

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ประจำปี พ.ศ. 2552 - 2556



คำนำ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2552-2556 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในด้านระบบการสรรหา ระบบค่าตอบแทน ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ระบบการประเมิน ระบบความก้าวหน้า และระบบการพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	4
ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	5
โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	10
ปรัชญา ค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์	11-12
ความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการกับประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	13
ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์	14
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	15
นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคล	15-21
ระบบสรรหา	
ระบบค่าตอบแทน	
ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	
ระบบการประเมิน	
ระบบความก้าวหน้า	
ระบบการพัฒนา	
ระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล	22-23

บทนำ

“ทรัพยากรบุคคล คือสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร” เป็นบทสรุปของปรัชญาการบริหารองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพสูงสุดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในทุกวงการ นับตั้งแต่ยุคของการปฏิรูประบบบริหารจัดการ หรือ แนวความคิดปรับรื้อระบบ(Re-engineering) ได้เริ่มขึ้นและกลายเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารองค์กรจากที่เคยคิดว่า คนเป็นเพียง 1 ใน 4 ปัจจัยการผลิต (4 M : Man Money Material Management) พัฒนามาเป็น “คน เป็น M ที่สำคัญที่สุดใน 4M” จากนั้นก็พัฒนาต่อไปเป็น “คน ไม่ใช่ปัจจัยการผลิต แต่เป็นทรัพยากรบุคคลขององค์กร” และเป็น ”ทรัพยากรมนุษย์ :Human Resource) จนถึงเป็น “ทุนมนุษย์” ซึ่งเป็นการคิดกลับด้าน จาก “คนงานในอดีตจะเน้นหนักไปทำงานที่ต้องใช้แรงงาน เทคโนโลยีสมัยใหม่ไปเปลี่ยนโฉมหน้าของคนและงานจากอดีตที่เน้นแต่การใช้แรงงานมาใช้ความรู้และทักษะมากขึ้น” หรือ “องค์กรจะไม่ประสบความสำเร็จเลยหากได้เฉพาะแรงงาน แต่จะต้องได้จิตใจทุ่มเทด้วย การบริหารคนและงานเป็นหัวข้อที่ซับซ้อนมากหัวข้อหนึ่งด้วยเหตุผลที่ว่า หนึ่งในคนงานเป็นทรัพยากรบุคคลไม่ใช่เครื่องจักร ลักษณะของคนแต่ละคนก็แตกต่างกันออกไป สอง เราต้องถามว่ามหาวิทยาลัยในฐานะของสถาบันที่สำคัญในสังคมต้องทำอะไรให้คนงานทำตามความสามารถให้ลุล่วงไป และต้องถามคนงานในฐานะมนุษย์และประชากร หรือปัจเจกบุคคล ว่าต้องมีหน้าที่ทำอะไรให้มหาวิทยาลัยบ้าง สุดท้าย การบริหารคนงานจะต้องทำให้ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าแรงงาน และแรงงานที่เป็นรายได้ของคนงานมีการประสานสอดคล้องกัน” “หากเราพิจารณาคณานที่ว่าเป็นทรัพยากรชนิดหนึ่งซึ่งสามารถใช้หรือจับวางที่ใดก็ได้ จะเป็นการมองในเชิงจักรกลมากเกินไป ซึ่งจริงๆ แล้วคนมีคุณสมบัติพิเศษที่ทรัพยากรทั่วไปไม่มี คือ ความสามารถในการประสานงานจินตนาการ มีวิจรรย์ญาณ ดังนั้น เราจึงต้องมีคำว่า “บุคคล” ซึ่งแสดงความเป็นมนุษย์พุ่งท้ายไปกับคำว่าทรัพยากรกลายเป็น “ทรัพยากรบุคคล” ทรัพยากรบุคคลจะต้องได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมในกระบวนการทำงาน ซึ่งจะต้องเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมในเชิงบวก บุคคลหนึ่งจะต้องเป็นผู้ควบคุมตนเอง ในเรื่องคุณภาพและปริมาณงานที่ตนเองทำ”(นิตยสาร mba. ฉบับที่ 25. Cover Story5. บริหารคนกับงาน. น.67-72.)

จากความสำคัญดังกล่าวจึงเป็นที่มาของแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและระมัดระวัง เพราะเรื่องของทรัพยากรมนุษย์มีความละเอียดอ่อนและเกี่ยวข้องกับทุกระบบ ทุกโครงสร้างที่ยึดโยงกันเป็นองค์กรและความสัมพันธ์กับผลิตภาพผลิตผลขององค์กร ดังนั้น กรอบแนวคิดและเนื้อหาของการทำเอกสารฉบับนี้จึงมุ่งดำเนินตามวิสัยทัศน์ (Vision) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) เป้าประสงค์ (Goal) ของมหาวิทยาลัย

ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นโรงเรียนการเรือนแห่งแรกของประเทศไทย ชื่อ “โรงเรียนมัธยมวิสามัญการเรือน” สังกัดกองอาชีวศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ) เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ.2477 ที่วังกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ (ปัจจุบันเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร) มีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกอบรมการบ้านการเรือนสำหรับสตรีหลักสูตร 4 ปี และได้เริ่มเปิดสอนหลักสูตรอบรมครูการเรือนขึ้นเป็นครั้งแรก มีความมุ่งหมายเพื่อเตรียมผู้ที่จะออกไปมีอาชีพครูในแขนงนี้ ต่อมาในปี พ.ศ.2480 ได้ย้ายมาอยู่ที่วังจันทรถesm (กระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน) และเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนมัธยมวิสามัญการเรือน มาเป็น “โรงเรียนการเรือนวังจันทรถesm” สังกัดกองและกรมเดิม โดยเปิดสอนหลักสูตรมัธยมศึกษาการเรือน (หลักสูตร 3 ปี) และหลักสูตรการเรือนชั้นสูง (หลักสูตร 3 ปี) เพิ่มเติม

ในปี พ.ศ. 2484 ได้ย้ายจากวังจันทรถesmมาตั้งอยู่ในบริเวณสวนสุนันทา บนพื้นที่ประมาณ 37 ไร่ ซึ่งเป็นบริเวณที่ตั้งมหาวิทยาลัยในปัจจุบันและเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนการเรือนพระนคร” ย้ายสังกัดจากกองอาชีวศึกษาไปสังกัดกองฝึกหัดครู กรมสามัญศึกษา ในขณะเดียวกันกระทรวงศึกษาธิการก็ได้จัดตั้ง “โรงเรียนอนุบาลละอออุทิศ” ขึ้น ในบริเวณพื้นที่เดียวกันกับโรงเรียนการเรือนพระนคร สังกัดกองฝึกหัดครู กรมสามัญศึกษาแต่แยกส่วนการบริหารจัดการออกจากกัน

เมื่อกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศตั้งกรมการฝึกหัดครูขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฉบับ พ.ศ. 2497 เพื่อรวมการฝึกหัดครูที่จัดขึ้นในกรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อเป็นการประหยัดและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปรับปรุงการผลิตครูทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โรงเรียนการเรือนพระนครจึงย้ายมาสังกัดกรมการฝึกหัดครู ในปี พ.ศ. 2498 และได้โอนแผนกฝึกหัดครูอนุบาลจากโรงเรียนอนุบาลละอออุทิศ มาสังกัดโรงเรียนการเรือนพระนคร

พุทธศักราช 2499

ปี พ.ศ. 2499 โรงเรียนการเรือนพระนครได้เปิดสอนหลักสูตร ป.กศ. (คหศาสตร์) เป็นปีแรกและเป็นแห่งแรกของประเทศไทย ในขณะเดียวกันก็เปิดสอนหลักสูตรประโยคครูการเรือน ประโยคครูอนุบาลระดับ ป.ป. (หลักสูตรครูประถม) และประโยคครูมัธยมศึกษาการเรือนควบคู่กันไปด้วย

พุทธศักราช 2501

ปี พ.ศ. 2501 เปิดสอนหลักสูตร ป.กศ. และ ป.กศ. (ชั้นสูง) เรื่อยมาจนถึง พ.ศ. 2504 กระทรวงศึกษาธิการประกาศยกฐานะโรงเรียนการเรือนพระนครเป็นวิทยาลัยครู ชื่อ “วิทยาลัยครูสวนดุสิต” สังกัดกองการฝึกหัดครู กรมการฝึกหัดครู

พุทธศักราช 2518

ปี พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2518 มีผลบังคับใช้ กรมการฝึกหัดครู ได้ปรับปรุงหลักสูตรชั้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นหลักสูตรการฝึกหัดครูของสภาการฝึกหัดครู พ.ศ. 2519 ทำให้วิทยาลัยครูสามารถเปิดสอนได้ถึงระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ยังได้มีการรวมโรงเรียนอนุบาลลอออุทิศกับการฝึกหัดครูอนุบาลเข้าด้วยกันเป็นภาควิชาการอนุบาลศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนดุสิต และได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนอนุบาลลอออุทิศเป็น “โรงเรียนสาธิตอนุบาลลอออุทิศ” และเปิดสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตรสภาการฝึกหัดครู วิชาเอกการอนุบาลศึกษาเป็นครั้งแรก

จากพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2518 ทำให้วิทยาลัยครูมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทั้งระบบบริหารและวิชาการ ตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาของวิทยาลัยครูได้เปลี่ยนไปเป็น “อธิการวิทยาลัย” พร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งผู้บริหารส่วนราชการอื่น ๆ ก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม คือ เป็นส่วนราชการที่ประกอบด้วยอธิการ รองอธิการฝ่ายบริหาร รองอธิการฝ่ายวิชาการ และรองอธิการฝ่ายกิจการนักศึกษา สำนักงานอธิการ ประกอบด้วยแผนกต่าง ๆ 12 แผนก ด้านงานวิชาการได้จัดตั้งให้มีคณะวิชา 3 คณะ คือ คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (มีภาควิชาในสังกัด 11 ภาควิชา) คณะวิชาครุศาสตร์ (มีภาควิชาในสังกัด 7 ภาควิชา) และคณะวิชาวิทยาศาสตร์ (มีภาควิชาในสังกัด 9 ภาควิชา)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลให้วิทยาลัยมีการก่อสร้างและปรับปรุงอาคารสถานที่ เพื่อใช้เป็นส่วนสำนักงานและห้องเรียนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก แม้ว่าจะมีการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบบริหารและระบบวิชาการใหม่ แต่วิทยาลัยครูสวนดุสิตยังคงมีการจัดการศึกษาในสาขาเดียว คือ สาขาวิชาการศึกษา ตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ. สูง) และระดับปริญญาตรี 4 ปี และ 2 ปี ต่อเนื่อง (ครุศาสตรบัณฑิต) จำนวน 11 วิชาเอก (ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์ทั่วไป คหกรรมศาสตร์ ศิลปศึกษา การศึกษาพิเศษ การอนุบาลศึกษา การประถมศึกษา อุตสาหกรรมศิลป์ และคณิตศาสตร์)

พุทธศักราช 2528

ปี พ.ศ. 2528 หลังจากที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2518 เป็น พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ทำให้วิทยาลัยครูสามารถเปิดสอนสายวิชาการอื่นได้ นอกเหนือจากสายวิชาชีพครู วิทยาลัยครูสวนดุสิตจึงเริ่มเปิดสอนสายวิชาการอื่น โดยเริ่มจากหลักสูตรระดับอนุปริญญา คือ อนุปริญญาศิลปศาสตร (อ.ศศ.) 3 วิชาเอก (วารสารและการประชาสัมพันธ์ ภาษาอังกฤษ และออกแบบนิเทศศิลป์) และอนุปริญญาวิทยาศาสตร์ (อ.วท.) 3 วิชาเอก (การอาหาร ผ่า และเครื่องแต่งกาย และศิลปประดิษฐ์) และได้มีการเปิดรับสมัครนักศึกษาชายเข้าเรียนเป็นสหศึกษาเป็นปีแรก

พุทธศักราช 2529-2534

พ.ศ. 2529 – 2534 วิทยาลัยครูสวนดุสิตได้ขยายการเปิดรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี สายวิชาการอื่นเพิ่มขึ้นหลายวิชาเอก ในสาขาวิทยาศาสตร์บัณฑิตและศิลปศาสตรบัณฑิต ทั้งในระดับปริญญาตรี 4 ปี และปริญญาตรีต่อเนื่อง มีการเปิดสอนนักศึกษาตามโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) รุ่นแรกในปี พ.ศ. 2529 โดยเปิดสอนทั้งสายวิชาชีพครูและสายวิชาการอื่นในระดับอนุปริญญา และระดับปริญญาตรี

พุทธศักราช 2535

พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อ “สถาบันราชภัฏ” แก่วิทยาลัยครูทั่วประเทศ

พุทธศักราช 2538

พ.ศ. 2538 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ส่งผลให้วิทยาลัยครูสวนดุสิตเปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏสวนดุสิต” สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ จากพระราชบัญญัติฉบับนี้ ทำให้สวนดุสิตสามารถขยายการจัดการศึกษาได้อย่างกว้างขวาง และหลากหลายรูปแบบมากขึ้น มีการเปิดสอนตามหลักสูตรสาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาศิลปศาสตร์ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มีผู้สนใจสมัครเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก ทั้งภาคปกติและภาคสมทบ นอกจากนี้ยังได้ร่วมมือกับองค์กรภายนอก เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษา ด้วยการจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกสถาบันจำนวน 3 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์ชุปเปอร์เซฟ ศูนย์องค์การเภสัชกรรม และศูนย์อรรถวิทย์ โดยเปิดสอนระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี รับนักศึกษาภาคสมทบ

พุทธศักราช 2540

พ.ศ. 2540 จัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยขึ้น และเริ่มเปิดสอนระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ (Master of Business Administration) โดยร่วมมือกับ Victoria University ประเทศแคนาดา และเปิดศูนย์การศึกษานอกสถาบันเพิ่มขึ้นในเขตกรุงเทพมหานคร (ศูนย์จรัญสนิทวงศ์ ศูนย์พงษ์สวัสดิ์ และศูนย์สุโขทัย) เป็นปีที่สถาบันทุ่มเทงบประมาณเป็นจำนวนมาก พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการเรียนการสอนและเป็นฐานข้อมูลระบบการสอนทางไกล (Video – conference) และระบบห้องสมุดเสมือน (Virtual Library) ที่สมบูรณ์แบบได้ถูกพัฒนาขึ้นมาเป็นครั้งแรกในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

พุทธศักราช 2541 – 2546

พ.ศ. 2541 – 2546 เป็นช่วงระยะเวลาที่สถาบันราชภัฏสวนดุสิตได้ขยายการจัดการศึกษาออกไปอย่างกว้างขวาง ทั้งการเปิดสอนในหลักสูตรใหม่ ๆ เพิ่มเติม และการขยายศูนย์การศึกษาออกไปยังเขต ปริมณฑลและต่างจังหวัด (ศูนย์ดุสิตพัฒนศึกษการสยาม ศูนย์เซ็นทรัลปิ่นเกล้า ศูนย์อิมพีเรียล บางนา ศูนย์ นครนายก ศูนย์ปราจีนบุรี ศูนย์ธนาลงกรณ์ ศูนย์บุษยมาส ศูนย์พัฒนศึกษการสยาม ศูนย์นครปฐม ศูนย์ชลบุรี ศูนย์พัทธยา ศูนย์สระบุรี ศูนย์พะเยา ศูนย์ลำปาง ศูนย์ระนอง 2 ศูนย์พิษณุโลก ศูนย์ตรัง ศูนย์ลุมพินี และ ศูนย์หัวหิน) เนื่องจากมีผู้สนใจเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก ประกอบกับพื้นที่เรียนภายในสถาบันอยู่ใน ระหว่างการก่อสร้างและปรับปรุงใหม่

ทางด้านการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาก็ได้มีการจัดการศึกษาทั้งในระดับปริญญาโท (ครุศาสตร์มหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และ นิเทศศาสตร์ มหาบัณฑิต) และเปิดสอนในระดับปริญญาเอกเป็นครั้งแรก (พ.ศ. 2545) หลักสูตรการ จัดการดุสิตบัณฑิต (Doctor of Management)

พุทธศักราช 2547

พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏสวนดุสิตได้ปรับเปลี่ยนสถานภาพจาก “สถาบัน” เป็น “มหาวิทยาลัย” ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ชื่อว่า “มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

พุทธศักราช 2548 - 2551

พ.ศ. 2548 – 2551 จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ทำให้สวนดุสิตมีการ ปรับเปลี่ยนในด้านต่าง ๆ ทั้งโครงสร้างของระบบบริหารและการบริหารจัดการทางด้านวิชาการ รวมทั้งจาก การปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบราชการ ทำให้มหาวิทยาลัยต้องกำหนดแผนกลยุทธ์ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2549-2551 ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจัดอยู่ในกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เน้นการผลิตบัณฑิตและพัฒนาสังคม จัดการเรียนการสอนและภารกิจอื่นทั้งในมหาวิทยาลัย และศูนย์การศึกษานอกมหาวิทยาลัยที่กระจายอยู่ใน กรุงเทพมหานครและจังหวัดต่าง ๆ ทุกภูมิภาคของประเทศ

ตลอดระยะเวลากว่า 70 ปี จากโรงเรียนมัธยมวิสามนวิทยการเรือนจนมาเป็นมหาวิทยาลัย ราชภัฏ สวนดุสิต การพัฒนาความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้มแข็งของความสามารถทาง วิชาการที่มีมาอยู่เดิม และปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิตได้กำหนดอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นความเชี่ยวชาญดั้งเดิม และโดดเด่นเป็นที่ ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งสาขาวิชาที่มีความพร้อมสามารถตอบสนองความต้องการของสังคม และท้องถิ่น มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ

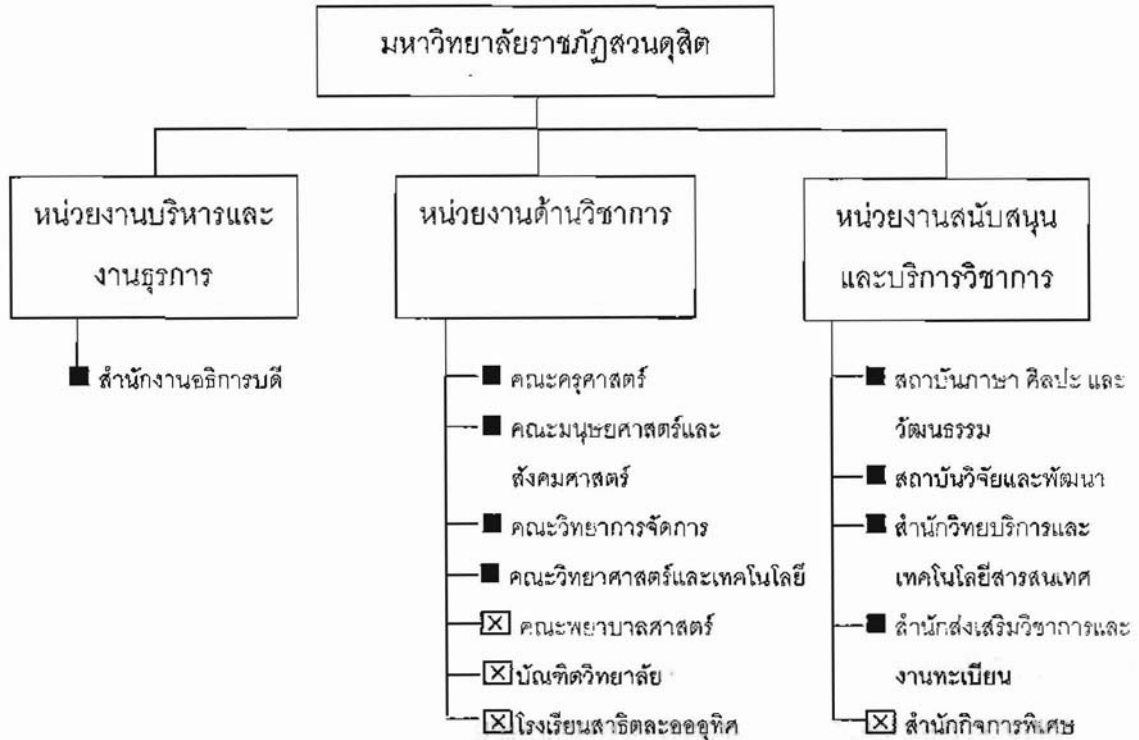
1. ด้านการศึกษาปฐมวัย
2. ด้านอุตสาหกรรมอาหาร
3. ด้านอุตสาหกรรมบริการ
4. ด้านการศึกษาพิเศษ

การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ ตลอดจนการบริหารการจัดการ ที่เป็นรูปแบบของสวนดุสิตจากภาวะผู้นำขององค์กร ได้หล่อหลอมและสร้างเป็นวัฒนธรรมของสวนดุสิต ที่มีความโดดเด่น และสามารถอยู่รอดได้ภายใต้สถานการณ์ของการแข่งขัน และสิ่งแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วความเข้มแข็งในวัฒนธรรมของสวนดุสิตอยู่ในรูปแบบของ

1. การมีบุคลิกภาพที่ดี
2. การศึกษาหาความรู้ และพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ
3. ความมีวินัยและการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
4. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์
5. ความมีระเบียบและประณีตในงานที่ทำ
6. มีความรู้จริงในสิ่งที่ทำ

อันนำมาซึ่งความเป็นตัวตนของ “สวนดุสิต” ในวันนี้ และเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาต่อไปในอนาคต

โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
(หน่วยงานบริหารและสนับสนุน)



■ หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวง (หน่วยงานที่เป็นคณะหรือเทียบเท่าคณะ)

☒ หน่วยงานที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย (หน่วยงานเทียบเท่าคณะ)

ปรัชญา :

เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งในการอยู่รอด (Survivability)¹

ค่านิยมร่วม (Shared Value) :

<u>S</u> pecialization	ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของมหาวิทยาลัย
<u>U</u> niqueness	การมีเอกลักษณ์ที่พัฒนาการมาจากรากฐานที่มีมาแต่เดิม
<u>R</u> elationship	สัมพันธ์ภายในและความร่วมมือกับภายนอก
<u>V</u> alue	ความมีคุณค่าในความรู้สึกร่วมของประชาคมและสังคม
<u>I</u> dentify	อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย อุตสาหกรรมอาหารการศึกษา ปฐมวัย อุตสาหกรรมบริการ และพยาบาลศาสตร์
<u>V</u> ariation	การผันแปร การเปลี่ยนแปลงที่มหาวิทยาลัยต้องพร้อมรับ
<u>A</u> traction	ความมีเสน่ห์จากบุคลิกเฉพาะทั้งด้านวิชาการและความเป็นสุนทรีย์ศาสตร์ ของบุคลากรและนักศึกษา
<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

วิสัยทัศน์ :

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นด้านอุตสาหกรรมอาหาร การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมบริการ และพยาบาลศาสตร์ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีลักษณะเป็นพลวัต เป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคอาเซียน และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

¹ Survivability 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>)

พันธกิจ :

ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของสังคม โดยมีจุดเด่นด้านบุคลิกภาพ เฉพาะตามวัฒนธรรมสวนดุสิต สร้าง พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพ บัณฑิต และการพัฒนาความเข้มแข็งชุมชน สังคม และประเทศในลักษณะการให้บริการวิชาการ ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ยั่งยืน เผยแพร่และส่งเสริมปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างและพัฒนาความเข้มแข็งวิชาชีพครู โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่คำนึงถึง การปรับตัวล่วงหน้าเพื่อพร้อมรับแนวโน้มบริบทที่จะเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้ในระดับภูมิภาค อาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

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

เป้าประสงค์ :

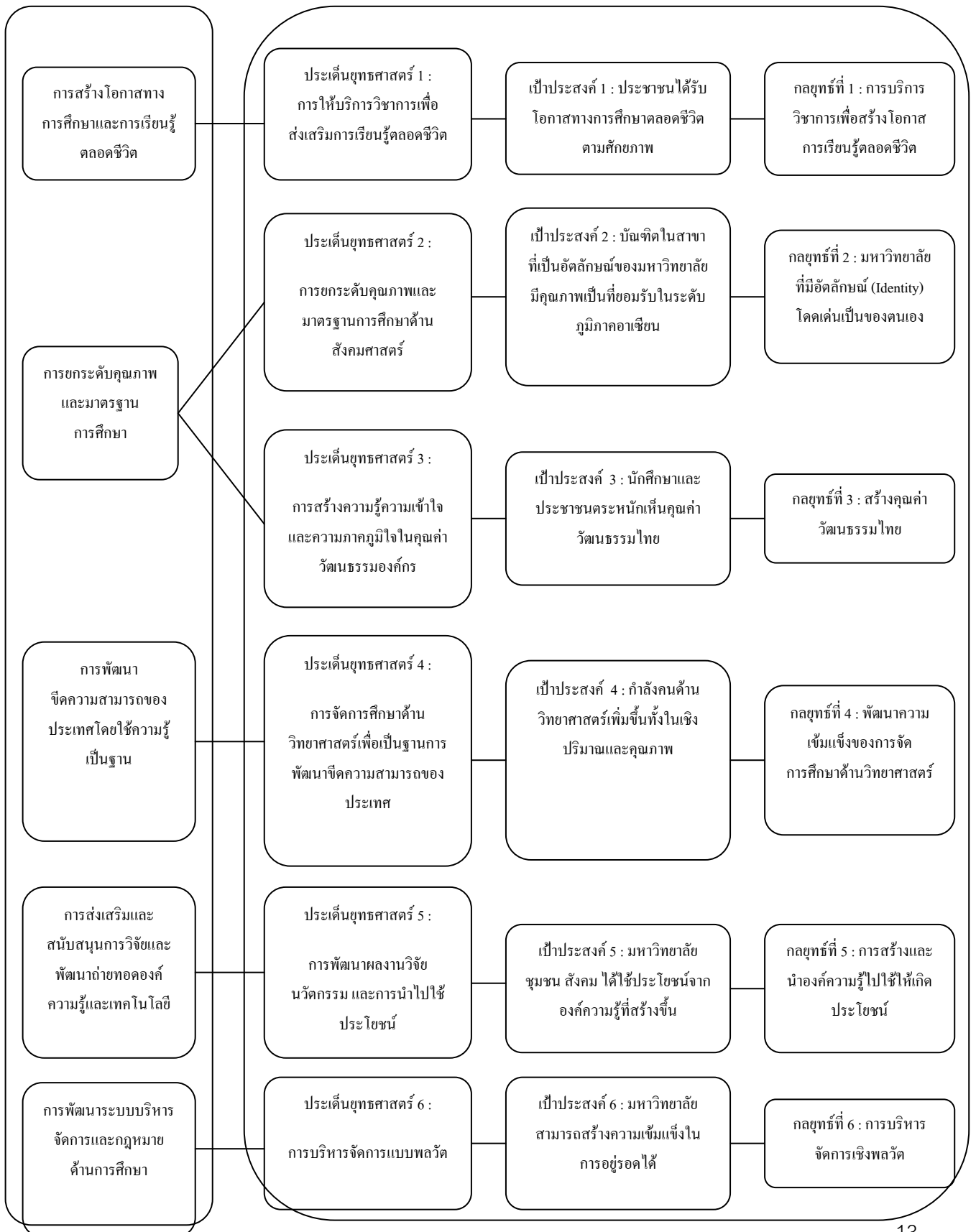
1. ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาตลอดชีวิตตามศักยภาพ
2. บัณฑิตในสาขาที่เป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาค อาเซียน
3. นักศึกษาและประชาชนตระหนักเห็นคุณค่าวัฒนธรรมไทย
4. กำลังคนด้านวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
5. มหาวิทยาลัย ชุมชน สังคม ได้ใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ที่สร้างขึ้น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

กลยุทธ์ :

1. การบริการวิชาการเพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. มหาวิทยาลัยที่มีอัตลักษณ์ (Identity) โดดเด่นเป็นของตนเอง
3. สร้างคุณค่าวัฒนธรรมไทย
4. พัฒนาความเข้มแข็งของการจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์
5. การสร้างและนำองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์
6. การบริหารจัดการเชิงพลวัต

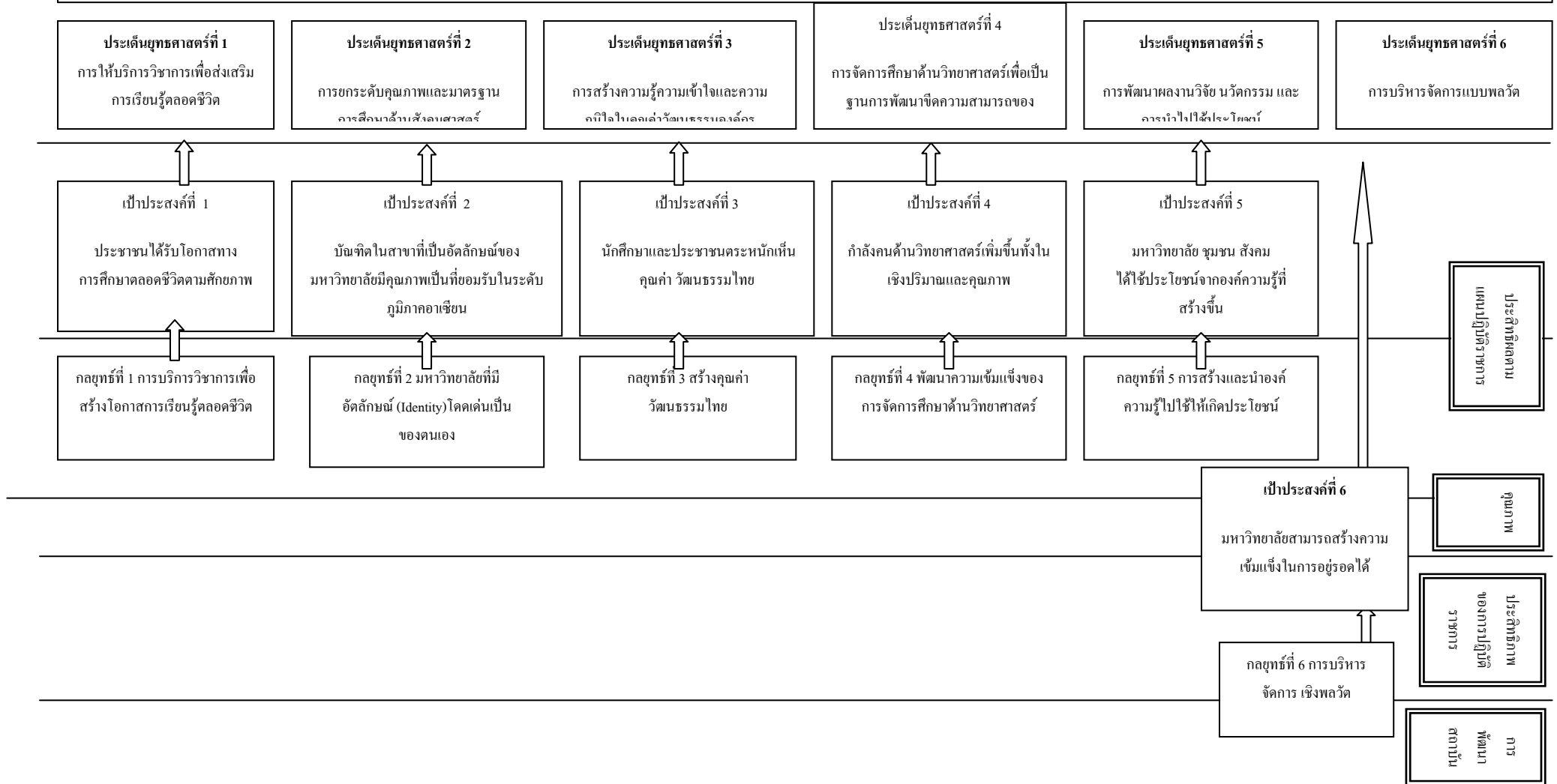
ความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ กับประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต



ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นด้านอุตสาหกรรมอาหาร การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมบริการ และพยาบาลศาสตร์ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีลักษณะเป็นพลวัต เป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคอาเซียน และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน



การพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development

บทนำ

“ทรัพยากรบุคคล คือสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร” เป็นบทสรุปของปรัชญาการบริหารองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพสูงสุดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในทุกวงการ ในปัจจุบันถูกยกให้มีความสำคัญเป็น “ทุนมนุษย์” เป็นทรัพยากรบุคคลไม่ใช่เครื่องจักร ลักษณะของคนแต่ละคนนั้นแตกต่างกันออกไปองค์กรต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลทำตามความสามารถให้ลุล่วงไปจนเกิดผลผลิตภาพที่ดีแก่องค์กร ทรัพยากรบุคคลจะต้องได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมในกระบวนการทำงาน ซึ่งจะต้องเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมในเชิงบวก ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจึงต้องทำอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและระมัดระวังเพราะเรื่องของทรัพยากรมนุษย์มีความละเอียดอ่อนและเกี่ยวข้องกับทุกระบบ ทุกโครงสร้างที่ยึดโยงกันเป็นองค์กรและความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพผลิตผลขององค์กร และกรอบแนวคิดและเนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงต้องตระหนักถึง วิสัยทัศน์ (Vision) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) เป้าประสงค์ (Goal) ยุทธศาสตร์ (Strategies) แผนงาน (Action Plan) โครงสร้างองค์กร (Organization) ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) ภายใต้นแนวคิดหลัก : “**สรรหา พัฒนา รักษา**” ตามลำดับ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ใน แผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552-2556 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการแบบพลวัต เป้าประสงค์ที่ 6 มหาวิทยาลัยสามารถสร้างความเข้มแข็งในการอยู่รอดได้ กลยุทธ์ที่ 6 การบริหารจัดการเชิงพลวัต ,มาตรการที่ 6.1 สร้างระบบกลไกสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ซึ่งมหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายละเอียดตามเล่มแผนพัฒนาบุคลากร

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Policies)

1. วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมตามกรอบเป้าหมายภารกิจ
2. กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม และดำเนินการด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้
3. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีอันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

4. จัดระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม เพื่อกำหนดค่าตอบแทน
สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน
5. วางแผน ส่งเสริม และ พัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการ
เลื่อนระดับ ตำแหน่งตามเส้นทางก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career path) และเกิดความก้าวหน้า
ในสายงานหรือวิชาชีพที่ครองอยู่
6. พัฒนาบุคลากรมีความรู้ ความสามารถในงานเพิ่มขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานมี
ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยสามารถวัดได้จากความรวดเร็วในการทำงาน ความรอบรู้ในงาน ความ
ถูกต้องของข้อมูลที่เกี่ยวข้องงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม
7. สนับสนุนการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ
8. ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา ที่จัดโดยหน่วยงาน/สถาบันภายนอก
9. ส่งเสริมด้านจริยธรรมให้แก่บุคลากร

ระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management System)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตใช้ระบบบริหารงานบุคคล ตามกฎหมาย โดยแยกตามประเภทของ
บุคลากรได้แก่

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 กฎกระทรวงศึกษาธิการ และประกาศ ก.พ.อ.
2. ลูกจ้างประจำ มีระเบียบกระทรวงการคลัง
3. พนักงานมหาวิทยาลัย มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2550
4. พนักงานราชการ มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547
5. อาจารย์ประจำและเจ้าหน้าที่ประจำ มีระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ว่าด้วยอาจารย์ประจำ
ตามสัญญาจ้าง และระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง
โดยมีกระบวนการด้านบริหารงานบุคคลและแนวปฏิบัติโดยสังเขป ดังนี้

1. ระบบการสรรหา (Recruitment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม
(Merit System) ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. 2547 และหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)
กำหนดไว้ คือ

- วิธีการสอบแข่งขัน
- วิธีการสอบคัดเลือก - วิธีการโอนย้าย

2. ระบบค่าตอบแทน

กลุ่มข้าราชการ ได้รับ

- เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง (ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง)
- ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงิน

ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2547)

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548)

กลุ่มลูกจ้างประจำ ได้รับ

- เงินค่าจ้าง (ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537)
- ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงิน

ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2547)

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548)

กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับ

- เงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2550

- ค่าตอบแทนล่วงเวลา

กลุ่มพนักงานราชการ ได้รับ

- เงินเดือน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

- ค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับครูการศึกษาพิเศษ

กลุ่มอาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง ได้รับ

- ค่าจ้าง ได้รับโดยอิงตามอัตราเงินเดือนของข้าราชการ

- ค่าตอบแทนล่วงเวลา

- ค่าตอบแทนกรณีปฏิบัติงานต่างจังหวัด

นอกจากนี้ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสายวิชาการ ซึ่งได้แก่ อาจารย์และครูปฏิบัติการ ยังมีสิทธิเบิกค่าสอนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าสอนพิเศษในมหาวิทยาลัย และบุคลากรที่มีใบประกอบวิชาชีพก็จะได้ค่าตอบแทนเพิ่มอีก

3. ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
 - สวัสดิการการเบิกค่าการศึกษาของบุตรกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ จะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
 - สิทธิประโยชน์ ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - สิทธิประโยชน์ในการลา (ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์และเจ้าหน้าที่) ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
 - สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) สำหรับข้าราชการ
 - สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการลูกจ้าง (กสจ.) สำหรับลูกจ้างประจำ
 - สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
 - สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัยตามโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถาบันการเงินต่างๆ
 - สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้างจะได้รับตามกฎหมายประกันสังคม
 - สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี
 - สวัสดิการกองทุนสะสมเลี้ยงชีพ
- ข้าราชการที่เป็นสมาชิก กบข. จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ นอกเหนือจากเงินบำเหน็จ บำนาญตามสูตรซึ่งได้รับจากกระทรวงการคลังดังนี้
- 1) สิทธิในการรับเงินสมทบ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบจากรัฐในจำนวนเท่ากับที่สมาชิกสะสมเป็นประจำทุกเดือน
 - 2) สิทธิประโยชน์ทางภาษี สมาชิกสามารถนำใบแจ้งยอดแนบพร้อมแบบ ภ.ง.ด. 90 หรือ 91 เพื่อยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในส่วนของเงินสะสมเข้า กบข. เฉพาะที่ไม่เกิน 300,000 บาทในปีภาษีนั้น
 - 3) สิทธิประโยชน์อื่นๆ สมาชิกจะได้รับสวัสดิการต่างๆตามที่ กบข. จะได้จัดให้มีขึ้น

4. ระบบการประเมิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงาน ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการตามกรอบมาตรฐานภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
2. บุคลากรสายสนับสนุนตามแนวทาง Competency Based

บุคลากรทุกตำแหน่งจะต้องถูกประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตามรอบการประเมิน คือ

รอบที่ 1 ในช่วงเดือนตุลาคม ถึง เดือนมีนาคม

รอบที่ 2 ในช่วงเดือนเมษายนถึง เดือนกันยายน

5. ระบบความก้าวหน้า (Career Path)

ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต บุคลากรในสายงานต่างๆ สามารถมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตน ตามประเภทของบุคลากร เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง

ข้าราชการสายวิชาการ

โครงสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เป็นไปตามตารางโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งวิชาการตามมาตรา 18 (ก) ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด ดังนี้

ประเภท ชื่อสายงาน ชื่อตำแหน่ง ระดับ

ก) ตำแหน่งวิชาการ สอนและวิจัย หรือวิจัยโดยเฉพาะ

1. อาจารย์ วุฒิ ปริญญาโท ปฏิบัติงาน 5 ปี ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์
2. อาจารย์ วุฒิ ปริญญาเอก ปฏิบัติงาน 2 ปี ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปฏิบัติงาน 3 ปี ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เป็นรองศาสตราจารย์
4. รองศาสตราจารย์ ปฏิบัติงาน 2 ปี ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เป็นศาสตราจารย์ 7-9
5. ศาสตราจารย์ 9-10, 11

ข้าราชการสายสนับสนุน

โครงสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เป็นไปตามตารางแสดงประเภท ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไปวิชาชีพเฉพาะ

หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด ดังนี้

โครงสร้างระดับตำแหน่งที่ ก.พ.อ.กำหนด

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

- 1) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน/กลุ่มงานในระดับสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่
 - ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 8, 9
 - ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานวิทยาเขต กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 8, 9
 - หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานพิเศษ (โรงพยาบาล)
 - ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ใช้วิชาชีพ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 8, 9
 - ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ไม่ได้ใช้วิชาชีพ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7, 8
- 2) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน/กลุ่มงานระดับกอง/สำนักงานเลขาธิการคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า
 - ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/กลุ่มงานในสำนักงานอธิการบดี/สำนักงานวิทยาเขต กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7-8
 - ตำแหน่งหัวหน้างานสำนักงานเลขาธิการคณะหรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7,8
- 3) ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานหรือเทียบเท่าภายในสถาบัน/สำนัก/ศูนย์หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า ซึ่งปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษากำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7, 8
- 4) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานภายในกอง/สำนักงานเลขาธิการคณะ หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7 ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
 - 1) กลุ่มปฏิบัติการระดับต้น ซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2
โครงสร้างระดับตำแหน่งที่ ก.พ.อ.กำหนด กรณีตำแหน่งตามวุฒิการศึกษา
 - บรรจุ วุฒิ ปวช. หรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ 1-3
 - บรรจุ วุฒิ ปวส. หรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ 2-4กรณีตำแหน่งที่มีประสบการณ์ -วุฒิปวช. กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 4, 5
 - วุฒิ ปวส. กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 5, 6กรณีตำแหน่งระดับชำนาญการ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6,7-8
 - 2) กลุ่มปฏิบัติการระดับกลาง ซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไป
โครงสร้างระดับตำแหน่งที่ ก.พ.อ.กำหนดกรณีตำแหน่งตามวุฒิการศึกษา
 - บรรจุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ 3-6
 - บรรจุวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ 4-7กรณีตำแหน่งระดับชำนาญการ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6, 7-8

กรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ -เชี่ยวชาญ กำหนดเป็น
ตำแหน่ง ระดับ 9

- เชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 10

กลุ่มลูกจ้างประจำ

มีความก้าวหน้าตามลำดับ ดังนี้

- กลุ่มที่ 1 หมวดแรงงาน กึ่งฝีมือ ฝีมือ ฝีมือพิเศษระดับต้น
- กลุ่มที่ 2 หมวดฝีมือพิเศษระดับกลาง
- กลุ่มที่ 3 หมวดฝีมือพิเศษระดับสูง
- กลุ่มที่ 4 หมวดฝีมือพิเศษเฉพาะ

กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง

สายวิชาการ มีความก้าวหน้าตามลำดับ ดังนี้

1. ตำแหน่งอาจารย์
2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
3. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์
4. ตำแหน่งศาสตราจารย์

สายสนับสนุน สามารถก้าวหน้าได้ 2 ทาง คือ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพ
เฉพาะ และเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับปฏิบัติการ มีความก้าวหน้าตามลำดับ ดังนี้

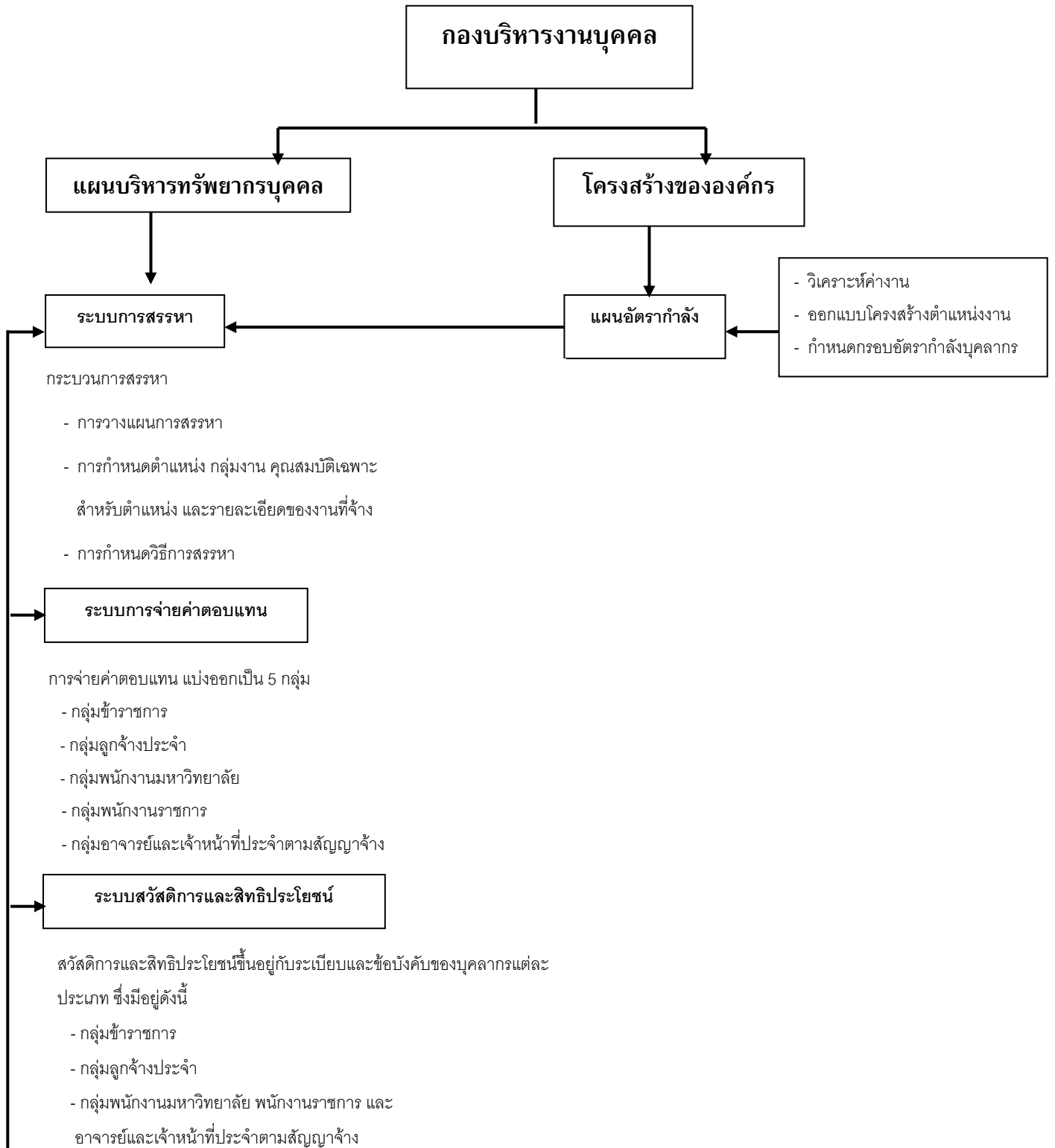
1. ระดับผู้ชำนาญการ
2. ระดับผู้เชี่ยวชาญ
3. ระดับผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

6. ระบบการพัฒนา (Training & Developmaent)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีการพัฒนามนุคลากรหลายรูปแบบ เช่น

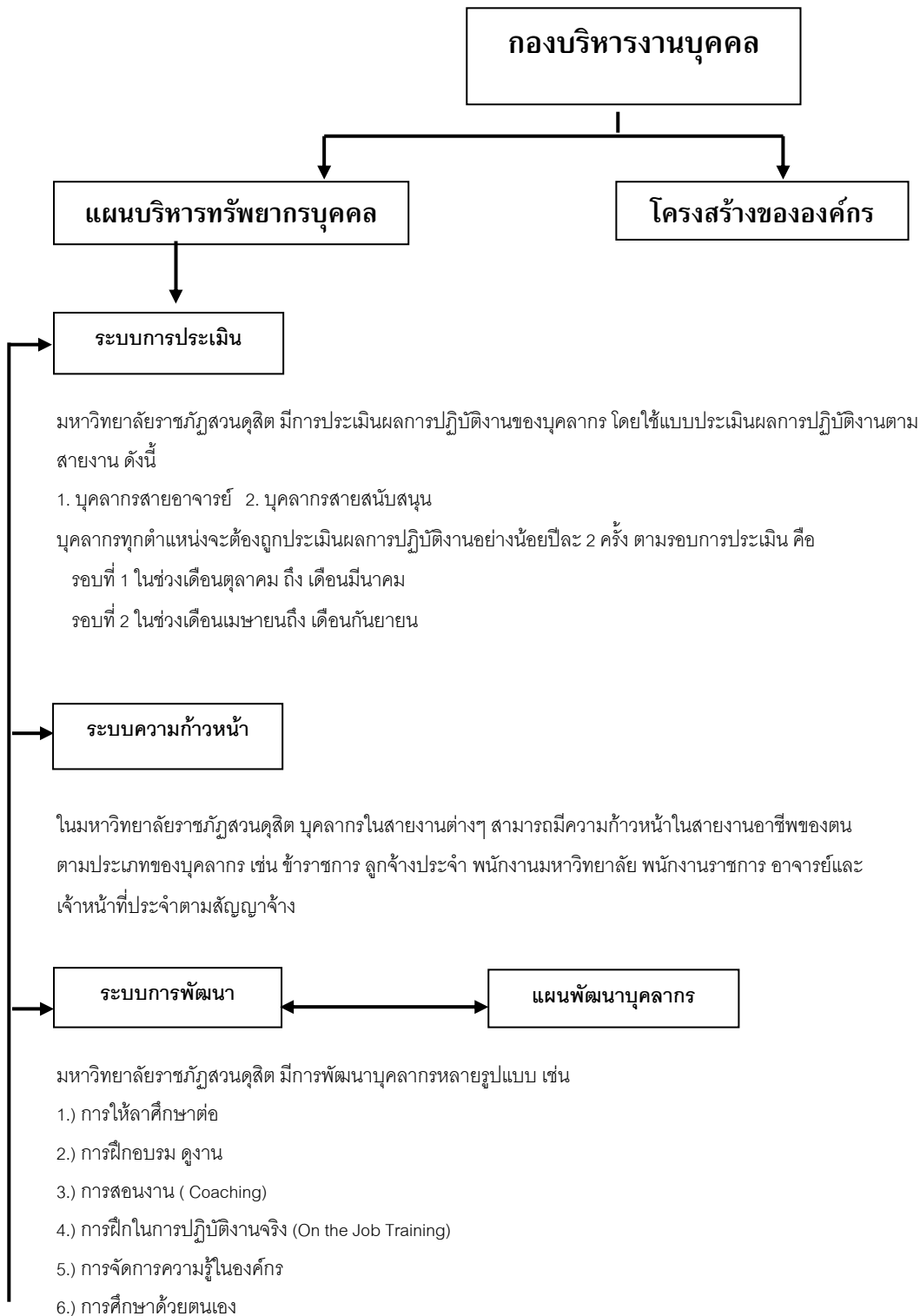
- 1.) การให้ลาศึกษาต่อ
- 2.) การฝึกอบรม ดูงาน
- 3.) การสอนงาน (Coaching)
- 4.) การฝึกในการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training)
- 5.) การจัดการความรู้ในองค์กร
- 6.) การศึกษาด้วยตนเอง

ระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต



(ต่อ)

ระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต



คณะผู้จัดทำ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิไล ศรีธนางกุล รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
2. นางสาวยุวดี ตั้งคำ ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
3. นางสาวบุญลาน ลีลาวโรดม บุคลากร ชำนาญการ ระดับ 8
4. นางจันทร์ภา สาดะระ บุคลากร ระดับ 7
5. นางนันท์ มณีสว่าง เจ้าหน้าที่บุคคล