



แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569



คนเก่ง
องค์กรเข้มแข็ง



พัฒนา
อย่างต่อเนื่อง



เรียนรู้
สร้างสรรค์



ร่วมมือ
เพื่อความสำเร็จ



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

คำนำ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินภารกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีพันธกิจในการผลิตบัณฑิต พัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรม ตลอดจนให้บริการวิชาการเพื่อการพัฒนาสังคมและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในฐานะ “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จและพลังขับเคลื่อนสำคัญขององค์กรในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และบริบทการพัฒนาประเทศในอนาคต

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนรองรับความท้าทายและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมทั้งมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ แผนฉบับนี้ยังให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผ่านการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม การบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management) การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development) การเสริมสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) ตลอดจนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) เพื่อสร้างกำลังคนที่มีศักยภาพสูง พร้อมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มีความคล่องตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยที่มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม รวมถึงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และการบริการสังคม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็นศูนย์กลางทางวิชาการของชุมชน แหล่งสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ ตลอดจนเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศตามบทบาทของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้จะเป็นกรอบทิศทางสำคัญในการยกระดับศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด อันจะนำไปสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็ง เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ และสามารถสร้างคุณค่าแก่สังคมและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืนต่อไป

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1
- แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	2
- การดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569	4
- แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	8
- การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569	9

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะทุนสำคัญขององค์กร และเป็นรากฐานแห่งความเข้มแข็งที่นำไปสู่การพัฒนางานอย่างมั่นคงและยั่งยืน บุคลากรจึงถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดีในฐานะหน่วยงานหลักด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จึงมุ่งมั่นส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในบริบทของสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดกรอบแนวทางจากแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติราชการเป็นหลักในการกำหนดทิศทางการพัฒนา เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Action Plan) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ มุ่งยกระดับมหาวิทยาลัยสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติในฐานะมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีคุณภาพ พร้อมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งให้แก่ประเทศ โดยมุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีความทันสมัย คล่องตัว โปร่งใส และสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง การส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร และการต่อยอดสู่การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

มหาวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรในฐานะกำลังสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กร โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ดังกล่าว มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง (High Performance Workforce) สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของแต่ละสายงาน มีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นในโลกยุคใหม่ พร้อมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังมุ่งส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต ผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพรูปแบบ Upskill, Reskill และ New Skill เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะดิจิทัล ทักษะด้านนวัตกรรม และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อันจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศและการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาตระหนักว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนพันธกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสู่ผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงการดำเนินงานด้านการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผล หรือการบริหารค่าตอบแทนเท่านั้น หากต้องมุ่งสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างรอบด้าน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงต้องครอบคลุมถึงการเสริมสร้างสมรรถนะหลัก (Core Competencies) การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development) การบริหารและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ตลอดจนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการบริหารจัดการองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมรูปแบบใหม่ อันจะนำไปสู่การสร้างบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องตัวในการทำงาน และสามารถสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การดึงดูด รักษา และพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Attraction and Retention) ยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความได้เปรียบในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในระยะยาว ขณะเดียวกันการบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องเชื่อมโยงและสนับสนุนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยบุคลากรทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นคณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน หรือผู้บริหาร ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้างองค์ความรู้ และการพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ภายใต้บริบทการแข่งขันทางการศึกษาในระดับสากล มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (Global Standards of Human Resource Management) โดยมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานและสร้างความร่วมมือในระดับนานาชาติ ตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ควบคู่ไปกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาจึงมุ่งพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย มีวิสัยทัศน์ และสามารถปรับตัวได้อย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ โดยยึดหลักการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลาง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งขององค์กรในระยะยาว อันจะนำไปสู่การยกระดับมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติอย่างยั่งยืน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยด้วยการจำแนกออกเป็นมิติได้ ดังนี้

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

พัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยได้อย่างเกิดประสิทธิผล

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness)

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งในกระบวนการที่รับผิดชอบและบทบาทการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

การกำหนดกลยุทธ์การดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดังนี้

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)	1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานงานด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสามารถนำแนวคิดและวิธีการเชิงสร้างสรรค์ นวัตกรรมมาปรับใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น 2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศ	1. พัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงาน และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยได้อย่างเกิดประสิทธิผล 2. ปรับปรุง และพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคลตลอดจนกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
มิติที่ 2 ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness)	1. มหาวิทยาลัยมีองค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดการความรู้ (Knowledge management) 2. มหาวิทยาลัยมีคลังความรู้ที่เกิดจากการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (Work Manual) 3. มหาวิทยาลัยมีระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน	1. สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569

(1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)	กิจกรรมการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1-4
	กิจกรรมการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย	741,000	ไตรมาสที่ 1-4
	กิจกรรมการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1-4
	กิจกรรมการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 3-4
	กิจกรรมการประชุมคณะกรรมการหัวหน้าหน่วยงาน	30,000	ไตรมาสที่ 1-4

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)	กิจกรรมการประชุมคณะกรรมการบริหารหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1-4
	กิจกรรมการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการให้ทุนพัฒนาบุคลากร	140,000	ไตรมาสที่ 1-4
	กิจกรรมการประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1-4
	กิจกรรมการกลั่นกรองผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนในการเสนอชื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 3-4
	กิจกรรมคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1-2
	โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ	3,000,000	ไตรมาสที่ 1-4
	โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล	4,500,000	ไตรมาสที่ 1-4
	โครงการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	400,000	ไตรมาสที่ 3-4
มิติที่ 2 ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness)	กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานครบ 25 ปี	150,000	ไตรมาสที่ 4
	กิจกรรมการประชุมคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย	763,000	ไตรมาสที่ 1-4
	กิจกรรมการจัดพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	60,000	ไตรมาสที่ 3-4

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
มิตินี้ 2 ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness)	โครงการปฐมนิเทศบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2569	230,000	ไตรมาสที่ 3-4
	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการรายงานผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยตามแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Action Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	101,800	ไตรมาสที่ 1
	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "ทบทวนยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Action Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569"	90,000	ไตรมาส 2
	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	97,000	ไตรมาส 2
	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ"การทบทวนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน (คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์) เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2570-2574) แผนปฏิบัติราชการประจำปี (พ.ศ.๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570"	200,000	ไตรมาส 3

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
มิติที่ 2 ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness)	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน (คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน) การจัดทำแผนปฏิบัติราชการ และแผนปฏิบัติการงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569”	123,000	ไตรมาสที่ 3
	โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล	1,000,000	ไตรมาสที่ 1-4
	โครงการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ และวิชาชีพของคณาจารย์และบุคลากร	1,000,000	ไตรมาสที่ 1-4

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ในยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมส่งผลให้ทุกภาคส่วนต้องปรับตัวเพื่อรองรับความท้าทาย รูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้น สถาบันอุดมศึกษาในฐานะองค์กรหลักด้านการผลิตบัณฑิต การสร้างองค์ความรู้ การวิจัย และนวัตกรรม ตลอดจนการให้บริการวิชาการเพื่อพัฒนาสังคมและประเทศชาติ จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นทุนสำคัญและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาตระหนักว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมิได้จำกัด อยู่เพียงการเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการหรือทักษะเฉพาะด้านการปฏิบัติงานเท่านั้น หากต้องมุ่งเน้น การพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สมรรถนะเชิงวิชาชีพ ทักษะการคิดวิเคราะห์และ การแก้ไขปัญหา การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างคุณค่าให้แก่ องค์กรและสังคมได้ นอกจากนี้บทบาทและลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาได้ เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญในอดีตจากการทำงานตามขอบเขตภารกิจที่กำหนดไว้สู่การทำงานเชิงบูรณา การที่ต้องอาศัยความร่วมมือข้ามศาสตร์ ข้ามสายงาน และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่หลากหลาย เพื่อร่วมกัน สร้างสรรค์นวัตกรรมและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลจึงต้องมุ่งเสริมสร้างขีดความสามารถ (Capacity Building) พัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) อย่างเป็นระบบ เพื่อ สร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการเติบโตอย่างมั่นคงในวิชาชีพ

การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนับเป็น ปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการเรียนรู้ของบุคลากร อาทิ การใช้ระบบดิจิทัลเพื่อ การบริหารจัดการข้อมูล การพัฒนาการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (E-Learning) การส่งเสริมทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) รวมถึงการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) วิทยาการข้อมูล (Data Science) และเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ที่มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานใน อนาคต ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาจึงมิใช่เพียงการ ดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หากแต่เป็นกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์ที่ต้องดำเนินการอย่างเป็น ระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทุก ระดับให้มีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และร่วมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มี ความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ และสามารถสร้างคุณประโยชน์แก่สังคม และประเทศชาติได้อย่างยั่งยืนต่อไป

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพของคณาจารย์และบุคลากร - การประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ - การประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานวิชาการ	- จำนวนอาจารย์ร้อยละ 55 ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น - จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นด้วยการทำผลงานประเภทผลงานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม - จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์	3,860,000	1 ต.ค. 2568-30 ก.ย. 2569 /กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
โครงการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพของคณาจารย์และบุคลากร (การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น) - การประชุมคณะอนุกรรมการ/ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น (สายสนับสนุน) - การประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (สายสนับสนุน) - การประชุมคณะกรรมการดำเนินการประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อปรับระดับขั้นงาน กลุ่มงานลูกจ้างประจำ และลูกจ้าง (เงินบำรุงการศึกษา)	- จำนวนอาจารย์ประจำโรงเรียนสาธิตร้อยละ 5 ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น - จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบถ้วน ร้อยละ 5 ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	1,000,000	1 ต.ค. 2568-30 ก.ย. 2569 /กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569 - กิจกรรมเทคนิคการจัดทำผลงานเชิงวิเคราะห์/ สังเคราะห์ - กิจกรรมเทคนิคการเขียนประเมินค่างาน - กิจกรรมฉลาดใช้ชีวิต ฉลาดคิดวางแผนการเงิน - กิจกรรมLeadership & Coaching สำหรับหัวหน้างาน - กิจกรรมเขียนให้ปัง สื่อสารให้ตรงแบบราชการมืออาชีพ - กิจกรรมสุขภาพดีเริ่มต้นที่เรา ขยับกาย คลายเมื่อย - กิจกรรมพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้ AI ในการ ปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการร้อยละ 90 ได้รับการ Reskill /Upskill/New Skill	500,000	1 ต.ค. 2568-30 ก.ย. 2569 /กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
โครงการปฐมนิเทศบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2569	จำนวนบุคลากรบรรจุใหม่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 เข้าร่วมโครงการ	230,000	1-30 สิงหาคม 2569 /กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ
โครงการเสริมสร้างพลังใจและสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ 2569	จำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เข้าร่วมโครงการ	500,000	11-13 มิ.ย. 2569 /กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานและการบริการด้วยนวัตกรรมของบุคลากร กองกลาง	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของกลุ่มเป้าหมาย	104,550	1-30 สิงหาคม 2569 /กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
โครงการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยสู่การพัฒนาระบบ บริหารงานบุคคลเชิงรุก - กิจกรรมประชุมคณะกรรมการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยสู่ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเชิงรุก - กิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อขับเคลื่อนการพลิกโฉมระบบ บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย - กิจกรรมจัดทำแผนการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยสู่การ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเชิงรุก	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของกลุ่มเป้าหมาย	400,000	1 ต.ค. 2568-30 ก.ย. 2569 /กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ (Competency Development) ผู้บริหาร คณาจารย์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์สู่ภาวะผู้นำองค์กรสมัยใหม่โดยยึดหลักจริยธรรมและความโปร่งใสภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาผู้บริหารด้านบทบาทหน้าที่ ภาวะผู้นำ จริยธรรมและการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ กิจกรรมที่ 2 การเสริมสร้างความสัมพันธ์ (Relationships Building) เชิงบริหารและความผูกพันองค์กร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่ 3 การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อพัฒนานวัตกรรม การบริหารและการตัดสินใจเชิงระบบ กิจกรรมที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ การบริหารองค์กร และการประยุกต์ใช้เทคนิคการบริหารสมัยใหม่สำหรับผู้บริหาร คณาจารย์	จำนวนผู้บริหาร คณาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีส่วนช่วยเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์สู่ภาวะผู้นำองค์กรสมัยใหม่โดยยึดหลักจริยธรรมและความโปร่งใสภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	1,874,450	30 พ.ค. - 30 ส.ค. 2569 / สำนักงานอธิการบดี

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมที่ 5 การพัฒนาภาพลักษณ์องค์กรและการสื่อสาร องค์กรเชิงกลยุทธ์ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและ ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร			
โครงการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพของ คณาจารย์และบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะครูของครุมหาวิทยาลัย ราชภัฏ 38 แห่ง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะ ตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาชีพครู	ร้อยละ 80 ของครุมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง ได้รับการพัฒนาสมรรถนะครู	321,600	7 ม.ค. 2569 /ครุศาสตร์
โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการศึกษาที่ ยืดหยุ่น และการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	ร้อยละ 90 ของบุคลากรในหน่วยงานได้รับการ Reskil/Upskil/NewSkill	40,000	1 ก.ค.-30 ส.ค. 2569 /คณะมนุษยศาสตร์ฯ
โครงการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพของ คณาจารย์และบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์: กิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	ร้อยละ 90 ของบุคลากรในหน่วยงานได้รับการ Reskil/Upskil/NewSkill	20,000	1 ก.ค.-30 ส.ค. 2569 /คณะมนุษยศาสตร์ฯ

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์งานสู่การขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ระยะที่ 1 กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์งานสู่การขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ระยะที่ 2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่ง สูงขึ้น	50,000	1 ม.ค.-30 มี.ค. 2569 /คณะมนุษยศาสตร์ฯ
โครงการจัดทำวารสารแอนิเมชัน เกม ดิจิทัลมีเดีย และ เทคโนโลยี ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 และ 2	ร้อยละของหลักสูตรที่ใช้ระบบการประกันคุณภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานสากล (AUN-QA)	107,940	1 พ.ย. 2568-30 ก.ย. 2569 /คณะวิทยาศาสตร์ฯ
โครงการจัดทำวารสารก้าวหน้าโลกวิทยาศาสตร์ ปีที่ 25 ฉบับที่ 2 และปีที่ 26 ฉบับที่ 1	ร้อยละของหลักสูตรที่ใช้ระบบการประกันคุณภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานสากล (AUN-QA)	185,700	1 ต.ค. 2568-30 ก.ย. 2569 /คณะวิทยาศาสตร์ฯ
โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความ เป็นเลิศตามมาตรฐานสากล กิจกรรมการพัฒนาทักษะ ด้านปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการ ปฏิบัติงานสำหรับคณาจารย์และบุคลากร คณะ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ร้อยละ 90 ของบุคลากรในหน่วยงานได้รับการ Reskil/Upskil/NewSkill	83,200	17 มิ.ย.-8 ก.ค. 2569 /คณะวิทยาศาสตร์ฯ

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการ กิจกรรมที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรการยกระดับคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนการสอนและเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการ ระบบการคลังและการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐรวมถึงวิธีปฏิบัติในระบบ e-GP และระบบ ERP ตามกฎ ระเบียบ และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการเบิก-จ่าย กิจกรรมที่ 3 อบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรการเสริมสร้างสมรรถนะด้าน AI	ร้อยละ 80 ของของคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ได้รับการ Reskill/Upskill/NewSkill	22,000	1 ต.ค. 2568-30 ก.ย. 2569 /คณะพยาบาลศาสตร์

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ
โครงการเสริมสร้างความพร้อมและสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญด้านการสอนของคณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ กิจกรรมที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ การกำกับติดตาม ความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมของอาจารย์ ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ จากสถาบันพี่เลี้ยง กิจกรรมที่ 2 โครงการเตรียมความพร้อม พัฒนา และ ดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) ระหว่าง คณะพยาบาลศาสตร์ กับแหล่งฝึก ประสบการณ์และแหล่งฝึกปฏิบัติทางการพยาบาล กิจกรรมที่ 3 การอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา สถาบันการศึกษาเพื่อผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพในยุค เทคโนโลยีดิจิทัล กิจกรรมที่ 4 การอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา สมรรถนะความเชี่ยวชาญของอาจารย์ด้านการสอน	ร้อยละ 80 ของของคณาจารย์คณะพยาบาล ศาสตร์ได้รับการ Reskill/Upskill/NewSkill	320,000	1 ต.ค. 2568-30 ก.ย. 2569 /คณะพยาบาลศาสตร์

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล (กิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรและระดับคณะ วิทยาลัยการดนตรี ประจำปีการศึกษา 2568)	จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 เข้าร่วมโครงการ	90,000	1 พ.ค. – 15 ก.ย. 2569 /วิทยาลัยการดนตรี
โครงการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพของคณาจารย์และบุคลากร กิจกรรมที่ 1 เสวนาวิชาการเรื่อง The Academic Navigator นำทาง สู่ความสำเร็จด้วยการลงทะเลเป็นนอย่างเป็นระบบ กิจกรรมที่ 2 เสวนาวิชาการ เรื่อง พัฒนาความรู้ความเข้าใจการศึกษา ด้านคลังหน่วยกิต ลดเวลาเรียน เพิ่มโอกาสในการทำงาน กิจกรรมที่ 3 อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง พัฒนาทักษะการบันทึกข้อมูลหลักสูตรสู่ระบบ CISA กิจกรรมที่ 4 เสวนาวิชาการ เรื่อง เสริมทักษะการให้คำปรึกษาทางวิชาการ เพื่อความสำเร็จของบัณฑิตยุคดิจิทัล	ผู้เข้าร่วมโครงการ คาดว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้ในด้านการจัดการเรียนสอนและการให้บริการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	60,000	1 มี.ค.-30 ก.ย.2569 /สำนักส่งเสริมวิชาการฯ

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมที่ 5 เสวนาวิชาการ เรื่อง Mission Graduation เส้นชัยนี้ไม่มีพลาด กิจกรรมที่ 6 อบรมเชิงปฏิบัติการ การยกระดับสมรรถนะ บุคลากรสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยการประยุกต์ปัญญา ประดิษฐ์อย่างมืออาชีพ สำหรับบุคลากรในหน่วยงาน กิจกรรมที่ 7 อบรมเชิงปฏิบัติการ Smart Finance for Smart Staff” เสริมสร้างศักยภาพการวางแผนการเงินยุค ใหม่ สำหรับบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน	ผู้เข้าร่วมโครงการ คาดว่าจะสามารถนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้ในด้านการจัดการเรียนสอน และการให้บริการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	60,000	1 มี.ค.-30 ก.ย.2569 /สำนักส่งเสริมวิชาการฯ
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อยกระดับการให้บริการสู่ มหาวิทยาลัยดิจิทัล	- บุคลากรของหน่วยงานมีทัศนคติการให้บริการ (Service Mind) และความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กรเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 - บุคลากรทั้ง 4 งาน มีผลงานการนำเทคโนโลยี ดิจิทัล/AI ไปการประยุกต์ใช้ในการทำงาน	177,520	24-27 ม.ค.2569 /สำนักวิทยบริการฯ

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการส่งเสริมการเรียนรู้ นวัตกรรมและทักษะอนาคต ฯ กิจกรรมWorkshop เขียนเจตของทะเลในฝัน	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหากิจกรรมหรือ หัวข้อที่จัดโครงการไม่น้อย กว่าร้อยละ 90	26,400	25 มี.ค. 2569 /สำนักวิทยบริการฯ
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างทักษะ Content Creator เพื่อการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร ภายใต้ แนวคิด “หัวหน้าผมเป็น celeb”	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหากิจกรรมหรือ หัวข้อที่จัดโครงการไม่น้อย กว่าร้อยละ 90	13,335	7 เม.ย. 2569 /สำนักวิทยบริการฯ
โครงการอบรม“หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการสืบค้น ฐานข้อมูล e-Book และ e-Journal เพื่อสนับสนุนการ วิจัยและการเรียนรู้ตลอดชีวิต”	จำนวนผู้เข้าใช้งานฐานข้อมูลเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 30	0	6-14 พ.ค. 2569 /สำนักวิทยบริการฯ
โครงการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยภาวะ ฉุกเฉินด้านอัคคีภัย การซ้อมอพยพหนีไฟ และ สถานการณ์ไม่ปกติในสถานศึกษา	ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถปฏิบัติกรอพยพหนีไฟ และใช้อุปกรณ์ดับเพลิงได้ ถูกต้องตามขั้นตอน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	23,625	15 พ.ค. 2569 /สำนักวิทยบริการฯ

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผสานพลังแอปพลิเคชัน เพื่อยกระดับการประชาสัมพันธ์หลักสูตรผ่านแอปพลิเคชัน	- ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 - หลักสูตรที่เข้าร่วมโครงการสามารถสร้าง Website หลักสูตรได้แก่ Facebook / TikTok/ IG/ X ได้ทุกหลักสูตร	41,400	26 ธ.ค. 2568 /สำนักประชาสัมพันธ์ฯ
โครงการอบรมการจัดทำวิดีโอ เพื่อการประชาสัมพันธ์ของเครือข่ายสำนักประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ด้วยเทคนิคการถ่าย Content และตัดต่อวิดีโอพื้นฐานด้วยโทรศัพท์มือถือ	- ระดับความสำเร็จของเครือข่ายความร่วมมือด้านประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย - ระดับคะแนนตามเกณฑ์การประเมินศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการ เพื่อเสริมสร้างอัตลักษณ์ด้านระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย	52,000	19 พ.ค. 2569 /สำนักประชาสัมพันธ์ฯ
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้การจัดทำ/ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ระยะ 4 ปี และประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมการต้อนรับนักศึกษาใหม่ ประจำปีการศึกษา 2569	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหากิจกรรมหรือ หัวข้อที่จัดโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	11,790	20 เม.ย. 2569 /สำนักกิจการนักศึกษา

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI for Digital Transformation and Academic Excellence) กิจกรรมที่ 1 AI สร้างเอกสารด่วน ฉบับไว เพื่อการทำงาน กิจกรรมที่ 2 AI ผู้ช่วยนักวิจัยมืออาชีพ กิจกรรมที่ 3 ตำรา เอกสารประกอบการสอน และคู่มือการปฏิบัติงาน จบทุกเคสด้วย AI	- ร้อยละสมรรถนะทักษะดิจิทัลแก่ คณาจารย์ บุคลากร และชุมชนผู้สนใจมีความเข้าใจทักษะและสมรรถนะด้านการใช้ AI - ร้อยละสามารถประยุกต์ทักษะและสมรรถนะด้านการใช้ AI ในการบูรณาการการทำงานตามสายอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	19 - 24 มี.ค. 2569 /สำนักคอมพิวเตอร์
โครงการอบรมการใช้งานระบบการจัดเก็บและบริหารคลังงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ (BRMS)	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหากิจกรรมหรือ หัวข้อที่จัดโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ไม่ใช้งบประมาณ	20 พ.ย. 2568 /สถาบันวิจัยและพัฒนา
กิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัย มุ่งเน้นการ “พัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย” ให้มีคุณภาพ ตรงโจทย์แหล่งทุน และตอบสนองการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหากิจกรรมหรือ หัวข้อที่จัดโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	15,100	16-18 มี.ค. 2569 /สถาบันวิจัยและพัฒนา
กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ พัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยสู่การขอรับทุนจากสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหากิจกรรมหรือ หัวข้อที่จัดโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	25,470	30 มี.ค. – 17 เม.ย. 2569 /สถาบันวิจัยและพัฒนา

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการหัวข้อ “จากรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ สู่วิจัยที่คว่าทุนนอก”	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหากิจกรรมหรือ หัวข้อที่จัดโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	25,470	30 มี.ค. – 17 เม.ย. 2569 /สถาบันวิจัยและพัฒนา
กิจกรรมอบรมเคล็ดไม่ลับการใช้ฐานข้อมูล Scopus และเทคนิคการคัดกรองวารสารสู่การตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ”	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหากิจกรรมหรือ หัวข้อที่จัดโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ไม่ใช้งบประมาณ	9 มิ.ย. 2569 /สถาบันวิจัยและพัฒนา
กิจกรรม "การพัฒนารอบวิจัยและเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย"	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหากิจกรรมหรือ หัวข้อที่จัดโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	120,000	15 มิ.ย. – 17 ก.ค. 2569 /สถาบันวิจัยและพัฒนา
กิจกรรมเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อเสนอขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหากิจกรรมหรือ หัวข้อที่จัดโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	80,000	1 ก.ค. – 30 ส.ค. 2569 /สถาบันวิจัยและพัฒนา

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ
โครงการการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักวิเทศสัมพันธ์และเครือข่ายอาเซียน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569 กิจกรรมที่ 1 การจัดการความรู้ KM การใช้ AI (Artificial Intelligence) ในการปฏิบัติงานและเพื่อ พัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนวิเคราะห์ ประเมินค่างาน และการเขียนโครงร่างผลงานวิชาการ เพื่อพัฒนาผลงานของบุคลากร	1. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 2. บุคลากรสำนักวิเทศสัมพันธ์และเครือข่าย อาเซียน มีความรู้และแนวทางในการจัดทำ ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นในระดับชำนาญ การร้อยละ 90 3. บุคลากรสำนักวิเทศสัมพันธ์และเครือข่าย อาเซียน มีโครงร่าง (Proposal) ผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการ เพิ่มขึ้น	39,800	20 ก.พ. - 22 มี.ค.2569 /สำนักวิเทศสัมพันธ์ฯ
โครงการศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปแบบการ จัดการแบบมีรายได้ และรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต Lifelong Learning	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจ ใน เนื้อหากิจกรรมหรือหัวข้อที่จัดโครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	26,000	20 พฤษภาคม 2569 /ศูนย์การศึกษาอุทก ทวารวดี
โครงการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรศูนย์อุทก ทวารวดี	จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 เข้าร่วมโครงการ	74,070	1 ก.ค. - 30 ส.ค. 2569 /ศูนย์การศึกษาอุทก ทวารวดี



BSRU

มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา



คนเก่ง
องค์กรเข้มแข็ง



พัฒนา
อย่างต่อเนื่อง



เรียนรู้
สร้างสรรค์



ร่วมมือ
เพื่อความสำเร็จ

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา