกาศนียบัตรเกิดทักษะใช้ คอมพิวเตอร์ทำการสอนทุกรายวิชา	✓	กลยุทธ์ที่ 1
	✓			13. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จัดทำรายงานการควบคุมภายในและแผนบริหารความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบด้านการควบคุมภายในและแผนบริหารความเสี่ยงระดับหลักสูตรจำนวน 10 หลักสูตร ทราบขั้นตอนและแนวทางการจัดทำรายงานการควบคุมภายในและแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อการบริหารจัดการ ได้ในระดับหลักสูตร	✓	กลยุทธ์ที่ 2
	✓			14. โครงการมุทิตาจิต คณะวิทยาการจัดการ	บุคลากรคณะวิทยาการจัดการอย่างน้อยร้อยละ 80 เกิดความภาคภูมิใจในประเพณีอันดีงามของไทยและตระหนักถึงการสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย บุคลากรคณะวิทยาการจัดการได้รับการถ่ายทอดวัฒนธรรมและองค์ความรู้จากบุคลากรอาวุโส	✓	กลยุทธ์ที่ 3
	✓			15. โครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและกลไกงานวิจัย	• สถานการณ์การดำเนินงานด้านการวิจัยคณะวิทยาการจัดการ • แผนการดำเนินงานด้านงานวิจัยคณะวิทยาการจัดการ • เอกสารการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม • บทเรียนการดำเนินงาน โครงการสำหรับผู้ประสงค์ทำวิจัย	✓	
	✓			16. โครงการบริหารจัดการ(การประชุม)	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 11 คนประชุมรับทราบนโยบายและ	✓	

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์
	โครงการสัมฤทธิ์ผล	โครงการไม่สัมฤทธิ์ผล	โครงการรอพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	
2. คณะวิทยาการจัดการ (ต่อ)				เลขานุการคณะและเจ้าหน้าที่ (มีต่อ)	ดัชนีชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์
				16. โครงการบริหารจัดการ(การประชุม เลขานุการคณะและเจ้าหน้าที่) (ต่อ)	
	✓			17. โครงการสร้างและพัฒนา E-Portfolio คณะวิทยาการจัดการ	
	✓			18. กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ โครงการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา (TQA)	
	✓			19. โครงการบริหารจัดการคณะ การติดตาม ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2553 โครงการ ในแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร	
					กลยุทธ์ที่ 1
					กลยุทธ์ที่ 2
					กลยุทธ์ที่ 3

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผลตามกลยุทธ์		
	โครงการส่งเสริมสุขภาพ	โครงการพัฒนาศักยภาพ	โครงการพัฒนาระบบงาน	โครงการพัฒนาระบบงาน	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
3. คณะพยาบาลศาสตร์	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ				ดัชนีชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์		
	✓				1. การศึกษาต่อของอาจารย์	อาจารย์สามารถเข้าศึกษาระดับปริญญาเอกได้ทั้งหมด 4 คน	
	✓				2. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อประสานงาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนกับแหล่งฝึกและอาจารย์พิเศษ	จึงปริมาณ 1. อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 เชิงคุณภาพ 2. อาจารย์นำผลการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปแก้ปัญหาในการเรียนการสอนภาคเรียนที่ 2/2553 3. อาจารย์นำผลการสัมมนา ร่วมกับแหล่งฝึก ไปพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนในหอผู้ป่วยในภาคเรียนที่ 2/2553 4. คณะกรรมการบริหารวิชาการ ได้นำผลการสัมมนาของทุกกิจกรรม มาวางแผนในการบริหารหลักสูตรในภาคเรียนที่ 2/2553	
	✓				3. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาการเรียนการสอน หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ โดยใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF)	จึงปริมาณ อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนร่วม 34 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เชิงคุณภาพ - อาจารย์สามารถพัฒนาการเรียนการสอน หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ โดยใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) โดย	

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์
	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	
3. คณะพยาบาลศาสตร์ (ต่อ)	✓	✓	✓	✓	กลยุทธ์ที่ 1
	✓	✓	✓	✓	กลยุทธ์ที่ 2
	✓	✓	✓	✓	กลยุทธ์ที่ 3
3. คณะพยาบาลศาสตร์ (ต่อ)	✓	✓	✓	✓	กลยุทธ์ที่ 1
	✓	✓	✓	✓	กลยุทธ์ที่ 2
	✓	✓	✓	✓	กลยุทธ์ที่ 3

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผลตามกลยุทธ์		
	โครงการยุทธศาสตร์	โครงการไม่ใช่นโยบาย	โครงการเฉพาะกิจ	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ 1	กลยุทธ์ 2	กลยุทธ์ 3
					ดัชนีชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์		
				Rubrics (มีต่อ)	- อาจารย์มีความพึงพอใจการเข้าร่วม โครงการ ในระดับมาก ร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ - อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อการนำ Scoring Rubric มาใช้ในการประเมินสมรรถนะและผลงานของผู้เรียนและสามารถพัฒนา แบบประเมินสมรรถนะและผลงานของผู้เรียน ในภาคการศึกษาที่ 2/2553 โดยใช้ Scoring Rubrics		
3. คณะพยาบาลศาสตร์ (ต่อ)	✓			7. โครงการประชุมสัมมนาการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาจริยธรรมทางการพยาบาล	✓		
					เชิงปริมาณ 1. อาจารย์เข้าร่วม โครงการมีจำนวนทั้งสิ้น 10 คน 2. ผู้ร่วมประชุมมีความพึงพอใจด้านความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาการ และวิทยากร อยู่ในระดับ มาก - มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92 3. การรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการในระดับ มาก ร้อยละ 90 4. ความพึงพอใจด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันและวิชาชีพ อยู่ในระดับ มาก - มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94 เชิงคุณภาพ - อาจารย์มีความมั่นใจในการพัฒนาการเรียนการสอนเกี่ยวกับการ แก้ไขปัญหาจริยธรรมทางการพยาบาลเพิ่มขึ้น		

หน่วยงาน	การดำเนินงานโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการที่สนับสนุน	โครงการที่สนับสนุน	โครงการที่สนับสนุน	โครงการที่สนับสนุน	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
3. คณะพยาบาลศาสตร์ (ต่อ)	✓			8. โครงการมีดีใหม่ของการประกันคุณภาพ การศึกษาศาขาพยาบาลศาสตร์	✓		
		✓		9. โครงการวิจัยในชั้นเรียน	✓		

ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์

- เชิงปริมาณ
1. จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม 33 คน
 2. ผู้ร่วมประชุมมีความพึงพอใจด้านความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาการ และวิทยากร อยู่ในระดับ มาก - มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90
 3. ความพึงพอใจด้านการจัดการอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวก ในระดับ มาก - มากที่สุด เป็นร้อยละ 85
 4. ความพึงพอใจด้านการนำไปใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก - มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90
- เชิงคุณภาพ
- 1.บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์มีความเข้าใจในด้ว้งชี้คุณภาพ อย่าง ต่อเนื่องและมีกรปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน
 - 2.คณะพยาบาลศาสตร์มีความพร้อมในการรองรับการตรวจประเมิน ภายนอก

ผลงานวิจัย และการเผยแพร่เพิ่มขึ้น จากร้อยละ 10 (2 เรื่อง) เป็นร้อยละ 15 (4 เรื่อง) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

หน่วยงาน	การดำเนินงานโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการสัมฤทธิ์ผล	โครงการไม่สัมฤทธิ์ผล	โครงการขอผลงาน	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ย่อย
3. คณะพยาบาลศาสตร์ (ต่อ)	✓	✓		10. โครงการวิจัยตามแผนงาน	✓		
					ดัชนีตัวชี้วัดสัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์ ผลงานวิจัย 2 เรื่อง 1) โครงการวิจัย "การจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยอย่างยั่งยืนในโรงงานอุตสาหกรรมต้นแบบกรณีศึกษา โรงงานบีทีพี ฟิตติ้งอินเตอร์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร (อยู่ระหว่างดำเนินการวิจัย) 2) โครงการวิจัย การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการมีกิจกรรมทางกาย พฤติกรรมการบริโภคอาหาร และความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือด ในบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (ดำเนินการแล้วเสร็จอยู่ระหว่างรอการเผยแพร่)		
	✓			11. ส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ในการเป็น - เป็นวิทยากร - เป็นที่ปรึกษา - เป็น กรรมการวิทยานิพนธ์ - เป็นกรรมการวิชาการ และกรรมการวิชาชีพ	✓		
	✓			12. บุคลากรมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในหน่วยงานและนำความสำเร็จจากการ		✓	

หน่วยงาน	การดำเนินงานโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผลตามกลยุทธ์		
	โครงการต้นแบบพิเศษ	โครงการพิเศษ	โครงการรอง	โครงการกิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
3. คณะพยาบาลศาสตร์ (ต่อ)				จัดการความรู้มาใช้ (มีต่อ) 12. บุคลากรมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานและนำความสำเร็จจากการจัดการความรู้มาใช้ (ต่อ)	จัดการความรู้มาใช้ ไม่น้อยกว่า 12 ครั้ง เชิงคุณภาพ - พัฒนาเอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชาการพยาบาลพื้นฐาน - ออกแบบการเรียนการสอน - พัฒนาคู่มือรายวิชาในการฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วย - ลดระยะเวลาการดำเนินงานหนังสือส่งออก(ทำทุก 3 เดือน)		
	✓			13. การฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญภายใน - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - ถ่ายทอดประสบการณ์ทักษะจากผู้เชี่ยวชาญ - การเข้าร่วมประชุมวิชาการ ฝึกอบรม และศึกษาดูงานภายนอกสถาบัน	เชิงปริมาณ - อาจารย์จำนวน 30 คน บุคลากรสายสนับสนุน 3 คน เชิงคุณภาพ - บุคลากรทุกคนมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ระดับ		✓
4. สถาบันวิจัยและพัฒนา	✓			1. โครงการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานปรับลดระยะเวลาดำเนินงานสารบรรณ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 / เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปลดระยะเวลาการรับหนังสือเข้าจาก 1 วัน 1 ชั่วโมง 45 นาทีเหลือ 2 ชั่วโมง - กลุ่มงานวิจัยปรับลดระยะเวลาดำเนินงานด้านการจัดการงานวิจัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 / จาก 2 เดือน ลดเหลือ 1 เดือน	✓	

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผลตามกลยุทธ์		
	โครงการสู่สัมฤทธิ์ผล	โครงการสู่สัมฤทธิ์ผล	โครงการต่อเนื่อง	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
4.สถาบันวิจัยและพัฒนา (ต่อ)	✓			2. โครงการส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการวิจัย	✓		
	✓			3. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ความสำเร็จ		✓	

ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์

กลุ่มงานวิจัยปรับลดระยะเวลาดำเนินงานด้านบริหารจัดการงานวิจัยจากแหล่งทุนภายในและภายนอกที่ต้องใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการวิจัยไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ลดระยะเวลาจากเดิม 30 วัน เหลือ เพียง 15 วัน

บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ระหว่างกันไม่น้อยกว่า 5 องค์ความรู้ เพื่อลดระยะเวลาการดำเนินงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 / เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปนำความรู้เรื่อง 1. การใช้ระบบการจัดการความรู้ขององค์กรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2. การใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาโดยบุคลากรขององค์กร 3. การใช้ระบบ E-Office ของมหาวิทยาลัย ลดระยะเวลาการรับเอกสารเข้า จากเดิม 3 วัน เป็น 1 วัน และกลุ่มงานวิจัย นำความรู้เรื่อง 4. การใช้ระบบบริหารจัดการงานวิจัย ของ วช. (NRPM) ลดระยะเวลาการรับเอกสารเข้า จากเดิม 30 วัน เป็น 15 วัน บุคลากรหน่วยงานนำความรู้เรื่อง การจัดเก็บข้อมูลและเขียนรายงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มาใช้ จัดเก็บข้อมูลและเขียนรายงานคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ หน่วยงานภายในของปีงบประมาณ 2553 โดยไม่ผ่านการอบรมก่อน

หน่วยงาน	การดำเนินงานโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
5.คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1. โครงการพัฒนาการเรียนการสอน โดยเน้นเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓			✓		
	2. โครงการฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓			✓		
	3. โครงการฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษ	✓			✓		
	4. จัดตั้งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา ภายในภายนอก มหาวิทยาลัย	✓			✓		
ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์							
ร้อยละ 80 ของความพึงพอใจ จากผลการประเมินของนักศึกษา/ร้อยละ 87 จากผลการประเมินการเรียนการสอนของบุคลากร							
จำนวน Website ของบุคลากร มากกว่าร้อยละ 60 ของผู้เข้าร่วมโครงการ / ได้ website ของบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการร้อยละ 85							
ร้อยละ 70 ของผู้เข้าร่วมโครงการ มีการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการเรียน และการทำงานมากขึ้น / ร้อยละ 60 ของผู้เข้าร่วมโครงการนำงานวิจัย มาให้วิทยากรชาวต่างประเทศตรวจ วิเคราะห์เพื่อส่งตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ (มีบุคลากรสนใจเข้าร่วมโครงการน้อย และไม่ได้นำไปใช้งาน)							
ร้อยละ 75 ของจำนวนบุคลากรที่ไปอบรม สัมมนา / ร้อยละ 64 ของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมงานวิชาการ งานประกันคุณภาพที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น และงานวิชาการภายนอกมหาวิทยาลัย (บุคลากรบางคนไม่รายงานข้อมูลการเข้าร่วมอบรมต่อคณะ เพื่อทำการจัดเก็บข้อมูล)							

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการสัมฤทธิ์ผล	โครงการไม่สัมฤทธิ์ผล	โครงการรอผล	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
5.คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ต่อ)	✓			5.ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อใน/นอกประเทศ	✓		
	✓			6.โครงการกิจกรรมการจัดการความรู้/แลกเปลี่ยนเรียนรู้		✓	
	✓			7.กิจกรรมการสร้างและประสานเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร		✓	
	✓			8.ปรับปรุงกระบวนการทำงานหลักของสำนักงานคณะ		✓	
ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์							
มีบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในแต่ละปีอย่างน้อย 5 คน / มีบุคลากรขออนุญาตไปศึกษาต่อจำนวน 6-10 คนต่อปี					✓		
มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้องค์ความรู้ใหม่ / ประสิทธิภาพของแต่ละกิจกรรมจากแต่ละ CoP ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงมีผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น มีงานวิจัยที่เพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดในการบริหารจัดการดีขึ้น ได้องค์ความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดการสอนงาน การให้คำปรึกษา การมอบหมายงาน						✓	
มีกิจกรรมระหว่างบุคลากรมากขึ้นและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งรู้จักกันมากขึ้นระหว่างบุคลากรคณะ / เกิดกิจกรรมจากชุมชน นักปฏิบัติ 7 ชุมชน มีการกิจกรรมการแข่งขันกีฬาของบุคลากร มีถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้เกษียณสู่อาจารย์รุ่นใหม่						✓	
เกิดประสิทธิภาพการบริหารงาน และความคล่องตัว / บุคลากรของคณะ มีการบริการด้านงานคณะ มีความพึงพอใจ ต่อการรับบริการที่ดีขึ้น (บางกิจกรรมดีขึ้น บางกิจกรรมต้องปรับปรุงกระบวนการเพิ่มขึ้น) ดำเนินการต่อเนื่อง						✓	

หน่วยงาน	การดำเนินงานโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการสัมฤทธิ์ผล	โครงการไม่สัมฤทธิ์ผล	โครงการรอผลงาน	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
5.คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ต่อ)	✓			9.ผลิตคู่มือปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์ คู่มือและขั้นตอนการทำงาน / มีคู่มือการปฏิบัติงานของเลขานุการ เจ้าหน้าที่ทั่วไป มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือ Flow Chart ของการเดินเอกสารของคณะ (ได้ Flowchart หรือขั้นตอนบางกิจกรรม ส่วนบางกิจกรรม มีขั้นตอนเปลี่ยนไปต้องเปลี่ยนแปลงอีกครั้ง)ดำเนินต่อเนื่อง		
	✓			10. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้เกี่ยวข้องสู่อาจารย์รุ่นใหม่	✓		
	✓			11. จัดส่งบุคลากรไปประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานวิชาการในประเทศ/ต่างประเทศ	✓		✓
	✓			1. โครงการขับเคลื่อนการจัดการความรู้โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน	✓		✓
6.สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	✓				✓		✓

หน่วยงาน	การดำเนินงานโครงการ				ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์	รายงานสัมฤทธิ์ผลตามกลยุทธ์		
	โครงการสู่ยุทธศาสตร์	โครงการไม่สู่ยุทธศาสตร์	โครงการนอกแผนงาน	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ		กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
6.สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (มีต่อ)	✓			2.กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะหลักสูตรตามแผนพัฒนารายบุคคล สมรรถนะจิตสำนึกการให้บริการ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน	3.สรุปเล่มรายงาน 1.แผนพัฒนารายบุคคลแต่ละกลุ่มงาน จำนวน 3 กลุ่มงาน ตามโครงสร้างการบริหารสำนักฯ 2. รายงานความพึงพอใจของผู้รับบริการอยู่ในระดับ ดี ถึงดีมาก (ร้อยละ 85) 3. รายงานและเอกสารการมอบหมายโครงการหรือมอบหมายงานตามภารกิจของกลุ่มงาน จำนวน 3 กลุ่มงาน ตามโครงสร้างการบริหารสำนักฯ 4.รายงานการส่งมอบงานโดยหัวหน้ากลุ่มงาน 5. แบบสังเกตพฤติกรรมของแต่ละกลุ่มงาน	✓		
	✓			3.กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะตามลักษณะงานแต่ละกลุ่มงาน กลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ 3.1 กลุ่มงานเลขานุการและธุรการ สมรรถนะงานสารบรรณ สมรรถนะด้านการประชุม และ สมรรถนะด้านการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีอื่นๆ 3.2 กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการ	● 1. รายงานการส่งมอบงานสารบรรณ 2. รายงานความรู้ที่ได้รับจากการฝึกงานกับผู้ใช้วิชา ● 1. รายงานการส่งมอบงาน 2. รายงานการส่งมอบงาน 3. รายงานความรู้ที่ได้รับหลังจากการฝึกปฏิบัติ 4. ความรู้ที่ได้รับหลังจากการฝึกปฏิบัติ 5.แบบสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล ● 1.การมอบหมายงาน	✓		

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการสำหรับวิทยุชุมชน	โครงการไม่ส่งวิทยุชุมชน	โครงการคอมพิวเตอร์	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
6.สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน (สศอ)	✓			สมรรถนะด้านการบริหารจัดการรายงานและเอกสาร สมรรถนะด้านความละเอียดรอบคอบ สมรรถนะการติดต่อประสานงาน 3.3 กลุ่มงานทะเบียนนักศึกษาและฐานข้อมูล สมรรถนะด้านการบริหารจัดการฐานข้อมูล สมรรถนะด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ สมรรถนะด้านการสื่อสารด้วยวาจา	ดัชนีชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์		
	✓			4. กิจกรรม การจัดทำแนวทางสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน	(พัฒนาให้บุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทางด้านคอมพิวเตอร์ (พัฒนา) 2. รายงานการแก้ไขเกรดหรือการปรับผลการเรียน เทียบกับรายงานจากฐานข้อมูล 1.บุคลากรกลุ่มงานทะเบียนนักศึกษาและฐานข้อมูลผ่านการประเมินแบบสังเกตพฤติกรรมฐาน		
	✓			5. กิจกรรม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้และวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น	บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการหรือรับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้นักคนละ 1 โครงการ หรือ 1 หลักสูตร		✓
	✓			1. โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่องานวิชาการ (ศูนย์ระนอง 2)	1. อาจารย์ที่เข้าร่วม 7 คน เจ้าหน้าที่ 1 คน รวม 8 คน 2. ร้อยละ 80 ของอาจารย์ที่ได้รับการอบรมมีทักษะในการพูดภาษาอังกฤษในระดับดี 3. ร้อยละ 80 ของอาจารย์ที่ได้รับการอบรมสามารถนำทักษะที่ได้		
7. ศูนย์การศึกษา	✓						

หน่วยงาน	การดำเนินงานโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการสัมฤทธิ์ผล	โครงการไม่สัมฤทธิ์ผล	โครงการขอผลงาน	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
					ดัชนีชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์		
					ประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนและการนำเสนอผลงานทางวิชาการได้ (มีการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษและนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนแต่ยังไม่มีการนำเสนอผลงานวิชาการ ภาษาอังกฤษ)		
7. ศูนย์การศึกษา (ต่อ)	✓			2. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ โดยส่งอาจารย์เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ (ศูนย์ร่างกาย)	✓	✓	
อาจารย์ 7 คนอบรมหน่วยงานนอก 9 หลักสูตร 2. ผู้รับการอบรมมีความรู้ก่อนอบรมเฉลี่ย 1.38 อยู่ในเกณฑ์น้อย หลังอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น เท่ากับ 3.78 อยู่ในเกณฑ์มาก 3. นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนและการวิจัย และให้บริการกับหน่วยงานภายในและภายนอก 4. ได้รับใบ certificate จากหลักสูตรต่างๆ รวม 5 ใบ จากหลักสูตร Fundamentals wireless LAN Security จำนวน 1 ใบ, หลักสูตร Hacking & Security Workshop Backtrack L1 จำนวน 1 ใบ และหลักสูตร JAVA Application & Applet Programming for Database (J2SE) Level II จำนวน 3 ใบ 1. บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ 2. คณะอาจารย์เสนอแนะให้จัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นเพื่อให้สามารถเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกในบางหลักสูตรได้							

หน่วยงาน	การดำเนินงานโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการต้นแบบ	โครงการนำร่อง	โครงการขยายผล	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
7. ศูนย์การศึกษา (ต่อ)	✓			3. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการจัดทำ web site ด้วย Maxsite 1.10 (เชิญวิทยากรภายนอก มาให้ความรู้ เน้นการฝึกปฏิบัติ) (ศูนย์ร่างน้ำ)	✓	✓	
	✓			4. โครงการฝึกอบรมผู้ประเมินคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ศูนย์ดำรง ศูนย์ลำปาง ศูนย์พิษณุโลก ศูนย์หัวหิน ศูนย์นครนายก ศูนย์สุพรรณบุรี	1.ประเมินภาพรวมร้อยละ 81.60 โดยอาจารย์ได้นำความรู้ไปพัฒนาการสอน และพัฒนาเว็บไซต์หน่วยงานของตนเอง 2. ผู้เข้าร่วม โครงการ จำนวน 40 คน (การอบรมต้องขอพื้นที่ในการ upload ข้อมูลและฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย แต่ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้ดำเนินการขอพื้นที่ทำให้เสียเวลาในการดำเนินการ) บุคลากรมีความเข้าใจในการจัดทำประกันคุณภาพภายใน โดยบุคลากรสามารถดำเนินการ เช่น 1. ศูนย์ดำรง จัดทำระบบ Maxix ให้รวบรวมข้อมูลการประกันคุณภาพ 2. ศูนย์ลำปาง บุคลากรเป็นคณะกรรมการผู้ช่วยตรวจสอบประเมินภายใน ศูนย์พิษณุโลก 3. ศูนย์พิษณุโลก มีเครื่องมือช่วยการจัดทำประกันคุณภาพภายในศูนย์ 4. ศูนย์หัวหิน บุคลากรเป็นคณะกรรมการตรวจสอบประเมินให้กับคณะวิทยาศาสตร์ฯ 5. ศูนย์สุพรรณบุรี บุคลากรเป็นคณะกรรมการตรวจสอบประเมินให้กับคณะครุศาสตร์ และสถาบันภาษาฯ	✓	✓

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์	รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการต้นแบบ	โครงการนำร่อง	โครงการขยายผล	โครงการต่อเนื่อง		กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
หน่วยงาน	✓				5. โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับ TQA Criteria ศูนย์ดำรง ศูนย์ลำปาง ศูนย์พิษณุโลก ศูนย์หัวหิน ศูนย์นครนายก ศูนย์สุพรรณบุรี		✓	✓
					บุคลากรได้รับทราบแนวทางการสร้างระบบกลไกในการติดตาม เพื่อ ความเป็นเลิศในองค์กร เช่น 1. ศูนย์ลำปางไปเป็นวิทยากรบรรยายและเป็นที่ปรึกษาเพื่อจัดทำ รายงาน PMQA ของจังหวัด 2. ศูนย์ดำรงได้นำแนวทางมาใช้สำหรับการจัดทำ SAR 3. ศูนย์สุพรรณบุรี ได้นำแนวทางทำ Improvement plan ของศูนย์			
7. ศูนย์การศึกษา (ต่อ)	✓				6. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ ในการเขียนผลงานทางวิชาการ (มหาวิทยาลัยฯ จัดอบรม ประมาณ 4 กิจกรรม) สร้าง 4 คน ส.ลำปาง 1 คน ส.พิษณุโลก 2 คน ส.สุพรรณบุรี 6 คน ส.รายน 1 คน ระนอง 2 4 คน	✓		
	✓				7. โครงการอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษทั้งระบบ พร้อมมาตรฐานการสอบบัญชี	✓	✓	
					อาจารย์ที่เข้ารับการอบรม นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน รวมถึงมีทักษะหาก			

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์
	โครงการสำหรับยุทธศาสตร์	โครงการไม่สัมฤทธิ์ผล	โครงการรอผล	โครงการกิจกรรมดำเนินการ	
หน่วยงาน	✓			ศูนย์พิษณุโลก 8.กิจกรรม ให้บุคลากรที่ทำการจ้างใหม่เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานก่อนเข้าทำงานจริง ณ ศูนย์สร้าง (ศูนย์สร้าง)	ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์ ต้องดำเนินการจัดอบรมให้หน่วยงานภายนอก บุคลากรได้รับความรู้ในเรื่องการดูแลเครือข่าย และเพิ่มการติดต่อประสานงานได้ยิ่งขึ้น ศ.ตรัง สามารถแก้ไขปัญหาเครือข่าย และระบบเบื้องต้นได้ทันที
	✓			9.การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานด้านการเงินและบัญชี ศ.ตรัง ศ.ลำปาง ศ.พิษณุโลก ศ.หัวหิน ศ.นครนายกศ.สุพรรณบุรีศ.รายน้ำศ.ระนอง 2	
	✓			10.การฝึกปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาบุคลากร (ศูนย์สร้าง)	
7. ศูนย์การศึกษา (ต่อ)	✓			1. เจ้าหน้าที่มีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นจากการฝึกอบรมด้านห้องปฏิบัติการเบเกอร์ ด้านสุขภิบาล เพื่อช่วยกำกับดูแลศูนย์ในเรื่องการบริหารวิชาการ ธุรกิจวิชาการ (วิธีการดูแลห้องปฏิบัติการ และอาคาร) 2.เจ้าหน้าที่ที่มีทักษะเพิ่มขึ้น โดยได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยสอนในหลักสูตรอุตสาหกรรมอาหารและบริการ รวม 2 คน	
	✓				
	✓				

ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์

หน่วยงาน	การดำเนินงานโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์
	โครงการสู่ยุทธศาสตร์	โครงการสู่ยุทธศาสตร์	โครงการสู่ยุทธศาสตร์	โครงการสู่ยุทธศาสตร์	
7. ศูนย์การศึกษา (ต่อ)	✓		โครงการกิจกรรมดำเนินการ	ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์	กลยุทธ์ที่ 1
			11. การออกแบบการประเมินบุคลากร สายสอนตามศักยภาพที่สอดคล้องกับ ข้อบังคับ กพอ. และระเบียบของ มสศ. (ส.ตรัง ส.ลำปาง ส.พิษณุโลก ส.หัวหิน ส.นครนายก ส.สุพรรณบุรี ส.รางน้ำ ส.ระนอง 2)	ประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานตามศักยภาพของบุคลากร ครั้งที่ 1 และได้ทำการสรุปผลการปฏิบัติงานตามศักยภาพแล้ว	กลยุทธ์ที่ 2
	✓		12. การอบรม "การจัดการงานวิจัยสำหรับ ขอตำแหน่งทางวิชาการ" (ศูนย์รางน้ำ)	1. ผู้เข้ารับการอบรมคือ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยฯ รวม 51 ท่าน 2. ก่อนเข้ารับการอบรมมีความรู้ในเนื้อหาวิชาค่าเฉลี่ย 3.29 ในระดับ ปานกลาง และหลังการอบรมมีความรู้ในเนื้อหาเพิ่มเป็น 4.29 ในระดับ มากที่สุด 3. ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.32) 4. ผู้เข้ารับการอบรมมีแนวทางที่จะทำงานวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทาง วิชาการ	✓
8. สำนักกิจการพิเศษ	✓		1. กิจกรรมการถ่ายทอดความรู้และวัฒนธรรม อาหารครัวสวนดุสิตจากอดีตสู่ปัจจุบัน	ร้อยละ 80 ของพนักงานสามารถนำองค์ความรู้และวัฒนธรรมอาหาร ของครัวสวนดุสิตไปพัฒนางานและ/หรือปฏิบัติได้	✓

หน่วยงาน	การดำเนินงานโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการต้นแบบ	โครงการที่ไม่ได้เป็นต้นแบบ	โครงการต่อเนื่อง	โครงการกิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
หน่วยงาน	8. สำนักกิจการพิเศษ (ต่อ)				ดัชนีชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์		
	✓			2. โครงการ ที่เลือกการเปิดให้บริการศูนย์อาหารอาคารวิทยาศาสตร์	ร้อยละ 80ของพนักงานที่ได้รับคำปรึกษาแนะนำสามารถปฏิบัติงานได้ โดยผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง (มิถุนายน - สิงหาคม 2553)	✓	
	✓			3. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “จากนโยบายสู่การปฏิบัติ” สำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553	มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 40 คน คิดเป็น 100 %ร้อยละ 80 ของผู้เข้าสัมมนาเชิงปฏิบัติการ สามารถจัดทำแผนปฏิบัติการได้ถูกต้อง มีแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553 ที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านธุรกิจวิชาการ โครงการในกำกับ สำนักกิจการพิเศษ จำนวน 12 โครงการ สามารถส่งผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ร้อยละ 80 ดำเนินการแล้ว		✓
	✓			4. โครงการเสริมสร้างบุคลิกภาพพนักงาน สำนักกิจการพิเศษ	มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 60 คน คิดเป็น 100 % ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ร้อยละ 80		✓
	✓			5. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพการให้บริการ สำนักกิจการพิเศษ	มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 50 คน คิดเป็น 100 %มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ร้อยละ 80		✓

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผลตามกลยุทธ์		
	โครงการนำร่องพิเศษ	โครงการไม่ใช่นโยบายพิเศษ	โครงการเฉพาะกลุ่ม	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓			1.เสวนา “การสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ”	ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์		
				2.กิจกรรม “พัฒนาความคิดในการทำงานอย่างสร้างสรรค์”			
		✓		3.กิจกรรม “การประกวดนวัตกรรมของกลุ่มงาน”	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 / ผู้รับบริการมีความพึงพอใจร้อยละ 83 ในการให้บริการของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ปรับปรุงขั้นตอนในการทำงานให้สะดวกรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างน้อยกลุ่มละ 1 งาน / กลุ่มงานได้ปรับปรุงขั้นตอนในการทำงานทั้งหมด 3 งาน คือ การลดขั้นตอนในการ catalog หนังสือ การยืม-คืนเครื่องคอมพิวเตอร์แบบพกพาผ่านระบบ การให้บริการของ SDTB และการส่งจดหมายเวียนผ่านอีเมลล์		
	✓				จำนวนนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยกลุ่มละ 1 นวัตกรรม / ทั้ง 4 กลุ่มงานได้นำเสนอนวัตกรรมดังนี้ 1. ระบบ Planing Information System 2. กระบวนการ Catalog 3. ระบบการเรียนรู้การสอนผ่านอินเทอร์เน็ต 4. ระบบการยืมคืนเครื่องคอมพิวเตอร์		

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการที่สนับสนุน	โครงการที่ไม่สนับสนุน	โครงการที่สนับสนุน	โครงการที่สนับสนุน	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ				ดัชนีชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์		
	✓			4. ส่งบุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำหรือผลิตรายการมาให้ความรู้	บุคลากรผลิตรายการเผยแพร่ผ่านระบบเครือข่าย ได้อย่างน้อย 20 รายการ / บุคลากรของสำนักร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยร่วมผลิตและพัฒนารายการพร้อมถ่ายทอดผ่านทาง SDIB จำนวน 31 รายการ		
	✓			5. ส่งบุคลากรเข้าร่วมทดสอบและประเมินผลในหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในการผลิตรายการ	บุคลากรได้รับใบรับรองความสามารถ อย่างน้อย 1 ใบ / บุคลากรได้รับประกาศนียบัตรจากการเข้าร่วมกับบริษัท NetDesign คือนายไพรัช ภูระหงษ์ และนายนิมิตร สังขะภิญโญ		
	✓			6. กิจกรรมการผลิตรายการที่ได้คุณภาพและนำเสนอเพื่อรับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ	กระบวนการงานที่มีระบบ PDCA (การรับรางวัลแนวปฏิบัติที่ดีจากคณะกรรมการการภายนอกสำนักฯ) และสำนักฯ ได้รับรางวัลแนวปฏิบัติที่ดีของ SDIB จากหน่วยงานประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยและรางวัล eDLSquare จากหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยฯ		
	✓			7. จัดทำคู่มือการดำเนินงานพร้อมกับการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ข้ามสายงาน	สำนักฯ ได้สนับสนุนการทำงานแทนกันดังนี้ กลุ่มงานเทคนิคและระบบเครือข่าย -ฝ่ายวิจัยและพัฒนาซอฟต์แวร์ทำงานแทนฝ่ายเครือข่าย (งาน CCTV)		

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการสู่ยุทธศาสตร์	โครงการไม่ใช่อุทธศาสตร์	โครงการผลกระทบ	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)	✓			13. การเพิ่มความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของกลุ่มงานผลิตสื่อและมัลติมีเดียในระดับดีมาก			✓
	✓			14. การจัดกิจกรรม Workshop ในหัวข้อ “การสร้างทัศนคติเชิงบวก เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน”	ผู้เข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาบรรณารักษ์มีความพึงพอใจร้อยละ 85		✓
10. บัณฑิตวิทยาลัย	✓			1. จัดทำแบบสำรวจความต้องการในการสร้างเสริมศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการตามกรอบภาระ	✓		
	✓			2. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสำรวจให้บุคลากรสายวิชาการทุกคน	ทราบความต้องการในการสร้างเสริมศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการตามกรอบภาระงาน ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินตามต้นที่มหาวิทยาลัยและบัณฑิตวิทยาลัยกำหนด		
	✓			3. ประมวลและจัดลำดับความต้องการในการสร้างเสริมศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการที่ได้จากแบบประเมิน	✓		

หน่วยงาน	การดำเนินผลของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการสัมฤทธิ์ผล	โครงการไม่สัมฤทธิ์ผล	โครงการรอผล	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
10. บัณฑิตวิทยาลัย (ต่อ)	✓			8. ประมวลและจัดลำดับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้จากแบบประเมิน	✓		
	✓			9. ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อกำหนดข้อสรุปสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาตามลักษณะงานเป็นรายบุคคล	✓		
	✓			10. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ 2553 และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลประจำปีงบประมาณ 2553	✓		
	✓			11. การจัดตั้งคณะกรรมการ คณะทำงานที่ประกอบด้วยคณาจารย์อาวุโสที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับของสังคม		✓	
ดัชนีชี้วัดสัมฤทธิ์ผล/ผลพึง							
ลำดับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ					✓		
ข้อสรุปสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาตามลักษณะงานเป็นรายบุคคล					✓		
แผนพัฒนาบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ 2553 และแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลประจำปี 2553					✓		
คณะกรรมการ คณะทำงาน						✓	

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์
	โครงการสู่ยุทธศาสตร์	โครงการไม่สู่ยุทธศาสตร์	โครงการพอผลงาน	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	
10. บัณฑิตวิทยาลัย (ต่อ)	✓			12. การให้โอกาสอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยด้านการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดูแลคณาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้เป็นที่ปรึกษาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาหลักซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ	กลยุทธ์ที่ 1
	✓			13. การให้โอกาสอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยด้านการวิจัยได้ทำงานวิจัยร่วมกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ	กลยุทธ์ที่ 2
	✓			14. การให้โอกาสอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยด้านการเขียนงานวิชาการได้ทำงานร่วมกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ	กลยุทธ์ที่ 3
	✓			15. จัดอบรมถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับภาระงานของสายสนับสนุนวิชาการแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรุ่นใหม่	
				บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรุ่นใหม่ได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานตามภาระงานที่ได้รับรับผิดชอบ	

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการสู่ยุทธศาสตร์	โครงการไม่สัมฤทธิ์ผล	โครงการรอผล	โครงการดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
10. บัณฑิตวิทยาลัย (ต่อ)	✓			16. จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์การทำงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่าแก่บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่าในลักษณะ On the Job Training		✓	
	✓			17. การถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร โดยการเป็นต้นแบบของบุคลากรอาวุโส (Role Model)		✓	
	✓			18. จัดให้มีการเรียนรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์โดยการหมุนเวียนงานในความรับผิดชอบ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานที่หลากหลายลักษณะมากขึ้น		✓	
	✓			19. คณะทำงานพัฒนาบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัยดำเนินการประเมินบุคลากรตามสมรรถนะเพื่อวิเคราะห์ช่องว่างของสมรรถนะ (Competency Gap) ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชา			✓

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการสัมฤทธิ์ผล	โครงการไม่สัมฤทธิ์ผล	โครงการรอผลงาน	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
10. บัณฑิตวิทยาลัย (ต่อ)	✓			20. บัณฑิตวิทยาลัยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและลดช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ที่ได้จากการประเมิน 21. คณะทำงานพัฒนาบุคลากรจัดทำระบบของกักับติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามแผน การประเมินผลการดำเนินงาน โดยการวัดความรู้ ความสามารถ บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา และการรายงานผลการประเมิน พร้อมทั้งแจ้งผลเป็นลายลักษณ์อักษรแก่บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา			✓
11. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	✓			1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2. โครงการพัฒนาบุคลากรประจำหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ	✓		
	✓			ผู้เข้าร่วมโครงการมีทักษะการให้คำปรึกษาผู้ป่วยสุขภาพจิต ร้อยละ 100	✓		

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการสำเร็จ	โครงการไม่สัมฤทธิ์ผล	โครงการขอผลงาน	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
11. คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์(ต่อ)	✓			3. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์หลักสูตร ภาษาอังกฤษ	✓		
	✓			4. โครงการประชุมปฏิบัติการเรื่อง “กรอบ มาตรฐานคุณวุฒิกับการพัฒนาหลักสูตรและ รายวิชาให้มีคุณภาพ	✓		
	✓			5. โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านไอที สำหรับบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	✓		
	✓			6. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการ	✓		
	✓			7. กิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง R2R (Routine to Research)	✓		
	✓			8. กิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเทคนิคการ สร้างเครื่องมือในการวิจัย	✓		
ดัชนีตัวชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์					✓	✓	✓
ผู้เข้าร่วมโครงการมีทักษะการให้คำปรึกษาผู้ป่วยสุขภาพจิต ร้อยละ 100					✓		
ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถจัดทำเอกสารการประเมินผลตามแบบ มคอ. 5 ได้ ร้อยละ 100					✓		
ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย 4.28 คิดเป็น 85.6%)					✓		
ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถออกแบบการสอน ได้ (มคอ.3) ร้อยละ 100					✓		
ผู้เข้าร่วมโครงการ 100 คน สามารถนำเสนอหัวข้อ R2R ได้					✓	✓	
ผู้เข้าร่วมโครงการ 30 คน สามารถสร้างเครื่องมือการวิจัยในชั้นได้ทุก คน					✓	✓	

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการสู่ผลลัพธ์	โครงการไม่สู่ผลลัพธ์	โครงการระยะแรก	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
11. คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์(ต่อ)	✓			9. กิจกรรมที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการพัฒนา งานวิจัยในชั้นเรียน	✓	✓	
	✓			10. กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรสายสนับสนุน โดยมีเป้าหมายเพื่อลด/ ปิดช่องว่างสมรรถนะที่ได้จากการประเมิน			✓
	✓			11. กิจกรรมการจัดทำระบบกำกับติดตามผล การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน			✓
	✓			12. กิจกรรมติดตามและประเมินผลการใช้คู่มือ การปฏิบัติงานเลขานุการคณะมนุษยศาสตร์ฯ			✓
12. สถาบันภาษา ศิลปะ และวัฒนธรรม				1. กิจกรรมการศึกษาดูงานสถาบันสอนภาษา และศิลปวัฒนธรรม	✓		
	✓			2. กิจกรรมการอบรมด้านการส่งเสริม จรรยาบรรณให้กับบุคลากรของหน่วยงาน	✓		

ดัชนีชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์

หน่วยงาน	การดำเนินงานของโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการยุทธศาสตร์ ของกรม	โครงการไม่ใช่นโยบาย ของกรม	โครงการของคณะ รัฐมนตรี	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
12. สถาบันภาษา ศิลปะ และวัฒนธรรม (ต่อ)	✓			3. กิจกรรมการจัดประชุมเพื่อชี้แจงและพัฒนา กระบวนการดำเนินงานของหน่วยงาน	✓		
	✓			4. กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของทุกตำแหน่งงาน	✓		
	✓			5. การพัฒนาทักษะการเขียนโครงการและการ เขียนรายงานในรูปแบบต่างๆ	✓		✓
	✓			6. กิจกรรมการจัดทำ Online Portfolio			✓
	✓			7. การสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่อง จัดการความรู้ (Knowledge Management) ใน หน่วยงาน			✓
	✓			8. การส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมกับ หน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก			✓
ดัชนีชี้วัดที่สัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์							

หน่วยงาน	การดำเนินงานโครงการ				รายงานสัมฤทธิ์ผล ตามกลยุทธ์		
	โครงการสู่สัมฤทธิ์ผล	โครงการไม่สัมฤทธิ์ผล	โครงการรอผล	โครงการ/กิจกรรมดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
12. สถาบันภาษา ศิลปะ และวัฒนธรรม (ต่อ)	✓			9. การจัดทำรายงานการประเมินตนเอง		✓	✓
	✓			10. การวิพากษ์รายงานการประเมินตนเอง		✓	
	✓			1. โครงการประชุมสัมมนาการพัฒนาบุคลากร และพัฒนางานด้านการเงิน			✓
สำนักงานอธิการบดี สำนักงานอธิการบดี (ต่อ)	✓			2. โครงการอบรมการพัฒนาบุคลากรผู้ให้บริการสู่องค์กรแห่งความประทับใจของประชาชนในชุดของการเปลี่ยนแปลง			✓

ดัชนีตัวชี้วัดสัมฤทธิ์ผล/ผลลัพธ์

ร้อยละ 4.09 อยู่ในระดับดีมาก

ร้อยละ 90.03 อยู่ในระดับดี

รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ครั้งที่ ๕(๓๒)/๒๕๕๔

วันศุกร์ที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๔

ณ ห้องประชุมลำพอง ๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

รายนามคณะกรรมการที่มาประชุม

๑. นายมานิจ	สุขสมจิตร	นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	ประธาน
๒. นายนิคม	กฤษณรังคน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	อุปนายกสภา
๓. ศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด	จำปาทอง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการสภา
๔. ศาสตราจารย์ ดร.ไกรฤทธิ์	บุญเกียรติ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการสภา
๕. นางอรสา	คุณวัฒน์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการสภา
๖. ดร.บุญลือ	ทองอยู่	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการสภา
๗. นายนิคม	ระวียัน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการสภา
๘. นายเสกสรรค์	รอยลาภเจริญพร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการสภา
๙. ศาสตราจารย์ประหยัด	พงษ์ดำ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการสภา
๑๐. นายวัชรกิติ	วัชรวิทย์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการสภา
๑๑. ดร. จักรพรรดิ	ระทา	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการสภา
๑๒. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริจัน	ผลพันธ์	อธิการบดี	กรรมการสภา
๑๓. รองศาสตราจารย์ ดร.สุชุม	เฉลยทรัพย์	ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	กรรมการสภา
๑๔. ดร.จรินทร์	สวนแก้ว	ประธานคณะกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย	กรรมการสภา
๑๕. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐารมณ จุฑาภัทร		ผู้แทนผู้บริหาร	กรรมการสภา
๑๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ จันทร์เจริญ		ผู้แทนผู้บริหาร	กรรมการสภา
๑๗. นายสงวศ์	บุญปลูก	ผู้แทนผู้บริหาร	กรรมการสภา
๑๘. รองศาสตราจารย์ ดร.เมธาวิ	อุดมธรรมมานภาพ	ผู้แทนคณาจารย์	กรรมการสภา
๑๙. รองศาสตราจารย์ ดร.สรรเสริญ อินทร์ตัน		ผู้แทนคณาจารย์	กรรมการสภา
๒๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณิ สวนเพลง		ผู้แทนคณาจารย์	กรรมการสภา
๒๑. นายปรมัตถ์ปัญญาปรัชญ์	ต้องประสงค์	ผู้แทนคณาจารย์	กรรมการสภา
๒๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไล ศรีธนาถกุล		เลขานุการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องนำเสนอเพื่อทราบ

๕.๑ รายงานการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ไตรมาส ๒ (๑ มกราคม - มีนาคม ๒๕๕๔)

สรุปเรื่อง เลขานุการสภามหาวิทยาลัยนำเสนอที่ประชุมเรื่อง รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ไตรมาส ๒ (๑ มกราคม - มีนาคม ๒๕๕๔) โดยมีสาระสำคัญดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๒ วงเงิน ๘๙๔.๑๕ ล้านบาท โดยมีผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ดังนี้

๑. เงินงบประมาณแผ่นดิน ได้รับจัดสรร วงเงิน ๔๘๗.๔๑ ล้านบาท เบิกจ่ายไปแล้ว วงเงิน ๑๖๒.๒๐ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒๘ ของงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรร ส่วนงบลงทุน ได้รับจัดสรร วงเงิน ๑๓๕.๓๗ ล้านบาท เบิกจ่ายแล้ว วงเงิน ๓๑.๔๘ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๕ ของงบลงทุนที่ได้รับจัดสรร

๒. เงินกู้ของโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง ๒๕๕๕ ได้รับจัดสรรวงเงิน ๗.๑๙ ล้านบาท เบิกจ่ายไปแล้ว วงเงิน ๑.๑๘ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๑ ของเงินกู้โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง ๒๕๕๕ ที่ได้รับจัดสรร

๓. เงินบำรุงการศึกษา ได้รับจัดสรรวงเงิน ๓๙๙.๕๕ ล้านบาท เบิกจ่ายไปแล้ว วงเงิน ๒๓๓.๔๔ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๔๓ ของเงินบำรุงการศึกษาที่ได้รับจัดสรร

จึงนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ รายงานการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ไตรมาส ๒ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๕๔)

ที่ประชุมมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การเบิกจ่ายงบลงทุนที่ล่าช้ากว่าแผนที่กำหนดไว้ว่า ควรกำหนดไว้ในแผนบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัย และระบุถึงสาเหตุของความเสี่ยง เช่น เนื่องจาก หลักเกณฑ์การซื้อและการจ้างโดยการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้กระบวนการในการดำเนินงานเกิดความล่าช้า และนำเรื่องนี้มาจำกัดความเสี่ยงว่าควรดำเนินการในความเสี่ยงนั้นอย่างไร

ที่ประชุมรับทราบ

๕.๒ รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓

สรุปเรื่อง เลขานุการนำเสนอที่ประชุมเรื่อง รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ตามที่ กองบริหารงานบุคคลร่วมกับฝ่ายนโยบายมหาวิทยาลัยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ (ตัวชี้วัดที่ ๑๕.๑ ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา) ประกอบด้วยทั้งหมด ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำแผนพัฒนาตามลักษณะงานและจัดคนเข้ารับการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงาน ตามสมรรถนะ และลักษณะงาน โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคล และมีระบบกำกับติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดกิจกรรมที่สนับสนุนการถ่ายทอดงานและวัฒนธรรมจากบุคลากรอาวุโส (Core Pillars) ให้กับบุคคลรุ่นใหม่ (Young Blood) – Coaching on job and Culture

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำระบบกลไกกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะในระดับหน่วยงาน

ขณะนี้มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เสร็จเรียบร้อยแล้ว และนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.บ) ในการประชุม ครั้งที่ ๕(๔)/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เพื่อทราบเรียบร้อยแล้ว

จึงนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓

ที่ประชุมรับทราบมีข้อเสนอแนะและข้อสังเกตดังนี้

๑. การรายงานผลสัมฤทธิ์ของงานไม่ได้ระบุว่าดำเนินการอย่างไร เช่น การประชุมหาทางแก้ปัญหา หลังจากเสร็จการประชุมไม่ได้ระบุว่าดำเนินการแก้ปัญหาอย่างไร กรณีการประชุมเป็นเชิงยุทธศาสตร์หรือเชิงพัฒนา การรายงานผลสัมฤทธิ์ของงานควรรายงานเชิงปริมาณและคุณภาพ สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

๒. กลยุทธ์ที่ ๒ จัดกิจกรรมที่สนับสนุนการถ่ายทอดงานและวัฒนธรรมจากบุคลากรอาวุโส (Core Pillars) ให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ (Young Blood – Coaching Job and Culture) เนื่องจากการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรอาวุโสกับบุคลากรรุ่นใหม่ การทำงานร่วมกันบางครั้งอาจจะมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน มหาวิทยาลัยควรจัดอบรมด้านวัฒนธรรม หรือการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากผู้อาวุโสไปยังบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อให้มีการประสานงานที่ดีขึ้น

๓. การรายงานผล ควรมีการเชื่อมโยงนโยบายของสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และนโยบายของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ให้มีความสอดคล้องกัน รวมทั้งควรมีการระบุงบประมาณที่ใช้ในการแผนพัฒนาบุคลากรในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ และหน่วยงานมีโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการอย่างไร รวมทั้งควรมีการ

เปรียบเทียบสมรรถนะของแต่ละหน่วยงาน มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร และมีจำนวนเท่าใด โดยอาจจะระบุในภาคผนวกเพื่อเปรียบเทียบให้เห็นว่า ผลการดำเนินงานได้พัฒนาจากปี ๒๕๕๓ อย่างไรบ้าง

๔. ควรระบุค่าเป้าหมายของแต่ละกลยุทธ์ และค่าดัชนีตัวชี้วัดในแต่ละระดับเป็นอย่างไร รวมทั้งควรระบุผลสัมฤทธิ์ของงานว่าได้ร้อยละเท่าไร

๕. ขอให้้นำการรายงานผลของโครงการของคณะพยาบาลศาสตร์เป็นตัวอย่าง เนื่องจาก เป็นการรายงานที่ดีมีแผนการพัฒนา รวมทั้งเนื้อหากระชับและมีประโยชน์

๖. การรายงานผลสัมฤทธิ์เนื้อหาที่มีค่อนข้างน้อย ควรจัดทำในลักษณะที่เป็นการพัฒนาบุคลากรตามแผนกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยยกตัวอย่างแต่ละโครงการมาประกอบเพื่อให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้น ในส่วนนี้คณะกรรมการบริหารกลยุทธ์จะรับไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้มีความสอดคล้องและมีคุณภาพมากขึ้น

ที่ประชุมรับทราบ

๕.๓ รายงานผลการอนุมัติการให้ปริญญา และประกาศนียบัตรบัณฑิต
ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู
ปริญญาโท ปริญญาเอก ประจำปีภาคเรียนที่ ๑ และ ภาคเรียนที่ ๒
ปีการศึกษา ๒๕๕๓ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สรุปเรื่อง เลขาธิการสภามหาวิทยาลัยนำเสนอที่ประชุมเรื่อง รายงานผลการอนุมัติการให้
ปริญญา และประกาศนียบัตรบัณฑิต ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู
ปริญญาโท ปริญญาเอก ประจำปีภาคเรียนที่ ๑ และ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๓ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนดุสิต โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ตามที่ สภามหาวิทยาลัยมอบอำนาจให้อธิการบดีเป็นผู้อนุมัติการให้ปริญญา
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร ในการประชุมสภา
มหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๒(๑๖)/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และในการประชุมสภามหาวิทยาลัย
ครั้งที่ ๔(๓๑)/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔ ที่ประชุมรับทราบ มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการ
สภาวิชาการกลั่นกรองให้ปริญญาและประกาศนียบัตรบัณฑิต นั้น ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติเพื่อ
อนุมัติสำเร็จการศึกษา ได้ดำเนินการพิจารณารายชื่อผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตร
และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องต่อมหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติให้สำเร็จการศึกษา ในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต
วิชาชีพครู ปริญญาโท ปริญญาเอก รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๗ คน ประจำปีภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๓
และภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๓ ซึ่งผ่านคณะกรรมการตรวจสอบการขอสำเร็จการศึกษาเรียบร้อยแล้ว
ในการนี้ มหาวิทยาลัยได้นำเสนอสภาวิชาการ เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๔ พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบ

๑. ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน ๑๐๙ คน

๒. ระดับปริญญาโท จำนวน ๕๕ คน

๑. โครงการจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพ

๒. โครงการรักษานบธรรมเนียมประเพณีของนักศึกษา

จึงนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ การจัดโครงการของคณะกรรมการส่งเสริม
กิจการมหาวิทยาลัย

ที่ประชุมรับทราบ

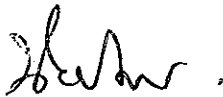
๖.๓ กำหนดการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งต่อไป

สรุปเรื่อง เลขานุการสภามหาวิทยาลัยแจ้งที่ประชุมเรื่อง กำหนดการประชุมสภา-
มหาวิทยาลัย ครั้งต่อไป คือ ครั้งที่ ๖(๓๓)/๒๕๕๔ วันศุกร์ที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๔ เวลา ๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมลำพอง ๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

จึงนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ กำหนดการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งต่อไป

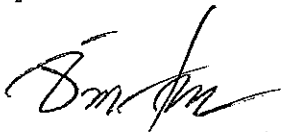
ที่ประชุมรับทราบ

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.



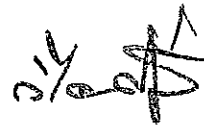
(นางสาวไนรัตน์ เสมสว่าง)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(นางจันทรา เลิศอนันต์)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไล ศรีนางกุล)

เลขานุการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ผู้ตรวจรายงานการประชุม