

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๖)
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา ประจำปี ๒๕๕๕ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาศาสนาฯ ในระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๓-๒๕๕๖) โดยได้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายสนับสนุน การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมและคาดว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของสถาบันวิจัยและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สถาบันวิจัยและพัฒนา

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๑
สารบัญ	๒
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๓
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร	
๑.๑ ข้อมูลพื้นฐาน	๔
๑.๑.๑ สถานภาพปัจจุบัน	๔
๑.๑.๒ โครงสร้างสถาบันวิจัยและพัฒนา	๖
๑.๑.๓ โครงสร้างการบริหารงาน	๖
๑.๑.๔ ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์	๗
๑.๒ ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน	๙
ส่วนที่ ๒ ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	
๒.๑ หลักการและเหตุผล	๑๑
๒.๒ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังด้านการบริการ ทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗)	
๓.๑ การวางแผนอัตรากำลัง.....	๑๔
๓.๒ การพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร	๑๗
๓.๓ การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงของบุคลากร.....	๑๘
๓.๔ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร	๑๙
ส่วนที่ ๔ การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ	
๔.๑ การบริหาร	๒๑
๔.๒ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร	๒๑
๔.๓ แนวทางการพัฒนาในอนาคต	๒๑
๔.๓ แนวทางการติดตามประเมินผล	๒๒

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการวิจัยและบริการทางวิชาการ บุคลากรถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามพันธกิจ ดังนั้นสถาบันวิจัยและพัฒนาจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๓-๒๕๕๖) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร โดยมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการบริการที่ดี
๒. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา
๓. สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

เพื่อให้บรรลุนโยบายดังกล่าว สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้กำหนดแนวทางในการ พัฒนาดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง
เป้าหมาย : ๑. มีแผนความต้องการกำลังคน
๒. มีระบบการสรรหาบุคลากร
ตัวชี้วัด : ๑. มีแผนความต้องการกำลังคน
๒. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
๒. การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน
เป้าหมาย : ๑. บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง
๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น
ตัวชี้วัด : ๑. แผนพัฒนาตนเองของบุคลากร
๒. บุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ ครั้ง / คน / ปี
๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงของบุคลากร
เป้าหมาย : ๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
๒. เชิดชูบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น
ตัวชี้วัด : ๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม
๒. บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ
๔. ด้านการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร
เป้าหมาย : ๑. บุคลากรในสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

- ตัวชี้วัด :
๑. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร
 ๒. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ ๑

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

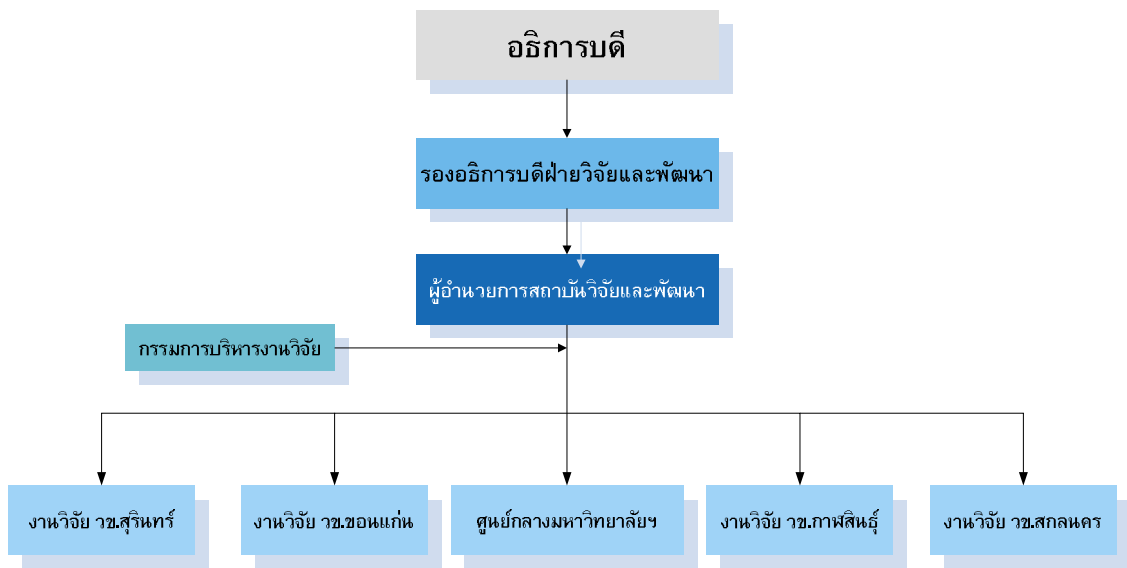
๑.๑ ข้อมูลพื้นฐาน สถาบันวิจัยและพัฒนา

๑.๑.๑ สถานภาพปัจจุบัน

นับแต่พระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๘ ทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแยกออกเป็น ๙ แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วยวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาเขตกาฬสินธุ์ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสุรินทร์ และวิทยาเขตสกลนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เน้นด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษ่า ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตรายวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม โดยต่อยอดให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพจนถึงระดับปริญญา โดยมีพันธกิจ ๔ ด้าน ดังนี้ (๑) จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาบนพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ (๒) สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมบนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่การผลิตการบริการและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ประเทศ (๓) มุ่งบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่สังคม (๔) ทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และรักษาสีงแวดล้อม (๕) บริหารจัดการด้วยระบบธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานขององค์กร

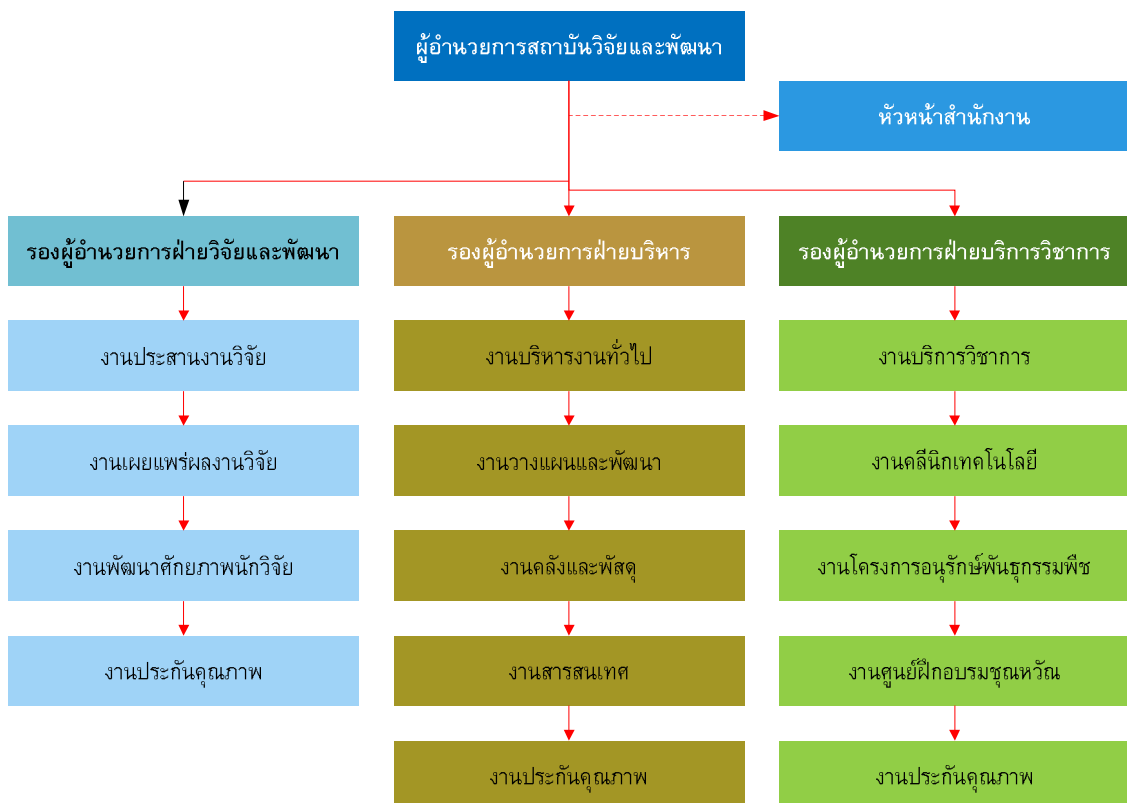
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ตั้งขึ้นพร้อมกับการจัดตั้งมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติ ในปีพ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นหน่วยงานเทียบเท่า คณะวิชา ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน สถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยงานด้านการวิจัยและบริการวิชาการแก่สังคม ชุมชน ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๑.๑.๒ โครงสร้างสถาบันวิจัยและพัฒนา



ภาพที่ ๑ : โครงสร้างสถาบันวิจัยและพัฒนา

๑.๑.๓ โครงสร้างการบริหารงาน



ภาพที่ ๒ : โครงสร้างการบริหารงาน

๑.๑.๔ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

๑) ปรัชญา

“มุ่งพัฒนากำลังคนให้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะทำการวิจัยและพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ”

๒) วิสัยทัศน์

สถาบันวิจัยและพัฒนาที่มีระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ และงานบริการวิชาการเพื่อสร้างสังคม แห่งปัญญา ให้เข้มแข็งและยั่งยืน

๓) พันธกิจ

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีหน้าที่ดำเนินการและประสานงานวิจัย เพื่อพัฒนาผลงานวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมทั้งให้บริการทางวิชาการ เพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งปัญญาให้เข้มแข็งและยั่งยืน ด้วยระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๔) ประเด็นยุทธศาสตร์

๔.๑) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา

เป้าประสงค์

๔.๑.๑) มทอ. อีสานมีผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

๔.๑.๒) มีระบบบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ

๔.๒) ด้านบริการทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งปัญญาให้เข้มแข็งและยั่งยืน

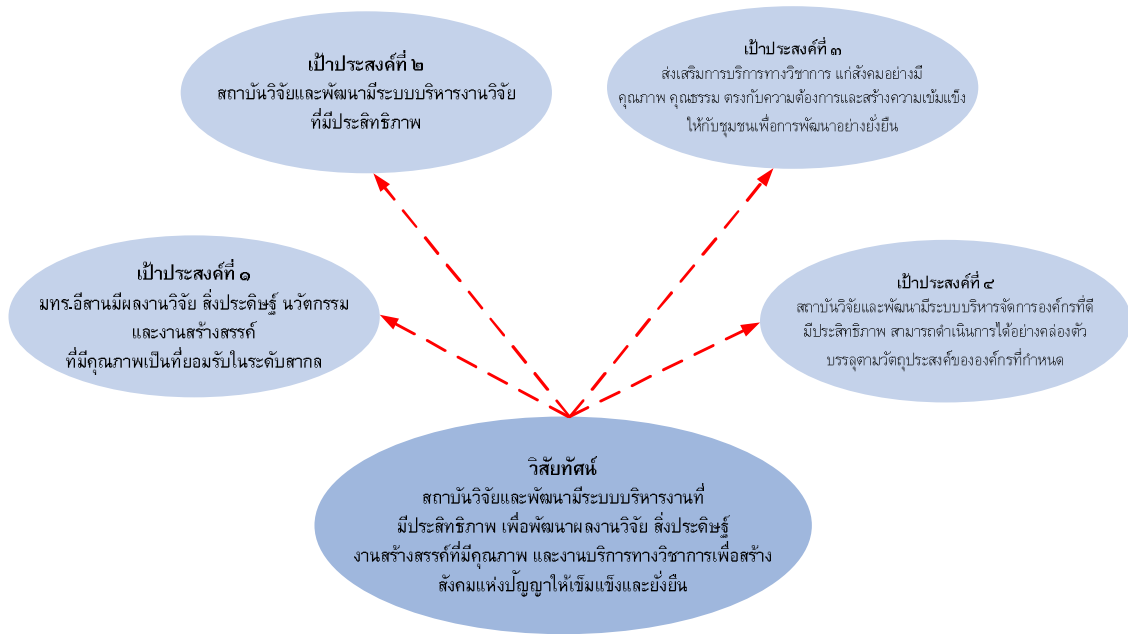
เป้าประสงค์

๔.๒.๑) ส่งเสริมการบริการทางวิชาการ แก่สังคมอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม ตรงกับความต้องการและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔.๓) ด้านการพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์

๔.๓.๑) สถาบันวิจัยและพัฒนาที่มีระบบบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัว บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนด

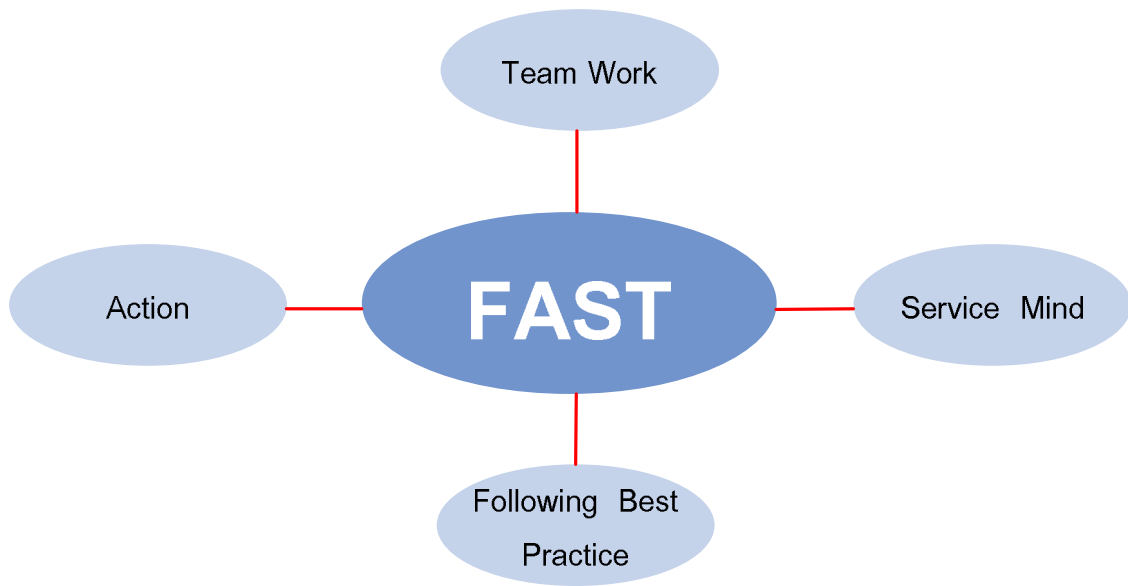


ภาพที่ ๓ : การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับเป้าประสงค์

๑.๑.๕ ค่านิยมสถาบันวิจัยและพัฒนา

เพื่อให้การพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันวิจัยและพัฒนาจึงกำหนดค่านิยมองค์กรของสถาบันวิจัยและพัฒนา “FAST” เพื่อให้บุคลากรทุกคนใช้เป็นหลักคิดและปฏิบัติในการพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ดังนี้

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



ภาพที่ ๔ : ค่านิยมของสถาบันวิจัยและพัฒนา

๑.๒ ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

๑.๒.๑ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

รายการ	ข้าราชการพลเรือน	พ.สถาบันอุดมศึกษา	รวม
๑. เพศ	ชาย	-	๙
	หญิง	๑	๓
	รวม	๑	๑๒
๒. วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
	ปริญญาตรี	-	-
	ปริญญาโท	๑๐	๑
	ปริญญาเอก	๑	-
	รวม	๑๑	๑
๓. ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	๑	๖
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๖	๖
	รองศาสตราจารย์	-	-
	รวม	๑๑	๑

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๒

๒.๑.๒ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา

รายการ	พ.สถาบันอุดมฯ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
๑. เพศ	ชาย	-	๒	๑๘
	หญิง	๑	-	๙
	รวม	๑	๒	๒๗
๒. การศึกษา	ต่ำกว่าตรี	-	๒	๑๗
	ปริญญาตรี	*๑	-	*๑๐
	ปริญญาโท	-	-	-
	ปริญญาเอก	-	-	-
	รวม	๑	๒	๒๗

หมายเหตุ : ๑. * กำลังศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๕ รายคาดว่าจะสำเร็จการศึกษาในภาคการศึกษา ๒๕๕๔
๒. ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๒

๒.๑.๓ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่ง

รายการ	พ.สถาบันอุดมฯ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
นักวิชาการศึกษา	๑	-	๓	๔
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	๔	๔
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	๑	๑
นักวิชาการเกษตร	-	-	๒	๒
พนักงานขับรถ	-	๑	-	๑
คนสวน	-	๑	๑๗	๑๘
รวม	๑	๒	๒๗	๓๐

๒.๑.๔ จำนวนบุคลากร เกษียณอายุราชการ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖

รายการ	พ.ศ.๒๕๕๓	พ.ศ.๒๕๕๔	พ.ศ.๒๕๕๕	พ.ศ.๒๕๕๖
ข้าราชการ	-	-	-	-
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	๒	-
ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-
รวม	-	-	๒	-

หมายเหตุ : ๑. ศูนย์หนองระเวียง ๑ ราย (นายณรงค์ ชำอเนก)
๒. ศูนย์ขุนทะเล ๑ ราย (นายกุลลาภ ห่องบุตรศรี)

ส่วนที่ ๒

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา สอดรับกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ เพื่อบรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาจึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน ไว้ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการบริการที่ดี
- ๒) สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา
- ๓) สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

๒.๒ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนและความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนา

๑) จุดแข็ง

- ๑.๑) ผู้บริหารระดับสูงมีภาวะผู้นำมุ่งเน้นการบริหารการเปลี่ยนแปลงและเป็นต้นแบบที่ดีในองค์กร
- ๑.๒) บุคลากรทำงานร่วมกันจนบรรลุผลลัพท์อย่างดี (การทำงานเป็นทีม) และมีเครือข่ายการพัฒนา
- ๑.๓) บุคลากรมีศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีความกระตือรือร้นในการพัฒนา
- ๑.๔) มหาวิทยาลัย มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนต่อเนื่อง
- ๑.๕) ผู้บริหารให้ความสำคัญและแนะนำการปฏิบัติหน้าที่
- ๑.๖) บุคลากรมีความพึงพอใจสูงในภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๑.๗) บรรยากาศของความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร
- ๑.๘) บุคลากรมีความพึงพอใจที่ได้มาปฏิบัติหน้าที่ใน สถาบันวิจัยและพัฒนา
- ๑.๙) บุคลากรมีปริมาณไม่มากทำให้เกิดความคล่องตัวและความรวดเร็วในการประสานงาน
- ๑.๑๐) บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา

๒) จุดอ่อน

- ๒.๑) บุคลากรบางหน่วยมีภาระหน้าที่มาก ไม่มีโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๒.๒) กรอบอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน

- ๒.๓) บุคลากรบางคนไม่ได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่
- ๒.๔) การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้และตำแหน่งหน้าที่
- ๒.๕) การพัฒนาบุคลากรไม่มีระบบการประเมินผลหลังจากอบรมแล้วที่ชัดเจน
- ๒.๖) การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรที่ไม่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๗) การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมและบางครั้งไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน
- ๒.๘) หน่วยงานตั้งอยู่กระจัดกระจายส่งผลต่อการติดต่อประสานงานของบุคลากร
- ๒.๙) อัตรากำลังมีไม่ครบตามกรอบ
- ๒.๑๐) การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอ
- ๒.๑๑) สถานที่ในการให้บริการไม่เพียงพอ
- ๒.๑๒) มหาวิทยาลัยมีความคาดหวังกับผลงานของสถาบันฯ สูง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความกดดัน

๑.๒.๒ ความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) ด้านงานและกระบวนการ

- ๑.๑) ลดขั้นตอนการดำเนินการ
- ๑.๒) มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน
- ๑.๓) มอบอำนาจการตัดสินใจให้หัวหน้าฝ่ายและผู้รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
- 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 และสมรรถนะให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา
- ๒.๒) ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างมืออาชีพ
- ๒.๓) สร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและรักองค์กร
- ๒.๔) นำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการ
- ๒.๕) การถ่ายทอดประสบการณ์ของคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่

- ๒.๖) มีภาวะผู้นำทางความคิดและนำการเปลี่ยนแปลง
- ๒.๗) คัดเลือกคนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่
- ๒.๘) การปรับทัศนคติบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- ๒.๙) การส่งเสริมให้ตรวจสอบภาพประจำปี
- ๒.๑๐) การพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตอย่างสมดุล
- ๓) ด้านทรัพยากร
 - ๓.๑) การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า
 - ๓.๒) สามารถจัดการสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ และปลอดภัย
 - ๓.๔) มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เชื่อมโยงและสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับงาน โดยสามารถดูข้อมูลจากจุดเดียวกัน
 - ๓.๕) พัฒนาระบบเทคโนโลยีให้เป็นระบบ WEB SERVICE ทุกฝ่าย
- ๔) ด้านผู้รับบริการ
 - ๔.๑) ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทราบกระบวนการทำงานและมีความเข้าใจในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา
 - ๔.๒) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันวิจัยและพัฒนา
 - ๔.๔) การให้บริการที่มีคุณภาพของสถาบันวิจัยและพัฒนา
 - ๔.๕) การให้บริการที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๓ -๒๕๕๖)

แนวทางทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบการประเมินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนและความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่สอดคล้อง และมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของงานบริหารงานบุคคล พบว่า สิ่งที่สถาบันวิจัยและพัฒนา ควรเร่งดำเนินการ ได้แก่การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นในแต่ละตำแหน่งงาน การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร และมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นสถาบันวิจัยและพัฒนา จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ๔ แนวทาง ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง
๒. การพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน
๓. การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร
๔. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑ การวางแผนอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันวิจัยและพัฒนา พบว่ายังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนา เนื่องจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มีภารกิจดูแลงานด้านการวิจัย และบริการทางวิชาการ ใน ๕ หน่วยงานของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ศูนย์กลางมหาวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตกาฬสินธุ์ และวิทยาเขตสกลนคร ทำให้มีภาระงานมาก เพื่อให้การดำเนินการ การวางแผนอัตรากำลัง ของบุคลากรสายสนับสนุน เป็นไปด้วยดี สถาบันวิจัยและพัฒนา จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- เป้าหมาย :
๑. มีแผนความต้องการกำลังคน
 ๒. มีระบบการสรรหาบุคลากร
- ตัวชี้วัด :
๑. มีแผนความต้องการกำลังคน
 ๒. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- มาตรการ :
๑. การวางแผนกำลังคน ในด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการวางตำแหน่งของสถาบันวิจัยและพัฒนาในระยะ ๔ ปี และเหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ตามโครงสร้างของสถาบันวิจัยและพัฒนา
 ๒. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามพันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนา

อัตรากำลังปัจจุบัน และความต้องการอัตรากำลังเพิ่มในแต่ละปีงบประมาณ

ที่	หน่วยงาน	ปัจจุบัน (คน)	ต้องการเพิ่ม (คน/ปี)				รวม(คน)	หมายเหตุ
			พ.ศ.๒๕๕๓	พ.ศ.๒๕๕๔	พ.ศ.๒๕๕๕	พ.ศ.๒๕๕๖		
๑	สถาบันวิจัยและพัฒนา							
	๑.๑ ฝ่ายวิจัย	๓	๑	๑	๑	๒	๘	
	๑.๒ ฝ่ายบริการทางวิชาการ	๒	-	๑	๑	๑	๕	
	๑.๓ ฝ่ายบริหาร	๓	๑	๑	๑	๑	๗	
๒.	ศูนย์หนองระเวียง							
	๒.๑ งานบริการทางวิชาการ	-	-	๑	๑	๒	๔	
	๒.๒ งานด้านการเกษตร	๑	๑	-	-	๑	๓	
	คนสวน	๑๖	-	-	๒	๒	๒๐	เกษียณ ๒๕๕๕ จำนวน ๑คน
	๒.๓ งานสำนักงาน	๑		๑	๑	๑	๔	
๓.	ศูนย์ชุมชนห้วย							
	๓.๑ งานบริการทางวิชาการ	-	๑	-	๑	๑	๓	
	๓.๒ งานสำนักงาน	๑	-	๑	-	๑	๓	เกษียณ ๒๕๕๕ จำนวน ๑คน

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ สิงหาคม ๒๕๕๒

แผนอัตรากำลังคนสายสนับสนุนที่ต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ที่	หน่วยงาน	ปัจจุบัน (คน)	ต้องการเพิ่ม (คนปี)				รวม(คน)	หมายเหตุ
			พ.ศ.๒๕๕๓	พ.ศ.๒๕๕๔	พ.ศ.๒๕๕๕	พ.ศ.๒๕๕๖		
๑	นักวิชาการศึกษา	๓	๑	๒	๑	๑	๘	
๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	-	-	๑	๒	๔	
๓	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๔	๒	๑	๒	๑	๑๐	
๔	นักวิชาการเกษตร	๒	-	-	-	๓	๕	
๕	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	-	-	-	๑	๑	๒	
๖	พนักงานขับรถ	๑	-	-	-	๑	๒	
๗	คนสวน	๑๖	-	-	๒	๒	๒๐	

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan)การวางแผนอัตรากำลัง ดังนี้

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	
๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี					ผู้บริหาร
๒. กำหนดกรอบอัตรากำลังระยะ ๕ ปี					ผู้บริหาร
๓. กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคลากร					ผู้บริหาร

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน

สถาบันวิจัยและพัฒนา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนา มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

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

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน เป็นไปด้วยดี สถาบันวิจัยและพัฒนา จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

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

ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	
๑. จัดทำแผนพัฒนาตนเอง					บุคลากรสายสนับสนุน
๒. ส่งบุคลากรอบรมเทคนิคและหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ					บุคลากรสายสนับสนุน
๓. ส่งบุคลากรอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					บุคลากรสายสนับสนุน
๔. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน					บุคลากรสายสนับสนุน

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จ			
	๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖
แผนพัฒนาตนเองของบุคลากร	-	-	๘๐	๑๐๐
พัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	-	๘๐	๘๐	๘๐
พัฒนาการบริหารจัดการ	-	-	-	๑๐

๓.๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงของบุคลากร

การบริหารจัดการดำเนินงานบุคคลมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสรรหา พัฒนาและข้าราชการบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ตลอดไป จึงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยผ่านกระบวนการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรที่สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ นอกจากนี้ ยังต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส และเป็นระบบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ เป็นที่ยอมรับในคุณค่าและความสามารถ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

เป้าหมาย : ๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

๒. เชิดชูบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

ตัวชี้วัด : ๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม

๒. บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

มาตรการ : ๑. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านตามระบบการประเมินที่

กำหนดไว้พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้จริงเพื่อการพัฒนา

บุคลากร การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากร

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงของบุคลากร ดังนี้

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	
๑. จัดทำหลักเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำให้สอดคล้องกับเป้าหมายของงาน			■		ผู้บริหาร
๒. กำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมินบุคลากร		■			ผู้บริหาร
๓. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสามัคคีของบุคลากร			■	■	บุคลากรทุกคน

๓.๔ ด้านการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นผู้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น สถาบันวิจัยและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร ดังนี้

- เป้าหมาย :
๑. บุคลากรในสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๒. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป
- ตัวชี้วัด :
๑. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร
 ๒. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ ๑
- มาตรการ :
๑. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อส่งเสริมบุคลากรด้านการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร ดังนี้

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	
๑. เผยแพร่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณให้กับบุคลากร ได้รับทราบ		■	■	■	ฝ่ายบริหาร
๒. คัดเลือกบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่นตามโครงการของมหาวิทยาลัย		■	■	■	ผู้บริหาร

ส่วนที่ ๔

การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในสถาบันวิจัยและพัฒนา ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

๔.๑ การบริหาร

๑) ระดับนโยบาย มีคณะกรรมการบริหาร เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอผู้บริหารประจำ สถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๒) ระดับขับเคลื่อนแผน มีฝ่าย ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการบริหาร

๓) ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

๔.๒ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร

๑) ระดับสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๕๓ – ๒๕๕๖) กับแผนยุทธศาสตร์สถาบันวิจัยและพัฒนาและใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๒) ระดับฝ่าย เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับฝ่าย โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่สถาบันวิจัยและพัฒนาดำเนินการในภาพรวม

๓) ระดับบุคคล ให้ฝ่ายนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการประเมินผลระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

๔.๓ แนวทางในการพัฒนาในอนาคต

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การบริหารงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาจะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ต้องอาศัยบุคลากร ดังนั้นที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนพึงตระหนักและร่วมกันพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ เพื่อความเจริญก้าวหน้า และความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงขับภายในตัวบุคคล เช่น ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และอุปนิสัย เป็นการพัฒนาจากจิตใจเพื่อให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิด ค่านิยม ความเชื่อ รู้จักค้นคว้าศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเอง

เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างถาวรและเกิดการพัฒนายั่งยืนต่อไป ซึ่ง
แนวทางในการพัฒนาในอนาคต มีดังนี้

๑) การสื่อสารที่ดี เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ดังนั้น
ในการทำงานทุกคนต้องมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กล
ยุทธ์ เพื่อแปลงไปสู่แผนงาน โครงการ ถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

๒) การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้
บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยกันแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพและมีทัศนคติที่ดีต่อกัน

๓) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยคำนึงถึง ปัจจัย เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานให้มีความสะอาด สะดวก ปลอดภัย การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ
และการสร้างโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ฯลฯ

๔) การสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร ช่วยหล่อหลอมบุคลากรภายในสถาบันวิจัย
และพัฒนา ให้เข้าใจกฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน วัฒนธรรมฯ ที่เข้มแข็ง จะเป็นส่วนช่วยให้บุคลากรเกิด
ความผูกพันกับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น

๔.๔ แนวทางการติดตามประเมินผล

๑) มีตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของคณะ ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงาน
ตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

๒) มีการประเมินผลตามเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร

๓) นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินรายบุคคล

๔) มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานใน
ระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการ
ประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
