

ฉบับปรับปรุง



ปรับปรุงแก้ไขตามมติที่ประชุม
คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 3(12)/2566
วันที่ 10 มีนาคม 2566

แผนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัย

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต



Personnel Division
Suan Dusit University



@hrsdu



hrsuanusit

แผนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติ “นโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๗)” และเพื่อการบริหารงานและปรับเปลี่ยนให้คล่องตัวตามทิศทางของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต : จีว แต่ แจ้ว จุดเน้นสวนดุสิต พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗ ได้ครอบคลุมงานบริหารงานบุคคล ในส่วนของนโยบายเรื่อง การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ตามข้อ ๔๘-๕๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔) ได้กำหนดไว้ดังนี้

แนวทางการบริหาร :

๑. ลักษณะของการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน

- ๑.๑ ส่งเสริมให้มีทักษะเฉพาะด้าน
- ๑.๒ มีศักยภาพและสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง
- ๑.๓ สามารถบูรณาการงานต่างๆ ได้

๒. กรอบแนวทางการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ในแต่ละสายงานผู้ปฏิบัติงาน ต้องปฏิบัติงานโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และทักษะเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่งงาน มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดหา หรือ สนับสนุนระบบการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน งบประมาณ และ ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

สายงาน	แนวทางการพัฒนา
สายบริหาร	<ol style="list-style-type: none">๑. สายบริหารพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานด้วยการเข้ารับการอบรม ร่วมกับหน่วยงานภายนอกสร้างเครือข่าย๒. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้พัฒนางาน และสร้างนวัตกรรมให้เห็นเป็นรูปธรรมและนำมาพัฒนามหาวิทยาลัย๓. สายบริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายในการพัฒนางานและสร้างนวัตกรรม
สายวิชาการ	<ol style="list-style-type: none">๑. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้มีระบบการทำผลงาน เพื่อเข้ากระบวนการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ๒. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ร่วมการสร้างเครือข่ายวิชาชีพ กับหน่วยงานภายนอก๓. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ได้เข้าศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หรือเข้ารับการฝึกอบรมตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย๔. คณาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป / ครูที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ ระดับครูชำนาญการขึ้นไป

สายงาน	แนวทางการพัฒนา
	กำหนดให้มีการจัดทำผลงานวิจัย หรือ บทความ หรือ นวัตกรรม หรือ ผลงานอื่น เสนอต่อมหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ ๑ ผลงาน
สายสนับสนุน	๑. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะ เฉพาะตำแหน่ง (๑๗ ตำแหน่ง) ๒. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บูรณาการการทำงานข้ามสายงาน
สายบริการ	มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะ เฉพาะตำแหน่ง

๒. ประเด็นการพัฒนา

๒.๑ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการพัฒนา

มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดหา และพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน อาทิ ระบบสารสนเทศ แหล่งความรู้ ระบบการศึกษาด้วยตนเอง เวทีในการแสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

๒.๒ กรอบทักษะที่เหมาะสมสำหรับทุกตำแหน่งงาน

มหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดกรอบทักษะของแต่ละตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อการ ปฏิบัติงานของแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานด้วยความรู้ มีทักษะที่ถูกต้องและมี ประสิทธิภาพ

๒.๓ การปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิดในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยจัดให้มีกระบวนการ วิธีการ ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับรู้ เข้าใจ และ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม

๓. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

๓.๑ ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสายงาน สามารถปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้และปฏิบัติงานได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

๓.๒ สามารถสามารถขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ยอมรับในผู้รับบริการและผู้ใช้บัณฑิต

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ได้กำหนด แผนกิจกรรม ตามแนวทางการพัฒนา ใน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

สายงาน	แนวทางการพัฒนา	วิธีการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖
สายบริหาร	๑.พัฒนาศักยภาพในการบริหารงานด้วยการเข้ารับการอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก สร้างเครือข่าย	๑.มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ร่วมการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก ๒. มหาวิทยาลัยสนับสนุน/ส่งเสริมกำหนดนโยบายในการพัฒนางานของสายบริหาร	ได้เครือข่ายในการปฏิบัติงานตามภาระกิจของมหาวิทยาลัย (SDU ๕) ^๑	อย่างน้อย ๑ รายการ
	๒.สนับสนุนให้พัฒนางาน และสร้างนวัตกรรมให้เห็นเป็นรูปธรรมและนำมาพัฒนามหาวิทยาลัย	สนับสนุนให้สายบริหารให้สร้างนวัตกรรม อย่างน้อยปีละ ๑ รายการ	มีนวัตกรรมทางการศึกษา หรือผลงานที่นำมาพัฒนางานได้ (SDU ๕) ^๒	อย่างน้อย ๑ รายการ
สายวิชาการ	๑.สนับสนุนให้มีระบบการทำผลงาน เพื่อเข้ากระบวนการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	จัดทำระบบ และประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างสะดวก	มีระบบที่เป็นประจักษ์ (SDU ๕) ^๓	อย่างน้อย ๑ ระบบ
	๒.สนับสนุนให้ร่วมการสร้างเครือข่ายวิชาชีพ กับหน่วยงานภายนอก	มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้สายวิชาการได้เข้าร่วมกับองค์กรหรือ เครือข่ายวิชาชีพ	เป็นเครือข่ายวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับ สาธารณะ	อย่างน้อย คณะ/โรงเรียน ละ ๑ เครือข่าย
	๓.สนับสนุนให้ได้เข้าศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หรือเข้ารับการฝึกอบรมตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	๑.อนุญาตให้เข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในสาขาที่มหาวิทยาลัยต้องการ ๒.พิจารณาสนับสนุนทุนการศึกษา ๓. เตรียมความพร้อมให้กับผู้ปฏิบัติงานในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (เช่น การให้ทุนสนับสนุนเรียนภาษา)	๑.สนับสนุนการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๒.สนับสนุนทุนการศึกษา (SDU ๑) ^๔	อย่างน้อย ๕ คน

^๑ เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีการศึกษา ๒๕๖๕ (U๕.๗)

^๒ เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีการศึกษา ๒๕๖๕ (U๕.๗)

^๓ เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีการศึกษา ๒๕๖๕ (U๕.๗)

^๔ เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีการศึกษา ๒๕๖๕ (U๑.๔ /U๑.๕)

สายงาน	แนวทางการพัฒนา	วิธีการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖
	๔.คณาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ ระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป / ครูที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ ระดับครูชำนาญการขึ้นไป กำหนดให้มีการจัดทำผลงานวิจัย หรือ บทความ หรือ นวัตกรรม หรือ ผลงานอื่น เสนอต่อมหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ ๑ ผลงาน	๑.แจ้งนโยบายต่อ ผู้ปฏิบัติงาน ๒.กำกับติดตามโดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ในหน่วยงานที่สังกัด ๓.กำหนดระยะเวลา ดำเนินการที่ชัดเจน ๔.ยกย่อง เชิดชูเกียรติ เจ้าของผลงานต่อประชาคม สวนดุสิต และ ภายนอก	มีผลงานเสนอต่อ มหาวิทยาลัย (งานวิจัย/ บทความ/ นวัตกรรม/ผลงานอื่น) (SDU ๕) ^๕	คนละ ๑ ผลงาน
สายสนับสนุน	๑.สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะ เฉพาะตำแหน่ง (๑๗ ตำแหน่ง)	๑.สนับสนุนการเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก ๒.จัดหลักสูตรการอบรม ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	สายสนับสนุนเข้ารับการอบรม พัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะ เฉพาะตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๕
	๒.สนับสนุนให้บูรณาการการทำงานข้ามสายงาน	๑.ผู้บังคับบัญชาระดับส่วนงาน สนับสนุน การบริหารงานและบุคลากรอย่างเหมาะสม ๒.แจ้งนโยบายต่อผู้ปฏิบัติงาน ๓.กำกับติดตามโดย ผู้บังคับบัญชา ๔.กำหนดระยะเวลา ดำเนินการที่ชัดเจน	มีการทำงานข้ามสายงาน(SDU ๕) ^๖	อย่างน้อย ๒ หน่วยงาน
สายบริการ	สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะเฉพาะตำแหน่ง	๑.จัดหลักสูตรการอบรมที่ เหมาะสม เพื่อพัฒนาทักษะ ของผู้ปฏิบัติงาน	สายบริการได้รับการอบรมพัฒนา ทักษะ(SDU ๕) ^๗	ร้อยละ ๘๕ ของ ผู้ปฏิบัติงานในสายงาน

การติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผล

^๕ เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีการศึกษา ๒๕๖๕ (U๕.๗)

^๖ เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีการศึกษา ๒๕๖๕ (U๕.๗)

^๗ เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีการศึกษา ๒๕๖๕ (U๕.๗)



Personnel Division
Suan Dusit University