รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

1. ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาได้มุ่งเน้นถึงความสำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาให้มหาวิทยาลัยมุ่งสู่คุณภาพความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นสถาบันชั้นนำแห่งการเรียนรู้ในการผลิตการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การดนตรี อุตสาหกรรมบริการ วิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล อย่างไรก็ดี การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนถือเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนไปตามวิสัยทัศน์ และก้าวสู่องค์กรชั้นนำ ดังที่ปรากฏในยุทธศาสตร์ที่สำคัญแนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ภายใต้กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างศักยภาพอาจารย์ให้มีคุณภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ ในยุทธศาสตร์ที่ 3 : การยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนามาตรฐานการผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นบนพื้นฐานของมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ และกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่มีคุณภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาลในยุทธศาสตร์ที่ 4 :การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศดังนั้นการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เป้าประสงค์

บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความสัมฤทธิ์ของตำแหน่งงาน

2.1 ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนามาตรฐานการผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นบนพื้นฐานของมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างศักยภาพอาจารย์ให้มีคุณภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ 3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ 4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก

2.2 ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่มีคุณภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ 10 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาในสายวิชาชีพและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

3. ผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติในแต่ละยุทธศาสตร์

3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนามาตรฐานการผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นบนพื้นฐานของมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างศักยภาพอาจารย์ให้มีคุณภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ 3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นจำนวน 27 ราย

ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ 4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก เป็นจำนวน 11 ราย

3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่มีคุณภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ 10 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาในสายวิชาชีพและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นจำนวน - ราย

4. ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 3 : การยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนามาตรฐานการผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นบนพื้นฐานของมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

แนวปฏิบัติที่ 1 จัดแนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

1.1 สำรวจการมีส่วนร่วมในการประเมินและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1.2 สำรวจความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรในหน่วยงานหลักถึงความเข้าใจเกี่ยวกับ ระบบสมรรถนะ รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP-Individual Development Plan)

1.3 สำรวจความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

แนวปฏิบัติที่ 2 จัดแนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

2.1 สำรวจการมีส่วนร่วมในการประเมินและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

2.2 สำรวจความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรในหน่วยงานหลักถึงความเข้าใจเกี่ยวกับ ระบบสมรรถนะ รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP-Individual Development Plan)

แนวปฏิบัติที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยการใช้ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Management Process)

3.1 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ เกี่ยวกับการนำกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพัฒนาบุคลกรในหน่วยงานหลัก

3.2 หน่วยงานหลักจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แนวปฏิบัติที่ 4 จัดทำระบบกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ

4.1 จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อกำกับและติดตามการใช้ระบบสมรรถนะเพื่อประเมินความรู้และทักษะของบุคลากร รวมถึงการรับฟังขอเสนอแนะเพื่อการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

4.2 จัดทำแนวทางการกำกับและติดตามการใช้ ระบบสมรรถนะ

4.3 สร้างระบบให้ หัวหน้างานเข้าถึงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่ตนเองดูแล และเพื่อให้สามารถนำฐานข้อมูลมาประกอบการวางแผน และตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของตนเองได้

5. ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

แนวปฏิบัติที่ 1 จัดทำแนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

1.1 สำรวจการมีส่วนร่วมในการประเมินและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1.2 สำรวจความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรในหน่วยงานหลักถึงความเข้าใจเกี่ยวกับ ระบบสมรรถนะ รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP-Individual Development Plan)

1.3 สำรวจความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

แนวปฏิบัติที่ 2 จัดทำแนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

2.1 สำรวจการมีส่วนร่วมในการประเมินและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

2.2 สำรวจความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรในหน่วยงานหลักถึงความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP-Individual Development Plan)

แนวปฏิบัติที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยการใช้ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Management Process)

3.1 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ เกี่ยวกับการนำกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพัฒนาบุคลกรในหน่วยงานหลัก

3.2 หน่วยงานหลักจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยใช้ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แนวปฏิบัติที่ 4 จัดทำระบบกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ

4.1 จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อกำกับและติดตามการใช้ระบบสมรรถนะเพื่อประเมินความรู้และทักษะของบุคลากร รวมถึงการรับฟังขอเสนอแนะเพื่อการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

4.2 จัดทำแนวทางการกำกับและติดตามการใช้ ระบบสมรรถนะ

4.3 สร้างระบบให้ หัวหน้างานเข้าถึงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่ตนเองดูแล และเพื่อให้สามารถนำฐานข้อมูลมาประกอบการวางแผน และตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของตนเองได้

แนวทางปฏิบัติที่ 5 จัดทำรายงานและวิเคราะห์การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา

5.1 สำรวจความต้องการที่บุคลากรประสงค์จะได้รับ และดึงดูดใจเพื่อหาความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการ

5.2 จัดทำแนวนโยบาย “การเลื่อนสู่ตำแหน่งตามสายงาน”

6. ผลการพัฒนาอาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์
คณะครุศาสตร์	1	1
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	10	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3	-
คณะวิทยาการจัดการ	10	-
วิทยาลัยการดนตรี	1	1
รวม	25	2

7. ผลการพัฒนาบุคลการในด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ปีที่ได้รับอนุมัติทุน	ลำดับ	ชื่อ – สกุล	สังกัด	สถาบันที่ศึกษา	ระยะเวลาตามสัญญาทุน	สถานภาพการศึกษา
2561	1	อาจารย์ภัทรเวช ฟุ้งเฟื่อง	สาขาวิชาเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา/ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	สาขาวิชานิเทศศาสตร์/ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	14 ส.ค. 61 – 13 ส.ค. 66	อยู่ระหว่างการศึกษา
	2	ผศ.ประมูล อรุณจรัส	สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์/คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์/ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	14 ส.ค. 61 – 13 ส.ค. 67	อยู่ระหว่างการศึกษา
	3	ผศ.ฌาน ปัทมะพลยง	สาขาวิชาชีวอนามัยและความปลอดภัย/คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	สาขาวิชาชีวอนามัยและความปลอดภัย/ มหาวิทยาลัยบูรพา	4 ส.ค. 61 – 4 ส.ค. 62	อยู่ระหว่างการศึกษา
	4	อาจารย์อารยา แสงมหาชัย	สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ/ คณะวิทยาการจัดการ	สาขาวิชาการจัดการความรู้และนวัตกรรม/มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	29 ก.ย. 61 – 29 ก.ย. 67	อยู่ระหว่างการศึกษา
	5	อาจารย์เชาวน์มนัส ประภักดี	ภาควิชาดนตรีไทย/ วิทยาลัยการดนตรี	สาขาวิชาศิลปวัฒนธรรมวิจัย/ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	18 ส.ค. 61 – 31 พ.ค. 66	อยู่ระหว่างการศึกษา

****