



แผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ (ฉบับปรับปรุง)

ได้รับความเห็นชอบจากการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ครั้งที่ ๗ (สาม) / ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2554 (ฉบับปรับปรุง) ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีคุณภาพ และใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และวิสัยทัคณ์ของมหาวิทยาลัย โดยยึดตามแนวทางของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 และ พ.ศ. 2552-2556 ซึ่งเน้นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ การประเมินสมรรถนะของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรตามทิศทางของมหาวิทยาลัย สามารถตอบสนองเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และตอบสนองการพัฒนาประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

2554

สารบัญ

หน้า

แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 – 2556	1
ปรัชญา	1
ค่านิยมร่วม (Shared Value)	1
วิสัยทัศน์	2
พันธกิจ	2
ประเด็นยุทธศาสตร์	2
เป้าประสงค์	2
แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2554 (ฉบับปรับปรุง)	3
บริบทแห่งการพัฒนา	3
นโยบาย	4
เป้าหมาย	4
กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	5
แนวปฏิบัติที่ 1 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	5
แนวปฏิบัติที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	5
แนวปฏิบัติที่ 3 การกำกับและติดตามความก้าวหน้าการพัฒนาบุคลากร	6

ภาคผนวก

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ประจำปี พ.ศ. 2554

- โครงการกองทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	7
- แนวปฏิบัติที่ 1 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	21
- แนวปฏิบัติที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	45

แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 – 2556

ปรัชญา

เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งในการอยู่รอด (Survivability)¹

ค่านิยมร่วม (Shared Value)

<u>Specialization</u>	ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของมหาวิทยาลัย
<u>Uniqueness</u>	การมีเอกลักษณ์ที่พัฒนาการมาจากการฐานที่มีมาแต่เดิม
<u>Relationship</u>	สัมพันธภาพภายในและความร่วมมือกับภายนอก
<u>Value</u>	ความมีคุณค่าในความรู้สึกของประชาชนและลังคม
<u>Identity</u>	อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย คุณภาพกรรมอาหาร การศึกษาปฐมวัย อุดสาหกรรมการบริการ และพยาบาลศาสตร์
<u>Variation</u>	การผันแปร การเปลี่ยนแปลงที่มหาวิทยาลัยต้องพร้อมรับ
<u>Attraction</u>	ความมีเสน่ห์จากบุคลิกเฉพาะทั้งด้านวิชาการและความมีสุนทรียศาสตร์ของบุคลากรและนักศึกษา
<u>Balance</u>	ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร
<u>Innovation</u>	นวัตกรรม
<u>Learning</u>	การเรียนรู้ขององค์กรและบุคลากร
<u>Initiation</u>	การเริ่มต้น
<u>Total Quality</u>	คุณภาพองค์รวม
<u>Young Blood</u>	คนรุ่นใหม่

¹Survivability ความหมายทั่วไปจาก Oxford Dictionary หมายถึง ความสามารถในการอยู่รอด ความสามารถในการมีชีวิตอยู่ (Able to be survived) ในชีวิต ไม่ว่าจะเกิดเรื่องร้ายของไว้ในชีวิตก็ตาม ความสามารถในการอยู่รอดมีเป็นระบบการติดต่อสื่อสารที่มีความเป็นที่ฟัง แห่งต้นและการรับมือกับความตกลงใจและความเจ็บปวด (Survivability, quite simply, is the ability to survive and thrive, no matter what life throws at you. It is mindset, a way of thinking based on self-reliance and resilience.) (Available on <http://www.survivability.net/what-is/index.htm>)

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นด้านอุตสาหกรรมอาหาร การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมการบริการ และพยาบาลศาสตร์ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีลักษณะเป็นพลวัต เป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคอาเซียน และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

พันธกิจ

ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของสังคม โดยมีจุดเด่นด้านบุคลิกภาพ เสนอความรู้และความสามารถสูง สร้าง พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพ บัณฑิต และการพัฒนาความเข้มแข็งชุมชน สังคม และประเทศในลักษณะการให้บริการวิชาการ ทั้งนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ยั่งยืน เพย์พร์และส่งเสริมปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง สร้างและพัฒนาความเข้มแข็งวิชาชีพครู โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่คำนึงถึงการ ปรับตัวสู่สิ่งใหม่ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้ในระดับภูมิภาค อาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การให้บริการวิชาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาด้านสังคมศาสตร์
3. การสร้างความรู้ความเข้าใจและความภูมิใจในคุณค่าวัฒนธรรมองค์กร
4. การจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์เพื่อเป็นฐานการพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ
5. การพัฒนาผลงานวิจัย นวัตกรรม และการนำไปใช้ประโยชน์
6. การบริหารจัดการแบบพลวัต

เป้าประสงค์

1. ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาตลอดชีวิตตามศักยภาพ
2. บัณฑิตในสาขาที่เป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคอาเซียน
3. นักศึกษาและประชาชนตระหนักร霆คุณค่าวัฒนธรรมไทย
4. กาลังคนด้านวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
5. มหาวิทยาลัย ชุมชน สังคม ได้ใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ที่สร้างขึ้น
6. มหาวิทยาลัยสามารถสร้างความเข้มแข็งในการอยู่รอดได้

แผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2554 (ฉบับปรับปรุง)

บริบทแห่งการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เล็งเห็นถึงความสำคัญในการผลิตบัณฑิตที่จะต้องมีความพร้อม ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเฉพาะแรงงานฝีมือในประเทศไทยฯ กิจกรรมเศรษฐกิจอาเซียน ภายใต้ พ.ศ. 2558 ซึ่งปัจจุบันได้มีข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements : MRAs) ใน 7 สาขาวิชานักศึกษา คือ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี ส่วนสาขาวิชาน่า ยังอยู่ระหว่างพิจารณา¹ บุคลากรทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ และผู้บริหาร มีความสำคัญยิ่ง ในการขับเคลื่อนให้พัฒนาบุคลากรในการผลิตบัณฑิตประสบความสำเร็จ ยึดถือวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 – 2556 ได้มุ่งสู่การยอมรับและแข่งขัน ในระดับภูมิภาคอาเซียน แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2554 (ฉบับปรับปรุง) จึงมุ่งเน้น การสร้างระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อปรับปรุง ชีดความสามารถ (Competencies) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จส่วนบุคคล ผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนไปสู่ เป้าหมายตามแผน กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย สร้างโอกาสให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะการทำงานที่ส่งผลต่อการสร้างความมีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร รวมถึงการเตรียมความพร้อมของ บุคลากร เพื่อเป็นการรองรับความท้าทายจากการเปิดสถาบันอุดมศึกษาของภาครีวัมเจรจาในประเทศไทยฯ เศรษฐกิจอาเซียนในอนาคต

อย่างไรก็ตามจากการทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 พบร่วมฝ่ายงานขาดการติดตามให้บุคลากรพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร ของหน่วยงานและพบความไม่สอดคล้องในการพัฒนาบุคลากรตามช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) นอกเหนือหัวหน้างานและหัวหน้าหน่วยงานจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ ทั้งด้านการสอนงาน (Coaching) การติดตาม (Monitoring) การควบคุม (Controlling) และการประเมิน (Evaluating) รวมถึงหน่วยงาน ควรทบทวนแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยพิจารณาจากช่องว่างสมรรถนะ เพื่อเป็นการพัฒนาเสริม สมรรถนะที่ยั่งยืน

¹ เส่อนี้ที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประเทศไทยฯ โดยกรมการจัดหางาน

ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และระดับหน่วยงานประจำปีงบประมาณ 2554 เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้การขับเคลื่อนด้านการพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงได้กำหนดกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

นโยบาย

1. พัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามกรอบของสมรรถนะ และข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาสู่การจัดทำแพ้มหกรรมผลงาน ระดับบุคคล (Personal Portfolio) เพื่อพัฒนาให้เข้ากรอบ Career path และ Career Development
2. สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและทักษะในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

เป้าหมาย

1. ทุกส่วนงานระดับกอง ระดับหลักสูตร และทุกหน่วยงานหลัก² มีการจัดทำคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job description) สำหรับบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีความชัดเจน
2. ทุกส่วนงานระดับกอง ระดับหลักสูตร และทุกหน่วยงานหลัก จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ที่สอดคล้องกับลักษณะงาน และดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล พร้อมมีระบบกำกับติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม
3. ทุกส่วนงานระดับกอง ระดับหลักสูตร และทุกหน่วยงานหลัก มีการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ และลักษณะงาน
4. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ

²ได้แก่ 15 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1)คณะครุศาสตร์ 2)คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 3)คณะวิทยาการจัดการ 4)คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5)คณะพยาบาลศาสตร์ 6)บัณฑิตวิทยาลัย 7)โรงเรียนการเรือน 8) โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ 9)โรงเรียนสาธิตละอองอุทิศ 10)สำนักงานอธิการบดี 11)สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน 12)สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ 13)สถาบันวิจัยและพัฒนา 14)สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม 15)สำนักกิจการพิเศษ

กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

แนวปฏิบัติที่ 1 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

มุ่งเน้นการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยมีคณะกรรมการสมรรถนะ ครอบมาตรฐานภาระงาน สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากร สายวิชาการ ให้มีทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ การพัฒนาให้มี/เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ รวมไปถึง การทำวิจัย เช่น พัฒนาเทคนิคการสอน เรียนบทความวิชาการ การร่วมส่ง Proceeding Paper สำหรับงาน สัมมนาเชิงวิชาการ การจัดทำการอ้างอิงเชิงวิชาการ (Academic Referencing) ด้วยระบบอัตโนมัติ เช่น โปรแกรม EndNote เป็นต้น รวมถึงการพัฒนาอาจารย์ในหลายมิติ³ เช่น ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การขัดเกลาทางสังคม รวมทั้งการบูรณาการ ทักษะและความรู้ของบุคลากรสายวิชาการ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

แนวปฏิบัติที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2.1 ระดับปฏิบัติการ

มุ่งเน้นการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้อง กับเป้าหมายหรือกลยุทธ์ และสามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก 9 สมรรถนะ โดยเลือกพัฒนาสมรรถนะที่เป็นเรื่องเร่งด่วน ตามผล การวิเคราะห์ซึ่งว่างสมรรถนะของระดับหน่วยงาน รวมถึงการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียม ความพร้อมสู่การแข่งขันที่เปิดเสรีในภูมิภาคอาเซียน เช่น การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาที่สองและ/ หรือภาษาที่สาม เป็นต้น

2.2 ระดับผู้บริหาร (หัวหน้าหน่วยงาน/กลุ่มงาน/งาน)

มุ่งเน้นการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก 8 สมรรถนะ โดยเลือกพัฒนาสมรรถนะที่เป็นเรื่อง เร่งด่วน ตามผลการวิเคราะห์ซึ่งว่างสมรรถนะของระดับหน่วยงาน รวมถึงการพัฒนาทักษะทั้งด้าน การสอนงาน (Coaching) การติดตาม (Monitoring) การควบคุม (Controlling) และการประเมิน (Evaluating) เตรียมความพร้อมสู่การแข่งขันที่เปิดเสรีในภูมิภาคอาเซียน

³ ครอบแผนอุดมศึกษาระยะยา 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – 2565) โดยกลุ่มพัฒนานโยบายอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

แนวทางบังคับตัวที่ 3 การกำกับและติดตามความก้าวหน้าการพัฒนาบุคลากร

- 1) การแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานที่รับผิดชอบการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงานและการพัฒนารายบุคคล
- 2) การสร้างระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ให้มีรูปแบบที่ชัดเจน เป็นมาตรฐานสามารถนำไปใช้ได้จริง
- 3) รายงานการติดตามความก้าวหน้าการพัฒนาบุคลากรรวมถึงสัมฤทธิผลของการพัฒนาบุคลากร ระดับหน่วยงาน รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน
- 4) รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงาน

ภาคผนวก

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2554

โครงการกองทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาการ
และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ประจำปี พ.ศ. 2554

โครงการกองทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ทางวิชาการ โดยเฉพาะด้านการศึกษานักศึกษา เป็นสิ่งที่สำคัญที่สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ควรคำนึงถึง รวมถึงการมุ่งเน้น การบูรณาการด้านการศึกษาและการวิจัย ให้มีลักษณะเป็นเนื้อเดียวกันให้มากที่สุดตามความเหมาะสม ในแต่ละสาขา และการให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา ให้มีสุ่มทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตั้งนัยการให้โอกาสและ ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่มีความประสงค์จะพัฒนาตนเอง ให้มีคุณภาพสูงขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย จึงเป็นสิ่งสำคัญเร่งด่วน ที่มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจึงเห็นควรให้มีการสนับสนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนดุสิต ให้มีการพัฒนาคุณภาพให้สูงขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์โดยรวมของมหาวิทยาลัย โดยการให้ทุน สนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ให้มีคุณภาพทางวิชาการที่สูงขึ้น
- สนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในการให้โอกาสและให้ทุน สนับสนุน
- เพื่อให้เกิดข้อบัญญัติและกำลังใจที่ดีของบุคลากรที่เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

เป้าหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตสามารถพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพทางการศึกษาที่สูงขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ

โครงการต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2544 – 2556 และสามารถดำเนินการต่อได้ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา

1. กำหนดให้มีคณะกรรมการกองทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เพื่อทำหน้าที่พิจารณาบุคลากรที่ขอรับทุน ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
2. จัดทำรายละเอียดและเงื่อนไขต่างๆ ในการดำเนินการแนวทางปฏิบัติ จำนวนเงินที่จะจ่าย

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2554

แนวปฏิบัติที่ 1 การพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาการ

รายงานยี่บุตรกรกิจกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2554

แบบรูปที่ 1 การพัฒนาบุคลากรรายวิชากร

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
บุคลากร วิชาการ	1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ของบุคลากรสถาบัน การ	- บุคลากรมีความรู้ด้านใน การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง - บุคลากรทราบถึงระดับ สมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะ) - ทราบถึงสิ่นทางความ จริงดีขึ้น ให้ก้าวหน้าไป สาขาวิชาชีพ (Career Development) ของตนเอง และแนวทางการพัฒนา ทักษะทางการพัฒนาให้ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่ด้วย	- ได้รับการฝึกอบรม ดูแลอย่างดี บุคลากร สามารถดำเนิน ภารกิจได้ด้วยประสิทธิภาพ - บุคลากร “ได้รับการพัฒนา ² ศักยภาพตนเองอย่าง ต่อเนื่องของบุคลากร สาขาวิชาการ” - สามารถรับรู้ปัญหา ที่อาจมีขึ้น ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงาน - สามารถดำเนินการใน ผังประชาร์ชของบุคลากรใน แต่ละตำแหน่งงาน ให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ประดิษฐ์ - บุคลากร มีแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่ ชัดเจน	ก.ค. 54 - ก.ย. 54 ก.ย. บุคลากร	บริหารงาน

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รายงานตัวผู้รับ (แหล่งเดียว)	ผู้รายงาน/ทัวร์วัด (แหล่งเดียว)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
บุกห้องน้ำเยาวชน	2. โครงการอบรมแนวทางการจัดทำเพื่อพัฒนา รายบุคคล (Personal Portfolio)	- บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ เกี่ยวกับการ อัตลักษณ์ และความสามารถของบุคคล	- บุคลากร ได้รับความรู้ ความ เข้าใจในเรื่องวิธีการ กระบวนการ การ และชุดข้อเสนอแนะ จัดทำเพื่อพัฒนา รายบุคคล	- การอบรมเชิง ปฏิบัติการ ร่อง “หากนักการอัจฉริยะ จะสามารถรายบุคคล” - ผู้บริหาร ใช้เพื่อลงทะเบียน ผลงานรายบุคคล เป็น เครื่องมือในการติดตามการ พัฒนาทักษะ ในการ ปฏิบัติงาน - หัวเรื่องสถานการอี้ซีเพ่น จะสามารถรายบุคคลเป็นฐาน เพื่อกำประมูลผลการ นักเรียนประจำปี	ก.ศ. 54 - ก.ย. 54	กอง บริหารงาน บุคคล

หน่วยงาน	โครงการกิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	ปัจจัยสนับสนุน (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
บุคลากร	1. การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการรับภาระงานทางวิชาการ	- บุคลากร “ด้วยการพัฒนาการเขียนหนังสือ ตัวร่าง และงานวิจัยเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียน การสอนในสถาบันฯ ตามที่ให้แนบท้าย แต่เนื้อความหลักภาษาไทย” - บุคลากร “ด้วยความสามารถทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่มาตรฐานสากลของประเทศไทย” - บุคลากร “ด้วยความสามารถทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่มาตรฐานสากลของประเทศไทย” - พัฒนาศักยภาพทางด้านวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ	- ผู้ช่วยร่วม โครงการ “ประกอบด้วยอาจารย์ จากรุ่นเดียวกัน จำนวน 80 คน” - บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนงานทางวิชาการ รวมทั้งระบบการเขียนอ้างอิง - บุคลากร แสดงสามารถเขียนงานทางวิชาการ ได้ด้วยวิทยากร เอกสาร คำรา “ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” - บุคลากร “ด้วยความสามารถทางวิชาการ ในการเขียนงานทางวิชาการ ให้คำปรึกษา ในกระบวนการทางวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”	- การอบรมเชิงปฏิบัติการ “การเขียนงานทางวิชาการ โดยผู้เชี่ยวชาญ” จำนวน 80 คน - การอบรมเชิงปฏิบัติการ “การเขียนงานทางวิชาการ ให้คำปรึกษา ในกระบวนการทางวิชาการ”	พ.ย. 53 - ก.ย. 54	กองบริหารงานบุคคล

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
มหาวิทยาลัยฯ	1.1 โครงการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการด้วย กระบวนการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ความรู้ ผลงานทางวิชาการและงานวิจัยสำหรับพัฒนาองค์ ความรู้สูงศูนย์ ความรู้สูงศูนย์	บุคลากรสามารถวิชาการที่ เข้าร่วมโครงการฯ สามารถออกแบบ กิจกรรมและ กระบวนการจัดการ เรียนรู้ ผู้สอนทำ วิชาการ และภาระ เพื่อพัฒนาผลงานและ ดำเนินงานทางวิชาการ ได้	1. บุคลากรสามารถวิชาการ ร้อยละ 80 พัฒนา รูปแบบและกิจกรรม การเรียนรู้และนำไปใช้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. บุคลากรสามารถวิชาการ ร้อยละ 70 นี่ผลงานทาง วิชาการและผลงาน วิจัยที่ปรับปรุงเปลี่ยน รูปแบบ	1. จัดอบรมเชิง ปฏิบัติการ การออกแบบ กิจกรรมและ กระบวนการจัดการ เรียนรู้ 2. บุคลากรสามารถวิชาการ ร้อยละ 70 นี่ผลงานทาง วิชาการและผลงาน วิจัยที่ปรับปรุงเปลี่ยน รูปแบบ	1. เม.ย.- พ.ค. 54 2. มิ.ย.- ก.ค. 54 3. มิ.ย.- ส.ค. 55	*รับผิดชอบ โครงการ กระบวนการ บริหารงาน ตลอดฯ กิจกรรมอบรม การ ปรับเปลี่ยน หรือซึ่งกัน และการ สนับสนุน ด้าน งบประมาณ และวิจัย ภาระสอนต่อๆ ที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดมหาสารคาม	1.1 โครงการพัฒนาศูนย์กลางอาชีวศึกษาฯ ภาคอ่องกาญจน์	กิจกรรมที่ 1 การนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ กิจกรรมที่ 2 การเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาทางวิชาการ	คณาจารย์ทักษะด้านการวิจัยและการนำเสนอผลงานทางวิชาการในระดับนานาชาติ	อาจารย์นำเสนองานทางวิชาการ 2 เรื่อง	การเข้าร่วมนำเสนอผลงานทางวิชาการ มกราคม 2554	ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร ภาษาอังกฤษ ศูนย์ฯ
		กิจกรรมที่ 1 การนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ กิจกรรมที่ 2 การเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาทางวิชาการ	อาจารย์ในหลักสูตรมีโครงการพัฒนาความรู้ความสามารถและแลกเปลี่ยนวิถีทางค้น索ฯวิชาชีพในระดับนานาชาติ	อาจารย์จำนวน 8 คน เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาทางวิชาการ ของหน่วยงานภายนอก	การเข้าร่วมประชุม กิจกรรมที่ 1 เดือนธันวาคม 2553 กิจกรรมที่ 2 พฤษภาคม 2554	
	1.2 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ศูนย์มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ - การส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพและเตรียมตัวรับตำแหน่งบุคลากร	1. บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ และจิตสาธารณะ ไม่น้อยกว่า 90% 2. บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องมาตรฐานการทํางานศูนย์ฯ เพื่อรักษาศูนย์ฯ ให้เป็นพื้นที่	1. บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ในงานวิชาการ จรรยาบรรณวิชาชีพ และจิตสาธารณะ ได้ดี 2. บุคลากรสามารถดำเนินความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องมาตรฐานการทํางานศูนย์ฯ เพื่อรักษาศูนย์ฯ ให้เป็นพื้นที่	1.การจัดกิจกรรม สัมมนาทางวิชาการ 2.การจัดกิจกรรม กิจกรรมพัฒนา	วันพุธที่ 12 มกราคม 2554	

หน่วยงาน	โครงการกิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	ผู้รายงาน/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
กรมสุขภาพจิต และสังคมศาสตร์		๑. เมืองท่องเที่ยวอุบัติ ๙๐ ๒. บุคลากรมีความพึง พอใจต่อการเข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๕๖๗๖๔๗๗๕๖๗๙ ๗๖ ๓. บุคลากรมีความพึง พอใจต่อการเข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐			
กรมพัฒนาสังคมฯ	๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรียนรู้เมืองท่องเที่ยว มาตรฐาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนนักปั้น ^๑ แห่งศึกษาและยกระดับคุณภาพ	ผู้รับบริการ จำนวน ๙๕ คน ร้อยละ ๙๓.๓๓ เชิงคุณภาพ	ผู้รับบริการ จำนวน ๒๘ คน ภาคบูรณา ภูมิภาค จำนวน ๙๕ คน ร้อยละ ๙๓.๓๓ เชิงคุณภาพ	๑. อาจารย์และ พยาบาลสถานศรีรัช จำนวน ๒๘ คน ภาคบูรณา ภูมิภาค ๒. อาจารย์ผู้สอน สัมมนาและประเมิน ^๒ เรียนรู้ไปร่วมกันอย่าง ลึกซึ้ง การเรียนการสอนภาค เรียนที่ ๒/๒๕๕๓	- จัดตั้งมูลนิธิ บริษัทการแบบมี ตัวร่วม ๒. อาจารย์และ พยาบาลสถานศรีรัช จำนวน ๒๘ คน ภาคบูรณา ภูมิภาค ๓. อาจารย์ผู้สอน สัมมนาร่วมกันแบบต่อ ^๓ สืบไปพัฒนา ประสมการเรียนการสอน จัดการเรียนการสอน อาจารย์ ๒๕ คน ประสานความร่วมกัน สำหรับผู้เข้าร่วม ประสมการสอนภาค เรียนที่ ๒/๒๕๕๓	๔๘๘ – พ.ศ. ๕๔

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
	2. โครงการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเชิงระบบ	-ผู้เรียนร่วมโครงการ ประกอบด้วยอาจารย์คณิต พยาบาลศาสตร์ นักวิชาเอกภาษาอังกฤษ ดุสิต	4. คณิตะรวมการ บริหารวิชาการ "ได้มา ผลการดีบันดาลงทุก กิจกรรมตามมาตรฐานใน การบริหารหลักสูตร ในภาคเรียนที่ 2/2553	บริการ - อาจารย์คณิตะพยาบาล ศาสตร์ จำนวน 30 คน เป็น ร่วมโครงการ	ปีงบ. 54 ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมิถุนายน 2 ปี	
		เนื้อหา 1. อาจารย์ผู้เข้าร่วม โครงการจะสามารถ ความต้องการของผู้สอน แนวคิดอย่างเชิงระบบ ปัญหาพยาบาล 2. อาจารย์ผู้เข้าร่วม โครงการมีความเชี่ยวชาญ ดังกันรึจะเกิดข้อข้อบัง คับขึ้น 3. อาจารย์ที่เข้าร่วม โครงการมีความเพียงพอ ในการซึ่งร่วมโครงการ	เนื้อหา -ผู้เรียนร่วมโครงการ ประกอบด้วยอาจารย์คณิต พยาบาลศาสตร์ นักวิชาเอกภาษาอังกฤษ ดุสิต	บริการ - อาจารย์คณิตะพยาบาล ศาสตร์ จำนวน 30 คน เป็น ร่วมโครงการ	ปีงบ. 54 ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมิถุนายน 2 ปี	

หน่วยงาน	โครงการกิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
ตามพยากรณ์การตั้ง (๑๙)	3. โครงการพัฒนาอาจารย์และนักศึกษาสู่ทาง อาชญากรรม	ใช้ปัจจัย 1. จัดตั้งชมรม ภาษาอังกฤษสำหรับ นักศึกษาพัฒนาตนเอง อาจารย์ 2. นักศึกษาพัฒนาตัว เองอาจารย์ที่ปรึกษา ห้องสมุดในห้องเรียน น้อย 2 คน/ห้อง 3. นักศึกษาได้ร่วม กิจกรรมพัฒนาภาษา ภาษาอังกฤษยกย่อง สถานที่ อย่างน้อย 5 คน 4. อาจารย์และ นักศึกษาไปให้บริการ วิชาการด้านตุนกษาเพื่อ ประชารัฐในภูมิภาค ต่างๆของประเทศไทย ร่วมกับ สถาบันการศึกษาใน ต่างประเทศอย่างน้อย ๕ คน	1. อาจารย์ได้รับ นิเทศน์ผลิต วิชาการระดับชาติ/ นานาชาติ รุ่งอรุณฯใน ประเทศไทยอย่างน้อย 1 คน 2. อาจารย์สามารถ สอนภาษาอังกฤษด้วย ภาษาไทยได้ 3. นักศึกษาที่ได้ร่วม กิจกรรมพัฒนาภาษา ภาษาอังกฤษยกย่อง สถานที่ อย่างน้อย 5 คน 4. อาจารย์และ นักศึกษาได้รับ การให้คำชี้แจงใน รูปแบบอื่นๆ มาก ท่องเทนนิคและ ภาษาข้อมูลออนไลน์ ของมหาวิทยาลัย	1. จัดตั้งชมรม English Club โดย นักศึกษาและมี อาจารย์เป็นพี่เลี้ยง 2. วางแผนการจัด กิจกรรมของโครงการ โดยอาจารย์และ นักศึกษามีตัวชี้วัด 3. ทำกิจกรรมตามความ ร่วมมือกับบุคลากรที่ ชุมชนในการจัดส่ง มาดำเนินการ ต่อไประหว่างน้ำหน้า กิจกรรมใน English club ที่ประจำตัว 1 ครั้ง และ กิจกรรมเสริม ทักษะภาษาอังกฤษ อันเป็นครั้งคราว 4. เผรีนประเมินการ ดำเนินการอังกฤษใน รูปแบบอื่นๆ มาก ท่องเทนนิคและ ภาษาข้อมูลออนไลน์ ของมหาวิทยาลัย	พ.ย.๕๓ – ก.ย.๕๔	

คณภาพมาตราต่อรัฐ (ต่อ)	หน่วยงาน	โครงการกิจกรรม	ผู้รายงานตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือวิเคราะห์	ระบบมาดำเนินการ	หมายเหตุ
		เชิงกลยุทธ์	- ทักษะภาษาอังกฤษ ของนักศึกษาพยาบาล พัฒนาตน ให้บ้าว ประเมินตนเองวิชาการ	5. สนับสนุนให้ อาจารย์ต้องการไป ศึกษาต่อระดับ ปริญญาเอกในและ ต่างประเทศที่เข้ารับ ^{สอนคนวันรุ่ง} ภาษาอังกฤษ 6. จัดเรียนหลักสูตร ที่มีศักยภาพเพื่อ ^{สอนคนวันรุ่ง} ให้ครบถ้วนตามมาตรฐาน ที่จัดรับผู้สนใจเข้ารับ ^{ภาษาอังกฤษ} สอนที่ 7. ขยายร่วมมือ ^{กับมหาวิทยาลัย} กับหน่วยงานภายนอก ท่องเที่ยวและ ต่างประเทศเพื่อหาทุน ให้อาชีว์ และ นักศึกษาได้ไป ^{ศึกษาดูงาน หรือ^{โครงการแลกเปลี่ยน กับสถาบันใน ต่างประเทศ}}			

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	โครงสร้างมูลค่า/วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
คณะพยาบาลศาสตร์ (๗๐)				<p>8. จัดทำรายงานและ นำเสนอข้อมูลให้บริการ วิชาการด้านสุขภาพ แก่ประชาชนใน ภูมิภาคต่างๆของ ประเทศไทยในนามของ คณะกรรมการติดตาม มหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามดุลศรัทธาที่มี สถาบัน การศึกษานำไป ต่อประทุมอย่างน้อย^{๕ คน}</p> <p>9. สนับสนุนค่าใช้จ่าย อาจารย์ในการไป นำเสนอผลงาน วิชาการ ใน ต่างประเทศ</p>		

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายที่รั่วไหล (ผลลัพธ์)	เป้าหมายที่รั่วไหล (ผลลัพธ์)	เครื่องมือวิเคราะห์ผล พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
คณบดีพยาบาลศาสตร์ (ต่อ)	4. โครงการพัฒนาอาจารย์สาขา พยาบาลศาสตร์	ศูนย์ริเริเมล - อาจารย์ซึ่งมี พยาบาลศาสตร์จบ ใหม่ต่อกว่า 35 คน ได้รับ การพัฒนาภาษาอังกฤษ ถูกต้องโดยร่วม ประชุม สัมมนาและ ศึกษาดูงาน ภายในประเทศ ศูนย์ริเริเมล	ศูนย์ริเริเมล อาจารย์ 35 คน ได้รับ การพัฒนาอย่างน้อย คนละ 1 ครั้ง ศูนย์ริเริเมล - อาจารย์สามารถรับ พัฒนาแนวปฏิบัติ (Best Practice) อย่าง น้อย 1 เรื่อง ศูนย์ริเริเมล 1. อาจารย์สามารถ พัฒนาการเรียนการ สอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพในระดับ 3.5 ขึ้นไปหาก 5 ระดับ	ศูนย์ริเริเมล อาจารย์สามารถรับ พัฒนาแนวปฏิบัติ (Best Practice) มาก พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาให้เกิดศูนย์ การเรียนรู้ความต้องการ ของมหาวิทยาลัยที่เน้น การสร้างสรรค์และการพัฒนาชุมชน	ต.ค.53 - ส.ค.54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
คณะกรรมการฯ	5. โครงการรักษ์ป่าดูแลพุทธิถั่ง (ดอ)	เชิงปริมาณ - คณาจารย์ศักดิ์ พยาบาลศาสตร์จำนวน 9 คน และนักศึกษาชั้น ปีที่ 3 จำนวน 66 คน ให้มีวิชาการวิชาการแก่ สังคมผู้สูงอายุ ครอบครัวของผู้สูงอายุ และสังคมและสูงอายุ) ให้เกิดประโยชน์ร่วมกับสังคม และร่วมกับครุภัณฑ์ มีความเข้มแข็งและ สังคมชุมชน และ ให้ร่วมการสร้างเสริม เพิ่มพูนจิตสำนึกรัก [*] ชาติรักบ้านเมืองด้วย เชิงคุณภาพ	เชิงปริมาณ คน ได้ร่วมกิจกรรม ตลอดระยะเวลาการ ดำเนินกิจกรรม ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 80	การดำเนินการ กิจกรรม	1. กิจกรรมใน ส่วนนี้ได้แก่ การ บรรยายเรื่อง ประวัติศาสตร์ชาติ ไทยและ พรมมาฆตรีซึ่งทำ ให้ผู้ฟังพอใจในการ ดำเนินกิจกรรม ใน สถานศรี 3 ชั่วโมง ระหว่างเดือนไป ("ประจำ" กว่า 3.5 จาก 5 ระดับ) 2. กิจกรรมของ ส่วนนี้ได้แก่ 2.1 กิจกรรมบริการ วิชาการแก่สังคม 5 ชั่วโมง	
คณะกรรมการฯ		- คณาจารย์ จันวน 9 คน ได้ร่วมกิจกรรม ตลอดระยะเวลาการ ดำเนินกิจกรรม ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 80	พัฒนา	2. กิจกรรม และผู้ดูแล ผู้สูงอายุ รวม กิจกรรมสร้าง	2.3 กิจกรรมสร้าง	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือวิเคราะห์การ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		<p>ผู้ดูงดู) “ได้ย่าบ่มี ประสาทสึกษาพ</p> <p>2. คณาจารย์และ นักศึกษาได้รับความรู้ และประสบการณ์จากการ ฝึกความรู้และ ประสบการณ์ ในชุมชน และสามารถ นำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้ไป ประยุกต์ใช้ใน การศึกษา การ ปฏิบัติงาน ในวิชาชีพ และการดำเนินธุรกิจ ต่อไป”</p> <p>3. คณาจารย์และ นักศึกษามีจิตสำนึกรัก[*] ชาติ รักภูมิคุณมาก ยิ่งขึ้น</p> <p>4. คณาจารย์และ นักศึกษามีความพึง พอใจในการดำเนิน กิจกรรม</p>	<p>ผู้ดูงดู) “ได้ย่าบ่มี ประสาทสึกษาพ</p> <p>2. คณาจารย์และ นักศึกษาได้รับความรู้ และประสบการณ์จากการ ฝึกความรู้และ ประสบการณ์ ในชุมชน และสามารถ นำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้ไป ประยุกต์ใช้ใน การศึกษา การ ปฏิบัติงาน ในวิชาชีพ และการดำเนินธุรกิจ ต่อไป”</p> <p>3. คณาจารย์และ นักศึกษามีจิตสำนึกรัก[*] ชาติ รักภูมิคุณมาก ยิ่งขึ้น</p> <p>4. คณาจารย์และ นักศึกษามีความพึง พอใจในการดำเนิน กิจกรรม</p>	<p>จิตสำนึกรักชาติ รัก แม่บ้าน 16 ชั่วโมง กิจกรรม</p> <p>โครงการ</p> <p>1. ประเมินความ พึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมใน โครงการ</p> <p>2. ประเมินผลการ ดำเนินการโดย คณะกรรมการและผู้รับ ผู้ร่วม</p>	<p>เดือน 16 ชั่วโมง</p> <p>กิจกรรม</p> <p>โครงการ</p> <p>1. ประเมินความ พึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมใน โครงการ</p> <p>2. ประเมินผลการ ดำเนินการโดย คณะกรรมการและผู้รับ ผู้ร่วม</p>	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รายงาน/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	โครงสร้างอิทธิพล	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
กรมพยาบาลศาสตร์ (ครอ)	6. โครงการมิติใหม่ของการประกันคุณภาพการศึกษา ^๔ ทางพยาบาลศาสตร์	ผู้ประเมิน - ผู้บริหาร และ อาจารย์ประจำจำนวน 40 คน - เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป จำนวน 5 คน - อาจารย์จาก เครือข่ายของ จำนวน 5 คน เชิงอุดมคุณ 1. บุคลากรของคณะ พยาบาลศาสตร์มีความ เข้มแข็งในด้านรังสี ดูแลพ้อย่างถ่องแท้ และมีการปฏิบัติในการ พัฒนาดีเยี่ยม	- มีผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 - ความสำเร็จขององค์ คุณภาพงานประกัน คุณภาพของคณะ ร้อย ละ 90 บรรลุเป้าหมาย - ระบบและกลไกการ ประเมินคุณภาพมีความ ชัดเจน	- ประชุมเชิง ปฏิบัติการ - จัด stemming นำร่วมกับ เครือข่ายของ - จัดประชุม คณาจารย์เพื่อ เจ้าหน้าที่ เพื่อ ^๕ วิพากษ์ SAR	ม.0.54	
	7. โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	ผู้ประเมิน 1. อาจารย์คณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช ภัฏสุราษฎร์ เชียงรัตน กัญญาวนดุลศิริ สำนวน โครงการจำนวน 30 คน	1. อาจารย์และพนักงาน ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช ภัฏสุราษฎร์ เชียงรัตน กัญญาวนดุลศิริ สำนวน โครงการจำนวน 30 คน และใช้เทคโนโลยี	จัดอบรมเชิง ปฏิบัติการ	พ.ค. 54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
ศูนย์พยาบาลทางสตรี (ด่อ)	1. ความพึงพอใจของ อาชาร์ที่เข้าร่วม โครงการอยู่ในระดับ มาก	ชี้ช่องภาพ 1. ความพึงพอใจของ อาชาร์ที่เข้าร่วม โครงการอยู่ในระดับ มาก	ตารางเกณฑ์ได้รับประเมิน ประทับใจมาก	พัฒนา	ระยะยาว	
ศูนย์วิทยาการจัดการ	1. โครงการพัฒนานวัตกรรมด้านการวิจัยฯจากชุมชน เครือข่ายโครงการพัฒนาฯสำหรับ (รับสมัครนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อร่วมกิจกรรมด้าน งานวิจัยและกิจกรรมภาคสนาม) 2. โครงการ Train The Trainer (เตรียมตัวลงความสามารถในการเป็นวิทยากร ให้กับหน่วยงานภายนอก)	คณาจารย์เข้าร่วม จำนวน 30 คน	โครงการร่างงานวิชาชีว 2 เรื่อง	กิจกรรม workshop ระดมสมอง	มกราคม – มิถุนายน 54	
	3. โครงการพัฒนาทักษะวิทยากร เพื่อค่าปรีเมีย วิทยากรจัดการ จำนวน 40 คน	คณาจารย์ได้รับ ประทานเชิญมาร่วม การอบรม จำนวน 20 คน	บุคลากรที่เข้ารับการ อบรมได้รับเชิญเข้ารับ วิทยากรจากหน่วยงาน ก่อนออก จำนวน 3 หน่วยงาน และผล ประวัติความพึงพอใจ ของวิทยากรที่รับเชิญไป ต่อกันร้อยละ 70	การอบรมเชิง ปฏิบัติการ	กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 12 ก.ศ.54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	โครงสร้างภารกิจ พื้นฐาน	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	1. โครงการส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ระดับชาติและนานาชาติ	บุคลากรที่เข้าร่วมการ อบรมตามสาระเพื่อพัฒนา ผลงานวิชาในระดับ นานาชาติด้วย	บุคลากรที่เข้าร่วมการ อบรมตามสาระเพื่อพัฒนา ผลงานวิชาในระดับ นานาชาติได้	การผู้คนเก็บ ผู้เข้ามาขาย	7 ก.พ. 2554	ผู้รับผิดชอบ โครงการฯคร. พันธุ์ชัย เม่นฉาย โทร. 9415
บูรพาทวายสัย	1. โครงการสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาชีวภาพ วิชาบาลี	จัดอบรม stemming/ เรียนรู้เพื่อพัฒนา ศักยภาพพัฒนาร่วม ของอาจารย์บูรพา วิชาบาลี อย่างมีคุณภาพ	จัดอบรม stemming/ เรียนรู้เพื่อพัฒนา ศักยภาพพัฒนาร่วม ของอาจารย์บูรพา วิชาบาลี อย่างมีคุณภาพ	การผู้อบรม	ก.พ.-ก.ย. 54	
	2. โครงการจัดประชุมวิชาการระดับบูรพาศึกษา	จัดประชุมวิชาการ ระดับบูรพาศึกษา จำนวน 1 ครั้ง	มีคณาจารย์ของบูรพาศึกษา วิทยาลัยทั่วไป โครงการฯจัดเป็นร่วม กัน 80	การประชุมวิชาการ	ก.ก.-ก.ย. 54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รายงานตัวรับผิดชอบ (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/เครื่องการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
โรงเรียนการเรียน	1. การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะนักการต่อต้าน การวัดและ การประเมินผล ให้กับนักเรียนชั้นม. ๔๕๙/๔๖๐ อาทิตย์ ที่ ๗ มิถุนายน	อาจารย์ใหม่ เมฆ/เกรียง ศาสตราจารย์ไนมีวัฒน์ ทุกคน ผ่านการอบรมฯ	นักศึกษามีความเพิ่ง พอใช้ในกระบวนการบริหาร การสอนของอาจารย์ ร้อยละ ๙๐ ปีนี้ไป	จัดวิทยากร/ ผู้เชี่ยวชาญ ให้ ความรู้ ความเข้าใจ แก่องค์กรภายใน	ปีละ ๒ ครั้ง	
	2. การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการทำภาระวิจัยและ การตีพิมพ์	อาจารย์ที่ปรึกษา โครงการอย่างน้อยซึ่ง ละ ๕๐ มีการทำงานวิจัย เพื่อการตีพิมพ์	จำนวนงานวิจัยที่ได้รับ ¹ การตีพิมพ์ของ บุคลากร รวมเรียนการ เรียนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี	จัดวิทยากร/ ผู้เชี่ยวชาญให้ คำปรึกษาแนะนำแก่ อาจารย์	อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	
โรงเรียนการท่องเที่ยว และบริการ	1. โครงการอบรมแนวการเรียนและการสอนและแผนการ สอน	รองศาสตราจารย์ โครงการ	ร้อยละ ๗๕ ของอาจารย์ ประจำกลุ่มท่องเที่ยว โครงการ	1. ผู้เข้าร่วมโครงการมี ความพึงพอใจในการ เข้าร่วมโครงการร้อย ละ ๘๐ 2. ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้รับความรู้ความ เข้าใจร้อยละ ๘๐ 3. ผ่านการประเมินการ สอนในระดับดี	จัดอบรม. K.M. Coaching, Mentoring	๗.๓. ๕๓ – ๗.๓. ๕๔
	2. โครงการพัฒนาบริการและมาตรฐานคุณภาพสอน ใน ระบบคุณศึกษา	รองศาสตราจารย์ ประจำกลุ่มท่องเที่ยว โครงการ	ร้อยละ ๗๕ ของอาจารย์ ประจำกลุ่มท่องเที่ยว โครงการ	1. ผู้เข้าร่วมโครงการมี ความพึงพอใจในการ เข้าร่วมโครงการร้อย ละ ๘๐ 2. ผู้เข้าร่วมโครงการร้อย ละ ๘๐	จัดอบรม. K.M. Coaching, Mentoring	๗.๓. ๕๓ – ๗.๓. ๕๔

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ลด 80 2.ผู้เข้าร่วมโครงการ ที่รับความรู้ความ เข้าใจอย่างดี 80 3.ผ่านการประเมินการ สอนในระดับดี	ลด 80 2.ผู้เข้าร่วมโครงการ ที่รับความรู้ความ เข้าใจอย่างดี 80 3.ผ่านการประเมินการ สอนในระดับดี	KM, Coaching, Mentoring	ต.ค. 53 – ก.ย. 54	
	3. โครงการส่งเสริมพัฒนาในการสอนและการ จัดการชั้นเรียน	ร้อยละ 75 ของอาจารย์ ประจำปีที่ร่วม โครงการ	1.ผู้เข้าร่วมโครงการมี ความพึงพอใจในการ เข้าร่วมโครงการร้อย ละ 80 2.ผู้เข้าร่วมโครงการ ที่รับความรู้ความ เข้าใจอย่างดี 80 3.ผ่านการประเมินการ สอนในระดับดี	จัดอบรม.		

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
ที่นี่ การศึกษา	1) โครงการสร้างค่าน้ำด้วยกระบวนการชุมชน (Creation in Value) - โครงการส่งเสริมการเรียนผ่านงานวิชาการ - โครงการพัฒนาบุคลากรทางการวิชาชีพ - ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครัวเรือนการอบรมใน หลักสูตรต่างๆรองรับทักษะการเป็นวิชากรเดิมและ วิชากรรุ่น	1) บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ ที่ 10 ตามกรอบพัฒนาการเรียน งานวิชาการ โดยมีหลักฐาน ที่แน่น 2) คณะกรรมการที่เข้าร่วมใน โครงการที่ได้รับใบ ประกาศนียบัตร อบรมบุคลากร อบรมบุคลากร	1) บุคลากร ได้เข้าร่วม โครงการอบรมเพื่อผลงาน วิชาการร้อยละ 5 2) ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่ ได้นำความรู้ไปปรับใช้ในการ ใช้งาน 3) บุคลากร ได้รับยิบูร์น วิชาการทั้งภาคในและ 外ประเทศ จำนวนร้อยละ 70 ของบุคลากรที่เข้ารับ การอบรมและได้รับ ประเมินความพึงพอใจ กว่าร้อยละ 70	ส่งเสริมให้ประชาชน/ บารมี/ศัฒนา/ติดตามผล ประเมินผู้ปฏิบัติการ	ต.ค 53 - ก.ย 54	ศูนย์ดำเนินงาน
	- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การวิจัยใน ชุมชน”	อาจารย์หัวหน้ากลุ่ม งานวิจัยเข้าร่วมอบรมตาม โครงการบุคลากร	ไม่ต้องภาคเรียนใหม่วิจัย ในชุมชนหรือพื้นที่ท้องนาการ เรียนการสอนอย่างน้อยร้อย เปอร์เซนต์	ก.ย 53 ก.ย 54 ประเมินผู้ปฏิบัติการ	ส.ป.ด้าที่ 3 ชั้น เตรียม พ.ศ. 54	ศูนย์พัฒนาฯ

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายที่ตัวชี้วัด (ผู้ผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผู้ผลักดัน)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	ผู้しながら	หมายเหตุ
ชนญ์ การศึกษา	- โครงการอบรมสัมมนาผู้ดูงานในการตั้งร้างสร้าง ทางวิชาการ	- บทบาทในทางวิชาการ - ผลงานการสร้างสรรค์ทางวิชาการ	- ให้พัฒนาความรู้ด้านการพัฒนาทางด้านการศึกษาและสร้างสรรค์ทางวิชาการ - ให้เผยแพร่ผลงาน - สร้างสรรค์ทางวิชาการของบุคลากรดูนี้ที่ควรจะมี - นักศึกษามาและบุคคลที่ท้าทาย เข้าร่วมประชุมวิชาการ	การฝึกอบรมตามตั้งมั่นนา ให้แบบสอบถามประเมินผลการตั้งมาตรฐาน	13-14 มีนาคม 2554	นักศึกษา อาจารย์	จุดประสงค์
	- โครงการพัฒนาเว็บไซต์ดำเนินการเรียนการสอน และภาระวิชาการทางวิชาการ	- วิจัยด้านการเรียนการสอน	- ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิชาชีพ ที่ด้านการวิจัย คณาจารย์และบุคลากร ใน การบูรณาการกระบวนการวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ที่มีการ ใช้กระบวนการเรียนรู้ด้านการ วิจัยของผู้เรียนเช่นด้านการ วิจัยคุณภาพเพื่อขยายตัวในการ การบูรณาการกระบวนการวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ที่มีการ บริการวิชาการ	การฝึกอบรม ให้แบบสอบถามและภาค	เดือนมิถุนายน 2554	นักศึกษา อาจารย์	จุดประสงค์

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
ศูนย์การศึกษา	- ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมจัดทำวิปปันเข้มเรียน หรือจัดทำบทความทูลวิชาการที่ส่งข้อมูล - ศึกษาและพัฒนาหลักสูตรวิชาที่สอน “ได้เก่ง ร่วบใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร จัดทำวิชัญในชั้นเรียน	- งานวิจัยหรืองานวิจัยในชั้นเรียนหรือห้องเรียนทุกห้อง พัฒนาระบบรายงานข้อมูลนักเรียน อบรม โอลิมปิกสารสนเทศ / 3 เดือน	- อาจารย์และนักวิจัยมีความรู้ด้านครุภัณฑ์ของนักเรียน อัปเดตภาษาบรรยายด้วยภาษาอังกฤษ อบรมครุภัณฑ์	- การฝึกอบรมในห้องเรียน ห้องเรียน - ประเมินผลเดือน - การให้คำปรึกษา เบนนำ	1-30 สิงหาคม 2555	ศูนย์ฯรังสิต
ศูนย์ฯ	- โครงการ “พัฒนาบุคลากรดูแลการเรียนรู้น้ำ” - โครงการ “พัฒนาสมรรถนะอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในยุคดิจิทัลรับมือการเปลี่ยนแปลง” - การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ - การพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอน	- งานวิจัยหรืองานวิจัยในชั้นเรียน เรียนภาษาไทย / 1 เดือน	- งานวิจัยหรืองานวิจัยในชั้นเรียน จัดทำแผนผังภาษาไทย / 1 เดือน	- การเรียนรู้ด้วยตนเอง - การให้คำปรึกษาเบนนำ	1 ก.ค.-30 ก.ย. 2554	ศูนย์ฯรังสิต
ศูนย์ฯ	- รายงานการไปใช้รัฐมูล บัตร - ใบ Certificate	- รายงานการไปใช้รัฐมูล บัตร	- สำเนาเอกสารนักความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ทำ ใบประกาศนียก證 ประจำปี 2554	การอบรม	ศูนย์ฯรังสิต 53 – ร่างเข้า กันยายน 2554	ศูนย์ฯรังสิต

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	ดำเนินการ	หมายเหตุ
ที่อยู่ การศึกษา	- โครงการพัฒนาศักยภาพในการเรียนการสอน บุคลากรศูนย์กลางเรียนรู้ของ 2 - โครงการอบรมภาษาอังกฤษ - โครงการอบรมการทำวีดีโอ ¹ - โครงการอบรมการใช้โปรแกรมสำหรับงานทางคอมพิวเตอร์ ²	- อาจารย์ร้อยละ 80 เข้าร่วม โครงการ	- อาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการมี วิสัยทัคณ์และความก้าวหน้า ในวิชาชีพด้านภาษาศาสตร์	การจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐาน ปฏิบัติการ	มกราคม – สิงหาคม 2554	ศูนย์การเรียน ร่วมของ 2	
	2) โครงการ “การสร้างตัวตนคนไทยด้วยพา บุคคล” (Self-Unique Identity) - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้ระบบ สารสนเทศสำนักคลังการ - การจัดทำหนังสือถ่ายทอดสด ตามเนื้อหาที่นักศึกษาสนใจ ตามอ่อง	- อาจารย์ศึกษาความรู้ตามหัวใจ ในระบบสารสนเทศสำนักหอ บุคลากร (e-office)	- จำนวนอาจารย์ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในระบบ (e- office) มากที่สุด ข้อมูล 50	- แบบสอบถาม - การจัดทำหนังสือ - การนำเสนอเรียนรู้	ตุลาคม 2553 – กันยายน 2554	ถูกยก ถูกรวมไปร่วมกับ	
		10 คน - ศึกษาแล้วพัฒนาองค์ความรู้ทางรัฐประศาลง ศาสตร์พร้อมจัดทำวีดีโอบรรยรื้น เรียนทางรปภ./ 3 เล่ม - ศึกษาแล้วพัฒนาองค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ พร้อมประยุกต์ความรู้และสามารถจัดทำวีดีโอบรร เรียนเพื่อพัฒนางานสอนของตนเองได้ - ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ พร้อมประยุกต์ความรู้และสามารถจัดทำวีดีโอบรร เรียนในชั้นเรียน	- จำนวนอาจารย์ที่ให้บริการ / จำนวนหนังสือ / 20 เล่ม - จำนวนอาจารย์ที่ให้บริการ / จำนวนหนังสือ / 20 เล่ม	การเรียนรู้ด้วยตนเอง 1-31 ธันวาคม 2554	1-31 ธันวาคม 2554	ศูนย์บริการ ศูนย์บริการ	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รายงานตัวชี้วัด (ผู้ผลิต)	ผู้รายงานตัวชี้วัด (ผู้รับ)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	ดำเนินการ	หมายเหตุ
ทุนย์ การศึกษา	- ศึกษาและพัฒนาอย่างคุณภาพรากฐานการบริหารธุรกิจ พัฒนาศักยภาพอาชีวศึกษาในชุมชนสีเขียว สร้างตัวทำบุญตามทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง - ศึกษาและพัฒนาอย่างคุณภาพรากฐาน Food serve พร้อมจัดทำวิจัยในชุมชนเรียนแห่งนี้ด้วยวิชาการที่เกี่ยวข้อง	- งานวิจัยห้องเรียนวิจัยในชุมชนเรียนทางบริหารธุรกิจ / 3 เล่ม - งานวิจัยห้องเรียนวิจัยในชุมชนเรียนทางด้าน Food serve / 2 เล่ม		การฝึกอบรมในห้องเรียน	1-30 สิงหาคม 2554	ศูนย์ตั้ง	
	- ศึกษาและพัฒนาอย่างคุณภาพรากฐานการจัดการธุรกิจทางชุมชนแบบบูรณาการพร้อมจัดทำวิจัยในชุมชนเรียน	- งานวิจัยห้องเรียนวิจัยในชุมชนเรียนทางด้านการจัดการลงทุน / 1 เล่ม		- การฝึกอบรมในชุมชนเรียน - ประเมินผลเดือน	1-30 สิงหาคม 2554	ศูนย์ตั้ง	
	- ศึกษาและพัฒนาอย่างคุณภาพรากฐานการจัดการท่องเที่ยวและเอกสารแบบบูรณาการของชุมชนท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ / 1 เล่ม		- การฝึกอบรมในชุมชนเรียน - การฝึกอบรมในชุมชน	การฝึกอบรมในชุมชน ปฏิบัติงาน	1-30 สิงหาคม 2554	ศูนย์ตั้ง	
	- ศึกษาและพัฒนาอย่างคุณภาพรากฐานภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวพร้อมจัดทำวิจัยในชุมชนเรียนอาหาร	- งานวิจัยห้องเรียนวิจัยในชุมชนเรียนทางภาษาอังกฤษ เพื่อการท่องเที่ยว / 1 เล่ม		- การฝึกอบรมในชุมชนเรียน ในห้องเรียน - การฝึกอบรมในชุมชน	20 มิ.ย.- 31 พ.ค. 2554	ศูนย์ตั้ง	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวรี้ด (ผลลัพธ์)	เป้าหมาย/ตัวรี้ด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือวัดการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
ศูนย์ การศึกษา	3) โครงการ “การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ พัฒนาระบบ” (Changing in The Management System) - โครงการ on the job training.	อาจารย์ที่ปรึกษาในโครงการร้อย ละ 70	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ใช้กับงาน จริงๆ วิชาการ ได้ร้อยละ 70	ประเมินปริบัติงาน	มิ.ย.- ต.ค. พ.ศ. 2554	ดำเนินการ นครราชสีมา
	4) โครงการ “การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้” (Enhancement of Learning Organization)	- อาจารย์มีความเข้าใจ ในการตั้งเกณฑ์มาตรฐาน องค์ประกอบของสถาบัน ถูกต้องมาก การประเมิน คุณภาพ	- ความถูกต้องของการ รายงานผลตามตัวบ่งชี้ทาง บุคลากร เต็มที่ได้ร้อยละ 80	การฝึกอบรมทีมงาน	พฤษภาคม – มิถุนายน 2554	ดำเนินการ ทุพรราชบุรี
	5) โครงการ “การสร้างเครือข่ายผลักดันเรียนรู้ใน ประเทศไทยและต่างประเทศ” (Syndicate of Knowledge Networking) - โครงการความร่วมมือด้านวิชาการ และวิชาชีพ ระหว่างประเทศ	อาจารย์ร้อยละ 70 เข้าร่วม โครงการ	รับผิดชอบเพื่อเชื่อมโยงอาจารย์ ร้อยละ 70 สามารถดำเนินรับ ใช้กับการปฏิบัติงานสอน ร้อยละ 15 ของอาจารย์เข้าร่วม เป็นคณะกรรมการ โครงการ ความร่วมมือด้านวิชาการและ วิชาชีพระหว่างประเทศ	- การศึกษาดูงาน ต่างประเทศ 2554	มกราคม – สิงหาคม 2554	ดำเนินการ ระยอง 2
	6) โครงการ “แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สายวิชาการและผู้ร่วมร่วม” (Strategy for Participation) - โครงการจัดทำแผนพัฒนาคนสัญญาคุณภาพ พัฒนาคุณภาพงานนักวิชาการและสถาบัน ต้นแบบ	- อาจารย์ร้อยละ 80 เข้าร่วม โครงการ	- ร้อยละ 80 ของอาจารย์ที่เกิด [*] ความพึงพอใจและคาดหวัง ภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมและกิจกรรม ร้อยละ 95 ของความต้องการ การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์	- การ stemming ประจำปีบัญชีการ ต่างประเทศ 54	มกราคม – สิงหาคม 54	ดำเนินการ ระยอง 2

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2554

แนวปฏิบัติที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2554

แบบรับที่ 2 การพัฒนาบุคลากรรายสัมภานุวิชาการ

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผู้หมายเหตุ/ทัวร์วัด (ผู้ผลิต)	ผู้หมายเหตุ/ทัวร์วัด (แหล่งที่)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
บุคลากรนักเรียน	1. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	- บุคลากรร่วมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง - บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะ ของตนเอง (ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะ)	- “ต้องมีแต่คนดูแลอยู่บ้าน” ตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สนับสนุนวิชาการ - บุคลากร “ต้องรับการพัฒนา ศักยภาพและประเมินจากทางผู้ให้บริการ” - ทราบถึงสิ่งที่ควรทราบ จริงๆ ดูใจ ก้าวหน้าในสาย วิชาชีพ (Career Development)	- การอบรมเชิงปฏิบัติการ “การบริหารบุคคลองค์กร ไม่ต่อสัมภาระ” สอนรรมนที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงาน - สามารถทำหน้าที่สมรรถนะที่ ผู้ประযุกต์ของบุคลากร ในเมือง ตลาดน้ำ ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ - บุคลากร มีแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่ ชัดเจน - บุคลากรร่วมความรู้ ความเข้าใจ ในการทำแผนพัฒนาตามเดิม ซึ่ง ผู้บริหาร ได้รับการพัฒนาใหม่ ความรู้ ความสามารถ ฝึกหัด ด้านการบริหารจัดการ ของผู้บริหาร	ก.ค. 54 – ก.ย. 54	ก.ย. 54 – ก.ย. 54 บริหารงาน บุคลากร

หมายเลข	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รายงาน/ตัวรับฟัง (ผลผลิต)	ผู้รายงาน/ตัวรับฟัง (ผลลัพธ์)	เครื่องมือวิเคราะห์ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
2. โครงการอบรมเพื่อความท้าทวนฯ/ การขอรับการประเมินเข้าสู่สำนักงาน และระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสาย สัมปทานและวิชาการ	- บุคลากรมีรู้ความเข้าใจและ ผสัชตันให้บุคลากรได้มี ความก้าวหน้าในการเข้าร่วม - บุคลากรได้มีการเตรียมความ พร้อม พัฒนาตนเอง พัฒนางาน ในหน้าที่ หรือร่วมตัวกับบุคลากรงาน เพื่อขอรับการประเมินเข้าสู่ ต้นแบบและระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งขอรับการประเมินเข้าสู่ ต้นแบบผู้เชี่ยวชาญ การเข้าร่วม ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญที่มี ศักยภาพ	- บุคลากรได้รับการ พัฒนา เพื่อเตรียมความ พร้อมรับการประเมินเข้า สู่ต้นแบบและระดับที่ สูงขึ้น	- บุคลากรได้รับการ พัฒนา เพื่อเตรียมความ พร้อมรับการประเมินเข้า สู่ต้นแบบและระดับที่ สูงขึ้น	- การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “หากมีการจัดทำ ผลงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนัน วิชาการ” - การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “หากมีการเขียนคุณิ คากำลังใจในการประเมินคุณิ คากำลังใจ ทางบุคลากร ควรเขียนด้วยความตั้งใจ บุคลากรสามารถเขียนลงใน กระดาษเพื่อรักษาความลับ ของบุคลากร เนื่องจากบุคลากร เขียนลงในกระดาษแล้วจะต้อง นำกระดาษไปที่ห้องน้ำทันที	ก.ค. 54 - ก.ย. 54	ก.ย. 54 บริหารงาน บุคคล

หมายเหตุ	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รายงาน/ตัวชี้วัด	ผู้รายงาน/ตัวชี้วัด (แหล่งมา)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	ดำเนินการ	หมายเหตุ
	3. โครงการอบรมแนวทางการจัดทำ เพื่อพัฒนาความสามารถ (Personal Portfolio)	- บุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำเพื่อพัฒนา ความสามารถ	- บุคลากร ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องวิธีการ กระบวนการ การ ตรวจสอบ การจัดทำเพื่อพัฒนาความสามารถ	<ul style="list-style-type: none"> - การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เทคนิคการจัดทำ เพื่อพัฒนาความสามารถ” 	ก.ศ. 54 - ก.ย. 54	บริษัทฯ	ก.ย.