

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๓



วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้ดำเนินการตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้มีการจัดโครงการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐาน และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ตามเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย อันดับ ๑ ของราชภัฏ อันดับ ๑๕ ของประเทศ และอันดับ ๑๕๐ ของเอเชีย สำหรับงบประมาณงบประมาณ ๒๕๖๓ มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ดำเนินการตามโครงการพัฒนาบุคลากรรวม ๕ โครงการ จากการดำเนินงานการอบรมพัฒนาบุคลากรในโครงการจะมีรูปแบบการอบรมที่หลากหลาย เช่น การเสวนา การบรรยาย การอภิปราย การปฏิบัติการ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น ดังนั้น เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ จึงได้สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร งบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อนำไปเป็นข้อมูล และแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในงบประมาณต่อไป

ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปี ๒๕๖๓

ความเป็นมา

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ดำเนินการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยไว้ และในการดำเนินการให้บรรลุซึ่ง ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยได้นั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจะต้องดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โดยเนนยุทธศาสตร์เป็นประเด็นสำคัญที่จะต้องขับเคลื่อนให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยให้ได้ และยุทธศาสตร์หนึ่งที่สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักประการหนึ่งที่มหาวิทยาลัยจะต้องสร้างบุคลากรภายในทุกคนให้มีคุณภาพรวมทั้งการพัฒนากระบวนการทางความคิดของผู้บริหาร ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารและเกี่ยวข้องกับงานทุกฝ่าย จึงเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคล โดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงานและของมหาวิทยาลัย ด้วยการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากร ให้ก้าวหน้า และทันต่อโลก โดยอาศัยผลที่ได้รับจากการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนา และการที่มหาวิทยาลัยได้รับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานซึ่งต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากอะไรเพื่อนำมาประกอบ การพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรพร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้เพิ่มเติมโดยการสนับสนุนทุนการศึกษา การจัดทำผลงานทางวิชาการ การฝึกอบรม ฯ ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ความสามารถและทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การพัฒนาบุคลากรทั้งตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ จะเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยนำมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด กองบริหารงานบุคคล จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยมีความมุ่งหมายส่วนหนึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดและให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ว่า ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน

แนวทางการดำเนินกิจกรรม และโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ปงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรจะไดมาจากนโยบายของอธิการบดีในการบริหารงานมหาวิทยาลัย และจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรใน
ปงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

๑ เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อันจะนำไปสู่ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๒ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นั้นคือ

- มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
- ได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล
- มีความพึงพอใจในการทำงาน
- มีความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ
- มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
- มีจิตสำนึกความเป็นชาวสวนสุนันทา

๓ เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการไหลเวียนอย่างกว้างขวางและคุ้มค่า

เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน

ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้มีการพัฒนาตนเอง โดยได้รับการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทั้งหมด

การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑ ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

๒ สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๓ ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริงจากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

๔ จัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร ทุกระดับของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน

๕ นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาผู้บังคับบัญชาในระดับต้น และระดับกลางให้สามารถกำหนดความจำเป็นที่จะรับการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้

๖ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

๗ ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง

๘ สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกความเป็นชาวสวนสุนันทา ไว้ในหลักสูตรการสัมมนาและฝึกอบรม

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีแนวทางดังนี้

๑ ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อให้ความรู้กับบุคลากรภายในวิทยาลัยโดยวิทยาลัยจะทำการสำรวจความต้องการของหน่วยงาน และบุคลากร วาสนใจที่จะฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อค้นหาความรู้เกี่ยวกับเรื่องใด และอีกสวมนหนึ่งมหาวิทยาลัยจะทำการพิจารณาว่าบุคลากรควรจะได้รับโครงการฝึกอบรม / สัมมนาในเรื่องใด โดยงานบุคคล ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร จะดำเนินการเก็บข้อมูลความต้องการของบุคลากรและของมหาวิทยาลัยที่ได้รับมา แล้วจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเสนอทานอธิการบดีเพื่อขออนุมัติ

๒ สนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา ภายนอกมหาวิทยาลัยโดยจัดส่งบุคลากรไปเข้ารับโครงการฝึกอบรม/สัมมนา หลักสูตรระยะสั้น ณ สถาบันภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

การพัฒนาบุคลากรการพัฒนาบุคลากร

มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อต้องการให้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาตนเองมีศักยภาพ และนำมาปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยมิติของการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

๑ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Executive development) ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารในระดับ คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงนี้มีความสำคัญต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยทั้งหมด ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้มีความรู้ในเรื่องของการใช้ ๔ วิจาร์ณญาณ ภาวะผู้นำในการตัดสินใจ (decision making) และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creative thinking) จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้รวมถึงการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายในวิทยาลัยด้วย

๒ การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น การพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย ในระดับนี้มุ่งเน้นถึงผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้าสาขา หัวหน้าฝ่าย รวมทั้งผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้ ก็โดยตระหนักว่าผู้บริหารระดับสูงจะไม่สามารถบริหารงานในวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น ซึ่งเป็นผู้ที่รอบรู้งานในสายงานของตนดี ดังนั้น จึงสมควรละเลยที่จะให้การพัฒนาแก่ผู้บริหารระดับนี้ให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารหลาย ๆ ด้านของสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งในด้านการบริหารทั่วไป การบริหารการคลัง และการบริหารงานบุคคล สอนสายวิชาการ ให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในดานวิชาการ ดานการสอน เป็นต้น

๓ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง และระดับเจ้าหน้าที่ คนงาน ผู้ปฏิบัติงานในระดับนี้นับว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอย่างมาก เช่นเดียวกับผู้บริหารทั้งสองระดับที่กล่าวมาข้างต้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติกรระดับนี้ หากได้มีการรวมตัวกันแล้วจะเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยอย่างมาก ฉะนั้นจึงควรที่จะได้มีการพิจารณาให้การพัฒนาฝึกอบรมโดยพยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จิตสำนึกในการให้บริการ รวมทั้งพัฒนาฝีมือหรือทักษะในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานระดับนี้ด้วย

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยนั้น จะมีคณะกรรมการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย คณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหาร หัวหน้าสาขา หัวหน้าสำนักงาน และหัวหน้าฝ่าย เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และควบคุม ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย ซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นแผนหลักในการนำมาดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการ และทักษะ วิชาชีพในการบริหาร การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย ในทุกระดับ ซึ่งเป็นแผนที่ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย และรับผิดชอบในการดำเนินการโดยงานบุคคล มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยมีกระบวนการปฏิบัติงานการ พัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร(การอบรม/สัมมนา)บุคลากรของวิทยาลัย

๑.๑ ฝ่ายบุคคลจัดทำแบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและ

๑.๒ ศึกษาสมรรถนะของบุคลากร

๒. วางแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย สมรรถนะของตำแหน่ง และความต้องการจากแบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดทำแผนงานโครงการพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ

๒.๒ ส่งแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรให้หน่วยงานต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเตรียมตัวในการเข้าร่วมโครงการ และประกันความซับซ้อนการจัดกิจกรรมโครงการกับหน่วยงาน

๒.๓ นำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีเสนอคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย

๓. ดำเนินการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๑ จัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อเสนออธิการบดีอนุมัติ

๓.๒ ประชาสัมพันธ์โครงการและกำหนดการอบรม เพื่อให้หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ

๓.๓ ดำเนินการจัดอบรมตามโครงการที่กำหนด

๓.๔ สรุปผลการดำเนินการฝึกอบรมของโครงการ

๔. ประเมิน/ประชุม แผนพัฒนาบุคลากร

๔.๑ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

๔.๒ ทบทวนและประชุมแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

๕. การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ในการพัฒนาการจัดการด้านการฝึกอบรม/สัมมนาที่ได้เข้าร่วมกับทางมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ งานบุคคลได้ดำเนินการสรุปผลโครงการอบรม จำนวน ๕ โครงการ ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑. สรุปโครงการอบรมปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อเขาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมชอแก้วมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

๒. สรุปโครงการประชุมบุคลากรเพื่อมอบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ๒๕๖๓ วันจันทร์ ที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ทาง Facebook Live กลุ่ม บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

๓. สรุปโครงการประชุมรับทราบนโยบายการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเขาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น วันที่ ๑กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมชอแก้ว อาคาร ๓๑ ชั้น ๕

๔. สรุปโครงการประชุม กบม. สัญจร และการกำหนดทิศทางพัฒนามหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ ๑๓ –๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมหาดทรายแกรนด์ โรงแรมลองบีช ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

๕. สรุปโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ในระหว่างวันที่ ๑ – ๓ กันยายน ๒๕๖๓ ณ ห้องแกรนด์บอลรูม โรงแรมลองบีช ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี