

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประจำปี 2564



กองพัฒนาระบบบริหาร
สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (พ.ศ. 2563-2567) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรและมีเป้าประสงค์ 4 ด้าน ดังนี้ 1. การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ 2. การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้สมรรถนะและทักษะในการบริหารในระดับสูง 3. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นศักยภาพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น และ 4. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีสมรรถนะตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประจำปี 2564 ฉบับนี้ประกอบด้วย นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เป้าหมายในการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก เป้าหมายการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และเป้าหมายการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร แผนในการพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2564

กองพัฒนาระบบบริหาร

สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและความเป็นมา	1
ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	2
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ของนักศึกษา เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	5
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	6
 ส่วนที่ 2 บริบทที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	9
แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579)	9
ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561	12
มาตรฐานอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	13
แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา ก.พ.อ.	14
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)	17
แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ระยะที่ 1 พ.ศ. 2560 - 2564	18
 ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาบุคลากร	21
นโยบายการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากร	21
ด้านที่ 1 การพัฒนาด้านการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	22
ด้านที่ 2 การพัฒนาด้านคุณวุฒิการศึกษา	22
ด้านที่ 3 การพัฒนาด้านสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน	23
กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	27
กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร	27
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร	28
กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	29
กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	30
วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร	31
แนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ไปสู่การปฏิบัติ	32
ค่าเป้าหมายในปี พ.ศ. 2563 - 2567	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การพัฒนาบุคลากรในปี 2564	35
กรณีสายวิชาการ	35
กรณีสายสนับสนุนวิชาการ	37
 ส่วนที่ 4 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564	 40
ภาคผนวก ก	45

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์เครื่องมือการพัฒนาศาสนา	23
ตารางที่ 2 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาศาสนาการดำเนินการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะครุศาสตร์	33
ตารางที่ 3 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาศาสนาการดำเนินการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	33
ตารางที่ 4 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาศาสนาการดำเนินการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ	33
ตารางที่ 5 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาศาสนาการดำเนินการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	34
ตารางที่ 6 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาศาสนาการดำเนินการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก คณะครุศาสตร์	34
ตารางที่ 7 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาศาสนาการดำเนินการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	34
ตารางที่ 8 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาศาสนาการดำเนินการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก คณะวิทยาการจัดการ	35
ตารางที่ 9 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาศาสนาการดำเนินการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	35
ตารางที่ 10 แสดงความสอดคล้องของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	38
ตารางที่ 11 แสดงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564	40

ส่วนที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมา

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติให้มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชู ภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วม ในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับแต่ละประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีจึงต้องดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับมหาวิทยาลัย โดยองค์ประกอบหนึ่ง คือ การบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการควบคุมคุณภาพของมหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคล ระบบฐานข้อมูล ฯลฯ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากบริบทข้างต้นมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีจึงตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่จะช่วยผลักดันความสำเร็จจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจะมุ่งเน้น การพัฒนาความเป็นเลิศของบุคลากรตามแนวทางการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อบุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้สามารถถ่ายทอดความรู้การปฏิบัติงานไปยังบุคคลอื่น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรในทุกด้าน มหาวิทยาลัยจึงต้องกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (พ.ศ. 2558-2562) ถึงกำหนดเวลาสิ้นสุดของแผนแล้ว จึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (พ.ศ. 2563-2567) ฉบับนี้สำหรับใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรให้สามารถผลักดันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดต่อไป

ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเดิมคือ โรงเรียนฝึกหัดครูสตรีอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เปิดทำการสอน เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ.2491 เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษา

พ.ศ.2498 โรงเรียนฝึกหัดครูสตรีอาชีวศึกษา โอนมาสังกัดกรมการฝึกหัดครู ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการแต่ยังคงทำหน้าที่ผลิตครูอาชีวศึกษา

พ.ศ.2504 เปลี่ยนชื่อโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีอาชีวศึกษาเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูธนบุรี มีนโยบายที่จะผลิตครู ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษา (ป.กศ.) เช่นเดียวกับโรงเรียนฝึกหัดครูอื่นๆ

พ.ศ.2512 เปิดสอนภาคนอกเวลาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษา (ป.กศ.) เป็นครั้งแรก

พ.ศ.2513 กรมการฝึกหัดครูประกาศยกฐานะ โรงเรียนฝึกหัดครูธนบุรี เป็นวิทยาลัยครูธนบุรี

พ.ศ.2514 เปิดรับนักศึกษาภาคปกติและภาคนอกเวลา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาชั้นสูง เป็นครั้งแรก

พ.ศ.2519 ได้รับการยกฐานะให้เป็นวิทยาลัยครู สามารถผลิตครูได้ถึงระดับปริญญาตรี ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518

พ.ศ.2521 เปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา หลักสูตร 2 ปี (ค.บ. 2 ปี) วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไปเป็นครั้งแรก ทั้งภาคปกติและภาคนอกเวลาสำหรับภาคนอกเวลา รับครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา เข้าเรียนตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อ.ค.ป.) ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้ส่งเข้ารับการอบรม

พ.ศ.2527 วิทยาลัยครูธนบุรี รวมอยู่ในวิทยาลัยครูกลุ่มที่แปด ตามข้อบังคับของสภากาการฝึกหัดครูว่าด้วยการบริหารกลุ่มวิทยาลัย

พ.ศ.2528 วิทยาลัยครูธนบุรีซึ่งอยู่ในวิทยาลัยครูกลุ่มที่แปด เปลี่ยนไปอยู่ใน “สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์” ตามประกาศข้อบังคับของสภากาการฝึกหัดครูว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัย พ.ศ.2528 ให้วิทยาลัยครูดำเนินงานร่วมกัน เรียกว่าสหวิทยาลัย

พ.ศ.2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” แทนวิทยาลัยครู เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2535

พ.ศ.2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ทรงลงพระปรมาภิไธย ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 เป็นผลทำให้สถาบันราชภัฏทุกแห่งเปลี่ยนสถานภาพเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นนิติบุคคล สถาบันราชภัฏธนบุรี จึงเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ตามพระราชบัญญัตินี้ โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2547

พ.ศ.2548 ได้ขยายการเปิดสอนระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาไปที่มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ ซึ่งตั้งอยู่ที่ ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

พ.ศ.2549 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นเองหลายหลักสูตร และทำการปรับปรุงหลักสูตรสถาบันราชภัฏเดิมให้เป็นหลักสูตรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พ.ศ. 2549 เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พ.ศ. 2548 และใช้เปิดสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 เป็นต้นไป

พ.ศ. 2553 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้ลงนามความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย Yulin Normal University, Guangxi Normal University และ Guangxi University สาธารณรัฐประชาชนจีน

พ.ศ. 2554 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้ลงนามความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย Yunnan College of Business Management สาธารณรัฐประชาชนจีน และ Thurgau University of Teacher Education สมาพันธรัฐสวิส

พ.ศ. 2555 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้ลงนามความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย Kunming University สาธารณรัฐประชาชนจีน และ National Kaohsiung University of Hospitality and Tourism ไต้หวัน

พ.ศ. 2557 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้ลงนามความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย University of Miyazaki ญี่ปุ่น

พ.ศ. 2558 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้ลงนามความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ดังนี้

- Dali University, สาธารณรัฐประชาชนจีน
- Zhejiang Yuexiu University of Foreign Languages, สาธารณรัฐประชาชนจีน
- National Kaohsiung University of Hospitality and Tourism, ไต้หวัน
- National Pingtung University, ไต้หวัน
- Trans World University, ไต้หวัน
- National Taipei University of Technology (Taipei Tech), ไต้หวัน
- University Mahasaraswati Denpasar, อินโดนีเซีย
- Technological University of the Philippines, ฟิลิปปินส์

พ.ศ. 2559 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้ลงนามความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ดังนี้

- Mean Chey University, กัมพูชา
- Thai Nguyen University, เวียดนาม
- Hainan College of Foreign Studies, สาธารณรัฐประชาชนจีน
- Yunnan College of Business Management, สาธารณรัฐประชาชนจีน
- Kunming University, สาธารณรัฐประชาชนจีน
- National Kaohsiung University of Hospitality and Tourism, ไต้หวัน

พ.ศ. 2560 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้ลงนามความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ดังนี้

- The National University of Laos, สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
- Zhejiang Yuexiu University of Foreign Languages, สาธารณรัฐประชาชนจีน
- Nanchang Institute of Technology, สาธารณรัฐประชาชนจีน
- Fu Zhou Chuangxin Vocational College, สาธารณรัฐประชาชนจีน

พ.ศ. 2561 – ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้ลงนามความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ดังนี้

- University of Battambang, Cambodia, กัมพูชา
- Guangxi Agricultural Vocational College of People's Republic of China, สาธารณรัฐประชาชนจีน

จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 ระบุว่าให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยาเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชนมีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี อนุรักษ์ศิลปและวัฒนธรรมผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

มาตรา 8 ระบุว่า ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 ให้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้ (1) แสวงหาความจริงเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล (2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรัก และผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าวจะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิต บัณฑิตของประเทศ (3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่าความสำคัญและความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ (4) เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมือง ท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตยคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม (5) เสริมสร้างความรู้ความเข้มแข็งของวิชาชีพครูผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (6) ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (7) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและ

ของผู้นำชุมชนให้มีคุณธรรมและความสามารถในการบริหารงานเพื่อ ประโยชน์ต่อส่วนรวม

4. วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับมุ่งเน้นการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

5 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริม สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและบูรณาการกับภูมิปัญญาสากล

6. บริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อัตลักษณ์ของนักศึกษา

1. มีคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ 4 ประการตามแนวพระราโชบาย
 - ◆ มีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง
 - ◆ มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง
 - ◆ มีอาชีพมีงานทำ
 - ◆ เป็นพลเมืองดีมีวินัย
2. มีจิตอาสา
3. มีทักษะคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ

เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

1. ผลิตและพัฒนาครู/บุคลากรทางการศึกษา
2. พัฒนาท้องถิ่นโดยน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามประกาศกฎกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548 ไว้ ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะครุศาสตร์
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. คณะวิทยาการจัดการ
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
7. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
8. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
9. สถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้จัดรูปแบบการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) หน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอน เช่น คณะต่างๆ เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ และ 2) หน่วยงานที่ไม่ได้จัดการเรียนการสอน ได้แก่ หน่วยงานสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และสถาบันวิจัยและพัฒนา และเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างครบถ้วน จึงมีการกำหนดหน่วยงานภายในเพิ่มเติม เช่น โครงการจัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ โครงการบัณฑิตศึกษา โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์ภาษา กลุ่มงานรายได้ ทรัพย์สิน ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ และสหกิจศึกษา เพื่อปฏิบัติการกิจเฉพาะทางของมหาวิทยาลัย เป็นต้น ทั้งนี้ปัจจุบันได้มีการแบ่งโครงสร้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้ดังต่อไปนี้ (ภาพที่ 1) 1. สภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการต่างๆ อธิการบดี และรองอธิการบดี

2. กลุ่มบุคลากรซึ่งจำแนกตามหน่วยงานหลัก 2 ส่วน ได้แก่

2.1 หน่วยงานวิชาการ

2.1.1 คณะครุศาสตร์

2.1.2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2.1.3 คณะวิทยาการจัดการ

2.1.4 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.2 หน่วยงานสนับสนุนวิชาการ

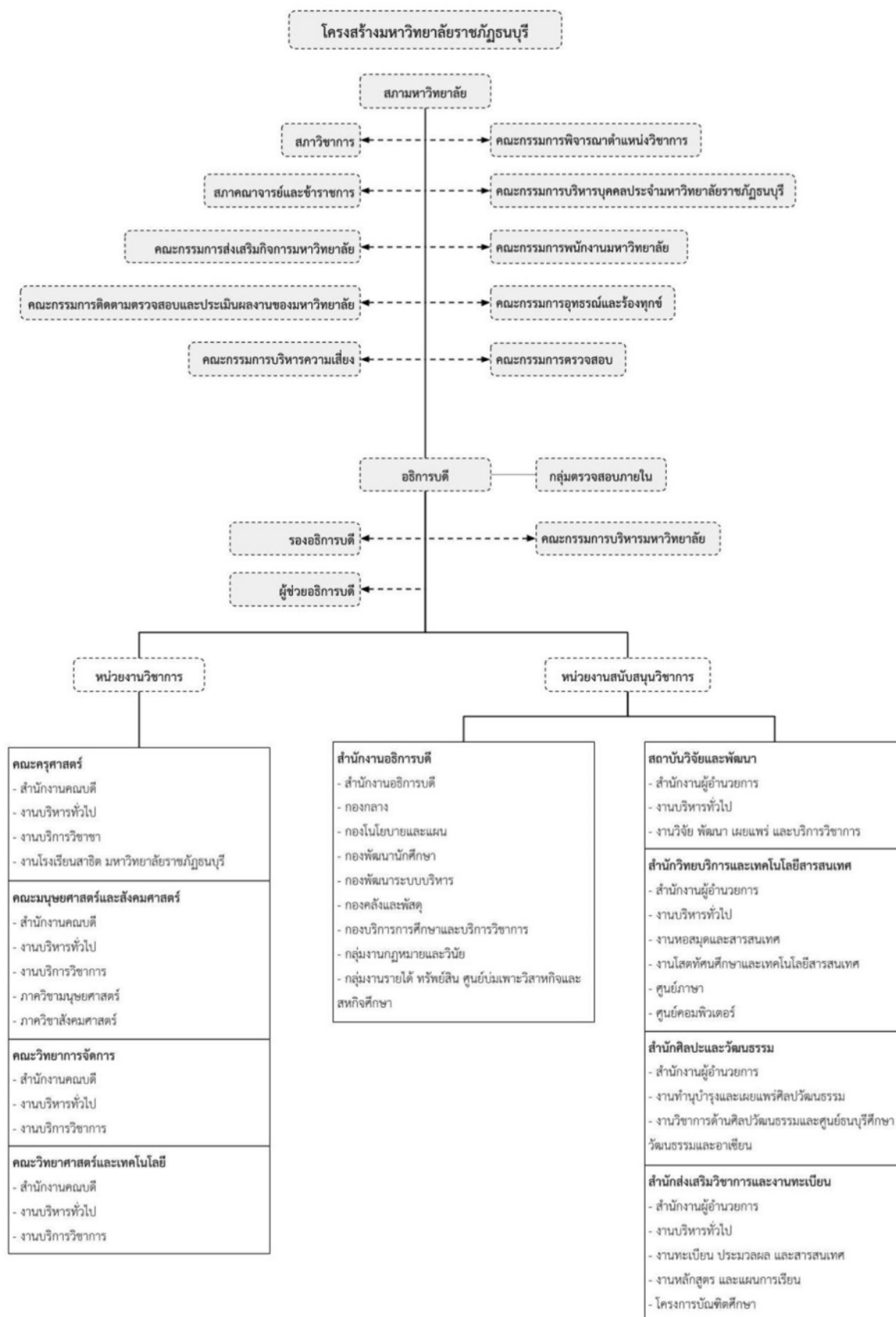
2.2.1 สำนักงานอธิการบดี

2.2.2 สถาบันวิจัยและพัฒนา

2.2.3 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2.4 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

2.2.5 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน



ภาพที่ 1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 2

บริบทที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579)

แผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” วัตถุประสงค์สำคัญ จำนวน 3 ประการ ประการแรกเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และ ยุทธศาสตร์ชาติ และประการสุดท้าย คือ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แผนการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ ดังนี้

ด้านที่ 1 เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ดังนี้



ภาพที่ 2 ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21(3Rs8Cs) ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ด้านที่ 2 เป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) จำนวน 5 ประการ โดยสรุปพอสังเขป ดังนี้

- 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) เช่น ประชากรกลุ่มอายุ 6 ถึง 14 ปีทุกคนได้เข้าเรียนในระดับประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าที่รัฐต้องจัดให้ฟรี
- 2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน อย่างเท่าเทียม (Equity) เช่น ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี
- 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถ เต็มตามศักยภาพ (Quality) เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)
- 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) เช่น ร้อยละของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดลง มีระบบการบริหารงานบุคคล ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน รวมทั้งมีกลไกส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา
- 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) เช่น อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการศึกษาดีขึ้น

ยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560 - 2579) ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ต่าง ๆ จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ ในการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาซึ่งมุ่งผลตามเป้าหมายทั้งสองด้านดังกล่าวข้างต้น ดังนี้



ภาพที่ 3 ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

โดยยุทธศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย คือ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายของยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่

เป้าหมายที่ 2: ระบบบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อ

คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

ตัวชี้วัด
ที่สำคัญ เช่น

- ร้อยละของสถานศึกษาที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาเพิ่มขึ้น
- จำนวนสถานศึกษาที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพิ่มขึ้น
- อัตราค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อนักเรียนลดลง

เป้าหมายที่ 2

ระบบบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

เป้าหมายที่ 5: ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ตัวชี้วัด
ที่สำคัญ เช่น

- มีระบบการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และการบริหารการศึกษา และความสำเร็จในวิชาชีพ
- ร้อยละของสถานศึกษาที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น
- ร้อยละของครู/ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน/ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ 5

ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นธรรมสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

โดยทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ จะถูกขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติโดยน่านโยบายจากส่วนกลางผ่านหน่วยงานระดับจังหวัด และส่งต่อไปยังสถานศึกษาและถ่ายทอดสู่ชั้นเรียนที่เป็นเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ



ภาพที่ 4

การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ
ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2561 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ.2561 ประกอบด้วย มาตรฐาน 5 ด้าน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน

- 1) เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความรอบรู้ด้านต่างๆ ในการสร้างสัมมาอาชีวะ ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยเป็นผู้มีคุณธรรม ความเพียร มุ่งมั่น มานะ บากบั่น และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 2) เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะศตวรรษที่ 21 มีความสามารถในการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาสังคม มีคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก สามารถสร้างโอกาสและเพิ่มมูลค่าให้กับตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศ
- 3) เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องรู้คุณค่าและรักความเป็นไทย ร่วมมือรวมพลังเพื่อสร้างสรรค์การพัฒนาและเสริมสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืนทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และประชาคมโลก

มาตรฐานที่ 2 ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยมีผลงานวิจัยที่เป็นการสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ สร้างสรรค์นวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรมหรือสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ผลงานวิจัยและนวัตกรรมตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ความต้องการจำเป็นของสังคม ชุมชน ภาครัฐและเอกชน และประเทศ ผลลัพธ์ของการวิจัยและนวัตกรรมมีผลกระทบสูงต่อการพัฒนาผู้เรียน การสร้างคุณภาพชีวิต หรือการสร้างโอกาสมูลค่าเพิ่ม และขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันระดับนานาชาติ

มาตรฐานที่ 3 ด้านการบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยให้บริการวิชาการเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน และสังคม ตามระดับความเชี่ยวชาญและอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน โดยมีการบริหารความโปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบได้ ผลลัพธ์ของการบริการนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของผู้เรียน ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรฐานที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

มหาวิทยาลัยมีการจัดการเรียนรู้ การวิจัย หรือการบริการวิชาการ ซึ่งนำไปสู่การสืบสานการสร้างความรู้ ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทยและต่างประเทศอย่างเหมาะสม ตามศักยภาพและ

อัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน ผลลัพธ์ของการจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย หรือการสร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการ

1) มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนรู้เน้นการพัฒนาเรียนแบบบูรณาการเพื่อให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการที่หลากหลายของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม สถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2) มหาวิทยาลัยมีการบริหารงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล คำนึงถึงผลหลากหลายและความเป็นอิสระทางวิชาการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยืดหยุ่น คล่องตัว โปร่งใสและตรวจสอบได้

3) มหาวิทยาลัยมีระบบประกันคุณภาพ มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและพัฒนากิจการศึกษาระดับหลักสูตร ระดับคณะ และระดับสถาบัน ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำกับให้การจัดการศึกษาและการดำเนินงานตามพันธกิจเป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานอื่นๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

มาตรฐานอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับมาตรฐานต่าง ๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดอันจะเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ ซึ่งได้กำหนดไว้ทั้งนโยบายในระยะยาวและระยะสั้น โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551- 2565) มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาความเข้าใจและความตระหนักในสภาพปัญหาอุดมศึกษาของประเทศ และความจำเป็นที่จะต้องร่วมมือกันพัฒนาอุดมศึกษาของประเทศโดยมีกรอบทิศทางและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนร่วมกันเพื่อให้ระบบอุดมศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญและสนับสนุนการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์เมื่อสิ้นสุดแผนในปี พ.ศ. 2565 คือ “ยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาลทางการเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษา บนพื้นฐานของเสรีภาพทาง

วิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ” ในการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษา จะต้องมุ่งเน้นไปที่ประสิทธิภาพของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาให้รองรับการรวมตัวของกลุ่มประชาคมอาเซียน

2. มาตรฐานการอุดมศึกษา ปี พ.ศ.2557 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้มีการพัฒนา ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในใหม่ ทั้งในระดับหลักสูตร ระดับคณะ และระดับสถาบัน โดยในระดับหลักสูตร มีตัวบ่งชี้คุณภาพอาจารย์ ส่วนในระดับคณะและระดับสถาบัน มีตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้อง คือ ตัวบ่งชี้ อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 40 และตัวบ่งชี้อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ รวมกัน ร้อยละ 60 ขึ้นไป โดยอธิบายตัวบ่งชี้ว่าสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นชุมปัญญาของประเทศ และมีความรับผิดชอบที่จะต้องส่งเสริมให้อาจารย์ในสถาบันทำการศึกษาวิจัยเพื่อแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ การดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งสะท้อนการปฏิบัติงานดังกล่าวของอาจารย์ตามพันธกิจและการศึกษาระดับอุดมศึกษาถือเป็นการศึกษาระดับสูงสุด ที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความมุ่งมั่นทางวิชาการ เพื่อปฏิบัติพันธกิจสำคัญของสถาบันในการผลิตบัณฑิตศึกษาวิจัยเพื่อติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และการพัฒนาองค์ความรู้ ดังนั้นสถาบันจึงควรมีอาจารย์ที่มีระดับคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงหรือสัมพันธ์กับหลักสูตรที่เปิดสอนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับพันธกิจ หรือจุดเน้นของหลักสูตร

แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ก.พ.อ.

ตามหนังสือของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509 (2) /ว 2 ลงวันที่ 24 มกราคม 2554 ได้แจ้งแนวทางการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางการดำเนินการกำหนด สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ดังนี้

สมรรถนะ ประกอบด้วย

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งสถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กร
2. สมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะทางพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น
3. สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภทผู้บริหารเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริการให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย

1. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
2. ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. การใช้คอมพิวเตอร์
2. การใช้ภาษาอังกฤษ
3. การคำนวณ

ทั้งนี้ ก.พ.อ. ได้มอบหมายให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้กำหนดระดับของความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งบุคลากรทุกประเภทในสถาบันอุดมศึกษา

1) ด้านความรู้ความสามารถ ให้กำหนดรายละเอียดองค์ความรู้ และระดับของความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งของประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงาน และระดับตำแหน่ง

2) ด้านทักษะ ให้กำหนดรายละเอียดและระดับทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงานระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดจำนวน ทักษะเพิ่มขึ้นตามลักษณะงานได้ตามความเหมาะสม

3) ด้านสมรรถนะ ให้กำหนดรายละเอียดและระดับของสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ ปฏิบัติ อย่างน้อย 3 สมรรถนะ โดยให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งประเภท ทั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงาน และระดับตำแหน่ง โดยสามารถเลือกสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ ปฏิบัติตามที่ ก.พ.อ. กำหนดไว้

โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ สำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พ.ศ. 2562 ประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2562 เพื่อ กำหนดสมรรถนะสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พ.ศ. 2562 ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
- 5) การทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับกลุ่มบุคลากรประเภทวิชาการ หรือสนับสนุนวิชาการ หรือประเภทบริหาร ได้กำหนด ดังนี้

ประเภทวิชาการ

- 1) ใส่ใจและพัฒนานักศึกษา
- 2) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
- 3) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
- 4) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร
- 5) การสร้างสัมพันธภาพ
- 6) การสืบเสาะหาข้อมูล

ประเภทสนับสนุนวิชาการ

- 1) การคิดวิเคราะห์
- 2) การดำเนินการเชิงรุก
- 3) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- 4) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- 5) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร
- 6) ความเข้าใจผู้อื่น

ประเภทบริหาร

- 1) สภาวะผู้นำ
- 2) วิสัยทัศน์
- 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
- 4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- 5) การควบคุมตนเอง
- 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

มหาวิทยาลัยราชภัฏได้น้อมนำพระราชโองบายด้านการศึกษาในการเป็นสถาบันการศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีการทบทวนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ฉบับปรับปรุง 11 ตุลาคม 2561 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อยู่บนฐานความรู้ ความเข้าใจร่วมกัน ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ทปอ.มรภ.) จึงกำหนดยุทธศาสตร์ร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินการของมหาวิทยาลัยราชภัฏตรงตามเจตนารมณ์ของแผนยุทธศาสตร์บนพื้นฐานศักยภาพและบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัยนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้



ภาพที่ 5 ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี

จากยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ฉบับปรับปรุง วันที่ 11 ตุลาคม 2561 ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้ดำเนินการกำหนดยุทธศาสตร์เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด โครงการหลัก และโครงการตามบริบทของมหาวิทยาลัย โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ถือเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการโดยตรงอย่างสำคัญ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น โดยการเน้นให้ชุมชนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาใน 4 ด้านคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู มีเป้าหมาย 3 ประการ คือ การผลิตบัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีอัตลักษณ์และสมรรถนะเป็นเลิศ เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต การผลิตบัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ และถ่ายทอด/ป้อนเฉพาะให้ศิษย์แต่ละช่วงวัยได้ และการผลิตบัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เข้าสู่วิชาชีพได้รับเสริมสรณะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา มีเป้าหมาย 3 ประการ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเป็นเลิศในการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศด้วยการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ การยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิตด้วยอัตลักษณ์ด้านสมรรถนะและคุณลักษณะ 4 ประการ พร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง และอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ

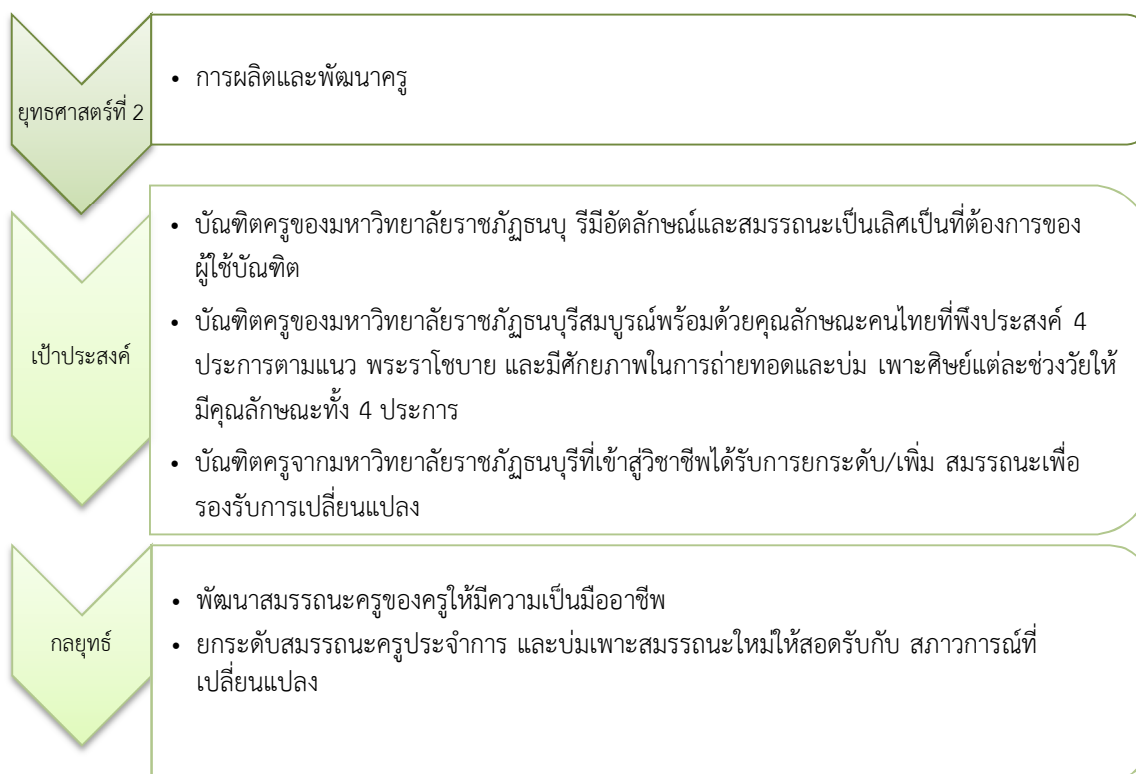
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ มีเป้าหมาย 2 ประการ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการยอมรับระดับชาติและระดับนานาชาติด้านการเป็นสถาบันด้านการศึกษาเพื่อท้องถิ่นที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ และมหาวิทยาลัยราชภัฏมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ความพร้อมและความสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ระยะที่ 1 พ.ศ. 2560 - 2564

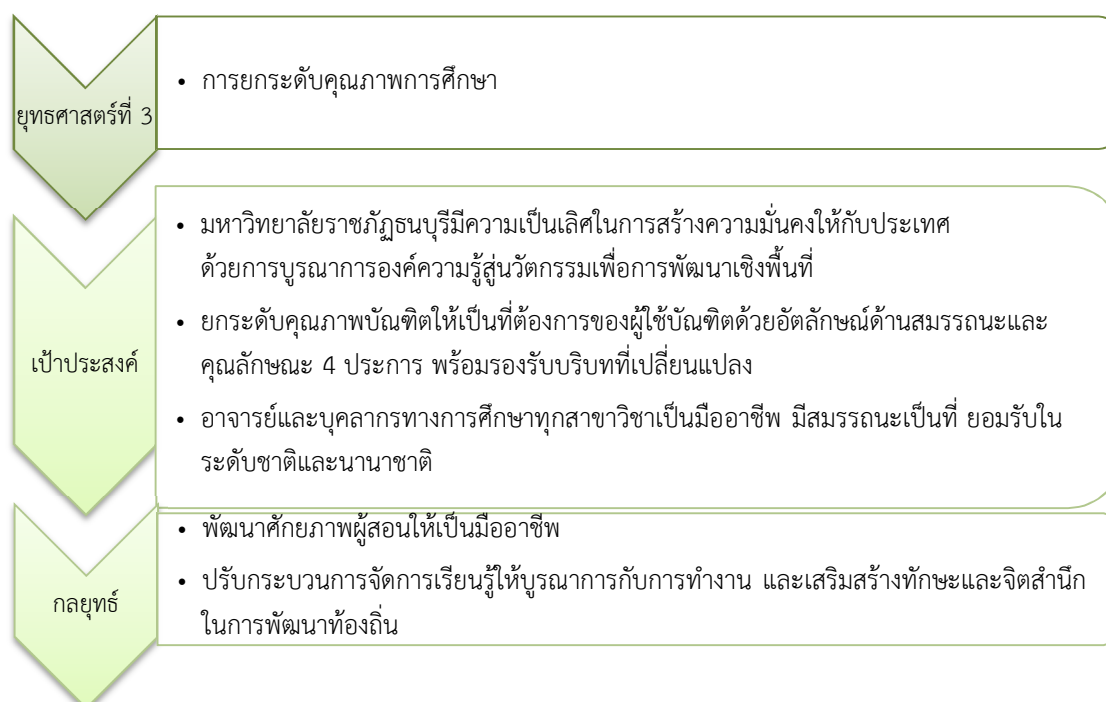
แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ระยะที่ 1 พ.ศ.2560 - 2564 เป็นแผนปฏิบัติการที่ได้กำหนดจากยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ฉบับปรับปรุง 11 ตุลาคม 2561 เป็นการกำหนด ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด โครงการหลักและโครงการตามบริบทของมหาวิทยาลัย เพื่อให้แนวทางในการปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย โดยประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ในการปฏิบัติการ จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ 1 การพัฒนาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ 2 การผลิตและพัฒนาครู
- ยุทธศาสตร์ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา
- ยุทธศาสตร์ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

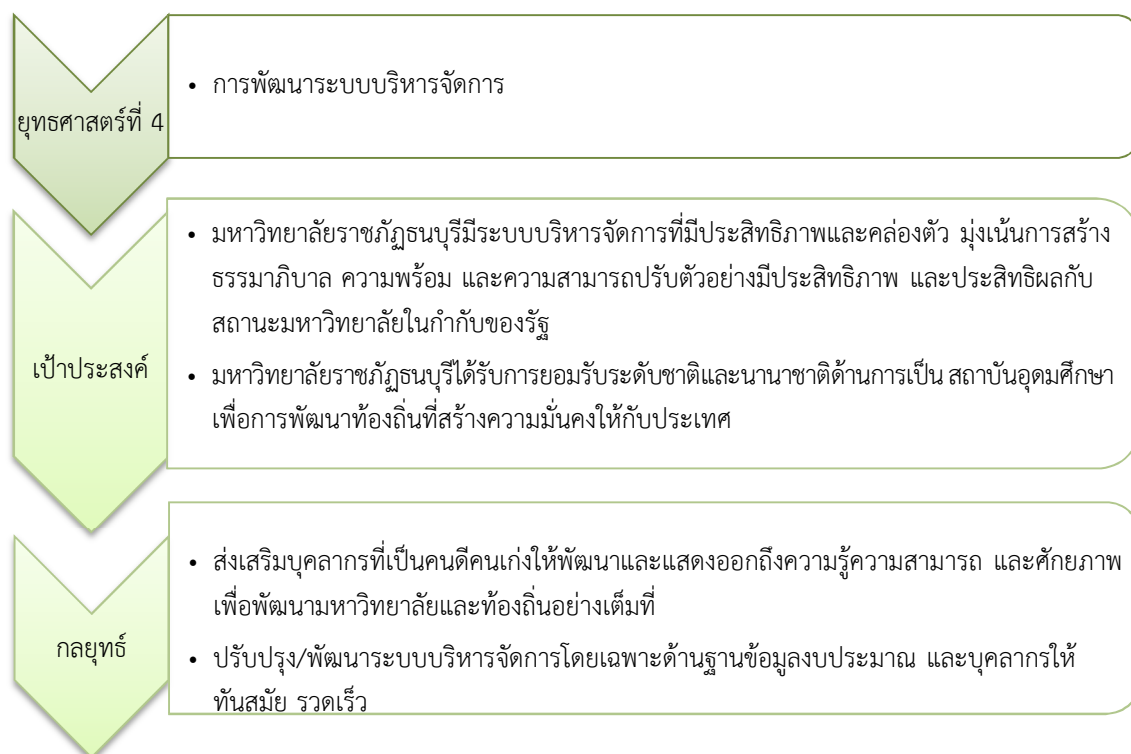
ซึ่งรายละเอียดในแต่ละยุทธศาสตร์จะมีการกำหนดเป้าหมาย และเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์เหล่านั้นพร้อมทั้งได้ระบุโครงการหลัก และโครงการตามบริบทของมหาวิทยาลัยไว้อย่างมากมาย เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อตอบสนองตัวชี้วัดของแต่ละยุทธศาสตร์ได้อย่างเหมาะสม โดยในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยก็ถือเป็นกระบวนการหนึ่งในการสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ระยะที่ 1 พ.ศ. 2560 - 2564 โดยอาจสรุปตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เห็นว่ามีความเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้



ภาพที่ 6 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ของแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ระยะที่ 1 พ.ศ. 2560 – 2564



ภาพที่ 7 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ของแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ระยะที่ 1 พ.ศ.2560 – 2564



ภาพที่ 8 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ระยะที่ 1 พ.ศ.2560 – 2564

ส่วนที่ 3

แผนพัฒนาบุคลากร

นโยบายการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการอย่างเพียงพอ เหมาะสม และมีคุณภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายมหาวิทยาลัยเกิดมาตรฐานการศึกษาและเพื่อให้บุคลากรทุกเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรเอง ซึ่งสามารถนำเอาองค์ความรู้ที่นำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งหากการพัฒนาบุคลากรในทุกๆด้านของมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง

ในการดำเนินนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มหาวิทยาลัยตระหนักว่าบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยควรจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินการตามกิจกรรมส่งเสริมและกำกับในแต่ละด้าน สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องไปในทิศทางเดียวกัน โดยมหาวิทยาลัยจะพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 กลุ่ม ที่จำแนกโดยอาศัยหลักเกณฑ์ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2552 ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งอ้างอิงจากข้อ 2 ของประกาศฉบับดังกล่าว ว่า ตำแหน่งวิชาการเป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียน การสอน การศึกษา การอบรม การวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

2. บุคลากรประเภทผู้บริหาร ซึ่งอ้างอิงจากข้อ 3 และ 4 ของประกาศฉบับดังกล่าว ว่า ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปในสำนักงานอธิการบดีหรือสำนักงานวิทยาเขต หรือในฐานะหัวหน้าส่วนราชการภายในสำนักงานอธิการบดี หรือในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปในคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษที่ ก.พ.อ. กำหนด ซึ่งตำแหน่งประเภทผู้บริหาร มี 2 ระดับ ดังต่อไปนี้ คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งอ้างอิงจากข้อ 5, 6, 7 และ 8 ของประกาศฉบับดังกล่าวว่าสามารถจำแนกเป็น

3.1 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาซึ่งไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิด้านอื่นปฏิบัติงานแทนได้

3.2 ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานเชี่ยวชาญเฉพาะตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และจะต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างสูงเฉพาะด้าน ซึ่งจากตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ มี 5 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ,ชำนาญการ ,ชำนาญการพิเศษ ,เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

3.3 ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก หรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดให้เป็นประเภททั่วไปตามประกาศฉบับดังกล่าว ซึ่งตำแหน่งประเภททั่วไป มี 3 ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติงาน ,ชำนาญงานและชำนาญงานพิเศษ

โดยการพัฒนาบุคลากรทั้งสามกลุ่มนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเห็นว่าเพื่อให้เกิดความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การพัฒนาด้านการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

การพัฒนาด้านนี้มหาวิทยาลัยจะเน้นการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สายวิชาการ มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและก้าวขึ้นสู่ประเภทผู้บริหาร

ด้านที่ 2 การพัฒนาด้านคุณวุฒิการศึกษา

การพัฒนาด้านนี้มหาวิทยาลัยจะเน้นการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้พัฒนาคุณวุฒิการศึกษา กล่าวคือ สายวิชาการ มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นโดยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและความต้องการของมหาวิทยาลัย

ด้านที่ 3 การพัฒนาด้านสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน

การพัฒนาด้านนี้มหาวิทยาลัยจะเน้นการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้พัฒนาสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สายวิชาการ มีเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะต่างๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของตนเอง

ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสามกลุ่ม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งสามด้านมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้กำหนดรูปแบบของเครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวอย่างเครื่องมือพัฒนาบุคลากรเพื่อให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรตามระดับ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร

เครื่องมือ การพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์ /เป้าหมาย	กลุ่มบุคลากร ที่เป็นเป้าหมาย
1. การสอนงาน (Coaching)	เน้นอธิบายรายละเอียด ของงาน ไม่จำเป็นจะ ต้องอยู่ในภาคสนาม เท่านั้น อาจจะเป็นการ สอนงานนอกภาคสนาม โดยส่วนใหญ่หัวหน้า งาน โดยตรงจะทำ หน้าที่สอนงานให้กับ บุคลากร	1. เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงาน ผู้สอนชี้ให้เห็น แนวทางแก้ไข และให้บุคลากร คิดแก้ไขปัญหาต่อเอง 2. เพื่อพัฒนาอาชีพเป็น การเตรียมให้พร้อมก่อนที่จะ เลื่อนตำแหน่ง ผู้สอนต้อง ทบทวนผลงานความสามารถ ที่มีอยู่และกำหนด เป้าหมาย ในการสอนงาน โดยเน้นการ พัฒนาความสามารถในตำแหน่ง ที่บุคลากรจะเลื่อนขึ้นไป เพื่อ ปรับปรุงและพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้สอน จะต้องค้นหาความสามารถที่ โดดเด่น/ที่ต้องปรับปรุง และ จัดลำดับความสำคัญของ ความสามารถที่จะต้องพัฒนา หรือต้องการเสริมและพัฒนา	1. บุคลากรประเภท ผู้บริหาร 2. บุคลากรสาย วิชาการ 3. บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ

เครื่องมือ การพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์ /เป้าหมาย	กลุ่มบุคลากร ที่เป็นเป้าหมาย
2. การฝึกอบรมใน ขณะทำงาน (On the Job Training : OJT)	เน้นการฝึกอบรมใน ภาคสนาม ฝึกปฏิบัติ จริง โดยมีผู้สอนที่ เป็นหัวหน้างานหรือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ให้ทำหน้าที่ประกอบ เพื่ออธิบายและชี้แนะ ซึ่งเครื่องมือนี้จะเกิด ประโยชน์ได้ ถ้าใช้คู่กับ การสอนงาน	ใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่ เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการ ปรับปรุงงานหรือต้อง อธิบาย งานใหม่ ๆ เพื่อสอนให้บุคลากร ทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับคู่มือ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการ ทำงาน (Manual) ระเบียบ ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้ บุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้ ได้รับมอบหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1. บุคลากรประเภท ผู้บริหาร 2. บุคลากรสาย วิชาการ 3. บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ
3. โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	เน้นพัฒนาเรื่องจิตใจ การปรับตัวการทำงาน ร่วมกับ ผู้อื่นภายใน องค์กร องค์กรบาง แห่งเรียก Buddy Program ซึ่งบุคลากร จะมีพี่เลี้ยงที่ได้รับ คัดเลือกให้ ดูแลเอาใจ ใส่ และพูดคุยกับ บุคลากร อย่างไม่เป็น ทางการ	1. เพื่อดูแลและรักษา บุคลากรใหม่ ให้สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับทุกคนใน องค์กรได้อย่างมีความสุข สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กร เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่แตกต่างจาก องค์กรเดิมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยมีพี่เลี้ยงทำ หน้าที่ในการสร้างความสัมพันธ์ ความคุ้นเคย และบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน รวมทั้งเป็น แบบอย่าง (Role Model) ที่ดี ให้แก่บุคลากรใหม่	1. บุคลากรประเภท ผู้บริหาร 2. บุคลากรสาย วิชาการ 3. บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ

เครื่องมือ การพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์ / เป้าหมาย	กลุ่มบุคลากร ที่เป็นเป้าหมาย
		2. เพื่อช่วยบุคลากรที่กำลังจะปรับตำแหน่งให้เติบโตขึ้น ในองค์กร พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ ในการทำงานรวมถึงข้อควรระวังและความขัดแย้งที่อาจ เกิดขึ้นจากงานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย	
4. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	เน้นให้บุคลากรเวียนงานจากงานหนึ่ง ไปยังอีกงานหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานนั้น ตามระยะเวลาที่กำหนดโดยส่วนใหญ่ มักใช้ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารก่อนการปรับตำแหน่ง/ระดับ	เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เกิดการทำงานที่หลากหลายด้าน เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ของบุคลากรให้เรียนรู้งานมากขึ้น จึงเหมาะสำหรับบุคลากรที่เตรียมความพร้อมในการรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น หรือเป็นกลุ่มคนที่มีผลงานดีและมีศักยภาพสูง (High Performance and High Potential)	1. บุคลากรประเภทผู้บริหาร 2. บุคลากรสายวิชาการ 3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
5. การมอบหมายโครงการ (Project Assignment)	เน้นการมอบหมายให้บุคลากร รับผิดชอบโครงการระยะยาวไม่สามารถทำให้เสร็จภายในวันหรือสอง วัน เป็นโครงการพิเศษ ที่บุคลากรจะต้องแยกตัวจากเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือ เป็นโครงการที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำที่ได้รับมอบ	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์หาจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรจากโครงการ ที่มอบหมายให้บุคลากรไปปฏิบัติ เป็น เครื่องมือในการฝึกทักษะในการทำงาน (Skill-based) โดยเฉพาะทักษะเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องในงานนั้น บางองค์การนำมาใช้ในการเลื่อนระดับตำแหน่งงาน การคัดเลือกหาบุคลากรดาวเด่น และการหา	1. บุคลากรประเภทผู้บริหาร 2. บุคลากรสายวิชาการ 3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

เครื่องมือ การพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์ /เป้าหมาย	กลุ่มบุคลากร ที่เป็นเป้าหมาย
		ผู้สืบทอดทายาทตำแหน่งงาน	
6. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning)	เน้นการฝึกฝนฝึกปฏิบัติ ด้วยตนเองจาก แหล่ง/ ช่องทาง การเรียนรู้ ต่าง ๆ เช่น อ่าน หนังสือ หรือศึกษา ระบบงานจาก Work Instruction หรือ ค้นคว้าข้อมูล ผ่าน Internet หรือเรียนรู้ จาก e-Learning หรือ สอบถามผู้รู้	เพื่อให้บุคลากรมีความ รับผิดชอบในการ เรียนรู้และ พัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้อง ใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน เท่านั้น บุคลากรสามารถ แสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วย ตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ วิธี นี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบ เรียนรู้และ พัฒนาตนเองอยู่ เสมอ (Self-Development) โดยเฉพาะกับ บุคลากรที่มีผล การปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพ ในการทำงานสูง (Talented People)	1. บุคลากรประเภท ผู้บริหาร 2. บุคลากรสาย วิชาการ 3. บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ

จากเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ทั้ง 6 เครื่องมือดังกล่าวข้างต้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้นำมาเป็นตัวอย่างในการพัฒนาบุคลากรทั้งสามกลุ่มเพื่อพัฒนาให้มีความก้าวหน้าทั้งสามด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนาให้มีคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น และการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยมหาวิทยาลัยมุ่งหวังให้หน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยได้นำเอารูปแบบของเครื่องมือต่างๆ ไปส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานตนเองมีการพัฒนา ศักยภาพในการทำงานอันจะส่งผลให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งยังทำให้การดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งหากหน่วยงานใดเห็นว่าเครื่องมืออื่นๆ ที่นอกเหนือจากเครื่องมือที่มหาวิทยาลัยได้ยกมาแสดงไว้ก็สามารถนำมาใช้เป็น เครื่องมือเพื่อพัฒนาบุคลากรของตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาได้เช่นเดียวกัน

กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564 (ภาคผนวก ก) ที่กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรและมีเป้าประสงค์ 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ
2. การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหารให้สมรรถนะและทักษะในการบริหารในระดับสูง
3. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นศัkyภาพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น
4. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

จากนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีที่ได้กำหนดไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ พร้อมทั้งให้หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยสามารถนํานโยบายการพัฒนาบุคลากรทั้งสี่ด้านไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่มีเป้าประสงค์เพื่อให้เกิดการจัดการที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัวในการบริหารงานด้านต่างๆ โดยมีกลยุทธ์ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถและศัkyภาพเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่และมีมาตรการของกลยุทธ์ คือ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และเพื่อให้เกิดความชัดเจนของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีจึงได้กำหนดกลยุทธ์จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การดำเนินการ ดังนี้

1.1 กองทุนพัฒนาบุคลากร โดยมหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อดำเนินการบริหารกองทุนในรูปของคณะกรรมการ โดยให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบประกาศ ของกองทุนพัฒนาบุคลากร ซึ่งคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากร จะมีหน้าที่ในการพิจารณา เพื่อให้การสนับสนุนทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เช่น การให้ทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอก หรือปริญญาโท การให้ทุนไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ รวมถึงการจัดทำและเสนอผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการ

พิจารณารางวัลตอบแทนในการดำเนินการ จัดทำเอกสารเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ดังนี้

- ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 40,000 บาท
- ระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 80,000 บาท
- ระดับศาสตราจารย์ จำนวน 120,000 บาท

การจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร โดยมหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณบุคลากร ให้เพื่อสนับสนุนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามภาระการปฏิบัติงานของตนเอง รวมถึงการพัฒนาตามความสนใจที่สอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่งานที่ได้รับผิดชอบ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย จำนวน 5,000 บาท/คน/ปีงบประมาณ รวมถึงการที่มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดส่งบุคลากรในทุกระดับฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเข้าร่วมการพัฒนาซึ่งได้จัดขึ้นตามหัวข้อการพัฒนาต่างๆ

1.3 การสรรหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน โดยมหาวิทยาลัยจะดำเนินการสรรหาบุคลากรประเภทต่าง ๆ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้บุคลากรที่มหาวิทยาลัยสรรหาเข้ามาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการสร้าง พัฒนา และถ่ายทอดงานให้กับบุคลากรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเหมาะสมที่สุด โดยมหาวิทยาลัยมีแนวทางในการสนับสนุนการจัดจ้างบุคลากรเพิ่มเติมในด้านต่างๆ ดังนี้ สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมีการจัดจ้างบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และผู้ที่มีคุณวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอกเพื่อรักษาจำนวนของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ส่วนสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจ้างผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เข้ามาปฏิบัติงานพร้อมทั้งวางแผนและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานในด้านภารกิจสนับสนุนของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งพัฒนาระบบการเพื่อดำเนินการในการสรรหาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการผ่านกลไกการพิจารณาของคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อพิจารณากำหนดขั้นตอนให้เกิดความเหมาะสมและให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งคณะกรรมการดำเนินการจะกำหนดกระบวนการสรรหาด้วยวิธีที่หลากหลายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ มีบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างเพียงพอและเหมาะสมตามความจำเป็น

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร ประกอบด้วยดำเนินการ ดังนี้

ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พัฒนาสมรรถนะและทักษะในการบริหาร ผ่านโครงการพัฒนาทักษะด้านการบริหาร และโครงการจัดส่งบุคลากรอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนา สมรรถนะและทักษะด้านการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ที่กำหนดว่าต้อง มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับงานและระยะเวลาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่สภาอุดมศึกษากำหนด และต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรอง หรือผ่านการอบรมหลักสูตรตาม

กรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง ที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยจัด เช่น การฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง (สายสนับสนุน) เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วย การดำเนินการ ดังนี้

3.1 สนับสนุนกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการสนับสนุนในการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้ต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการจัดหาพี่เลี้ยง รวมถึงพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ๆ เพื่อให้มีแรงผลักดันในการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การพัฒนากระบวนการเพื่อสนับสนุนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ อีกทั้งควบคุมให้มีภาระงานเป็นไปตามมาตรฐานภาระงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีและ/หรือตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด โดยให้ปฏิบัติการสอนในภาคปกติให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด และสอนในภาคพิเศษด้วยจำนวนคาบที่เหมาะสม และกำหนดให้การดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นหน้าที่หลักของสายวิชาการ

3.2 สนับสนุนการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาให้มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก โดยพิจารณาสนับสนุนการศึกษาเพื่อให้มีคุณวุฒิปริญญาเอก เมื่อปฏิบัติงานครบ 1 ปี ซึ่งพิจารณาสนับสนุนให้ศึกษาในหลักสูตรในเวลาและนอกเวลาราชการ ในหลักสูตรและมหาวิทยาลัยที่ได้รับการรับรอง ทั้งนี้การให้ความสนับสนุนขึ้นอยู่กับความจำเป็นของมหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณาแล้วจะต้องไม่กระทบต่อศักยภาพของหลักสูตร การเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย

3.3 สนับสนุนการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองต่อรูปแบบการสอนในปัจจุบัน เพื่อรองรับรูปแบบการสอนที่มีการบูรณาการความรู้ที่หลากหลายผ่านกระบวนการทางเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถเข้าถึงผู้เรียนได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย

3.4 สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่จำเป็นตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีกำหนด ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ใส่ใจและพัฒนานักศึกษา ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร การสร้างสัมพันธ์ภาพ และการสืบเสาะหาข้อมูล

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย การดำเนินการ ดังนี้

4.1 สนับสนุนกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับ ชำนาญการ/ชำนาญงาน หรือระดับ ชำนาญการพิเศษ/ชำนาญงานพิเศษ เป็นต้น รวมถึงการเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อให้ตรงกับการภาระงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยดำเนินการในรูปแบบต่างๆ พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการสนับสนุนในการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการจัดหาพี่เลี้ยง รวมถึงพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ๆ เพื่อให้มีแรงผลักดันในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การพัฒนากฎระเบียบเพื่อสนับสนุนการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น อีกทั้งควบคุมให้มีภาระงานเป็นไปตามมาตรฐาน

4.2 สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่จำเป็นตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีกำหนด ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การดำเนินการเชิงรุก การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ความผูกพันที่มีต่อองค์กร และความเข้าใจผู้อื่น

จากนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 กลุ่ม คือ บุคลากรประเภทผู้บริหาร, บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น และด้านการพัฒนาสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน โดยมีกลยุทธ์สำหรับ การพัฒนา จำนวน 4 กลยุทธ์ คือ การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร, การพัฒนาผู้บริหาร, การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาบุคลากรภายใต้ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นธรรมในทุกระดับ

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2563-2567)				
วัตถุประสงค์	เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาบุคลากรภายใต้ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นธรรมในทุกระดับ			
กลยุทธ์	กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร	กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ	กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ
เป้าประสงค์	1. มีระบบ กลไกและ การดำเนินงานด้าน การพัฒนาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ 2. มีทรัพยากรสนับสนุน การดำเนินงานอย่าง เพียงพอ	ผู้บริหารมีสมรรถนะ และทักษะในการบริหาร ในระดับสูง	1. บุคลากรสายวิชาการ ที่เข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการมีจำนวนสูงขึ้น 2. บุคลากรสายวิชาการ ที่มีวุฒิปริญญาเอก มีจำนวนสูงขึ้น 3. บุคลากรสายวิชาการ มีสมรรถนะและทักษะ ในการปฏิบัติงานด้าน วิชาการในระดับสูง	1. บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่คุณสมบัติ ครบถ้วนและเหมาะสม ได้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น 2. บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมีคุณวุฒิสูงขึ้น 3. บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมีสมรรถนะและ ทักษะในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง
แนวทางการ ดำเนินการ	1. แต่งตั้งคณะกรรมการ และดำเนินงานด้าน การพัฒนาบุคลากร 2. จัดสรรงบประมาณ สำหรับดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร 3. จัดทำระบบสารสนเทศ ในการพัฒนาบุคลากร 4. ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ของการพัฒนาบุคลากร ผ่านสื่อที่หลากหลาย	ส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรประเภท ผู้บริหาร พัฒนาสมรรถนะ และทักษะในการบริหาร	1. ส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรสายวิชาการ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2. ส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรสายวิชาการ ศึกษาระดับปริญญาเอก 3. ส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรสายวิชาการ พัฒนาสมรรถนะและ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการ	1. ส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น 2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการศึกษาต่อ 3. ส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงาน
โครงการ กิจกรรม	1. โครงการประชุมกรรมการ กองทุนพัฒนาบุคลากร 2. โครงการรางวัลโพธิ์ 3. โครงการจัดหาระบบ สารสนเทศในการพัฒนา บุคลากร 4. โครงการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารการพัฒนาบุคลากร 5. โครงการพัฒนากฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา บุคลากร 6. โครงการสรรหาบุคลากร	1.โครงการพัฒนาทักษะ ด้านการบริหาร 2.โครงการจัดส่งบุคลากร อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนา สมรรถนะและทักษะด้าน การบริหาร	1. โครงการสนับสนุนการ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. รศ. ศ 2. โครงการให้ทุนการศึกษา 3. โครงการพัฒนา 3.1 สมรรถนะหลัก 3.2 สมรรถนะด้าน การสอน 3.3 ทักษะต่างๆ	1. โครงการสนับสนุน ให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ 2.โครงการสนับสนุน ให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภทผู้บริหาร 3.โครงการให้ทุนการศึกษา 4.โครงการพัฒนา 4.1 สมรรถนะหลัก 4.2 สมรรถนะด้าน การปฏิบัติงาน 4.3 ทักษะต่างๆ

แนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ไปสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (พ.ศ. 2563 - 2567) โดยที่มีเป้าหมายในการพัฒนาที่มีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีตำแหน่งทางวิชาการ
2. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีวุฒิระดับปริญญาเอก
3. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการให้สามารถดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด
3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่มีการกำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย
5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่ามีความสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

ค่าเป้าหมายในปี พ.ศ. 2563 - 2567

มหาวิทยาลัยนำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (พ.ศ. 2563-2567) นำเป้าหมายมาวิเคราะห์เป็นแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564 แบ่งเป็น

ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ สามารถจำแนกเป็นรายละเอียดภาพรวมของแต่ละคณะ ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะครุศาสตร์

ประเภท ตำแหน่ง ทาง วิชาการ	บุคลากร		ค่าเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ														
	จำ นวน (คน)	คิด เป็น (ร้อยละ)	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
			คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)
อาจารย์	40	76.90	39	75.00	-1.90	38	77.55	2.55	19	38.77	-38.78	2	4.26	-34.51	0	0.00	-4.26
ผศ.	10	19.20	10	19.23	0.03	7	14.29	-4.94	23	46.94	32.65	35	74.47	27.53	32	68.09	-6.38
รศ.	2	3.80	3	5.77	1.97	4	8.16	2.39	6	12.24	4.08	10	21.28	9.03	13	27.66	6.38
ศ.	0	0	0	0	0.00	0	0	0.00	1	2.04	2.04	0	0	0.00	2	4.26	4.26
รวม	52	100	52	100	-	49	100	-	49	100	-	47	100	-	47	100	-

ตารางที่ 3 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประเภท ตำแหน่ง ทาง วิชาการ	บุคลากร		ค่าเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ														
	จำ นวน (คน)	คิด เป็น (ร้อยละ)	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
			คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)
อาจารย์	46	75.41	46	75.41	0.00	31	50.82	-24.59	15	24.59	-26.23	8	13.11	-11.48	5	8.20	-4.92
ผศ.	13	21.31	13	21.31	0.00	23	37.70	16.39	38	62.3	24.59	42	68.85	6.56	44	72.13	3.28
รศ.	2	3.28	2	3.28	0.00	7	11.48	8.20	8	13.11	1.64	10	16.39	3.28	10	16.39	0
ศ.	0	0	0	0.00	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00	1	1.639	1.64	2	3.28	1.64
รวม	61	100	61	24.59	-	61	100	-	61	100	-	61	100	-	61	100	-

ตารางที่ 4 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ

ประเภท ตำแหน่ง ทาง วิชาการ	บุคลากร		ค่าเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ														
	จำ นวน (คน)	คิด เป็น (ร้อยละ)	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
			คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)
อ.	46	69.7	46	69.7	0.00	34	51.52	-18.18	21	31.81	-19.71	13	19.69	-12.1	3	4.54	-7.56
ผศ.	19	28.79	19	28.8	0.00	29	43.94	15.00	39	59.1	15.16	45	68.18	9.08	52	78.78	10.6
รศ.	1	1.51	1	1.51	0.00	3	4.54	3.03	6	9.09	4.55	8	12.12	3.03	11	16.68	4.56
ศ.	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00
รวม	66	100	66	100	-	66	100	-	66	100	-	66	100	-	66	100	-

ตารางที่ 5 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ประเภท ตำแหน่ง ทาง วิชาการ	บุคลากร		ค่าเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ														
	จำนวน (คน)	คิด เป็น (ร้อยละ)	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
			คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)
อ.	33	64.71	33	64.71	0.00	32	62.75	-0.51	28	54.90	-2.04	23	45.10	-2.55	18	35.29	-2.55
ผศ.	18	35.29	18	35.29	0.00	18	35.29	0.00	21	41.18	1.53	25	49.02	2.04	30	58.82	2.55
รศ.	0	0.00	0	0.00	0.00	1	1.96	0.51	2	3.92	0.51	3	5.88	0.51	3	5.88	0.00
ศ.	0	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00
รวม	51	100	51	100	-	51	100	-	51	100	-	51	100	-	51	100	-

ด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก สามารถจำแนกเป็นรายละเอียดภาพรวมของแต่ละคณะ

ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก คณะครุศาสตร์

ระดับ การ ศึกษา	บุคลากร		ค่าเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก														
	จำนวน (คน)	คิด เป็น (ร้อยละ)	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
			คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)
ป.โท	34	65.38	33	63.46	-1.92	29	59.18	-4.28	25	51.02	-8.16	24	51.06	-1.02	10	21.74	-28.26
ป.เอก	18	34.61	19	36.53	1.92	20	40.82	4.29	24	48.98	8.16	23	48.94	1.02	36	78.26	28.26
รวม	52	100	52	100	-	49	100	-	49	100	-	47	100	-	46	100	-

ตารางที่ 7 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ระดับ การ ศึกษา	บุคลากร		ค่าเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก														
	จำนวน (คน)	คิด เป็น (ร้อยละ)	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
			คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)
ป.โท	43	70.49	43	70.49	0.00	38	62.30	-6.56	29	47.54	-16.39	22	36.07	-11.47	18	29.51	-8.20
ป.เอก	18	29.51	18	29.51	0.00	23	37.70	6.56	32	52.46	16.39	39	63.93	11.47	43	70.49	8.20
รวม	61	100	61	100	-	61	100	-	61	100	-	61	100	-	61	100	-

ตารางที่ 8 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก คณะวิทยาการจัดการ

ระดับ การศึกษา	บุคลากร		ค่าเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก														
	จำนวน (คน)	คิด เป็น (ร้อยละ)	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
			คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)
ป.โท	48	72.73	48	72.73	0.00	44	66.67	-6.06	39	59.1	-7.57	39	59.1	-7.57	38	57.57	-1.53
ป.เอก	18	27.27	18	27.27	0.00	22	33.33	6.06	27	40.9	7.57	27	40.9	7.57	28	42.43	1.53
รวม	66	100	66	100	-	66	100	-	66	100	-	66	100	-	66	100	-

ตารางที่ 9 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ระดับ การศึกษา	บุคลากร		ค่าเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก														
	จำนวน (คน)	คิด เป็น (ร้อยละ)	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
			คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)
ป.โท	36	70.59	36	70.59	0.00	35	68.63	-1.96	29	56.86	-11.76	28	54.90	-1.96	27	52.94	-1.96
ป.เอก	15	29.41	15	29.41	0.00	16	31.37	1.96	22	43.14	11.76	23	45.10	1.96	24	47.06	1.96
รวม	51	100	51	100	-	51	100	-	51	100	-	51	100	-	51	100	-

การพัฒนาบุคลากรในปี 2564

จากค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยได้วิเคราะห์หัวข้อหรือทักษะที่ต้องการพัฒนาให้บุคลากร ประจำปี 2564 โดยแบ่งเป็น สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กรณีสายวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการ ส่วนใหญ่มีแนวโน้มความต้องการในการพัฒนาตนเองผ่านรูปแบบวิธีการเข้าการสัมมนา/ประชุม/อบรม จำแนกข้อมูลหัวข้อของความต้องการและความเหมาะสม ตามทักษะที่ต้องการในการพัฒนา

1. Hard Skills กรณีสายวิชาการ ได้แก่
 - 1.1 การขอ/เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
 - 1.1.1 หลักเกณฑ์และวิธีการ
 - 1.1.2 การทำผลงานทางวิชาการ
 - การเขียนหนังสือ/ตำรา
 - การเขียนบทความทางวิชาการ
 - 1.2 ผลงานวิจัยและกระบวนการทำวิจัย
 - ระเบียบวิธีวิจัยแบบใหม่ๆ
 - สถิติที่ใช้ในการวิจัย

- รูปแบบการเขียนการอ้างอิงเอกสารตามหลักการจัดทำผลงานวิชาการ
- การเขียนข้อเสนอการวิจัยสำหรับขอทุน เช่น โครงการฝึกอบรม “สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่” (ลูกไก่), โครงการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยอย่างไรให้ได้รับทุนวิจัย, การเผยแพร่ผลงานวารสารวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ

2. Soft Skills กรณีสายวิชาการ ได้แก่

2.1 การจัดการเรียนการสอนและเทคโนโลยี

- การจัดการเรียนการสอนออนไลน์
- การจัดทำระบบ e-learning
- การผลิตสื่อการเรียนการสอน
- active learning

2.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนงานต่างๆ

- การประกันคุณภาพการศึกษา,
- แผนกลยุทธ์
- โครงการสัมมนานักบริหารของมหาวิทยาลัยเพื่อมุ่งเป้าประสงค์ (Objective and Key Results , OKR) ของมหาวิทยาลัย

2.3 การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning) หรือการเข้าอบรมเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ตามสาขาที่ตรงกับความต้องการ, สำเร็จการศึกษา, ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน (การสอน)

2.4 การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เช่น โครงการสัมมนาทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายนักบริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ระดับสูง (เครือข่าย นบม.)

2.5 ความรู้ความสามารถทางด้านภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ

กรณีสายสนับสนุนวิชาการ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่มีแนวโน้มความต้องการในการพัฒนาตนเองผ่านรูปแบบวิธีการเข้าการสัมมนา/ประชุม/อบรม จำแนกข้อมูลหัวข้อของความต้อการและความเหมาะสม ตามกลุ่มของทักษะที่ต้องการในการพัฒนา

1. Hard Skills กรณีสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่

1.1 ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นในงาน

- ความรู้ตามตำแหน่งงานที่ครองอยู่โดยตรง
- การเขียนหนังสือราชการ และ รายงานการประชุม
- กฎ,ระเบียบ,ข้อบังคับ,หลักเกณฑ์และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ระเบียบพัสดุ ระเบียบเบิก-จ่าย,ระเบียบการลา

1.2 การขอ/ เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

1.2.1 หลักเกณฑ์และวิธีการ

1.2.2 การประเมินค่างาน

1.2.3 การเขียนและจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ/

ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

- คู่มือปฏิบัติงาน
- ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์
- งานวิจัย

1.3 ผลงานวิจัยและกระบวนการทำวิจัย

- เทคนิคการเขียนขอผลงานวิจัย (Routine to Research, R2R)
- จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำหรับเจ้าหน้าที่
- เทคนิคการสืบค้นข้อมูลงานวิจัยจากฐานข้อมูลต่างๆ

2. Soft Skills กรณีสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่

2.1 เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์

2.2 ความรู้ความสามารถทางด้านภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ

2.3 ความรู้ความสามารถด้านสมรรถนะทางการบริหาร

- หลักสูตร "การบริหารงานอุดมศึกษาระดับต้น" (สำหรับผู้บริหารสายสนับสนุน)
- หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง (นบก.)
- หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.)

2.4 องค์กรและความร่วมมือของบุคลากร ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์และ
การทำงานเป็นทีม,จิตสำนึกองค์กร,การสื่อสาร
ภาพลักษณ์องค์กร,การให้บริการ service mind ตลอดจน
เรื่องการจัดการความรู้

จากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564 (ภาคผนวก ก) ที่กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรและมีเป้าประสงค์ 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ
2. การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้สมรรถนะและทักษะในการบริหารในระดับสูง
3. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นศักยภาพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น
4. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ดังตารางที่ 10 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงความสอดคล้องของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	สิ่งที่ต้องการพัฒนาบุคลากรในปี 2564
1. การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ	กฎ, ระเบียบ, ข้อบังคับ, หลักเกณฑ์และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับงาน จัดทำขั้นตอนที่ชัดเจนสำหรับหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อบรมเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมาย ส่งเสริมการสร้างคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้สมรรถนะและทักษะในการบริหารในระดับสูง	ความรู้ความสามารถด้านสมรรถนะทางการบริหาร องค์กรและความร่วมมือของบุคลากร ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นในงาน

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	สิ่งที่ต้องการพัฒนาบุคลากรในปี 2564
3. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นศักยภาพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น	ด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ งานวิจัยที่มีคุณภาพ จริยธรรมการวิจัย
4. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น	การเขียนและจัดทำผลงานที่แสดงความเป็น ผู้ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นในงาน

ส่วนที่ 4

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564

ทุกคณะและหน่วยงานในมหาวิทยาลัยร่วมกันวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564 โดยมีโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้อง ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นในการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ	- กฎ, ระเบียบ, ข้อบังคับ, หลักเกณฑ์และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับงาน - จัดทำขั้นตอนที่ชัดเจนสำหรับหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - อบรมเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมาย - ส่งเสริมการสร้างคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	1. เผยแพร่ กฎ, ระเบียบ, ข้อบังคับ, หลักเกณฑ์และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับงาน 2. จัดทำขั้นตอนที่ชัดเจนสำหรับหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3. อบรมเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมาย 4. ส่งเสริมการสร้างคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ปีงบประมาณ 2564 ปีงบประมาณ 2564 ปีงบประมาณ 2564 ปีงบประมาณ 2564	1. กองพัฒนาระบบบริหาร 2. กองพัฒนาระบบบริหาร 3. กลุ่มงานกฎหมายและวินัย 4. ทุกหน่วยงาน

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นในการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการ พัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภท ผู้บริหาร ให้สมรรถนะและทักษะในการ บริหารในระดับสูง	- ความรู้ความสามารถด้านสมรรถนะ ทางการบริหาร - องค์กรและความร่วมมือของบุคลากร - ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น ในงาน	1. หลักสูตร "การบริหารงาน อุดมศึกษาระดับต้น" หลักสูตร ผู้บริหารระดับกลาง (นบก.) 2. หลักสูตร "การบริหารงาน อุดมศึกษาระดับต้น" หลักสูตรนัก บริหารระดับสูง (นบส.) 3. การพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อให้เกิดความ สะดวกยิ่งขึ้น	ปิงบประมาณ 2564 ปิงบประมาณ 2564 ปิงบประมาณ 2564	1. กองพัฒนาระบบ บริหาร 2. กองพัฒนาระบบ บริหาร 3. ศูนย์คอมพิวเตอร์
3. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มี บุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวน เพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญา เอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิด สอนและสามารถเป็นคณาจารย์ให้แก่ หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะ รวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูง ขึ้น	- ด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก - ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ - งานวิจัยที่มีคุณภาพ - จริยธรรมการวิจัย - การเขียนอ้างอิงทางวิชาการ - คุณลักษณะบัณฑิต	1. การเขียนผลงานวิชาการ 2. การทำวิจัยให้มีคุณภาพ ถูกต้องตามระเบียบของมหาวิทยาลัย - การพัฒนาข้อเสนอ โครงการวิจัย - จริยธรรมวิจัยในมนุษย์	ปิงบประมาณ 2564 ปิงบประมาณ 2564	1. ทุกคณะ 2. สถาบันวิจัยและ พัฒนา

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นในการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		ด้านสังคมศาสตร์ - การพัฒนางานประจำสู่ งานวิจัย Routine to Research (R2R) - การเขียนบทความ วิชาการและบทความวิจัย - ข้อควรรู้ การลอกเลียน ผลงาน (Plagiarism) - การพัฒนาทักษะด้าน ภาษาอังกฤษ - การพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัล 3. การสร้างนวัตกรรมเพื่อ การเรียนการสอน 4. การเขียนอ้างอิงทาง วิชาการ	ตุลาคม 2563 – มีนาคม 2564 ปีงบประมาณ 2564	3. ทุกคน และ สถาบันวิจัยและพัฒนา 4. สถาบันวิจัยและ พัฒนา

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นในการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		5. การพิจารณาดำเน่งทาง วิชาการ 6. การพิจารณาการศึกษาต่อ ในระดับปริญญาเอก	ปีงบประมาณ 2564 ปีงบประมาณ 2564	5. กองพัฒนาระบบ บริหาร/ สภามหาวิทยาลัย 6. กองพัฒนาระบบ บริหาร/ สภามหาวิทยาลัย
4. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและ เหมาะสมได้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น	- การเขียนและจัดทำผลงานที่แสดง ความเป็นผู้ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ - ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น ในงาน	1. การปรับใช้เทคโนโลยี สารสนเทศกับการปฏิบัติงาน 2. จัดประชุมทั้งรูปแบบปกติ และแบบออนไลน์ เพื่อพัฒนา ทักษะที่จำเป็น 3. จัดอบรมการเขียน วิเคราะห์ค่างาน 4. จัดอบรมการคู่มือปฏิบัติงาน - ทักษะด้านภาษาอังกฤษ	เมษายน 2564 – มิถุนายน 2564 ปีงบประมาณ 2564 ปีงบประมาณ 2564 ปีงบประมาณ 2564	1. คณะวิทยาการ จัดการ 2. กองพัฒนาระบบ บริหาร / ทุกหน่วยงาน 3. กองพัฒนาระบบ บริหาร 4. กองพัฒนาระบบ บริหาร

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นในการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		- ทักษะด้านดิจิทัล - ทักษะด้านการคำนวณ - ทักษะด้านการจัดการข้อมูล - ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบราชการ 5. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ปีงบประมาณ 2564	5. กองพัฒนาระบบบริหาร/ สภามหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวลักษณ์ เวชวิทยาคลัง รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ขอประกาศเจตนารมณ์ว่า จะบริหารงานและดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีที่ได้กำหนดไว้ เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกประเภท ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรประเภทผู้บริหาร และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พร้อมมอบหมายนโยบายให้หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย นำไปพัฒนาบุคลากรทั้งสามด้านประกอบด้วย การพัฒนาด้านการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนาด้านคุณวุฒิการศึกษา และการพัฒนาตามสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การนำไปปฏิบัติของหน่วยงานต่างๆ เป็นไปอย่างสอดคล้องและมีทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดกลยุทธการพัฒนาบุคลากรและมีเป้าประสงค์ทั้งสี่ด้าน ได้แก่

๑. การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

๒. การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะและทักษะในการบริหารในระดับสูง

๓. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นคณาจารย์ให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น

๔. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีสมรรถนะตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น

จึงประกาศให้ทราบทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวลักษณ์ เวชวิทยาคลัง)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี