



แผนพัฒนาบุคลากร

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประจำปี 2562-2566

ปรับปรุงประจำปีงบประมาณ 2565

และนำเสนอคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยและพัฒนา ในการประชุมครั้งที่ 2/2565

ส่วนที่ 1

ข้อมูลเบื้องต้นของสถาบันวิจัยและพัฒนา

1. ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน

พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู ได้กำหนดให้วิทยาลัยครูทุกแห่งจัดตั้งสำนักวิจัยเป็นส่วนราชการ ภายในของวิทยาลัยครูเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2518 โดยมีฐานะเป็นแผนกทำหน้าที่หลักด้านการวิจัยและส่งเสริม การวิจัย แต่ต่อมาในปี พ.ศ. 2527 ได้มีการปรับปรุง แก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 สำนักวิจัยได้มีการ เปลี่ยนชื่อเป็นศูนย์วิจัยและบริการวิชาการมีฐานะเทียบเท่าคณะวิชา หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2538 ได้มีการออก พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 จึงได้มีการเปลี่ยนชื่อศูนย์วิจัยและบริการวิชาการเป็นสำนักวิจัยและ บริการวิชาการ

ในปี พ.ศ. 2547 มหาวิทยาลัยราชภัฏได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นนิติบุคคล สำนักวิจัยและบริการ วิชาการ จึงได้มีการเปลี่ยนชื่อหน่วยงานอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งปัจจุบันคือ “สถาบันวิจัยและพัฒนา” มีสถานที่ตั้ง ณ อาคารสถาบันวิจัยและพัฒนา ชั้น 2 ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

2. ผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนา ตั้งแต่ปี 2533 ถึงปัจจุบัน ได้แก่

2.1 ผศ.มานะ	เอกจริยวงศ์	พ.ศ. 2533 – 2535
2.2 อ.ตระกูล	จันทสุนทร	พ.ศ. 2535 – 2536
2.3 ผศ.สุรพงษ์	ปนาทกุล	พ.ศ. 2536 – 2542
2.4 รศ.ดร.กวี	ศิริโกคาภิรมย์	พ.ศ. 2542 – 2545
2.5 ผศ.ดร.สุรพล	พุดคำ	พ.ศ. 2545 – 2548
2.6 รศ.ดร.นันทนา	แจ้สุวรรณ	พ.ศ. 2548 – 2556
2.7 ผศ.ดร.พงศ์ศรีณย์	จันทร์ชุ่ม	พ.ศ. 2556 – 2564
2.8 รศ.ดร.พนิตสุภา	ธรรมประมวล	พ.ศ. 2564 – ปัจจุบัน

3. ประโยชน์

ใช้การวิจัยสร้างปัญญาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สู่สากล

4. วิสัยทัศน์

วิจัยสร้างพลังปัญญา บุคลากรก้าวหน้า เทพสตรีก้าวไกลสู่สากล ท้องถิ่นมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

5. พันธกิจ

- 5.1 สร้างและพัฒนาให้คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพ
- 5.2 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ให้เอื้อต่อการทำวิจัย
- 5.3 ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยชุมชน เวทีระดับชาติและนานาชาติ
- 5.4 สร้างเครือข่ายการวิจัยร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานและชุมชนท้องถิ่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 5.4 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยที่ สร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน และท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

6. หน้าที่และความรับผิดชอบของสถาบันวิจัยและพัฒนา

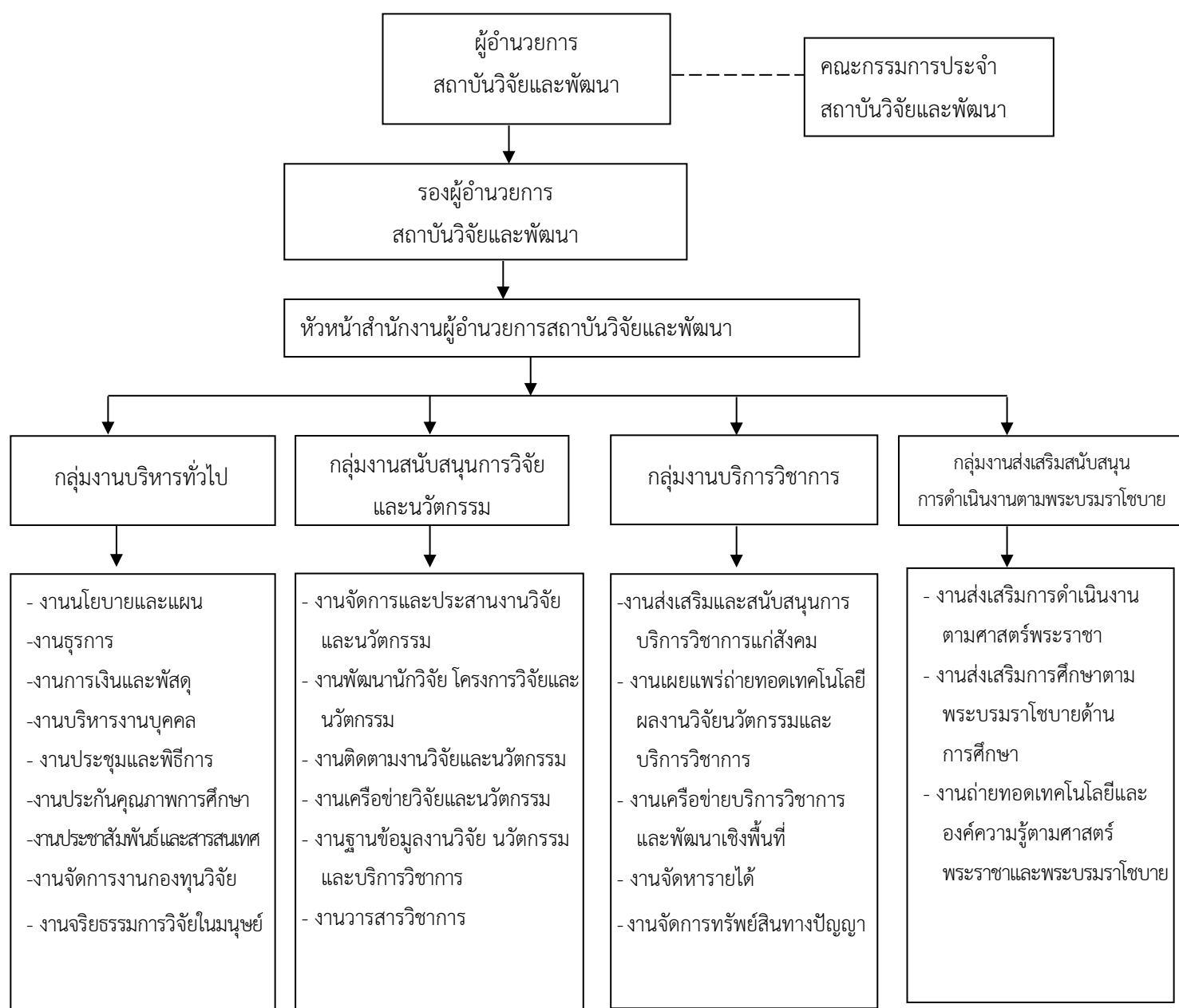
สถาบันวิจัยและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

- 6.1 ดำเนินการดำเนินงานธุรการและสารบรรณ ด้านการเงินพัสดุและการบริหารงานบุคคลตามระเบียบและนโยบายของมหาวิทยาลัย
- 6.2 ดำเนินการศึกษ วิเคราะห์นโยบายและแผนงานต่างๆ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนพัฒนาด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย
- 6.3 จัดทำแผนงานและโครงการต่างๆ ของสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อขอตั้งงบประมาณดำเนินการตามพันธกิจ
- 6.4 พัฒนาระบบงานและการบริการของสถาบันวิจัยและพัฒนาให้มีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน
- 6.5 สนับสนุนและประสานงานการบริการวิจัยของอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- 6.6 สนับสนุนและให้คำปรึกษาทางด้านการวิจัยและนักวิจัยทุกระดับ
- 6.7 ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่งานด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัย
- 6.8 จัดประชุม ฝึกอบรมต่างๆ ตามพันธกิจ
- 6.9 ดำเนินการบริหารจัดการระบบงานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ
- 6.10 ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันวิจัยและพัฒนา ตามนโยบายมหาวิทยาลัย
- 6.11 จัดทำและผลิตสื่อ เอกสารต่างๆ ทางด้านการวิจัยและบริการวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัย
- 6.12 จัดทำเว็บไซต์ระบบสารสนเทศงานวิจัยและงานบริการวิชาการเพื่อเผยแพร่สู่สังคม

โครงสร้างการบริหารงานสถาบันวิจัยและพัฒนา

สถาบันวิจัยและพัฒนาได้แบ่งส่วนราชการภายในตามกรอบอัตรากำลังบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2559 – 2562 ตามความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีโดยในสำนักงานผู้อำนวยการแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานสนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรม กลุ่มงานบริการวิชาการ และกลุ่มงานส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามพระบรมราโชบาย โดยมีกรอบอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานตามโครงสร้างใหม่และอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนในปัจจุบัน ดังแผนภูมิแสดงการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของสถาบันวิจัยและพัฒนา ดังนี้

โครงสร้างการบริหารงานสถาบันวิจัยและพัฒนา

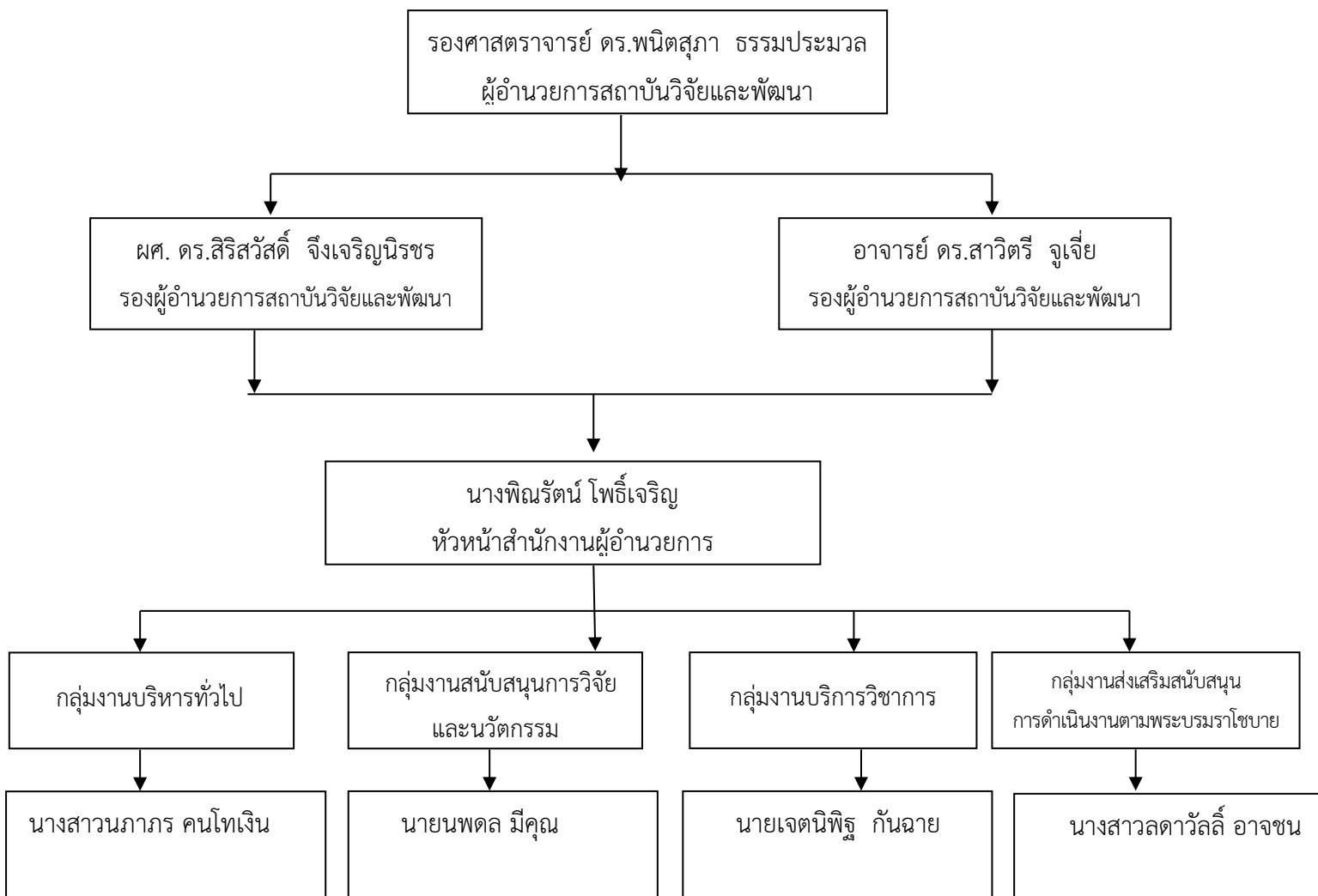


อัตรากำลังบุคลากรที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

การบริหารงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาในปัจจุบัน มีอัตรากำลังทั้งสิ้น 8 คน ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารที่ไม่ใช่ข้าราชการ ตำแหน่งผู้อำนวยการ
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ 2 คน
3. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ
4. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน จำนวน 4 คน

แผนภูมิอัตรากำลังบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน



จำนวนและศักยภาพของบุคลากร (ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564)

ประเภท	คุณวุฒิ/ปริญญา (คน)			ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)				ศึกษาต่อ (คน)	
	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ศ.	รศ.	ผศ.	อาจารย์	ป.เอก	ป.โท
ผู้บริหารที่ไม่ใช่ข้าราชการ	1	-	-	-	1	-	-	-	-
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน	-	1	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ	2	-	-	-	-	1	1	-	-
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน	-	-	3	-	-	-	-	1	-
รวม (คน)	3	1	3	-	1	1	1	1	-

นโยบายการบริหารงาน

1. นโยบายการบริหารงานสำนักงาน

- 1) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติราชการตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- 2) นำระบบเทคโนโลยีและการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

2. นโยบายการบริหารงานวิจัย

- 1) ผลิตนักวิจัยรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพในการพัฒนางานวิจัยพื้นฐานและงานวิจัยประยุกต์
- 2) พัฒนาอาจารย์ให้เป็นนักวิจัยมืออาชีพที่สามารถบริหารจัดการงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3) ผลักดันให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านงานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับของมหาวิทยาลัยทั่วไป
- 4) ผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ที่สามารถนำไปสู่การใช้ประโยชน์ต่อชุมชนเชิงพาณิชย์ และ อุตสาหกรรม

5) สร้างเครือข่ายและหาแหล่งทุนในประเทศ เช่น สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานกองทุนวิจัย (สกว.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

6) เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับงานวิจัยให้กับคณาจารย์โดยมีการนำนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยไปเยี่ยมชมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสถาบันในประเทศและต่างประเทศ

6

7) พัฒนาระบบสารสนเทศและเครือข่ายฐานข้อมูลเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้สู่สังคม

8) ส่งเสริม อนุรักษ์ และ สืบสานภูมิปัญญาไทยโดยใช้กระบวนการวิจัย

9) สร้างนักวิจัยรุ่นเยาว์ที่มีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาจากนักศึกษาที่เป็นผู้ช่วยของโครงการวิจัยซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนของประเทศในการสร้างนักวิจัย

3.นโยบายการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม มีดังนี้

1) นำองค์ความรู้จากงานวิจัย องค์ความรู้ทางวิชาการตามศาสตร์ ถ่ายทอดและให้บริการทางวิชาการในชุมชนท้องถิ่นในจังหวัด 3 บุรี (ลพบุรี สิงห์บุรีและสระบุรี) ในลักษณะให้เปล่าหรือมีค่าบริการ

2) เข้าร่วมกิจกรรม/คณะกรรมการ กับส่วนราชการ ชุมชน ท้องถิ่นในจังหวัด 3 บุรี (ลพบุรี สิงห์บุรีและสระบุรี) ตามที่ได้รับการร้องขอ/มอบหมาย

หลักเกณฑ์/ระเบียบการให้บริการทางวิชาการ มีดังนี้

1) ประเภทของการให้บริการทางวิชาการ สถาบันวิจัยและพัฒนาได้แบ่งประเภทของการให้บริการทางวิชาการไว้ 3 ประเภท ดังนี้

(1) การฝึกอบรม สัมมนา บรรยาย ถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย

(2) ให้บริการคำปรึกษา แนะนำด้านการวิจัยและการเป็นวิทยากรบรรยาย

(3) ให้บริการสำรวจ วิเคราะห์ วิจัย ทดสอบ ตรวจสอบ

2) เกณฑ์การให้บริการทางวิชาการ สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการรับงานทางวิชาการ ไว้ดังนี้

(1) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการด้านการวิจัย การวิเคราะห์ ตรวจสอบ ทดสอบที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของสถาบันวิจัยและพัฒนา

(2) เป็นงานที่ส่งเสริมสนับสนุนและไม่เป็นอุปสรรคต่องานประจำ

(3) เป็นงานที่ได้รับค่าบริการเพียงพอกับค่าใช้จ่าย

3) การกำหนดและการจัดสรรค่าบริการ มี 2 ลักษณะ ดังนี้

(1) มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เป็นผู้กำหนดค่าบริการ

(2) ผู้ขอรับบริการเป็นผู้เสนอราคาค่าบริการให้และจัดส่งรายได้ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตามที่กำหนด

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ของสถาบันวิจัยและพัฒนา

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานประกอบด้วยสายวิชาการและสายสนับสนุน มีสายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างที่มหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งบุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่โครงสร้างอย่างชัดเจน ในปีงบประมาณ 2565 มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อนำมาปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา ดังนี้

จุดแข็งด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

1. สถาบันวิจัยและพัฒนา มีโครงสร้างการบริหารงานและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน
2. ผู้บริหารมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
3. มหาวิทยาลัยมีนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและเผยแพร่ให้ทราบทั่วกัน
4. มหาวิทยาลัยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารบุคลากร
5. สถาบันวิจัยและพัฒนา มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จนมีความรู้และเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
6. บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความสามัคคีและขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อนด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

1. มหาวิทยาลัยมีงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและด้านอื่นจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรครบทุกด้าน
2. บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นค่อนข้างน้อย
3. พนักงานสายสนับสนุนยังไม่เข้าสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้
4. บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีจำนวนน้อยไม่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน

โอกาสด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

1. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม กำหนดให้เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
2. มหาวิทยาลัยมีงบประมาณและเครือข่ายผู้ทรงคุณวุฒิในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. มหาวิทยาลัยมีการจัดตั้งหน่วยงานหรือคณะกรรมการที่รับฟังความคิดเห็นเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยจากบุคลากรจากทุกระดับ
4. มหาวิทยาลัยมีการประเมินบุคลากรจากทุกส่วนราชการอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม

5. บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา สามารถศึกษา อบรม เพิ่มพูนความรู้ได้จากการอบรมออนไลน์แบบให้เปล่าของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยในกลุ่มศรีอยุธยา

อุปสรรคในการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. มหาวิทยาลัย ไม่มีระเบียบว่าด้วยการลาศึกษาต่อสำหรับอาจารย์และบุคลากร
2. ค่าใช้จ่ายในอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ/ความรู้จากหน่วยงานภายนอกสูง

ส่วนที่ 3

แผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562-2566)

แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตามที่ มหาวิทยาลัย ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริการและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไว้แล้ว เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกับของ มหาวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562-2566) ไว้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานการอุดมศึกษา และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ประเด็นการพัฒนา	ระยะเวลา					หมายเหตุ
	2562	2563	2564	2565	2566	
ตำแหน่งทางวิชาการ					1	สายวิชาการ
การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน			1		1	สายสนับสนุน
การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ				1	1	ทั้ง 2 สาย
การพัฒนาตนเองตามตำแหน่งงาน	2	2	4	6	8	ทั้ง 2 สาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรเพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยพัฒนาท้องถิ่น

ประเด็นการพัฒนา	ระยะเวลา					หมายเหตุ
	2562	2563	2564	2565	2566	
อบรมการวิจัยเพื่อของบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก	1	1	1	1	1	สายวิชาการ
อบรมการวิจัยปฏิบัติเพื่อการพัฒนางานประจำ		1	1	1	4	สายสนับสนุน
ทักษะการจัดการความรู้เพื่อแก้ปัญหาสังคม/ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น/การบริการทางวิชาการ			1	1	1	ทั้ง 2 สาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงาน

ประเด็นการพัฒนา	ระยะเวลา					หมายเหตุ
	2562	2563	2564	2565	2566	
ความรู้ทางวิชาการเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	3	3	3	3	5	ทั้ง 2 สาย
ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานประจำ	1	1	1	1		
ความรู้/ทักษะด้านการจัดการฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารจัดการของหน่วยงาน			2	3	5	
ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ	1	1	1	1	1	
ความรู้และทักษะด้านการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่และสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	

ทั้งนี้ สถาบันวิจัยและพัฒนา จะจัดส่งบุคลากรทั้งสองสายตามเป้าหมายประจำปีเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยที่จัดทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งจัดดำเนินโครงการพัฒนาเฉพาะหน่วยงานตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรและจัดส่งเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานนอก

ภาคผนวก

แผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน

ประจำปีงบประมาณ 2565