

คำนำ

ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาศาสนาฉบับวิจัยและพัฒนา ในระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔) โดยได้มีการวิเคราะห์หัตถ์กำลังของสายสนับสนุน การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุนมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม และคาดว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของสถาบันวิจัยและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

นายอนิวรรต หาสุข

สถาบันวิจัยและพัฒนา

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๑
สารบัญ	๒
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร	
๑.๑ ข้อมูลพื้นฐาน	๕
๑.๑.๑ สถานภาพปัจจุบัน	๕
๑.๑.๒ โครงสร้างสถาบันวิจัยและพัฒนา	๖
๑.๑.๓ โครงสร้างการบริหารงาน	๗
๑.๑.๔ ปรัชญา ปณิธาน อัตลักษณ์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยม องค์กร.....	๘
๑.๒ ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน	๑๑
ส่วนที่ ๒ ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	
๒.๑ หลักการและเหตุผล	๑๗
๒.๒ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังด้านการบริการทรัพยากร บุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนา	๑๗-๑๙
ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาบุคลากร : ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – พ.ศ. ๒๕๖๔	
๓.๑ การวางแผนอัตรากำลัง.....	๒๐
๓.๒ การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน.....	๒๕
๓.๓ การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงของบุคลากร.....	๒๘
๓.๔ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร.....	๒๙
ส่วนที่ ๔ การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ	
๔.๑ การบริหาร	๓๐
๔.๒ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร	๓๐
๔.๓ แนวทางในการพัฒนาในอนาคต	๓๑
๔.๔ แนวทางการติดตามประเมินผล	๓๒

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นหน่วยงานด้านการวิจัยและบริการวิชาการแก่สังคม ชุมชน ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามพันธกิจ คือ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สถาบันวิจัยและพัฒนา จึงจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔) ขึ้น เป็นกรอบในการเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถให้บุคลากร โดยมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และจิตสำนึกในการบริการที่ดี
๒. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา
๓. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

เพื่อให้บรรลุนโยบายดังกล่าว สถาบันวิจัยและพัฒนาได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔) ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

เป้าหมาย : ๑. มีแผนความต้องการกำลังคน

๒. มีระบบการสรรหาบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๑. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน

เป้าหมาย : ๑. บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง

๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด : ๑. บุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ ครั้ง / คน / ปี

๓. การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

เป้าหมาย : ๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

๒. เชิดชูบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัด : ๑. บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างน้อย ๑ คน / ปี

๒. บุคลากรได้รับการสนับสนุนไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างน้อย ๑ คน / ปี

๓. บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ (ชำนาญการ) อย่างน้อย ๑ คน / ปี

๔. ด้านการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร

- เป้าหมาย : ๑. บุคลากรในสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

- ตัวชี้วัด : ๑. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ ๑

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

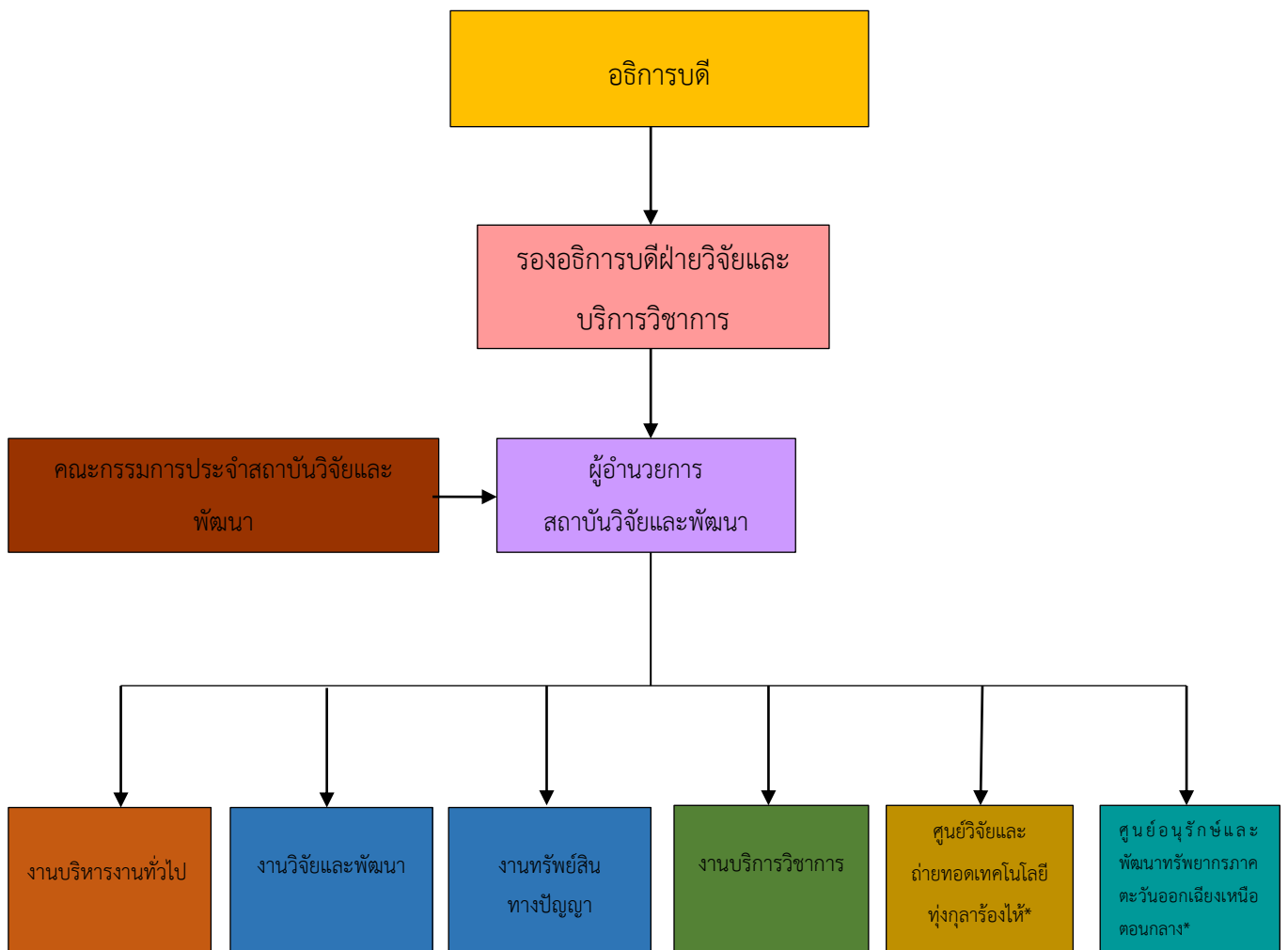
๑.๑ ข้อมูลพื้นฐาน สถาบันวิจัยและพัฒนา

๑.๑.๑ สถานภาพปัจจุบัน

นับแต่พระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๘ ทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแยกออกเป็น ๙ แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วยวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาเขตกาฬสินธุ์ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสุรินทร์ และวิทยาเขตสกลนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เน้นด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม โดยต่อยอดให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีโอกาส ในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพจนถึงระดับปริญญา โดยมีพันธกิจ ๓ ด้าน (๑) พัฒนาระบบบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล และสนับสนุนการทำวิจัย (๒) ส่งเสริมงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์สู่ความ เป็นเลิศเป็นที่ยอมรับในระดับสากล (๓) ส่งเสริมงานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้าง สังคมแห่งปัญญาให้เข้มแข็งและยั่งยืน

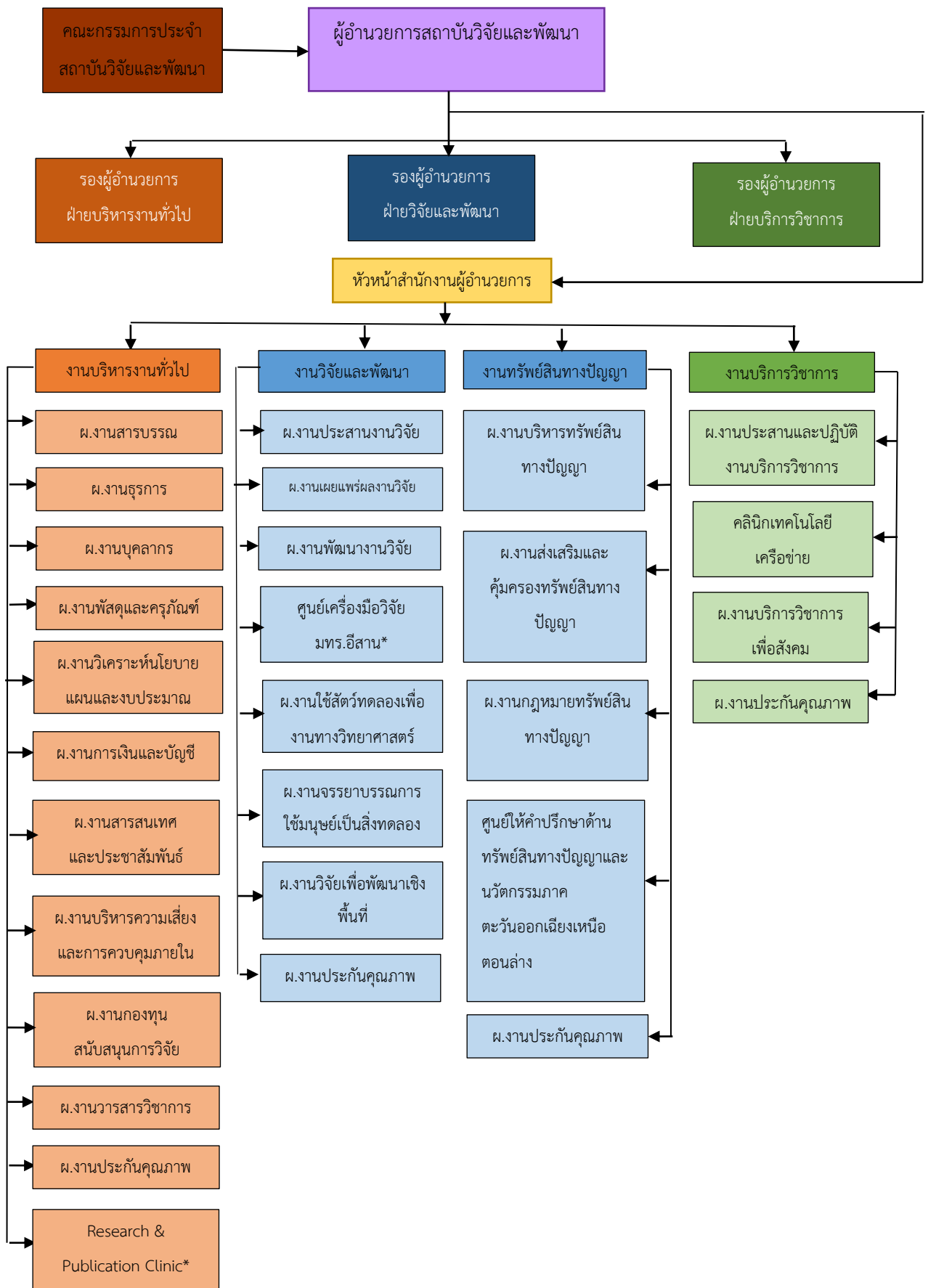
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ตั้งขึ้นพร้อมกับการ จัดตั้งมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติ ในปีพ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นหน่วยงานเทียบเท่า คณะวิชา ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

๑.๑.๒ โครงสร้างสถาบันวิจัยและพัฒนา



หมายเหตุ * ศูนย์วิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยี หุ่นจำลองให้ และศูนย์อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

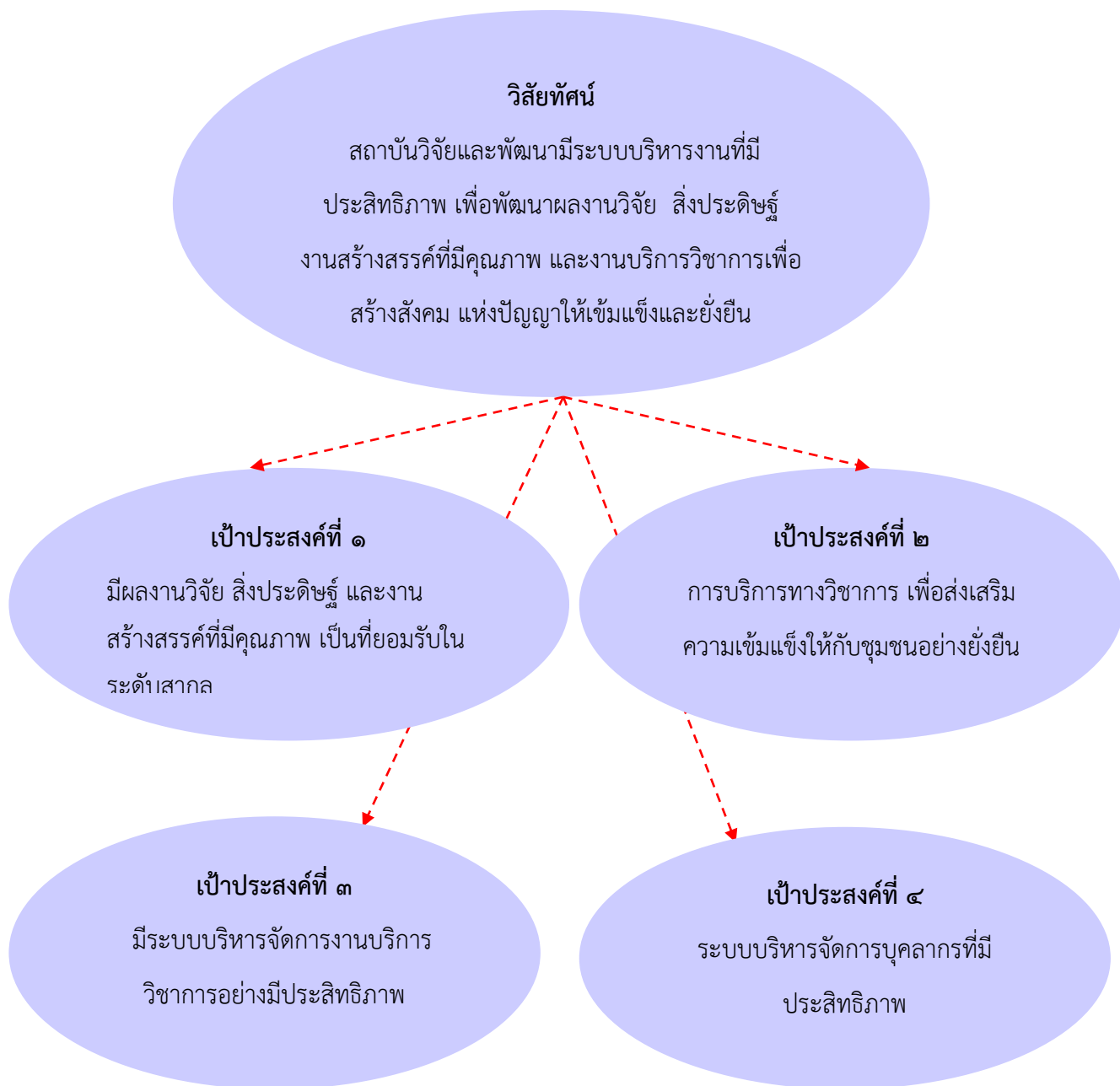
๑.๑.๓ โครงสร้างบริหารงานสถาบันวิจัยและพัฒนา



๑.๑.๔ **ปรัชญา ปณิธาน อัตลักษณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยม
องค์กร**

- ๑) ปรัชญา “มุ่งพัฒนากำลังคนให้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะทำการวิจัยและพัฒนา
สังคม และเศรษฐกิจของประเทศ”
- ๒) ปณิธาน บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
- ๓) อัตลักษณ์ จากองค์ความรู้ สู่งานถ่ายทอด
- ๔) วิสัยทัศน์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มีระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนา
ผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ และงานบริการวิชาการเพื่อสร้างสังคม แห่งปัญญาให้
เข้มแข็งและยั่งยืน
- ๕) พันธกิจ
 - ๕.๑) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และสนับสนุนการทำวิจัย
 - ๕.๒) ส่งเสริมงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศ เป็นที่
ยอมรับ ในระดับสากล
 - ๕.๓) ส่งเสริมงานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสังคม
แห่ง ปัญญาให้เข้มแข็งและยั่งยืน
- ๖) ประเด็นยุทธศาสตร์
 - ๖.๑) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา
เป้าประสงค์ มีผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ
เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
 - ๖.๒) ด้านบริการทางวิชาการและเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งปัญญาให้เข้มแข็งและ
ยั่งยืน
เป้าประสงค์
 - ๖.๒.๑) การบริการทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชนอย่าง
ยั่งยืน
 - ๖.๒.๒) มีระบบบริหารจัดการงานบริการวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๖.๓) ด้านการพัฒนาองค์กร
เป้าประสงค์
 - ๖.๓.๑) ระบบบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

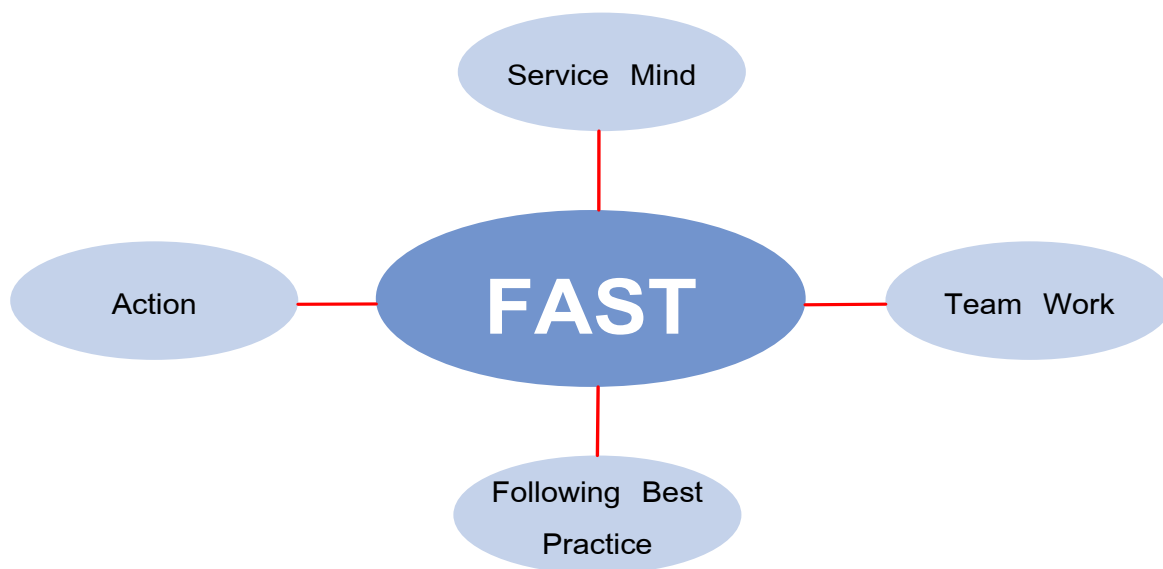
การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับเป้าประสงค์



๑.๑.๕ ค่านิยมองค์กร

เพื่อให้การพัฒนาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันวิจัยและพัฒนาจึงกำหนดค่านิยมองค์กรของสถาบันวิจัยและพัฒนา คือ“FAST” เพื่อให้บุคลากรทุกคนใช้เป็นหลักคิดและปฏิบัติในการพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ดังมีรายละเอียด ดังนี้

F : Following Best Practice	หมายถึง	ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งคุณภาพ
A : Action	หมายถึง	กระตือรือร้น
S : Service Mind	หมายถึง	มีจิตใจบริการ มุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ
T : Team Work	หมายถึง	ทำงานเป็นทีม



๑.๒ ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

๑.๒.๑ รายชื่อข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา : สายวิชาการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๑.	นายอนิวรรณ ทาสุข	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	Ph.D. Material Engineering
๒.	ผศ.วรรณรีย์ วงศ์ไตรรัตน์	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานทั่วไป	วศ.ด.วิศวกรรมไฟฟ้า
๓.	ผศ.รัฐพล สมนา	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและพัฒนา	วศ.ด.วิศวกรรมโยธา
๔.	ผศ.ไกรสิทธิ์ วสุเพ็ญ	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการ	Ph.D. Animal Nutrition

๑.๒.๒ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา

รายการ		ข้าราชการพลเรือน	พ.สถาบันอุดมศึกษา	รวม
๑. เพศ	ชาย	๒	๑	๓
	หญิง	-	๑	๑
	รวม	๒	๒	๔
๒. วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-
	ปริญญาตรี	-	-	-
	ปริญญาโท	-	-	-
	ปริญญาเอก	๒	๒	๔
	รวม	๒	๒	๔
๓. ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	๑	-	๑
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑	๒	๓
	รองศาสตราจารย์	-	-	-
	รวม	๒	๒	๔

๑.๒.๓ รายชื่อข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา : สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๑.	น.ส. กชพร บุญเทียมทัด	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	บธ.ม. บริหารธุรกิจ
๒.	น.ส. รัตนาภรณ์ หมี่เงิน	นักวิชาการศึกษา	บธ.ม. บริหารธุรกิจ
๓.	น.ส. ภควรรณ วรรณวัตติ	นักวิชาการศึกษา	วท.ม. เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารประยุกต์
๔.	นางอรุณี มณฑี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ทล.บ เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ
๕.	น.ส. ศิรินต์ญา หอรัตนประเสริฐ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บธ.ม. บริหารธุรกิจ
๖.	น.ส. กุลนิษฐ์ชา รานอก	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	คอ.ม. หลักสูตรและการสอน
๗.	น.ส. กิตติยาวิดี เกตุนอก	นักวิชาการศึกษา	บธ.ม. บริหารธุรกิจ
๘.	น.ส. สุภาภรณ์ พิมสุคะ	นักวิชาการศึกษา	บธ..บ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
๙.	น.ส. อรุณรักษ์ ตีราชรัมย์	นักวิชาการศึกษา	บธ.บ. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
๑๐.	น.ส. นันทวันทน คุสันเทียะ	นักวิชาการศึกษา	บธ.บ การเงิน
๑๑.	น.ส. อรอุมา เป้าประจำเมือง	นักวิชาการศึกษา	บธ.บ. การจัดการ
๑๒.	นางศิริินภา ชันติโกมล	นักวิชาการศึกษา	วท.บ. พืชศาสตร์ (พีช-ไร่-นา)

๑.๒.๔ รายชื่อลูกจ้างเงินรายได้ : สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๑.	น.ส. พรศิริ จันทปาลี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บธ.บ. การตลาด
๒.	น.ส. วีรนุช กุบโคกกรวด	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บธ.บ. บัญชี
๓.	น.ส. รัตนา ยี่จ้อหอ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บธ.บ. การเงิน
๔.	น.ส. อุษณีย์ หอมจะบก	นักวิชาการศึกษา	บธ.บ. การตลาด
๕.	นายครรชิต ไชโย	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วท.บ. วิทยาการคอมพิวเตอร์
๖.	Ms.Martha Maloi Eromine	ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ	Ph.D. Education

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๗.	น.ส.อนุภา สุวรรณชาติ	นักวิชาการศึกษา	วท.บ. เทคโนโลยีรวิวภาพทางการเกษตร
๘.	น.ส.ศิริรัตน์ เนินกลาง	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.สาขาเคมี
๙.	น.ส.รุ่งนภา เหล็กมา	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	ปวส. บริหารธุรกิจ (การจัดการสำนักงาน)
๑๐.	น.ส.จันทร์สุดา แจ่มะตัน	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	ปวส. บริหารธุรกิจ (การบัญชี)

๑.๒.๕ รายชื่อลูกจ้างประจำ : สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๑.	นายบดินทร์ นาคนิล	พนักงานขับรถ ส ๒	ม.๓

๑.๒.๖ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา

รายการ	ขรก.พลเรือน	พ.สถาบันอุดมศึกษา	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
๑. เพศ					
ชาย	-	-	๑	๑	๒
หญิง	๑	๑๑	-	๙	๒๑
รวม	๑	๑๑	-	๑๐	๒๓
๒. การศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	๑	๒	๓
ปริญญาตรี	-	๖	-	๘	๑๔
ปริญญาโท	๑	๕	-	-	๖
ปริญญาเอก	-	-	-	-	๑
รวม	๑	๑๑	๑	๑๐	๒๓

๑.๒.๗ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่ง

รายการ	ขรก.พลเรือน	พ.สถาบันอุดมศึกษา	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	-	-	-	๑
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	๓	-	๔	๗
นักวิชาการศึกษา	-	๘	-	๑	๑๐
ผู้เชี่ยวชาญชาว ต่างประเทศ	-	-	-	๑	๑
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	๑	๑
นักวิทยาศาสตร์	-	-	-	๑	๑
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	-	-	-	๒	๒
พนักงานขับรถ	-	-	๑	-	๑
รวม	๑	๑๑	๑	๑๐	๒๓

๑.๒.๘ จำนวนบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อและคาดว่าจะสำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

รายการ	ปีที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา								รวม
	พ.ศ. ๒๕๖๑		พ.ศ. ๒๕๖๒		พ.ศ. ๒๕๖๓		พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ตรี	โท	ตรี	โท	ตรี	โท	ตรี	โท	
ข้าราชการพลเรือน	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑.๒.๙ จำนวนบุคลากร เกษียณอายุราชการ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔

รายการ	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔
ข้าราชการพลเรือน	-	-	-	-
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-

ส่วนที่ ๒

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา สอดรับกับวิสัยทัศน์และพันธกิจเพื่อ บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอมี คุณภาพเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรง ตามวัตถุประสงค์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนไว้ ดังนี้

- ๒.๑.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และจิตสำนึกในการบริการที่ดี
- ๒.๑.๒ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา
- ๒.๑.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

๒.๒ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนา

๒.๒.๑ จุดแข็ง

- ๑) มหาวิทยาลัย มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนต่อเนื่อง
- ๒) ผู้บริหารระดับสูงมีภาวะผู้นำ มุ่งเน้นการบริหารการเปลี่ยนแปลงและเป็นต้นแบบ ที่ดีในองค์กร
- ๓) ผู้บริหารให้ความสำคัญและแนะนำการปฏิบัติหน้าที่
- ๔) บุคลากรมีศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- ๕) บุคลากรทำงานร่วมกันจนบรรลุผลลัพท์อย่างดี (การทำงานเป็นทีม) และมีเครือข่ายการพัฒนา
- ๖) บุคลากรมีศักยภาพความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีความกระตือรือร้นในการ พัฒนา
- ๗) ผู้บริหารให้ความสำคัญและแนะนำการปฏิบัติหน้าที่
- ๘) บุคลากรมีความพึงพอใจสูงในภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๙) บรรยากาศสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร
- ๑๐) บุคลากรมีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะรับการพัฒนา

๒.๒.๒ จุดอ่อน

- ๑) บุคลากรบางฝ่ายมีภาระหน้าที่มาก ไม่มีโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๒) กรอบอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน อัตรากำลังมีไม่ครบตามกรอบ
- ๓) บุคลากรบางคนไม่ได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่
- ๔) การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้และตำแหน่งหน้าที่
- ๕) การพัฒนาบุคลากรไม่มีระบบการประเมินผลที่ชัดเจนหลังจากอบรมแล้ว
- ๖) การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมและบางครั้งไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน
- ๗) การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอ
- ๘) สถานที่ในการให้บริการไม่เพียงพอ
- ๙) มหาวิทยาลัยมีความคาดหวังกับผลงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาสูงส่งผลให้บุคลากรเกิดความกดดัน

๒.๒.๓ โอกาส

- ๑) มหาวิทยาลัยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
- ๒) มีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลายจากหน่วยงานภายนอก
- ๓) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

๒.๒.๔ อุปสรรค

- ๑) ภาวะเบียดไม่ทันสมัยไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
- ๒) หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรรับผู้เข้าอบรมจำนวนจำกัด
- ๓) หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

๒.๒.๕ ความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) ด้านงานและกระบวนการงาน
 - ๑.๑ ลดขั้นตอนการดำเนินการ
 - ๑.๒ มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน
 - ๑.๓ มอบอำนาจการตัดสินใจให้หัวหน้างาน และผู้รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
 - ๑.๔ มีระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อการบริหารจัดการที่เป็นปัจจุบัน
 - ๑.๕ การให้บริการศูนย์บริการร่วม (ONE Stop Service) ของสถาบันวิจัยและพัฒนา
 - ๑.๖ มีคู่มือการปฏิบัติงาน
 - ๑.๗ พัฒนาระบบงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา
 - ๑.๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลทุกระดับอย่างมีระบบและเป็นธรรม

- ๑.๙ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสาระน่ารู้ผ่านทาง Web Site
- ๑.๑๐ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการนำมาใช้

๒) ด้านบุคลากร

- ๒.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา
- ๒.๒ ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างมืออาชีพ
- ๒.๓ สร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและรักองค์กร
- ๒.๔ นำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการ
- ๒.๕ การถ่ายทอดประสบการณ์ของคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่
- ๒.๖ มีภาวะผู้นำทางความคิดและนำการเปลี่ยนแปลง
- ๒.๗ คัดเลือกคนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่
- ๒.๘ การปรับทัศนคติบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- ๒.๙ การส่งเสริมให้ตรวจสุขภาพประจำปี
- ๒.๑๐ การพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตอย่างสมดุล

๓) ด้านทรัพยากร

- ๓.๑ การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า
- ๓.๒ สามารถจัดการสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ และปลอดภัย
- ๓.๔ มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เชื่อมโยงและสามารถนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้กับงาน โดยสามารถดูข้อมูลจากจุดเดียวกัน
- ๓.๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีให้เป็นระบบ Web Service ทุกงาน

๔) ด้านผู้รับบริการ

- ๔.๑ ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปทราบกระบวนการทำงานและมีความเข้าใจ ในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา
- ๔.๒ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อ สถาบันวิจัยและพัฒนา
- ๔.๔ การให้บริการที่มีคุณภาพของสถาบันวิจัยและพัฒนา
- ๔.๕ การให้บริการที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔

แนวทางทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบการประเมินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนา และมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของงานบริหารงานสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่สอดคล้องบุคคล พบว่าสิ่งที่สถาบันวิจัยและพัฒนาควรเร่งดำเนินการ ได้แก่การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร และมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สถาบันวิจัยและพัฒนาจึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ๔ แนวทาง ดังนี้

- ๓.๑ การวางแผนอัตรากำลัง
- ๓.๒ การพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน
- ๓.๓ การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงของบุคลากร
- ๓.๔ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑ การวางแผนอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันวิจัยและพัฒนา พบว่ายังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนา เนื่องจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มีภารกิจดูแลงานด้านการวิจัย และบริการทางวิชาการ ใน ๔ หน่วยงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ได้แก่ ศูนย์กลางนครราชสีมา วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตสกลนคร ทำให้มีภาระงานมาก เพื่อให้การดำเนินการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นไปด้วยดี สถาบันวิจัยและพัฒนาจึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- เป้าหมาย : ๑. มีระบบการสรรหาบุคลากร
- ตัวชี้วัด : ๑. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

- มาตรการ :
๑. การวางแผนกำลังคน ในด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับ เป้าหมายการกำหนดตำแหน่งของสถาบันวิจัยและพัฒนาในระยะ ๔ ปี และเหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ตามโครงสร้างของสถาบันวิจัยและพัฒนา
 ๒. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่ง บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม พันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนา

อัตรากำลังปัจจุบัน และความต้องการอัตรากำลังเพิ่มในแต่ละปีงบประมาณ

ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร				รวม (คน)	หมายเหตุ	
		ปัจจุบัน (คน)	ความต้องการเพิ่มในแต่ละปี (คน)					
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๖๔
	สถาบันวิจัยและพัฒนา							
๑	งานบริหารงานทั่วไป	๙	-	-	-	-		
๒	งานวิจัยและพัฒนา	๘	๑	๑	-	-	๒	
๓	งานทรัพย์สินทางปัญญา	๒	๑	๑	-	-	๒	
๔	งานบริการวิชาการ	๔	-	-	-	-		
	รวม	๒๓	๒	๑	-	-	๔	

แผนอัตรากำลังคนสายสนับสนุนที่ต้องการ จำแนกตามตำแหน่ง

ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร				รวม (คน)	หมายเหตุ	
		ปัจจุบัน (คน)	ความต้องการเพิ่มในแต่ละปี (คน/ ปี)					
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๖๔
๑.	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	-	-	-	-		
๒.	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๗	-	-	-	-		
๓.	นักวิชาการศึกษา	๗	๑	๑	-	๒		
๔.	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	-	-	-	-		
๕.	ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ	๑	-	-	-	-		
๖.	นิติกร	-	-	๑	-	๑		
๗.	นักวิทยาศาสตร์	๑	-	๑	-	๑		
๘.	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	๒	-	-	-	-		
๙.	พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-		
	รวม	๒๓	๑	๓	-	๔		

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน

สถาบันวิจัยและพัฒนา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากร มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

- ๑) มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
- ๒) มีคุณภาพ มีความรักในองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
- ๓) สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามศักยภาพ
- ๔) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน
- ๕) มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
- ๖) มีจิตสำนึกและค่านิยมของสถาบันวิจัยและพัฒนา

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน เป็นไปด้วยดี สถาบันวิจัยและพัฒนาจึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- เป้าหมาย : ๑. บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง
๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น
- ตัวชี้วัด : ๑. บุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ ครั้ง / คน / ปี
- มาตรการ : ๑. วางแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานและสามารถวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองได้
๒. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ
๔. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง

**ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานโดยมี
แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน**

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง	←			→	บุคลากรสายสนับสนุน
๒. การส่งบุคลากรอบรมเทคนิคและหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	←			→	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๓. การส่งบุคลากรอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	←			→	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๔. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	←			→	บุคลากรสายสนับสนุน

ปีที่ทำการประเมิน ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จ			
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. ร้อยละแผนพัฒนาตนเอง	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
๒. ร้อยละการพัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
๓. ร้อยละการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
๔. ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการของสถาบันวิจัยและพัฒนา	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
๖. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสถาบันวิจัยและพัฒนา	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐

สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสถาบันวิจัยและพัฒนา ระยะ ๔ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

ปี พ.ศ.	ลำดับความสำคัญของหัวข้อ/ประเด็นสมรรถนะที่อยากจะพัฒนา		
	อันดับที่ ๑ /เรื่อง	อันดับที่ ๒ /เรื่อง	อันดับที่ ๓ /เรื่อง
๒๕๖๑	<p>หลักสูตร : ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สื่อสาร</p> <p>หลักสูตร : การจัดการความรู้ Knowledge Management : (KM)</p>	<p>หลักสูตร : การเขียนหนังสือ ราชการ</p> <p>หลักสูตร : จิตวิทยาการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม</p> <p>หลักสูตร : การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ทำงาน</p>	<p>หลักสูตร : การพัฒนาภาวะ ผู้นำ</p>
๒๕๖๒	<p>หลักสูตร : การจัดการความรู้ Knowledge Management : (KM)</p>	<p>หลักสูตร : การเขียนคู่มือการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>หลักสูตร : จิตวิทยาการ ทำงานร่วมกัน เป็นทีม</p>
๒๕๖๓	<p>หลักสูตร : การจัดการความรู้ Knowledge Management : (KM)</p>	<p>หลักสูตร : สร้างเสริมสุขภาพเพื่อ การบริการที่ดี</p>	<p>หลักสูตร : การพัฒนาภาวะ ผู้นำ</p>
๒๕๖๔	<p>หลักสูตร : การจัดการความรู้ Knowledge Management : (KM)</p>	<p>หลักสูตร : การเขียนคู่มือการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>หลักสูตร : จิตวิทยาการ ทำงานร่วมกัน เป็นทีม</p>

ส่วนที่ ๔

การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

การปฏิบัติแผนพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในสถาบันวิจัยและพัฒนา ดังนั้นเพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากร มีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุน ซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

๔.๑ การบริหาร

๑) ระดับนโยบาย มีคณะกรรมการบริหารเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา พิจารณากำหนดนโยบาย เสนอความเห็นก่อนเสนอ ผู้บริหารประจำสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๒) ระดับขับเคลื่อนแผน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการบริหาร

๓) ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วยบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาทุกคน จะต้องรับทราบ นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

๔.๒ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร

๑) ระดับสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒) กับแผนยุทธศาสตร์สถาบันวิจัยและพัฒนาใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ ดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๒) ระดับงาน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับงาน โดยผลักดันให้นโยบายการ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไป ดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่ สถาบันวิจัยและพัฒนาดำเนินการในภาพรวม

๓) ระดับบุคคล ให้นำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการ ประเมินผลระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับ บุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

๔.๓ แนวทางในการพัฒนาในอนาคต

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การบริหารงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาจะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้น ต้องอาศัยบุคลากร ดังนั้นที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนพึงตระหนักและร่วมกันพัฒนาบุคลากรในทุกๆระดับ เพื่อความเจริญก้าวหน้า และความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข

๑) การสื่อสารที่ดี เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ดังนั้นในการทำงานทุกคนต้องมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เพื่อแปลงไปสู่แผนงาน โครงการ ถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

๒) การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยกันแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพและมีทัศนคติที่ดีต่อกัน

๓) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยคำนึงถึงปัจจัย เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความสะอาด สะดวก ปลอดภัย การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และการสร้างโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพฯ

๔) การสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร ช่วยหล่อหลอมบุคลากรภายในสถาบันวิจัยและพัฒนา ให้เข้าใจกฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะเป็นส่วนช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น

๔.๔ แนวทางการติดตามประเมินผล

๑) มีตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของคณะ ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

๒) มีการประเมินผลตามเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร

๓) นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินรายบุคคล

๔) มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์