



แผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ (ฉบับปรับปรุง)

ได้รับความเห็นชอบจาก การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย
ครั้งที่ ๗ (๑๐) / ๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๔

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2554 (ฉบับปรับปรุง) ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีคุณภาพ และใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย 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>S</u> pecialization	ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของมหาวิทยาลัย
<u>U</u> niqueness	การมีเอกลักษณ์ที่พัฒนาการมาจากรากฐานที่มีมาแต่เดิม
<u>R</u> elationship	สัมพันธภาพภายในและความร่วมมือกับภายนอก
<u>V</u> alue	ความมีคุณค่าในความรู้สึกร่วมของประชาคมและสังคม
<u>I</u> dentify	อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย อุตสาหกรรมอาหาร การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมบริการ และพยาบาลศาสตร์
<u>V</u> ariation	การผันแปร การเปลี่ยนแปลงที่มหาวิทยาลัยต้องพร้อมรับ
<u>A</u> traction	ความมีเสน่ห์จากบุคลิกเฉพาะทั้งด้านวิชาการและความมีสุนทรียศาสตร์ของ บุคลากรและนักศึกษา
<u>B</u> alance	ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร
<u>I</u> nnovation	นวัตกรรม
<u>L</u> earning	การเรียนรู้ขององค์กรและบุคลากร
<u>I</u> nitiation	การเริ่มต้น
<u>T</u> otal Quality	คุณภาพองค์รวม
<u>Y</u> oung Blood	คนรุ่นใหม่

¹Survivability ความหมายทั่วไปจาก Oxford Dictionary หมายถึง ความสามารถในการอยู่รอด ความสามารถในการมีชีวิตอยู่ (Able to be survived) ในชีวิต ไม่ว่าจะเกิดเรื่องร้ายอะไรขึ้นในชีวิตก็ตาม ความสามารถในการอยู่รอดนี้เป็นระบบการคิดที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นที่พึ่งแห่งตนและการรับมือกับความตกใจและความเจ็บปวด (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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นด้านอุตสาหกรรม อาหาร การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมบริการ และพยาบาลศาสตร์ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีลักษณะเป็นพลวัต เป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคอาเซียน และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

พันธกิจ

ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของสังคม โดยมีจุดเด่นด้านบุคลิกภาพ เฉพาะตามวัฒนธรรมสวนดุสิต สร้าง พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพ บัณฑิต และการพัฒนาความเข้มแข็งชุมชน สังคม และประเทศในลักษณะการให้บริการวิชาการ ทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ยั่งยืน เผยแพร่และส่งเสริมปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง สร้างและพัฒนาความเข้มแข็งวิชาชีพครู โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่คำนึงถึงการ ปรับตัวล่วงหน้าเพื่อพร้อมรับแนวโน้มบริบทที่จะเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้ในระดับภูมิภาค อาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์

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

เป้าประสงค์

1. ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาตลอดชีวิตตามศักยภาพ
2. บัณฑิตในสาขาที่เป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคอาเซียน
3. นักศึกษาและประชาชนตระหนักเห็นคุณค่าวัฒนธรรมไทย
4. กำลังคนด้านวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
5. มหาวิทยาลัย ชุมชน สังคม ได้ใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ที่สร้างขึ้น
6. มหาวิทยาลัยสามารถสร้างความเข้มแข็งในการอยู่รอดได้

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2554 (ฉบับปรับปรุง)

บริบทแห่งการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เล็งเห็นถึงความสำคัญในการผลิตบัณฑิตที่จะต้องมีความพร้อมต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเฉพาะแรงงานฝีมือในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ภายในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งปัจจุบันได้มีข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements : MRAs) ใน 7 สาขาอาชีพด้วยกัน คือ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี ส่วนสาขาอื่นๆ ยังอยู่ระหว่างพิจารณา¹ บุคลากรทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ และผู้บริหาร มีความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนให้พันธกิจหลักในการผลิตบัณฑิตประสบความสำเร็จ อีกทั้งวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 – 2556 ได้มุ่งสู่การยอมรับและแข่งขันในระดับภูมิภาคอาเซียน แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2554 (ฉบับปรับปรุง) จึงมุ่งเน้นการสร้างระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อปรับปรุงขีดความสามารถ (Competencies) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จส่วนบุคคล ผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนไปสู่เป้าหมายตามแผน กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย สร้างโอกาสให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะการทำงานที่ส่งผลต่อการสร้างควมมีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร รวมถึงการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อเป็นการรองรับความท้าทายจากการเปิดสถาบันอุดมศึกษาของภาคีร่วมเจรจาในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในอนาคต

อย่างไรก็ตามจากการทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 พบว่าหน่วยงานขาดการติดตามให้บุคลากรพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและพบความไม่สอดคล้องในการพัฒนาบุคลากรตามช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) นอกจากนี้หัวหน้างานและหัวหน้าหน่วยงานจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ ทั้งด้านการสอนงาน (Coaching) การติดตาม (Monitoring) การควบคุม (Controlling) และการประเมิน (Evaluating) รวมถึงหน่วยงานควรทบทวนแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยพิจารณาจากช่องว่างสมรรถนะ เพื่อเป็นการพัฒนาเสริมสมรรถนะที่ยังขาด

¹ เงื่อนไขที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประชาคมอาเซียน โดยกรมการจัดหางาน

ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ 2554 เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้การขับเคลื่อนด้านการพัฒนาบุคลากรเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด จึงได้กำหนดกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

นโยบาย

1. พัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามกรอบของสมรรถนะ และข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาสู่การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ระดับบุคคล (Personal Portfolio) เพื่อพัฒนาให้เข้ากรอบ Career path และ Career Development
2. สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและทักษะในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

เป้าหมาย

1. ทุกส่วนงานระดับกอง ระดับหลักสูตร และทุกหน่วยงานหลัก² มีการจัดทำคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง (Job description) สำหรับบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีความ ชัดเจน
2. ทุกส่วนงานระดับกอง ระดับหลักสูตร และทุกหน่วยงานหลัก จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ที่สอดคล้องกับลักษณะงาน และดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล พร้อมมีระบบกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม
3. ทุกส่วนงานระดับกอง ระดับหลักสูตร และทุกหน่วยงานหลัก มีการพัฒนาบุคลากร ตามสมรรถนะ และลักษณะงาน
4. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ

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

กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

แนวปฏิบัติที่ 1 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

มุ่งเน้นการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยยึดกรอบของสมรรถนะ กรอบมาตรฐานภาระงาน สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสายวิชาการ ให้มีทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ การพัฒนาให้มี/เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ รวมไปถึง การทำวิจัย เช่น พัฒนาเทคนิคการสอน เขียนบทความวิชาการ การร่วมส่ง Proceeding Paper สำหรับงานสัมมนาเชิงวิชาการ การจัดทำอ้างอิงเชิงวิชาการ (Academic Referencing) ด้วยระบบอัตโนมัติ เช่น โปรแกรม EndNote เป็นต้น รวมถึงการพัฒนาอาจารย์ในหลายมิติ³ เช่น ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การขัดเกลาทางสังคม รวมทั้งการบูรณาการทักษะและความรู้ของบุคลากรสายวิชาการ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

แนวปฏิบัติที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2.1 ระดับปฏิบัติการ

มุ่งเน้นการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือกลยุทธ์ และสามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก 9 สมรรถนะ โดยเลือกพัฒนาสมรรถนะที่เป็นเรื่องเร่งด่วน ตามผลการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของระดับหน่วยงาน รวมถึงการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การแข่งขันที่เปิดเสรีในภูมิภาคอาเซียน เช่น การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาที่สองและ/หรือภาษาที่สาม เป็นต้น

2.2 ระดับผู้บริหาร (หัวหน้าหน่วยงาน/กลุ่มงาน/งาน)

มุ่งเน้นการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก 8 สมรรถนะ โดยเลือกพัฒนาสมรรถนะที่เป็นเรื่องเร่งด่วน ตามผลการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของระดับหน่วยงาน รวมถึงการพัฒนาทักษะทั้งด้านการสอนงาน (Coaching) การติดตาม (Monitoring) การควบคุม (Controlling) และการประเมิน (Evaluating) เตรียมความพร้อมสู่การแข่งขันที่เปิดเสรีในภูมิภาคอาเซียน

³ กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565) โดยกลุ่มพัฒนานโยบายอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

แนวปฏิบัติที่ 3 การกำกับและติดตามความก้าวหน้าการพัฒนาบุคลากร

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

ภาคผนวก

**รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2554**

**โครงการกองทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ**

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ประจำปี พ.ศ. 2554

โครงการกองทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาคณาจารย์สาขาการ และคณาจารย์สายสนับสนุนวิชาการ

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ทางวิชาการ โดยเฉพาะวุฒิการศึกษานับเป็นสิ่งที่สำคัญที่สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ควรคำนึงถึง รวมถึงการมุ่งเน้นการบูรณาการด้านการศึกษาและการวิจัย ให้มีลักษณะเป็นเนื้อเดียวกันให้มากที่สุดตามความเหมาะสมในแต่ละสาขา และการให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา ให้มุ่งสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ดังนั้นการให้โอกาสและทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่มีความประสงค์จะพัฒนาตนเองให้มีวุฒิที่สูงขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย จึงเป็นสิ่งสำคัญเร่งด่วนที่มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจึงเห็นควรให้มีการสนับสนุนคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ให้มีการพัฒนาคุณวุฒิให้สูงขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์โดยรวมของมหาวิทยาลัย โดยการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ให้มีวุฒิทางวิชาการที่สูงขึ้น
2. สนับสนุนการศึกษาต่อของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในการให้โอกาสและให้ทุนสนับสนุน
3. เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีของคณาจารย์ที่เป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
4. เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

เป้าหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตสามารถพัฒนาคุณวุฒิของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้มีวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ

โครงการต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2544 - 2556 และสามารถดำเนินการต่อได้ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา

1. กำหนดให้มีคณะกรรมการกองทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เพื่อทำหน้าที่พิจารณาบุคลากรที่ขอรับทุน ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
2. จัดทำรายละเอียดและเงื่อนไขต่างๆ ในการดำเนินการแนวทางปฏิบัติ จำนวนเงินที่จะจ่าย

รายงานผลการดำเนินการกองทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

1. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2544 - 2553

ระดับปริญญาโท

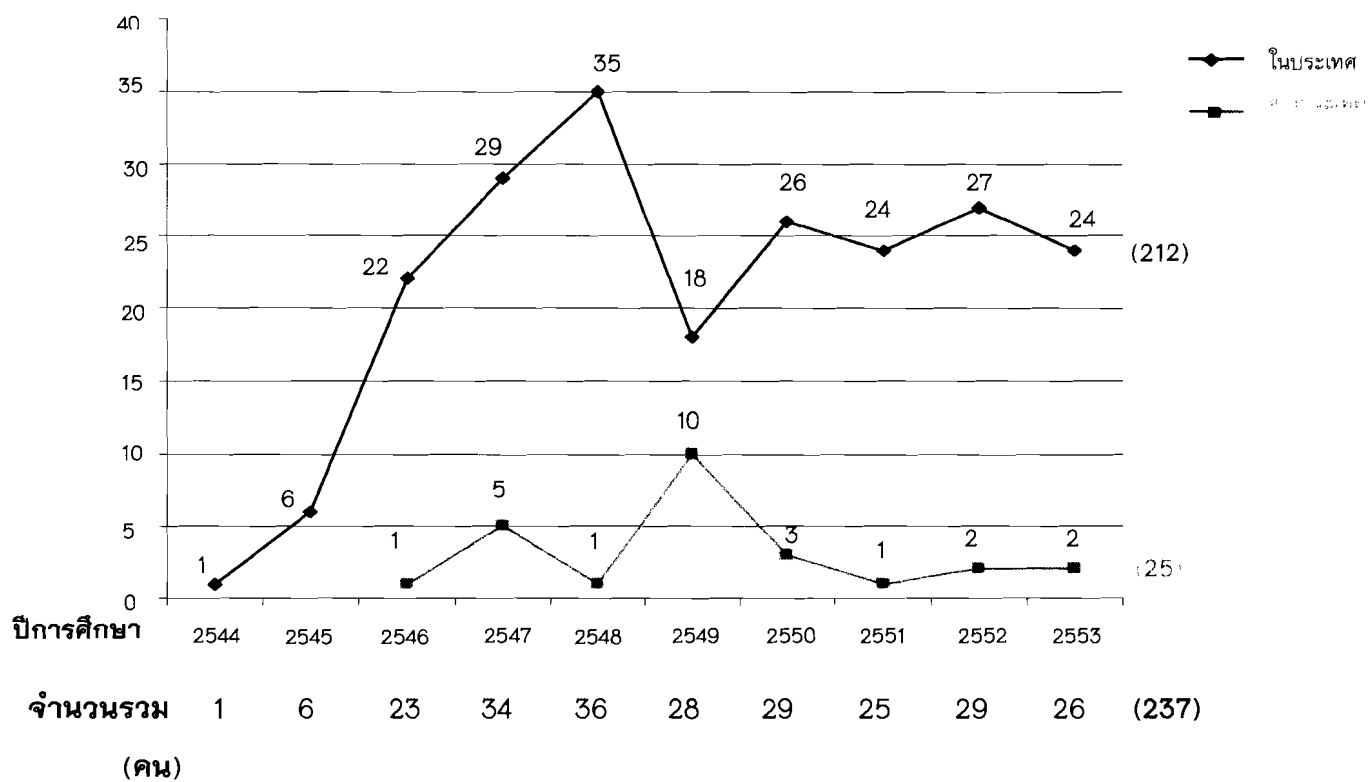
ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโท ตั้งแต่ปีการศึกษา 2544 - 2553 มีจำนวนทั้งสิ้น 237 คน จำแนกเป็นระดับปริญญาโทในประเทศ จำนวน 212 คน และระดับปริญญาโทต่างประเทศ จำนวน 25 คน รายละเอียดตามตารางที่ 1 และกราฟที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโท ปีการศึกษา 2544 - 2553

ลำดับที่	หน่วยงาน	ปีการศึกษา																				รวม
		2544		2545		2546		2547		2548		2549		2550		2551		2552		2553		
		ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	
1	คณะครุศาสตร์	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	3	2	-	2	-	3	-	1	-	14
2	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	1	-	4	-	7	1	5	-	1	-	2	-	6	-	3	-	1	-	31
3	คณะวิทยาการจัดการ	1	-	1	-	5	-	7	-	3	-	-	-	4	-	2	-	1	-	-	-	24
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	-	1	-	4	1	1	-	3	1	-	1	1	-	1	-	-	-	14
5	คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	โรงเรียนการเรือน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2
8	โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ	-	-	-	-	-	-	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	4	-	2	-	10
9	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	หน่วยงานสนับสนุนการศึกษา	-	-	4	-	11	1	7	3	24	1	13	6	18	2	13	1	14	2	20	2	142
	รวม	1	-	6	-	22	1	29	5	35	1	18	10	26	3	24	1	27	2	24	2	237

กราฟที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโท ปีการศึกษา 2544 - 2553

จำนวน (คน)



ข้อมูล ณ วันที่ 21 เม.ย. 54

ระดับปริญญาเอก

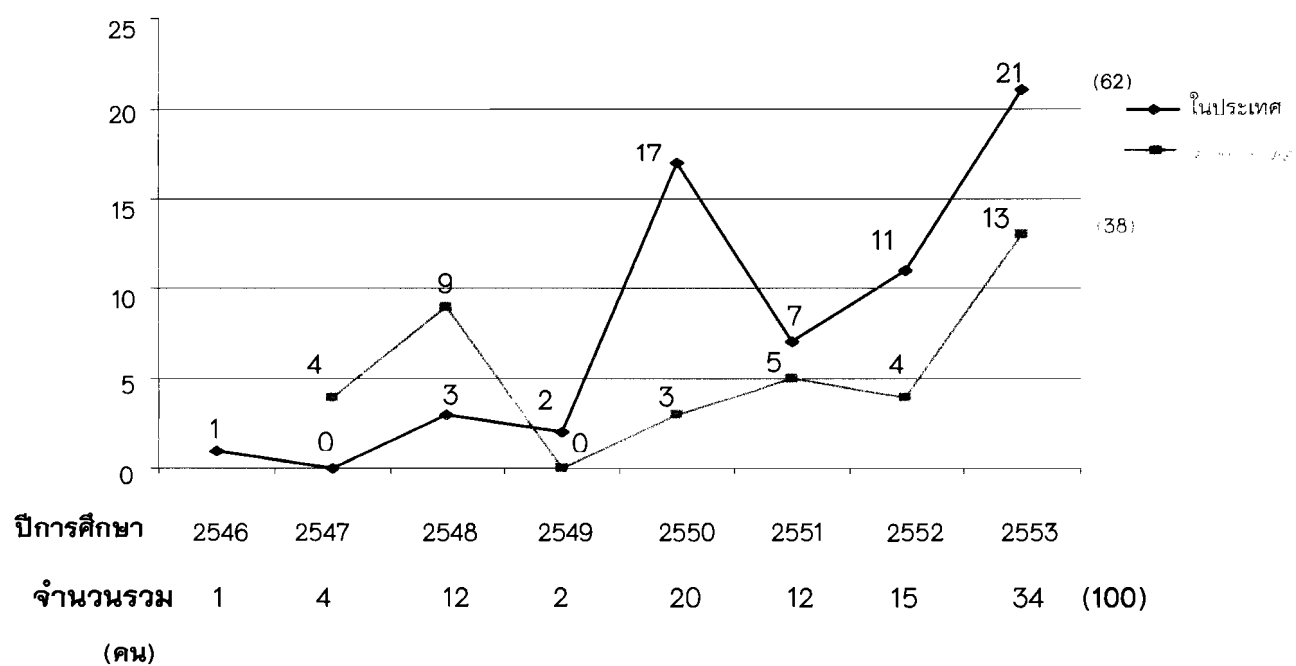
ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 - 2553 มีจำนวนทั้งสิ้น 100 คน
 จำแนกเป็นระดับปริญญาเอกในประเทศ จำนวน 62 คน และระดับปริญญาเอกต่างประเทศ จำนวน 38 คน
 รายละเอียดตามตารางที่ 2 และกราฟที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา 2546 - 2553

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ปีการศึกษา																รวม
		2546		2547		2548		2549		2550		2551		2552		2553		
		ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	
1	คณะครุศาสตร์	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	4	-	6
2	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	1	-	1	-	-	6	-	3	3	3	3	5	2	27
3	คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	-	3	5	2	-	7	-	2	1	5	1	9	4	39
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	2	-	3	-	-	4	1	2	-	1	-	2	2	17
5	คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	3	6
6	โรงเรียนการเรือน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
10	หน่วยงานสนับสนุนการศึกษา	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	4
	รวม	1	-	-	4	3	9	2	-	17	3	7	5	11	4	21	13	100

กราฟที่ 2 แสดงจำนวนบุคลากรที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา 2546 - 2553

จำนวน (คน)



ข้อมูล ณ วันที่ 21 เม.ย. 54

จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอกทั้งในประเทศ – ต่างประเทศ ปีการศึกษา 2542 – 2553

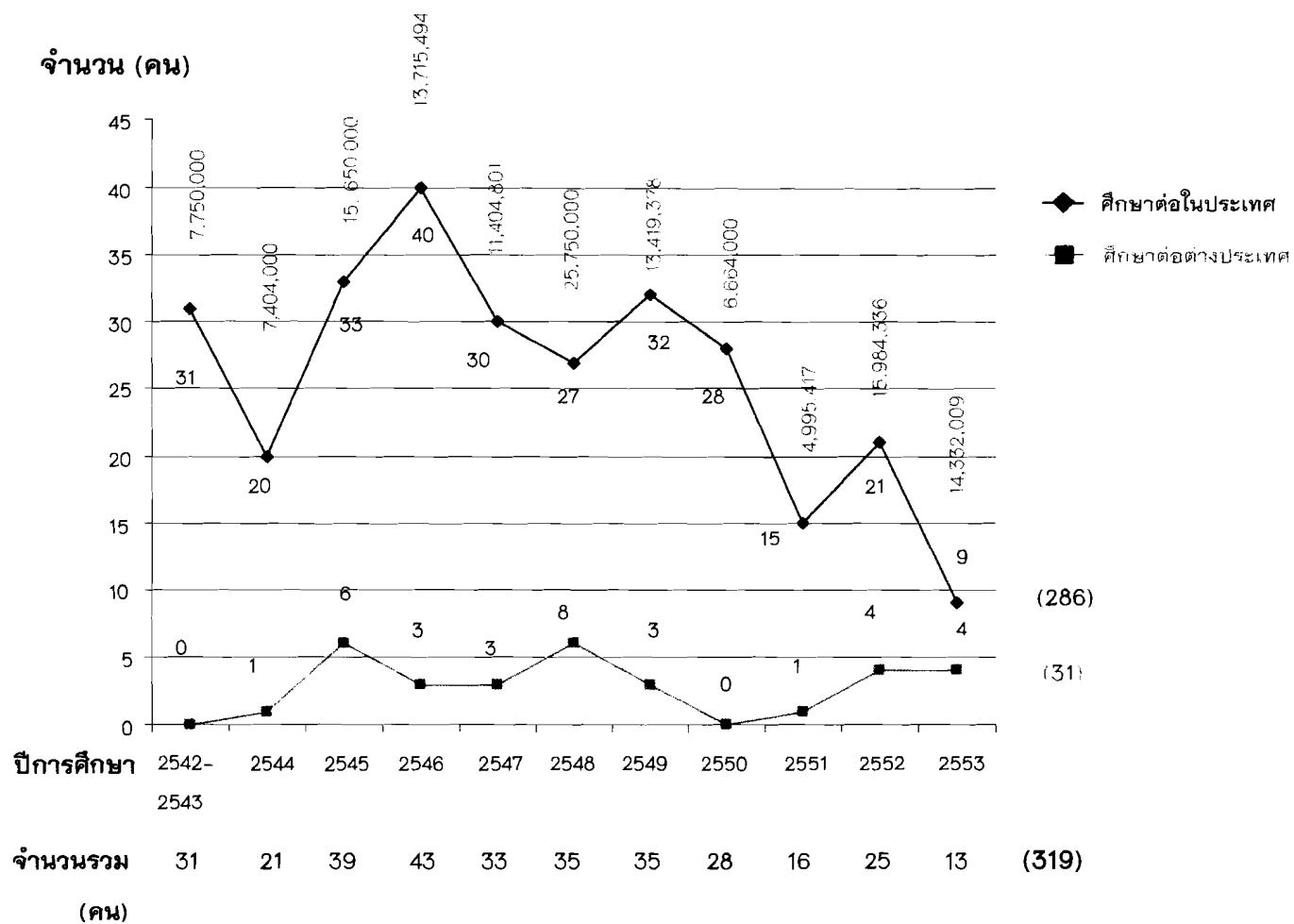
ระดับปริญญาโท

บุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อระดับปริญญาโท ระหว่างปีการศึกษา 2542 – 2553 มีจำนวนทั้งสิ้น 319 คน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 137,069,435 บาท รายละเอียดตามตารางที่ 3 และกราฟที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อระดับปริญญาโท ระหว่างปีการศึกษา 2542 – 2553

หน่วยงาน	ปีการศึกษา																					
	2542 – 2543		2544		2545		2546		2547		2548		2549		2550		2551		2552		2553	
	จำนวนคน	เงินที่อนุมัติ	จำนวนคน	เงินที่อนุมัติ	จำนวนคน	เงินที่อนุมัติ	จำนวนคน	เงินที่อนุมัติ	จำนวนคน	เงินที่อนุมัติ	จำนวนคน	เงินที่อนุมัติ	จำนวนคน	เงินที่อนุมัติ	จำนวนคน	เงินที่อนุมัติ	จำนวนคน	เงินที่อนุมัติ	จำนวนคน	เงินที่อนุมัติ	จำนวนคน	เงินที่อนุมัติ
คณะครุศาสตร์	1	250,000	-	-	1	250,000	3	750,000	2	500,000	2	1,000,000	4	1,004,000	-	-	-	-	3	714,000	-	-
คณะวิทยาศาสตร์ฯ	9	2,250,000	1	250,000	8	2,950,000	7	1,750,000	3	750,000	3	1,375,000	2	629,000	2	476,000	1	238,000	-	-	-	-
คณะวิทยาการจัดการ	5	1,250,000	6	2,154,000	1	250,000	6	1,500,000	-	-	2	1,000,000	1	500,000	1	238,000	-	-	-	-	-	-
คณะมนุษยศาสตร์ฯ	1	250,000	2	500,000	6	4,450,000	1	250,000	3	750,000	-	-	2	2,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-
คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
โรงเรียนการเรือน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
โรงเรียนการท่องเที่ยว	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ	2	500,000	-	-	2	500,000	2	500,000	4	1,000,000	5	2,500,000	4	1,400,000	-	-	2	476,000	1	238,000	-	-
บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
หน่วยงานสนับสนุน	13	3,250,000	12	4,500,000	21	7,250,000	24	8,965,494	21	8,404,801	23	19,875,000	22	7,886,378	25	5,950,000	13	4,281,417	21	15,032,336	13	14,332,009
รวม	31	7,750,000	21	7,404,000	39	15,650,000	43	13,715,494	33	11,404,801	35	25,750,000	35	13,419,378	28	6,664,000	16	4,995,417	25	15,984,336	13	14,332,009

กราฟที่ 3 แสดงจำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อระดับปริญญาโท ปีการศึกษา 2542 - 2553



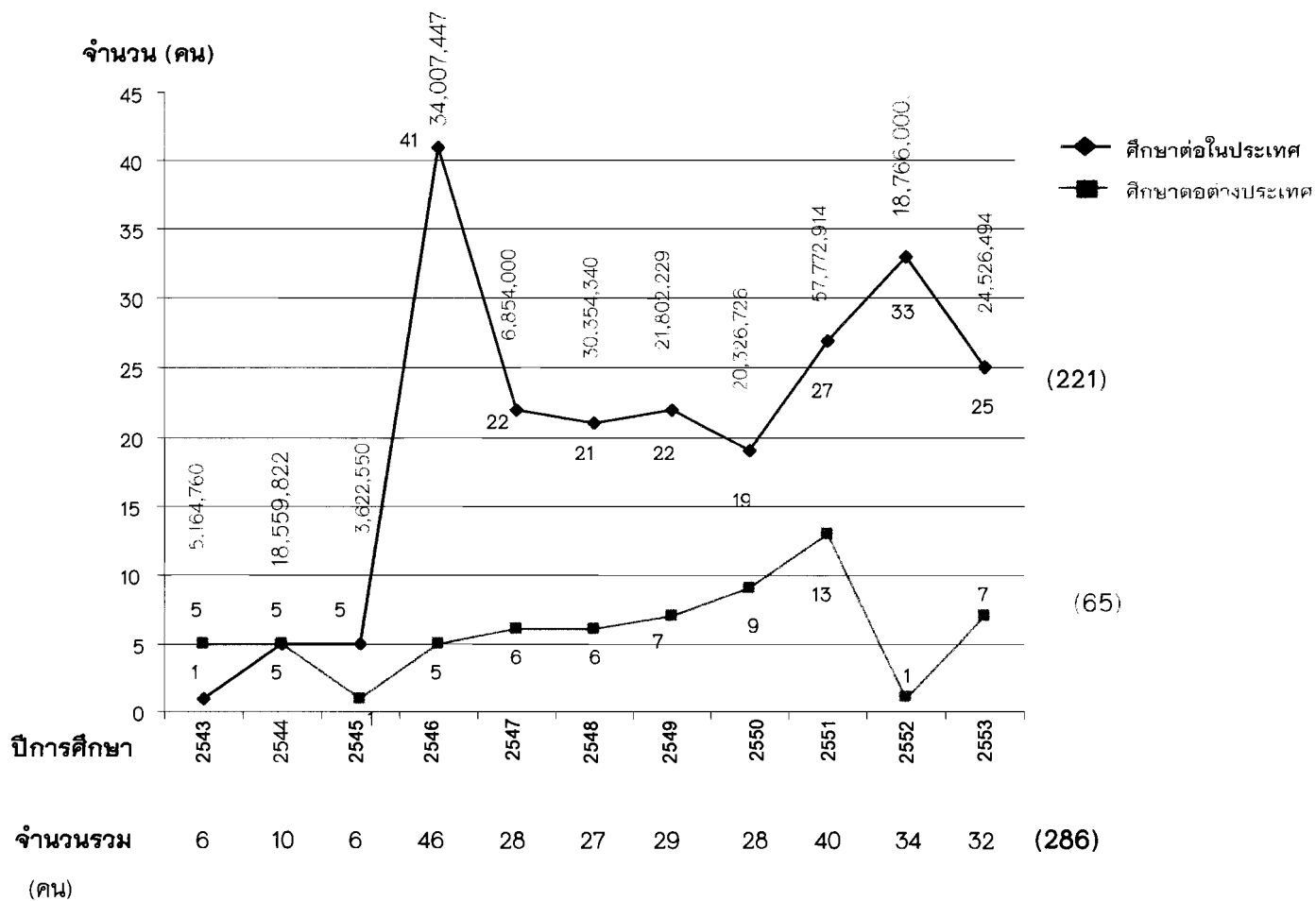
ปริญญาเอก

กรที่ได้รับทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ระหว่างปีการศึกษา 2542 -2553 มีจำนวนทั้งสิ้น 286 คน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 241,827,282 บาท รายละเอียดตามตารางที่ 4 และกราฟที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ระหว่างปีการศึกษา 2542 -2553

หน่วยงาน	ปีการศึกษา																					
	2542 - 2543		2544		2545		2546		2547		2548		2549		2550		2551		2552		2553	
	จำนวน คน	เงินที่อนุมัติ	จำนวน คน	เงินที่อนุมัติ	จำนวน คน	เงินที่อนุมัติ	จำนวน คน	เงินที่อนุมัติ	จำนวน คน	เงินที่อนุมัติ	จำนวน คน	เงินที่อนุมัติ	จำนวน คน	เงินที่อนุมัติ	จำนวน คน	เงินที่อนุมัติ	จำนวน คน	เงินที่อนุมัติ	จำนวน คน	เงินที่อนุมัติ	จำนวน คน	เงินที่อนุมัติ
คณะครุศาสตร์	2	2,776,260	1	881,200	-	-	7	4,604,000	2	1,368,000	2	1,684,000	2	1,249,670	2	1,570,000	3	1,570,000	5	3,925,000	1	4,766,394
คณะวิทยาศาสตร์ฯ	-	-	2	183,000	2	1,500,000	12	10,877,447	10	2,684,000	9	8,000,000	10	5,417,360	4	8,141,416	11	14,343,851	9	3,925,000	6	1,592,312
คณะวิทยาการจัดการ	2	1,388,500	2	1,088,400	2	1,522,550	15	9,892,000	12	834,000	10	12,775,760	10	9,635,000	13	2,326,416	15	24,728,446	13	9,074,000	9	3,140,000
คณะมนุษยศาสตร์ฯ	2	1,000,000	4	7,010,000	1	600,000	9	6,720,000	3	1,968,000	4	4,000,000	6	5,500,199	5	6,718,894	6	7,906,394	-	-	6	1,570,000
คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	900,000	2	785,000
โรงเรียนการเรือน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	785,000	-	-	3	157,000	2	785,000	
โรงเรียนการท่องเที่ยวและ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	785,000	2	1,570,000	
โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	785,000	1	785,000	-	-	1	4,766,394	
ณภัทวิทยาลัย	-	-	-	-	1	ทุนรัฐบาล	-	-	1	ทุนรัฐบาล	1	684,000	1	ทุนรัฐบาล	-	-	-	-	-	-	-	-
หน่วยงานสนับสนุน	-	-	1	9,397,222	-	-	3	1,984,000	-	-	1	3,210,580	-	-	2	ทุนรัฐบาล	4	8,439,223	-	-	3	5,551,394
รวม	6	5,164,760	10	18,559,822	6	3,622,550	46	34,077,447	28	6,854,000	27	30,354,340	29	21,802,229	28	20,326,726	40	57,772,914	34	18,766,000	32	24,526,494

กราฟที่ 4 แสดงจำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา 2543 - 2553



3. จำนวนบุคลากรที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก ระหว่างปีการศึกษา 2545-2553

บุคลากรที่กำลังศึกษาต่อ ระหว่างปีการศึกษา 2545 - 2553 จำแนกเป็นระดับปริญญาโท มีจำนวน 80 คน และระดับปริญญาเอก มีจำนวน 185 คน รวมทั้งสิ้น 265 คน รายละเอียดตามตารางที่ 5 - 6 และกราฟที่ 5

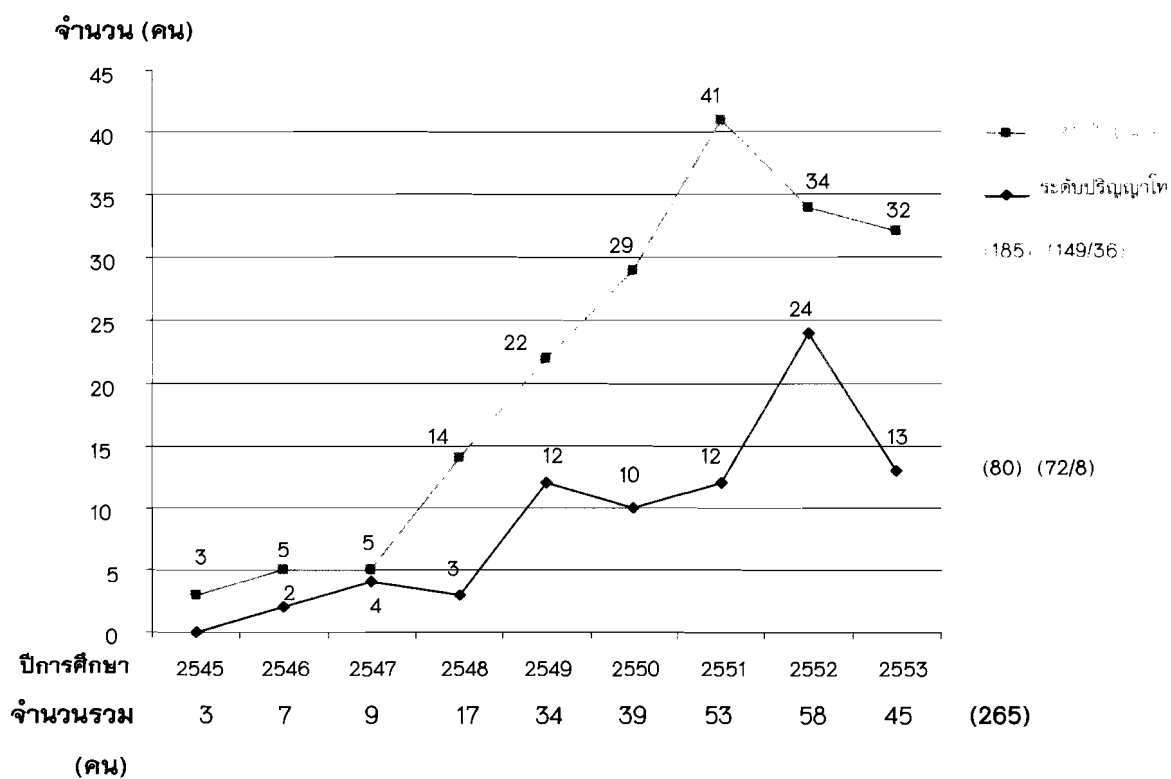
ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท ปีการศึกษา 2546-2553

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ปีการศึกษาที่เริ่มศึกษา																รวม	
		2546		2547		2548		2549		2550		2551		2552		2553			
		ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง		
1	คณะครุศาสตร์	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
2	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	3	-	-	-	-	5
3	คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
5	คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	โรงเรียนการเรือน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
7	โรงเรียนการทองเที่ยวฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
8	โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ	-	-	1	-	2	-	4	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	9
9	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	หน่วยงานสนับสนุนการศึกษา	1	-	1	-	-	-	8	-	10	-	8	1	17	3	8	4	61	
	รวม	2	-	4	-	3	-	12	-	10	-	11	1	21	3	9	4	80	

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา 2545-2553

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ปีการศึกษา																รวม		
		2545		2546		2547		2548		2549		2550		2551		2552			2553	
		ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง	ใน	ต่าง		ใน	ต่าง
1	คณะครุศาสตร์	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	2	-	2	1	5	-	-	1	14
2	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	1	-	1	-	2	-	6	-	7	2	3	2	9	2	8	1	4	1	49
3	คณะวิทยาการจัดการ	2	-	2	-	1	-	5	-	8	-	10	3	10	6	13	-	7	1	68
4	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	-	-	1	-	1	-	-	2	3	1	4	2	5	1	-	-	6	1	27
5	คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	1	1	5
6	โรงเรียนการเรือน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	6
7	โรงเรียนการทองเที่ยวฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	-	3
8	โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	3
9	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
10	หน่วยงานสนับสนุนการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	-	-	2	1	9
	รวม	3	-	5	-	5	-	12	2	18	4	20	9	28	13	33	1	25	7	185

กราฟที่ 5 แสดงจำนวนบุคลากรที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอก
ปีการศึกษา 2545-2553



ข้อมูล ณ วันที่ 21 เม.ย. 54

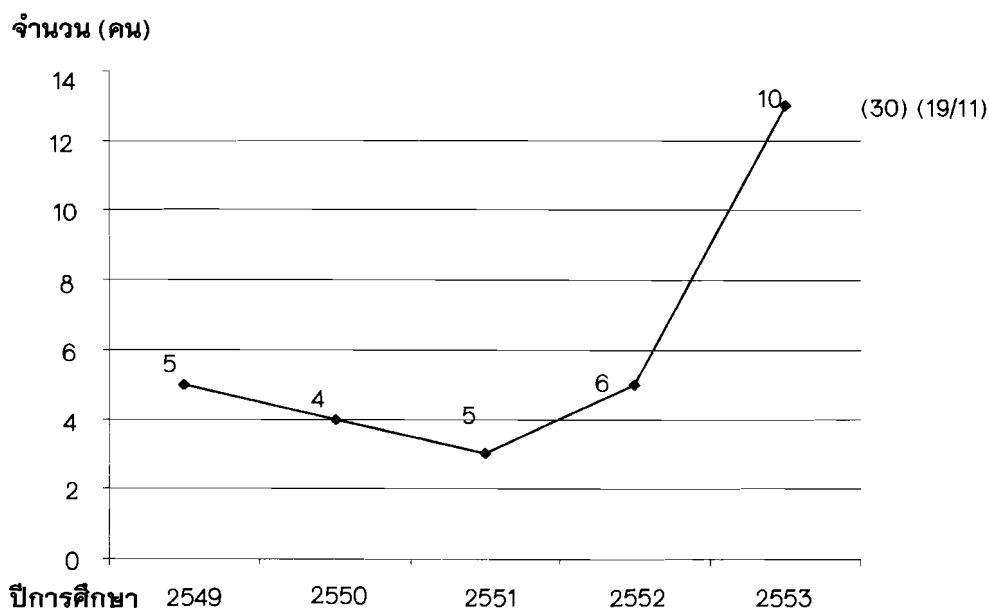
4. จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนรัฐบาลศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนรัฐบาลศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา 2549-2553

ลำดับ	ปีการศึกษา	จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อ		รวม
		ในประเทศ	ต่างประเทศ	
1	2549	2	3	5
2	2550	1	3	4
3	2551	3	2	5
4	2552	3	3	6
5	2553	10	-	10
รวม		19	11	30

หมายเหตุ ในปีการศึกษา 2552 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท จำนวน 1 ราย (ทุนรัฐบาลจีน)

กราฟที่ 6 แสดงจำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนรัฐบาลศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา 2549-2553



รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2554

แนวปฏิบัติที่ 1 การพัฒนาคณาจารย์สาขาวิชาการ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2554

แนวปฏิบัติที่ 1 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
ทุกหน่วยงาน	1. การพัฒนาศักยภาพสมรรถนะ ของบุคลากรสายวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง - บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) - ทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโต ก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Development) ของตนเอง และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน - บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการทำแผนพัฒนาตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้คู่มือแสดงคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการ - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพสมรรถนะของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย - สามารถกำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - บุคลากร มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่ชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การวิเคราะห์คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการ” - การอบรมพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน - การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เทคนิคการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง” - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) 	ก.ค. 54 - ก.ย. 54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
ทุกหน่วยงาน	2. โครงการอบรมแนวทางการจัดทำแฟ้มสะสมงานรายบุคคล (Personal Portfolio)	- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มสะสมงานรายบุคคล	- บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องวิธีการกระบวนการ และขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานรายบุคคล - ผู้บริหาร ใช้แฟ้มสะสมผลงานรายบุคคล เป็นเครื่องมือในการติดตามการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน - หน่วยงานสามารถชี้แจงเพิ่มสะสมงานรายบุคคลเป็นฐานเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีได้	- การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เทคนิคการจัดทำแฟ้มสะสมงานรายบุคคล”	ก.ค. 54 - ก.ย. 54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
ทุกคณะ	1. การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการเขียนงานทางวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรได้รับการพัฒนาการเขียนหนังสือ ตำรา และงานวิจัย เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียน การสอนในสาขาวิชาต่างๆ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย และมีความหลากหลาย - บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ - พัฒนาศักยภาพทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยให้ขึ้นไปตามใบมาตรฐานที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วยคณาจารย์ จากคณะต่างๆ จำนวน 80 คน - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการเขียนงานทางวิชาการ และสามารถนำไปใช้ในการเขียนงาน เอกสาร ตำรา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - การอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการเขียนงานทางวิชาการ รวมทั้งระบบการเขียนอ้างอิง - ปฏิบัติงานเขียนงานทางวิชาการ โดยจัดวิทยากรให้คำปรึกษา ในการเขียนงานทางวิชาการ - การอบรมการเขียนงานทางวิชาการ โดยจัด วิทยากร ให้คำปรึกษา ในการเขียนงานทางวิชาการ 	พ.ช. 53 - ก.ช. 54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
คณะครุศาสตร์	1.1 โครงการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการด้วยกระบวนการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ควบคู่ผลงานทางวิชาการและงานวิจัยสู่การพัฒนาองค์ความรู้สูงสุด	บุคลากรสาขาวิชาการที่เข้าร่วมโครงการฯ สามารถออกแบบกิจกรรมและกระบวนการจัดการเรียนรู้ผลิตตำราวิชาการ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ ได้	1. บุคลากรสาขาวิชาการ ร้อยละ 80พัฒนา รูปแบบและกิจกรรม การเรียนรู้และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. บุคลากรสาขาวิชาการ ร้อยละ 70มีผลงานทาง วิชาการและผลงานการ วิจัยที่เป็นรูปเล่ม 3. บุคลากรสาขาวิชาการ ร้อยละ 3 มีตำแหน่งทางวิชาการ ที่สูงขึ้น	1. จัดอบรมเชิง ปฏิบัติการ การออกแบบ กิจกรรมและ กระบวนการจัดการ เรียนรู้ ครบวงจร 2. จัดอบรมเชิง ปฏิบัติการผลิต ผลงานทางวิชาการและ งานวิจัย 3. จัดคณิศริค ที่ปรึกษานำพา อาจารย์รุ่นใหม่สู่ ตำแหน่งวิชาการที่ สูงขึ้น	1. เม.ย. - พ.ค. 54 2. มิ.ย. - ก.ค. 54 3. มิ.ย. - มี.ค. 55	*รับดีชอบ โดยคณะ กรรมการ บริหารงาน คณะฯ และทุก กิจกรรมอจมี การ ปรับเปลี่ยน หรือยึดหยุ่น ตามการ สนับสนุน ด้าน งบประมาณ และปัจจัย ภายนอกต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	1.1 โครงการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์หลักสูตร ภาษาอังกฤษธุรกิจ	คณาจารย์มีทักษะด้าน การวิจัยและการ นำเสนอผลงานทาง วิชาการ ในระดับ นานาชาติ	อาจารย์นำเสนองาน ทางวิชาการ 2 เรื่อง	การเข้าร่วมนำเสนอ ผลงานทางวิชาการ	วันที่ 20 – 22 มกราคม 2554	ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร ภาษาอังกฤษ ธุรกิจ
	กิจกรรมที่ 1 การนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ	คณาจารย์ในหลักสูตรมี โอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถและ แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ สาขาวิชาชีพในระดับ นานาชาติ	อาจารย์จำนวน 8 คน เข้าร่วมประชุม/อบรม/ สัมมนาทางวิชาการ ของหน่วยงานภายนอก	การประชุมอบรม	เดือนธันวาคม 2553 – พฤษภาคม 2554	
	1.2 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่อง จรรยาบรรณวิชาชีพ และจิตสาธารณะ ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 90	1. บุคลากรสามารถ ประพฤติตามหลัก จรรยาบรรณวิชาชีพ และจิตสาธารณะ	1.การจัดกิจกรรม สัมมนาทางวิชาการ	วันพุธที่ 12 มกราคม 2554	
	- การส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพและ เสริมสร้างสุขภาพบุคลากร	2. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่อง สุขภาพกับการทำงาน	2. บุคลากรสามารถนำ ความรู้ที่ได้ไป ประยุกต์ใช้ เพื่อรักษา สุขภาพกายและ	2.การจัดกิจกรรม กีฬาสัมพันธ์		

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์		ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 3. บุคลากรมีความพึง พอใจต่อการเข้าร่วม โครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	สุขภาพใจของตนเอง ได้			
คณะพยาบาลศาสตร์	1. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อ ประสานงาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนกับ แหล่งฝึกและอาจารย์พิเศษ	<u>เชิงปริมาณ</u> จำนวนอาจารย์แหล่ง ฝึกและอาจารย์คณะ พยาบาลศาสตร์ จำนวน 95 คน <u>เชิงคุณภาพ</u> สามารถนำผลที่ได้จาก การสัมมนา พัฒนาการฝึก ประสบการณ์การเรียน ของนักศึกษาพยาบาล และการสอนของ อาจารย์ให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด	<u>เชิงปริมาณ</u> 1. อาจารย์คณะ พยาบาลศาสตร์ จำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 93.33 <u>เชิงคุณภาพ</u> 2. อาจารย์นำผลการ สัมมนาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ไปแก้ปัญหาใน การเรียนการสอนภาค เรียนที่ 2/2553 3. อาจารย์นำผลการ สัมมนาร่วมกับแหล่ง ฝึกไปพัฒนา ประสบการณ์การ จัดการเรียนการสอน ในหอผู้ป่วยในภาค เรียนที่ 2/2553	- จัดสัมมนา - จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วม	เม.ย. – พ.ค. 54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
			4. คณะกรรมการ บริหารวิชาการ ได้นำ ผลการสัมมนาของทุก กิจกรรมมาวางแผนใน การบริหารหลักสูตร ในภาคเรียนที่ 2/2553			
	2. โครงการการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ	<p><u>เชิงปริมาณ</u></p> <p>- ผู้เข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วยอาจารย์คณะ พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน คูสิต</p> <p><u>เชิงคุณภาพ</u></p> <p>1. อาจารย์ ผู้เข้าร่วม โครงการตระหนักถึง ความสำคัญของการพัฒนา แนวคิดอย่างเป็นระบบใน บัณฑิตพยาบาล</p> <p>2. อาจารย์ผู้เข้าร่วม โครงการมีความเข้าใจ ตรงกันเรื่องแนวคิดอย่าง เป็นระบบ</p> <p>3. อาจารย์ ที่เข้าร่วม โครงการมีความพึงพอใจ ในการเข้าร่วมโครงการ</p>	<p><u>เชิงปริมาณ</u></p> <p>- อาจารย์คณะพยาบาล ศาสตร์ จำนวน 30 คน เข้า ร่วมโครงการ</p> <p><u>เชิงคุณภาพ</u></p> <p>อาจารย์ที่เข้าร่วม โครงการมีความพึง พอใจ ร้อยละ 85</p>	-จัดประชุม สัมมนาเป็นเวลา 2 วัน	มี.ย. 54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
คณะพยาบาลศาสตร์ (ต่อ)	3. โครงการพัฒนาอาจารย์และนักศึกษาสู่สากล	เชิงปริมาณ 1. จัดตั้งชมรม ภาษาอังกฤษสำหรับ นักศึกษาพยาบาลและ อาจารย์ 2. นักศึกษาพยาบาล และอาจารย์เข้าร่วม ชมรมสม่ำเสมออย่างน้อย 20 คน/ครั้ง 3. นักศึกษาได้เข้าร่วม กิจกรรมพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษนอก สถานที่ อย่างน้อย 5 คน 4. อาจารย์และ นักศึกษาไปให้บริการ วิชาการด้านสุขภาพแก่ ประชาชนในภูมิภาค ต่างๆของประเทศ ร่วมกับ สถาบันการศึกษาใน ต่างประเทศอย่างน้อย 5 คน	1. อาจารย์ได้ไป นำเสนอผลงาน วิชาการระดับชาติ/ นานาชาติ ซึ่งจัดภายใน ประเทศ อย่างน้อย 1 คน 2. อาจารย์สามารถ สอบภาษาอังกฤษ ด้วย ข้อสอบมาตรฐานได้ คะแนนเพิ่มขึ้น	1. จัดตั้งชมรม English club โดย นักศึกษา และมี อาจารย์เป็นที่ปรึกษา 2. วางแผนการจัด กิจกรรมของ โครงการ โดยอาจารย์และ นักศึกษามีส่วนร่วม 3. ทำความตกลงความร่วมมือกับมูลนิธิ วิทยุ ไทย ในการจัดตั้ง อาสาสมัครชาว ต่างประเทศมาจัด กิจกรรมใน English club ที่ปาดังไถ่ 1 ครั้ง และ กิจกรรมเสริม ทักษะภาษา อังกฤษ อื่นๆเป็นครั้งคราว 4. เสริมประสบการณ์ การใช้ภาษาอังกฤษใน รูปแบบอื่นๆ จาก ห้องสมุด และ ฐานข้อมูลออนไลน์ ของมหาวิทยาลัย	พ.ย.53 – ก.ย.54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
คณะพยาบาลศาสตร์ (ต่อ)		เชิงคุณภาพ - ทักษะภาษาอังกฤษ ของนักศึกษาพยาบาล พัฒนาขึ้น โดยการ ประเมินของวิทยากร		5. สนับสนุนให้ อาจารย์ที่ต้องการไป ศึกษาคณะระดับ ปริญญาเอกทั้งในและ ต่างประเทศเข้ารับ สอบความรู้ ภาษาอังกฤษ 6. คัดเลือกนักศึกษา ที่มีศักยภาพเพื่อ สนับสนุนเข้าร่วม กิจกรรมพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษนอก สถานที่ 7. ขอความร่วมมือ กับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในและ ต่างประเทศเพื่อหาทุน ให้อาจารย์ และ นักศึกษาได้ไป ศึกษาดูงาน หรือ โครงการแลกเปลี่ยน กับสถาบันใน ต่างประเทศ		

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
คณะพยาบาลศาสตร์ (ต่อ)				<p>8. จัดส่งอาจารย์และ นักศึกษาไปให้บริการ วิชาการด้านสุขภาพ แก่ประชาชนใน ภูมิภาคต่างๆของ ประเทศในนามของ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนดุสิตร่วมกับ สถาบัน การศึกษาใน ต่างประเทศอย่างน้อย 5 คน</p> <p>9. สนับสนุนค่าใช้จ่าย อาจารย์ในการไป นำเสนอผลงาน วิชาการใน ต่างประเทศ</p>		

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
คณะพยาบาลศาสตร์ (ต่อ)	4. โครงการพัฒนาอาจารย์สาขาพยาบาลศาสตร์	<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์จำนวนไม่ต่ำกว่า 35 คนได้รับการพัฒนาภายนอกสถาบันโดยรวม ประชุม สัมมนาและศึกษาดูงานภายในประเทศ <p>เชิงคุณภาพ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. อาจารย์สามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับ 3.5 ขึ้นไปจาก 5 ระดับ 2. อาจารย์สามารถนำเอาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาให้เกิดศูนย์การเรียนรู้ตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ที่เน้นการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ 	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>อาจารย์ 35 คน ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์สามารถพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) อย่างน้อย 1 เรื่อง - อาจารย์สามารถพัฒนาผลงานวิชาการและแผนการสอนได้เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับก่อนอบรม 	ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และเสนอผลงานวิชาการ	ค.ค.53 - ค.ค.54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
คณะพยาบาลศาสตร์ (ต่อ)	5. โครงการรณรงค์ภูมิปัญญาสุขภาพดีพลัง	<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - คณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์จำนวน 9 คน และนักศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 66 คน ให้บริการวิชาการแก่สังคม(ผู้สูงอายุ ครอบครัวของผู้สูงอายุ และผู้ดูแลผู้สูงอายุ) ได้แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์กับผู้ปกครองและผู้ดูแลครอบครัวและผู้ดูแลในสังคม/ชุมชน และได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนจิตสำนึกรักชาติรักแผ่นดิน <p>เชิงคุณภาพ</p> <ol style="list-style-type: none"> คณาจารย์และนักศึกษาให้บริการวิชาการแก่สังคม (ผู้สูงอายุ ครอบครัวของผู้สูงอายุและผู้ดูแล 	<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - คณาจารย์ จำนวน 9 คน ได้ร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาการดำเนินงานไม่ น้อยกว่าร้อยละ 80 <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> คณาจารย์และนักศึกษา มีความพึงพอใจในการดำเนินงานใน ระดับดีขึ้นไป (ไม่ต่ำกว่า 3.5 จาก 5 ระดับ) 	<p>การดำเนินงานกิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> กิจกรรมในสถาบัน ได้แก่ การบรรยายเรื่องประวัติศาสตร์ชาติไทยและพระมหากษัตริย์ไทย คณะพยาบาลศาสตร์ 3 ชั่วโมง กิจกรรมนอกสถาบัน ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> กิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคม 5 ชั่วโมง กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้สูงอายุ ครอบครัวของ ผู้สูงอายุ และผู้ดูแล ผู้สูงอายุ 8 ชั่วโมง กิจกรรมสร้าง 		

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
	<p>ผู้สูงอายุ) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. คณะจารย์และนักศึกษาได้รับความรู้และประสบการณ์ในชุมชน และสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการ การปฏิบัติงาน ในวิชาชีพ และการดำเนินชีวิตต่อไป</p> <p>3. คณะจารย์และนักศึกษาที่มีจิตสำนึกรักชาติ รักแผ่นดินมากยิ่งขึ้น</p> <p>4. คณะจารย์และนักศึกษามีความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรม</p>			<p>จิตสำนึกรักชาติรักแผ่นดิน 16 ชั่วโมง</p> <p><u>การประเมินโครงการ</u></p> <p>1. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการ</p> <p>2. ประเมินผลการดำเนินงาน โดย คณะกรรมการและผู้มีส่วนร่วม</p>		

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
คณะพยาบาลศาสตร์ (ต่อ)	6. โครงการมิติใหม่ของการประกันคุณภาพการศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์	เชิงปริมาณ - ผู้บริหาร และ อาจารย์ประจำ จำนวน 40 คน - เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป จำนวน 5 คน - อาจารย์จาก เครือข่ายภายนอก จำนวน 5 คน เชิงคุณภาพ 1. บุคลากรของคณะ พยาบาลศาสตร์มีความ เข้าใจในตัวบ่งชี้ คุณภาพอย่าง อ่องแท้ และมีการปฏิบัติไปใน ทิศทางเดียวกัน	- มีผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 - ความสำเร็จของการ ดำเนินงานประกัน คุณภาพของคณะ ร้อย ละ 90 บรรลุเป้าหมาย - ระบบและกลไกการ ประกันคุณภาพมีความ ชัดเจน	- ประชุมเชิง ปฏิบัติการ - จัดสัมมนาร่วมกับ เครือข่ายภายนอก - จัดประชุม คณะจารย์และ เจ้าหน้าที่ เพื่อ วิพากษ์ SAR	เม.ย.54	
	7. โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	เชิงปริมาณ 1. อาจารย์คณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช ภัฏสวนดุสิต เข้าร่วม โครงการจำนวน 30 คน	1. อาจารย์คณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช ภัฏสวนดุสิต สามารถ เข้าถึงระบบสารสนเทศ ของคณะพยาบาลศาสตร์ และใช้เทคโนโลยี	จัดอบรมเชิง ปฏิบัติการ	พ.ค. 54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
คณะพยาบาลศาสตร์ (ต่อ)		เชิงคุณภาพ 1. ความพึงพอใจของอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับมาก	สารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
คณะวิทยาการจัดการ	1. โครงการพัฒนาแนวคิดด้านการวิจัยจากชุมชนเครือข่ายโครงการพระราชดำริ (รับสมัครนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อร่วมกิจกรรมด้านงานวิจัยและกิจกรรมภาคสนาม) 2. โครงการ Train The Trainer (เสริมสร้างความสามารถบุคลากรในการเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานภายนอก)	คณาจารย์เข้าร่วม จำนวน 30 คน	โครงการงานวิจัย 2 เรื่อง	กิจกรรม workshop ระดมสมอง	มกราคม - มิถุนายน 54	
		คณาจารย์ได้รับประกาศนียบัตรจากการอบรม จำนวน 20 คน	บุคลากรที่เข้าร่วมอบรม ได้รับเชิญเป็นวิทยากรจากหน่วยงาน ภายนอก จำนวน 3 หน่วยงาน และผล ประเมินความพึงพอใจ ของวิทยากรที่รับเชิญไม่ ต่ำกว่าร้อยละ 70	การอบรมเชิง ปฏิบัติการ	12 ก.ค.54	
	3. โครงการพัฒนาทักษะจิตวิทยาการให้คำปรึกษา	คณาจารย์ คณะ วิทยาการจัดการ จำนวน 40 คน	บุคลากรที่เข้าร่วม มีความรู้ความเข้าใจ สามารถถ่ายทอดใน หลักการมีจิตวิทยาใน การให้คำ ปรึกษาและถอดองค์	การอบรมเชิง ปฏิบัติการ	เมษายน 54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1. โครงการส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยใน ระดับชาติและนานาชาติ	บทความวิจัยในระดับ นานาชาติได้ ยอมรับรางวัลในระดับ นานาชาติได้	บทความวิจัยในระดับ นานาชาติ ยอมรับรางวัลในระดับ นานาชาติ	การสนับสนุน ผู้สำเร็จการศึกษา	7 ก.พ.2554	ผู้รับผิดชอบ โครงการ-ดร. พนธ์ พนธ์ พนธ์ 9415
มหาวิทยาลัย	1. โครงการสนับสนุนการผลักดันงานวิจัยของบัณฑิต วิทยาลัย	จัดอบรมสัมมนา/ เสวนาแลกเปลี่ยน ความรู้เพื่อพัฒนา ศักยภาพด้านวิจัย	มีอาจารย์ผู้รับการ อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	การฝึกอบรม	ก.พ.-ก.ค. 54	
2. โครงการสนับสนุนการระดมทุนเพื่อพัฒนา ศูนย์วิจัย	ศูนย์ วิทยาลัยของ ของอาจารย์ผู้ วิจัย	จัดประชุมวิชาการ ระดับบัณฑิตศึกษา ประจำปี 2554	มีผลงานตีพิมพ์ ในวารสาร ระดับนานาชาติ ประจำปี 2554	การประชุมวิชาการ	ก.ค.-ก.ย. 54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
โรงเรียนการเรือน	1. การจัดกิจกรรมพัฒนาเทคนิคการสอน การวัดและการประเมินผล ให้กับอาจารย์ใหม่ และ/หรือ อาจารย์ที่ไม่มีวุฒิตำ 2. การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการทำงานวิจัยและการตีพิมพ์	อาจารย์ใหม่ และ/หรือ อาจารย์ที่ไม่มีวุฒิตำทุกคน ผ่านการอบรมฯ อาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการอย่างน้อยร้อยละ 50 มีการทำงานวิจัยเพื่อการตีพิมพ์	นักศึกษาที่มีความพึงพอใจไปประเมินสภาพการสอนของอาจารย์ร้อยละ 90 ขึ้นไป จำนวนงานวิจัยที่ได้รับ การตีพิมพ์ของบุคลากร วิทยาลัยนเรศวรเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี	จัดวิทยากร/ผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้ความเข้าใจแก่อาจารย์ใหม่ จัดวิทยากร/ผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแนะนำแก่อาจารย์	ปีละ 2 ครั้ง อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	
โรงเรียนการทองเที่ยวและบริการ	1. โครงการอบรมการเขียนแผนการสอนและแผนการสอน 2. โครงการพัฒนาวิธีการและเทคนิคการสอนในระดับอุดมศึกษา	ร้อยละ 75 ของอาจารย์ประจำเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 75 ของอาจารย์ประจำเข้าร่วมโครงการ	1. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการร้อยละ 80 2. ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ความเข้าใจร้อยละ 80 3. ผ่านการประเมินการสอนในระดับดี	จัดอบรม, KM, Coaching, Mentoring จัดอบรม, KM, Coaching, Mentoring	ต.ค. 53 - ก.ย. 54 ต.ค. 53 - ก.ย. 54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
	3. โครงการส่งเสริมจิตวิทยาในการสอนและการจัดการชั้นเรียน	ร้อยละ 75 ของอาจารย์ประจำเข้าร่วมโครงการ	<p>ละ 80</p> <p>2. ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ความเข้าใจร้อยละ 80</p> <p>3. ผ่านการประเมินการสอนในระดับดี</p> <p>1. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการร้อยละ 80</p> <p>2. ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ความเข้าใจร้อยละ 80</p> <p>3. ผ่านการประเมินการสอนในระดับดี</p>	จัดอบรม, KM, Coaching, Mentoring	ต.ค. 53 – ก.ย. 54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
ศูนย์ การศึกษา	- โครงการอบรมสัมมนาผลงานการสร้างสรรค์ ทางวิชาการ	- บทความทางวิชาการ - ผลงานการสร้างสรรค์ทาง วิชาการ	- ได้พัฒนาความรู้ด้านการ พัฒนาผลงานสร้างสรรค์ทาง วิชาการ - ได้เผยแพร่ผลงาน สร้างสรรค์ทางวิชาการของ บุคลากรศูนย์สุพรรณบุรี - นักศึกษาและบุคคลทั่วไป เข้าร่วมประชุมวิชาการ	การฝึกอบรมสัมมนา ใช้แบบสอบถามและการ สังเกต	13-14 มีนาคม 2554	ศูนย์ สุพรรณบุรี
	- โครงการพัฒนางานวิจัยด้านการเรียนการสอน และการบริการทางวิชาการ	- วิจัยด้านการเรียนการสอน	- ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้าน การวิจัยระหว่างผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัย คณาจารย์และบุคลากรใน การบูรณาการกระบวนการวิจัย หรืองานสร้างสรรค์กับการ จัดการเรียนการสอน - ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการ วิจัยระหว่างผู้เชี่ยวชาญด้านการ วิจัยคณาจารย์และบุคลากรใน การบูรณาการกระบวนการวิจัย หรืองานสร้างสรรค์กับการ บริการวิชาการ	การฝึกอบรม ใช้แบบสอบถามและการ สังเกต	เดือนมิถุนายน 2554	ศูนย์ สุพรรณบุรี

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
ศูนย์ การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมจัดทำวิจัยในชั้นเรียน หรือจัดทำบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง - ศึกษาและพัฒนาทักษะเกี่ยวกับวิชาที่สอน ได้แก่ รายวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร จัดทำวิจัยในชั้นเรียน - โครงการ “พัฒนาบุคลากรศูนย์การเรียนรู้รางน้ำ” <ul style="list-style-type: none"> - โครงการ “พัฒนาสมรรถนะอาจารย์และเจ้าหน้าที่ตามยุทธศาสตร์ศูนย์การเรียนรู้รางน้ำ” - การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ - การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย - การพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานวิจัยหรืองานวิจัยในชั้นเรียนหรือบทความทางเทคโนโลยีสารสนเทศ / 3 เล่ม - งานวิจัยหรืองานวิจัยในชั้นเรียนทางด้านภาษาไทย / 1 เล่ม - รายงานการไปเข้ารับการอบรม - ใบ Certificate - รายงานการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์และเจ้าหน้าที่ตามยุทธศาสตร์ ศูนย์ฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์และนักวิจัยมีความรู้ด้านจรรยาบรรณของนักวิจัย อันนำไปสู่การปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด - ทำแผนการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ทำอะไร อย่างไร (เช่น ใช้ในการเรียนการสอน การวิจัย การเขียนตำรา/บทความ ฯลฯ) และส่งแผนการนำไปใช้ภายใน 1 เดือนหลังจากอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> - การฝึกอบรมในห้องเรียน - โปรแกรมพี่เลี้ยง - การให้คำปรึกษาแนะนำ - การเรียนรู้ด้วยตนเอง - การให้คำปรึกษาแนะนำ - การอบรม - การอบรม 	1-30 สิงหาคม 2555 1 ก.ค.-30 ก.ย. 2554 ตุลาคม 53 – กันยายน 2554 ตุลาคม 53 – กันยายน 2554	ศูนย์สร้าง ศูนย์สร้าง ศูนย์การเรียนรู้ รางน้ำ ศูนย์การเรียนรู้ รางน้ำ

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
ศูนย์ การศึกษา	- โครงการพัฒนาศักยภาพในการเรียนการสอน บุคลากรศูนย์การเรียนระนอง 2 - โครงการอบรมภาษาอังกฤษ - โครงการอบรมการทำวิจัย - โครงการอบรมการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางคอมพิวเตอร์	- อาจารย์ร้อยละ 80 เข้าร่วม โครงการ	- อาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการมี วิสัยทัศน์และความก้าวหน้า ในวิชาชีพนิเทศศาสตร์	การจัดการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ	มกราคม – สิงหาคม 2554	ศูนย์การเรียน ระนอง 2
	2) โครงการ”การสร้างอัตลักษณ์โดดเด่นเฉพาะ บุคคล” (Self-Unique Identity) - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ระบบ สารสนเทศสำหรับบุคลากร - การจัดหาหนังสือสำหรับบุคลากรเพื่อใช้พัฒนา ตนเอง - ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ทางรัฐประศาสน ศาสตร์พร้อมจัดทำวิจัยในชั้นเรียน - ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ พร้อมประยุกต์ความรู้และสามารถจัดทำวิจัยในชั้น เรียนเพื่อพัฒนางานสอนของตนเองได้ - ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ทางด้าน อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการพร้อมทั้งจัดทำ วิจัยในชั้นเรียน	- อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจ ในระบบสารสนเทศสำหรับ บุคลากร (e-office) - จำนวนหนังสือ / 20 เล่ม - จำนวนอาจารย์ใช้บริการ / 10 คน - งานวิจัยหรืองานวิจัยในชั้น เรียนทางรปศ./ 3 เล่ม - งานวิจัยหรืองานวิจัยในชั้น เรียนทางเศรษฐศาสตร์ / 1 เล่ม - งานวิจัยหรืองานวิจัยในชั้น เรียนทางอุตสาหกรรมบริการ / 1 เล่ม	- จำนวนอาจารย์ที่มีความรู้ ความเข้าใจในระบบ (e- office) มากขึ้น ร้อยละ 50	- แบบสอบถาม - การจัดทำคู่มือ - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง โปรแกรมที่เลี้ยง - การให้คำปรึกษาแนะนำ - โปรแกรมที่เลี้ยง โปรแกรมที่เลี้ยง	ตุลาคม 2553 – กันยายน 2554 1-31 ธันวาคม 2554 1-30 สิงหาคม 2554 1-30 สิงหาคม 2554 1-31 ธันวาคม 2554	ศูนย์ สุพรรณบุรี ศูนย์ตรัง ศูนย์ตรัง ศูนย์ตรัง ศูนย์ตรัง

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
ศูนย์ การศึกษา	- ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านการบริหารธุรกิจ พร้อมจัดทำวิจัยในชั้นเรียน หรือจัดทำบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง - ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ทางด้าน Food serve พร้อมจัดทำวิจัยในชั้นเรียนหรือจัดทำบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง	- งานวิจัยหรืองานวิจัยในชั้นเรียนทางบริหารธุรกิจ / 3 เล่ม - งานวิจัยหรืองานวิจัยในชั้นเรียนทางด้าน Food serve / 2 เล่ม		การฝึกอบรมในห้องเรียน	1-30 สิงหาคม 2554	ศูนย์ตรง
	- ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนแบบบูรณาการพร้อมจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	- งานวิจัยหรืองานวิจัยในชั้นเรียนทางด้านการจัดการองค์กร / 1 เล่ม		- การฝึกอบรมในห้องเรียน - โปรแกรมที่เลี้ยง - การให้คำปรึกษาแนะนำ - การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน	1-30 สิงหาคม 2554	ศูนย์ตรง
	- ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ด้านภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวพร้อมจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	- งานวิจัยหรืองานวิจัยในชั้นเรียนทางด้านภาษา อังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว / 1 เล่ม		การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน	1-30 สิงหาคม 2554	ศูนย์ตรง
	- ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการประกอบอาหาร	- งานวิจัยหรืองานวิจัยในชั้นเรียนทางด้านการประกอบอาหาร / 1 เล่ม		- การฝึกอบรมในห้องเรียน - การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน	20 มี.ค. – 31 พ.ค. 2554	ศูนย์ตรง

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลสัมฤทธิ์)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
ศูนย์ การศึกษา	3) โครงการ”การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์”(Changing in The Management System) - โครงการ on the job training.	อาจารย์เข้าร่วมโครงการร้อยละ 70	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และนำไปปรับใช้กับงาน ธุรกิจวิชาการ ได้ร้อยละ 70	อบรมเชิงปฏิบัติการ	มิ.ย. – ต.ค. พ.ศ. 2554	ศูนย์ นครนายก
	4) โครงการ “การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้” (Enhancement of Learning Organization) - โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดทำและ ตรวจสอบการประกันคุณภาพตนเอง	-อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดเก็บเอกสารตาม องค์ประกอบการประกัน คุณภาพ	- ความถูกต้องของการ รายงานผลตามตัวบ่งชี้จาก บุคลากรแต่ละฝ่ายร้อยละ 80	การฝึกอบรมสัมมนา	พฤษภาคม – มิถุนายน 2554	ศูนย์ สุพรรณบุรี
	5) โครงการ “การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน ประเทศและต่างประเทศ” (Syndicate of Knowledge Networking) - โครงการความร่วมมือด้านวิชาการ และวิชาชีพ ระหว่างประเทศ	อาจารย์ร้อยละ 70 เข้าร่วม โครงการ	ระดับความพึงพอใจของอาจารย์ ร้อยละ 70 สามารถนำไปปรับ ใช้กับการปฏิบัติงานสอน ร้อยละ 15 ของอาจารย์ที่เข้าร่วม เป็นคณะกรรมการ โครงการ ความร่วมมือด้านวิชาการและ วิชาชีพระหว่างประเทศ	- การศึกษาดูงาน - การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	มกราคม – สิงหาคม 2554	ศูนย์การเรียนรู้ ระนอง 2
	6) โครงการ “แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สายวิชาการแบบมีส่วนร่วม” (Strategy for Participation) - โครงการจัดทำแผนพัฒนากลยุทธ์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์แบบมีส่วนร่วมสายวิชาการและสาย สนับสนุน	- อาจารย์ร้อยละ 80 เข้าร่วม โครงการ	- ร้อยละ 80 ของอาจารย์ที่เกิด ความพึงพอใจและความ ภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมการ กำหนดแผนกลยุทธ์ ร้อยละ 95 ของความสำเร็จใน การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์	- การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	มกราคม – สิงหาคม 54	ศูนย์การเรียนรู้ ระนอง 2

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2554

แนวปฏิบัติที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาคณากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2554

แนวปฏิบัติที่ 2 การพัฒนาคณากรสายสนับสนุนวิชาการ

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
ทุกหน่วยงาน	1. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง - บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) - ทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโต ก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Development) ของตนเอง และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่าง ชัดเจน - บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการทำแผนพัฒนาตนเอง - พัฒนาศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้คู่มือแสดงคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพสมรรถนะของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย - สามารถกำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - บุคลากร มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่ชัดเจน - ผู้บริหารได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะด้านการบริหารจัดการ 	<ul style="list-style-type: none"> - การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การวิเคราะห์คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ” - การอบรมพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน - การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เทคนิคการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง” - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) - โครงการฝึกอบรมการบริหารงานระดับกลาง/สูง 	ก.ค. 54 - ก.ย. 54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
	2. โครงการอบรมเพื่อความก้าวหน้า/ การขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง และระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีรู้ ความเข้าใจ และ ผลักดันให้บุคลากร ได้มี ความก้าวหน้าในอาชีพ - บุคลากร ได้มีการเตรียมความ พร้อม พัฒนาตนเอง พัฒนางาน ในหน้าที่ ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อขอรับการประเมินเข้าสู่ ตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งขอรับการประเมินเป็น ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากร ได้รับการ พัฒนา เพื่อเตรียมความ พร้อมรับการประเมินเข้า สู่ตำแหน่งและระดับที่ สูงขึ้น - บุคลากรมีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เทคนิคการจัดทำ ผลงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน วิชาการ” - การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เทคนิคการเขียนคู่มือ การปฏิบัติงาน ของ บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ เพื่อเข้าสู่ระดับ ชำนาญงานและระดับ ชำนาญการ ตามระบบ บริหารงานบุคคลใหม่” 	ก.ค. 54 - ก.ย. 54	

หน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลผลิต)	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
	3. โครงการอบรมแนวทางการจัดทำแฟ้มสะสมงานรายบุคคล (Personal Portfolio)	- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มสะสมงานรายบุคคล	- บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอน การจัดทำแฟ้มสะสมงานรายบุคคล - ผู้บริหารใช้แฟ้มสะสมผลงานรายบุคคล เป็นเครื่องมือในการติดตาม การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน - หน่วยงานสามารถใช้แฟ้มสะสมงานรายบุคคล เป็นฐานเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีได้	- การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เทคนิคการจัดทำแฟ้มสะสมงานรายบุคคล”	ก.ค. 54 - ก.ย. 54	