



# แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

.....

ด้วยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้กำหนดทิศทางของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต : จีว แต่ แจ้ว จุดเน้น สวนดุสิต พ.ศ. 2563-2567 จุดมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์มหาวิทยาลัย เน้น “องค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง” ด้วยการปรับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้เท่าทันสถานการณ์ การสร้างและหล่อหลอมคนสวนดุสิต เพื่อขีดความสามารถทางความคิดและความคิดสร้างสรรค์ การมุ่งมั่นในงาน การคิดเชิงออกแบบ การรู้ลำดับความสำคัญและสภาวะการณ์เร่งด่วน ทักษะใหม่ ความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติและการจัดสรรงบประมาณอย่างคุ้มค่า

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับทิศทางและจุดมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และมีความคล่องตัว อาศัยอำนาจตามข้อ 8 (1) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ.2564 โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารงานบุคคล จึงกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ไว้ดังนี้

นโยบายเรื่อง	เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่า ด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2564	โครงการ / กิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	งบประมาณ
<b>1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>				
คณะกรรมการ บริหารงาน บุคคล (ก.บ.บ.)	ตามข้อ 6-11	การจัดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลทุกเดือน	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 (ศุกร์ที่ 2 ของเดือน จำนวน 12 ครั้ง)	300,000 บาท
การกำหนดตำแหน่ง	ตามข้อ 12-14	การพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง และทบทวน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ของพนักงานมหาวิทยาลัย ทุกสามปี	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ
การจ้างพนักงาน มหาวิทยาลัย	ตามข้อ 15-36	<p>การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ใช้วิธีการคัดเลือก แบ่งเป็น 2 วิธี</p> <p>1. การคัดเลือกทั่วไป รายปี มหาวิทยาลัยกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.บ.) เห็นชอบ โดยมหาวิทยาลัยดำเนินการคัดเลือก เสนออธิการบดีอนุมัติ และเสนอคณะกรรมการบริหารงาน บุคคล (ก.บ.บ.) เพื่อทราบ</p> <p>2. การคัดเลือกเป็นการเฉพาะราย มหาวิทยาลัย ดำเนินการคัดเลือกโดยเสนอผลการคัดเลือกให้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.บ.) อนุมัติ</p>	<p>1 ตุลาคม 2566 – 31 สิงหาคม 2567</p> <p>ครั้งที่ 1 เดือน มกราคม 2567</p>	100,000 บาท

นโยบายเรื่อง	เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่า ด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2564	โครงการ / กิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	งบประมาณ
		<p>* การจ้างในแต่ละปีงบประมาณพิจารณาจากความต้องการและจำเป็นและจำนวนงบประมาณแผ่นดินของงบประมาณปีนั้นๆ ประกอบการพิจารณาในแต่ละครั้ง</p> <p>* การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย จาก ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้ใช้อัตราเงินเดือนที่ติดตัวเป็นฐานในการกำหนดอัตราเงินเดือน เมื่อได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย</p>	ครั้งที่ 2 เดือน สิงหาคม 2567	
การปฏิบัติงานและการลา	ตามข้อ 37-39	การพิจารณาทบทวนประกาศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการลา โดยการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละส่วนงาน อาจแตกต่างกันได้ตามลักษณะของงานของแต่ละส่วนงาน โดยกำหนดเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ
การเพิ่มเงินเดือน	ตามข้อ 40-43	การจัดประชุมพิจารณาการเพิ่มเงินเดือน จากงบประมาณที่มหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรรประกอบกับภาระงานและประสิทธิภาพของการทำงาน	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 ข้าราชการ : ปีละ 2 ครั้ง พนักงาน มหาวิทยาลัย / ลูกจ้างของ มหาวิทยาลัย : ปีละ 1 ครั้ง	50,000 บาท

นโยบายเรื่อง	เกี่ยวข้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2564	โครงการ / กิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ตามข้อ 44-47	<p>การจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์กับผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สวัสดิการตามกฎหมายกำหนด “สวัสดิการและสิทธิประโยชน์” ที่กำหนดไว้ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2564 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 บริการตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มที่มหาวิทยาลัยจัดไว้ให้เพิ่มเติม</li> <li>1.2 ประกันสังคม ตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533</li> <li>1.3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</li> </ol> </li> <li>2. สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิตกำหนดให้ <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 กองทุนสะสมเลี้ยงชีพ</li> <li>2.2 มหาวิทยาลัย มีข้อตกลงกับสถาบันการเงินในการอำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถยื่นขอสินเชื่อในธุรกรรมส่วนตน</li> <li>2.3 กองทุนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย</li> <li>2.4 สวัสดิการในการช่วยงานศพ</li> <li>2.5 สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยสวนดุสิตจำกัด</li> <li>2.6 ส่วนลดในการใช้บริการของหน่วยงานอิสระ</li> </ol> </li> </ol>	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบายเรื่อง	เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่า ด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2564	โครงการ / กิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	งบประมาณ
		2.7 มหาวิทยาลัย และหน่วยงานอิสระ จัดสวัสดิการให้เพิ่มเติมให้ตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและความเหมาะสม		
วินัยและการรักษาวินัย/ การดำเนินการทางวินัย	ตามข้อ 52-61 ตามข้อ 62-64	1. ส่งเสริมการมีวินัยในตนเองตามกรอบวินัยที่กำหนดในข้อบังคับ 2. ผู้บังคับบัญชาสอดส่อง ดูแลว่ากล่าวตักเตือนก่อนการกระทำผิดวินัย	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ
การฟื้นฟูสภาพพนักงาน มหาวิทยาลัย	ตามข้อ 65	ผู้บังคับบัญชาคอยกระตุ้นเตือนให้บุคลากรดำเนินการตามเงื่อนไขที่ให้ไว้ในสัญญาจ้าง ของแต่ละประเภทการจ้าง	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ
อุทธรณ์และร้องทุกข์	ตามข้อ 66-70	การจัดประชุมระบบการให้คำปรึกษาในหลากหลายช่องทาง	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567  ประชุมปีละ 2 ครั้ง (หรือตามความ จำเป็น)	50,000 บาท
การจ้างลูกจ้างของ มหาวิทยาลัย	ตามข้อ 71-76	การพิจารณาจ้างลูกจ้างของมหาวิทยาลัย โดยจ้างตามความจำเป็น และเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสม	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบายเรื่อง	เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่า ด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2564	โครงการ / กิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	งบประมาณ
<b>2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>				
การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย	ตามข้อ 48-51	<p>การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ลักษณะของการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 ส่งเสริมให้มีทักษะเฉพาะด้าน</li> <li>1.2 มีศักยภาพและสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานของ ตนเอง</li> <li>1.3 สามารถบูรณาการงานต่างๆ ได้</li> </ol> </li> <li>2. กรอบแนวทางการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ในแต่ละสายงาน ผู้ปฏิบัติงาน ต้องปฏิบัติงานโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และทักษะเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่งงาน มหาวิทยาลัย เป็นผู้จัดหา หรือ สนับสนุนระบบการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน งบประมาณ และ ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้พัฒนาตนเองให้มี ความรู้ ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด</li> </ol>	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	500,000 บาท

นโยบายเรื่อง	เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่า ด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2564	โครงการ / กิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	งบประมาณ
		<p style="text-align: center;">สายงาน</p> <p>สายบริหาร</p>	<p style="text-align: center;">แนวทางการพัฒนา</p> <p>1. พัฒนาศักยภาพในการบริหารงานด้วยการเข้ารับการอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก สร้างเครือข่าย</p> <p>2. สนับสนุนให้พัฒนางาน และสร้างนวัตกรรมให้เห็นเป็นรูปธรรม และนำมาพัฒนา มหาวิทยาลัย</p>		
		สายวิชาการ	<p>1. สนับสนุนให้มีระบบการทำผลงาน เพื่อเข้ากระบวนการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>2. สนับสนุนให้ร่วมการสร้างเครือข่ายวิชาชีพ กับหน่วยงานภายนอก</p> <p>3. สนับสนุนให้ได้เข้าศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หรือเข้ารับการฝึกอบรมตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย</p>		



นโยบายเรื่อง	เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่า ด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2564	โครงการ / กิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	งบประมาณ
			<p>4. คณาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ ระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป / ครูที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ ระดับครูชำนาญการขึ้นไป กำหนดให้มีการจัดทำผลงานวิจัย หรือ บทความ หรือ นวัตกรรม หรือ ผลงานอื่น เสนอต่อมหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ 1 ผลงาน</p> <p>1. ประเด็นการพัฒนา</p> <p>1.1 สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการพัฒนา</p> <p>มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดหา และพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน อาทิ ระบบสารสนเทศ แหล่งความรู้ ระบบการศึกษาด้วยตนเอง เวทีในการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>1.2 กรอบทักษะที่เหมาะสมสำหรับทุกตำแหน่งงาน</p> <p>มหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดกรอบทักษะของแต่ละตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละคน สามารถปฏิบัติงานด้วยความรู้ มีทักษะที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ</p>		

นโยบายเรื่อง	เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่า ด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2564	โครงการ / กิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	งบประมาณ
		<p>1.3 การปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิดในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง</p> <p>มหาวิทยาลัยจัดให้มีกระบวนการ วิธีการ ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความรู้ เข้าใจ และ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม</p> <p>2. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง</p> <p>2.1 ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสายงาน สามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้และปฏิบัติงานได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร</p> <p>2.2 สามารถขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับในผู้รับบริการและผู้ใช้บัณฑิต</p>		

ภาคผนวก

## ข้อมูลผู้ปฏิบัติงาน

จำนวนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)

ประเภทการจ้าง	สายวิชาการ		สายสนับสนุน	สายบริการ	รวม
	คณาจารย์ประจำ	ครู/ครูผู้ช่วย			
พนักงาน มหาวิทยาลัย	457	131	636	-	1,224
ข้าราชการ	67	-	8	-	75
ลูกจ้างประจำ	-	-	2	7	9
ลูกจ้างของ มหาวิทยาลัย	47	99	38	364	548
รวม	571	230	684	371	1,856

หมายเหตุ

1. จำนวนนี้ไม่นับรวมที่ปรึกษา ลูกจ้างโครงการ
2. ลูกจ้างฯ สายวิชาการ นับรวมชาวต่างชาติ

จำนวนคณาจารย์ประจำ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ประเภทผู้ปฏิบัติงาน	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม
พนักงาน มหาวิทยาลัย	185	263	8	1	457
ข้าราชการ	32	28	7	-	67
ลูกจ้างของ มหาวิทยาลัย	34	11	2	-	47
รวม	251	302	17	1	571

จำนวนครู จำแนกตามวิทยฐานะ

ประเภท ผู้ปฏิบัติงาน	ไม่มีวิทยฐานะ		วิทยฐานะ				รวม
	ครูผู้ช่วย	ครู	ครู ชำนาญ การ	ครู ชำนาญ การพิเศษ	ครู เชี่ยวชาญ	ครู เชี่ยวชาญ พิเศษ	
พนักงาน มหาวิทยาลัย	23	58	50	-	-	-	131
ลูกจ้างของ มหาวิทยาลัย	71	28					99
รวม	94	86	50	-	-	-	230

จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนประเภทวิชาชีพลเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จำแนกตามระดับ

ประเภท ผู้ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญ พิเศษ	รวม
พนักงาน มหาวิทยาลัย	581	55	-	-	-	636

คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน

ประเภท ผู้ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
พนักงาน มหาวิทยาลัย	-	477	512	235	1,224
ข้าราชการ	-	5	26	44	75
ลูกจ้างของ มหาวิทยาลัย	360	133	41	14	548
ลูกจ้างประจำ	7	1	1	-	9
รวม	367	616	580	293	1,856

เอกสารอ้างอิง

- แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 28 ตุลาคม 2563

- สารสำคัญของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565  
<https://www.ocsc.go.th/civilservice>
- ทิศทางของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต : จีว แต่ แจ่ว จุดเน้นสวนดุสิต พ.ศ. 2563 – 2567
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2564 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 ธันวาคม 2564