

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

บริบทแห่งการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรแต่ละคน ได้ศึกษาและจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : IDP) รวมทั้งข้อกำหนด จากสัญญาจ้างและมาตรฐานภาระงานของตำแหน่งโดยใช้สมรรถนะ (Competencies) เป็นฐาน ในการพัฒนา รวมทั้งข้อกำหนดจากสัญญาจ้าง และมาตรฐานภาระงานของตำแหน่ง ตาม กรอบของ Career path และ Career Development ตั้งแต่ พ.ศ. 2554 และในปี พ.ศ. 2555 มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า “พัฒนา Personal Portfolio เพื่อ พัฒนาให้เข้ากรอบ Career path และ Career Development โดยใช้ฐานข้อมูลเลือกคนที่มี Potential เพื่อเตรียมส่งพัฒนาในขั้นที่แข่งขันได้ในระดับอาเซียน” ประกอบกับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2554 หน่วยงานต่างๆ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัดของหน่วยงานตาม ลักษณะงาน และจัดคนเข้ารับการพัฒนาตามช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) มาแล้ว อย่างต่อเนื่องรวมทั้งได้ดำเนินการพัฒนาบุคคลตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) มาแล้วอย่างเป็น ระบบ

อย่างไรก็ตาม ในการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลนั้น หน่วยงานควรมีการ ทบทวนการกำหนดขอบข่ายลักษณะงาน (Job description) ที่มีความชัดเจน ซึ่งหากหน่วยงาน ไม่มีการอธิบายขอบข่ายงานที่สามารถอธิบายบทบาทหน้าที่ได้อย่างดีแล้วนั้น แผนพัฒนา รายบุคคล ก็เป็นเพียงข้อตกลงในการปฏิบัติงานเท่านั้น ไม่สามารถแก้ปัญหาการพัฒนา สมรรถนะที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยและความสามารถที่จะ ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของ มหาวิทยาลัยทั้งในระดับบุคคล ระดับงาน หน่วยงาน และระดับมหาวิทยาลัยเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน จึงได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2555 ไว้ดังนี้

นโยบาย

1. พัฒนาเพิ่มสะสมผลงานระดับบุคคล (Personal Portfolio) เพื่อการพัฒนาให้เข้ากรอบ Career path และ Career Development จากแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับลักษณะงาน
2. On- the job training ในกลุ่มผู้บริหาร โดยใช้ฐานข้อมูลเลือกคนที่มี Potential เพื่อพัฒนาในระดับขีดความสามารถที่แท้จริง

เป้าหมาย

1. บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่ใฝ่เรียนรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตามแผนพัฒนาตนเองของแต่ละคน (IDP) โดยยึดกรอบของสมรรถนะ และข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง¹ อย่างต่อเนื่องตาม Career path และ Career Development และบุคลากรแต่ละคนจะมี Portfolio เป็นของตนเอง
2. ผู้บริหารทุกระดับ ได้พัฒนาตนเองให้มีทักษะ การสอนงาน การกำกับติดตาม การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ
3. ทุกส่วนงานระดับกอง ระดับหลักสูตร และทุกหน่วยงานหลักมีแผนพัฒนาบุคลากรของส่วนงานและหน่วยงาน ที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัด และดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรแต่ละคน ได้พัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายสอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคล
4. ส่วนงาน หน่วยงาน และมหาวิทยาลัย มีระบบและกลไกในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม และประเมินผล การพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง

¹ ข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรอบมาตรฐานภาระงานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 คู่มือปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พ.ศ. 2552 สำหรับบุคลากรสายวิชาการ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน ให้ดูข้อกำหนดเฉพาะของการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจของหน่วยงาน ทั้งนี้บุคลากรทั้งสองฝ่ายต้องดูนโยบายของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 บุคลากรแต่ละคนพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยใช้กรอบของช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) และข้อกำหนดอื่นๆ รวมทั้ง Career path และ Career Development บุคลากรแต่ละคนจะต้องทำ Portfolio เป็นของตนเอง

กลยุทธ์ที่ 2 ผู้บริหารทุกระดับพัฒนาตนเอง ให้มีทักษะในด้านการสอนงาน (Coaching) การติดตาม (Monitoring) การควบคุม (Controlling) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluating) และภาวะผู้นำ (Leadership)

กลยุทธ์ที่ 3 องค์กร ระดับส่วนงาน หลักสูตร และระดับหน่วยงาน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดและดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล ได้แก่ การสอนงาน การประชุมสัมมนา การศึกษาต่อ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 4 ส่วนงาน หน่วยงาน และมหาวิทยาลัย มีระบบและกลไกในการส่งเสริมสนับสนุน กำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและนำผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง หรือความดีความชอบด้วย