



การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

(อ้างอิงจาก แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และ แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
ในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2564)

แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

การจัดทำแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ที่ ๕ ตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย สวนดุสิต พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ โดยมีเป้าประสงค์ คือ บุคลากรที่มีคุณภาพ ทำงานอย่างมีความสุข มีความมั่นคงในอาชีพ และมุ่งมั่นสร้างผลงานที่มีคุณค่าแก่มหาวิทยาลัย โดยมีตัวชี้วัด และกระบวนการ ดังนี้

ประเด็น เป้าหมาย ตาม เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ที่ ๕ (ปีงบประมาณ)	ตัวชี้วัดตามแผน				กระบวนการ
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
การพัฒนาศักยภาพและขีด ความสามารถตามความ เชี่ยวชาญในวิชาชีพ และ จรรยาบรรณ	ร้อยละ ๔๐ ของอาจารย์ ประจำทั้งหมดที่ได้รับ การเพิ่มพูนความ เชี่ยวชาญเฉพาะในสาขา วิชาชีพไม่ต่ำกว่า ๑๘ ชั่วโมงต่อปี	ร้อยละ ๕๐ ของอาจารย์ ประจำทั้งหมดที่ได้รับ การเพิ่มพูนความ เชี่ยวชาญเฉพาะในสาขา วิชาชีพไม่ต่ำกว่า ๑๘ ชั่วโมงต่อปี	ร้อยละ ๖๐ ของอาจารย์ ประจำทั้งหมดที่ได้รับ การเพิ่มพูนความ เชี่ยวชาญเฉพาะในสาขา วิชาชีพไม่ต่ำกว่า ๑๘ ชั่วโมงต่อปี	ร้อยละ ๗๐ ของอาจารย์ ประจำทั้งหมดที่ได้รับ การเพิ่มพูนความ เชี่ยวชาญเฉพาะในสาขา วิชาชีพไม่ต่ำกว่า ๑๘ ชั่วโมงต่อปี	๑.จัดอบรมภายในส่วนงาน / ภายในมหาวิทยาลัย ๒.สนับสนุนให้ไปรับการอบรม กับหน่วยงานภายนอก
	ร้อยละ ๔๐ ของอาจารย์ ประจำ มีผลการสอบวัด ความรู้ภาษาอังกฤษ เท่ากับ หรือเทียบเท่า ๖๐๐ คะแนน (TOEIC)	ร้อยละ ๖๐ ของอาจารย์ ประจำ มีผลการสอบวัด ความรู้ภาษาอังกฤษ เท่ากับ หรือเทียบเท่า ๖๐๐ คะแนน (TOEIC)	ร้อยละ ๘๐ ของอาจารย์ ประจำ มีผลการสอบวัด ความรู้ภาษาอังกฤษ เท่ากับ หรือเทียบเท่า ๖๐๐ คะแนน (TOEIC)	ร้อยละ ๑๐๐ ของ อาจารย์ประจำ มี ผลการสอบวัดความรู้ ภาษาอังกฤษ เท่ากับ หรือเทียบเท่า ๖๐๐ คะแนน (TOEIC)	กำหนดให้อาจารย์ประจำทุกคน ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ สอบวัด ความรู้ภาษาอังกฤษ เท่ากับ หรือเทียบเท่า ๖๐๐ คะแนน (TOEIC)

ประเด็น เป้าหมาย ตาม เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ที่ ๕ (ปีงบประมาณ)	ตัวชี้วัดตามแผน				กระบวนการ
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
การส่งเสริมการพัฒนา ทักษะทางวิชาชีพให้แก่ อาจารย์ในการปฏิบัติงาน เต็มเวลา หรือตาม ข้อกำหนดของแต่ละ หน่วยงานในหน่วยงาน ภายในและองค์การ ภายนอก เพื่อนำองค์ความรู้ ที่ได้มาพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน	อาจารย์ประจำ จำนวน ๓ คน จาก อาจารย์ ประจำทั้งหมด ได้รับการ สนับสนุนการพัฒนา ทักษะทางวิชาชีพโดย ปฏิบัติงานแบบเต็มเวลา หรือตามข้อ กำหนดของ แต่ละหน่วยงาน ใน หน่วยงานภายในและ องค์การภายนอก	อาจารย์ประจำ จำนวน ๔ คน จาก อาจารย์ ประจำทั้งหมด ได้รับการ สนับสนุนการพัฒนา ทักษะทางวิชาชีพโดย ปฏิบัติงานแบบเต็มเวลา หรือตามข้อกำหนดของแ แต่ละหน่วยงาน ในหน่วย งานภายในและ องค์การภายนอก	อาจารย์ประจำ จำนวน ๕ คน จาก อาจารย์ ประจำทั้งหมด ได้รับการ สนับสนุนการพัฒนา ทักษะทางวิชาชีพโดย ปฏิบัติงานแบบเต็มเวลา หรือตามข้อกำหนดของแ แต่ละหน่วยงาน ในหน่วย งานภายในและ องค์การภายนอก	อาจารย์ประจำ จำนวน ๖ คน จาก อาจารย์ ประจำทั้งหมด ได้รับการ สนับสนุนการพัฒนา ทักษะทางวิชาชีพโดย ปฏิบัติงานแบบเต็มเวลา หรือตามข้อกำหนดของแ แต่ละหน่วยงาน ในหน่วย งานภายในและ องค์การภายนอก	มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์ ไปปฏิบัติงานเต็มเวลา หรือตาม ข้อกำหนดของแต่ละหน่วยงาน ในหน่วยงานภายในและ องค์การภายนอกเพื่อนำองค์ ความรู้ที่ได้มาพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน
การสนับสนุนให้อาจารย์ จัดทำ - บทความวิชาการ - ผลงานวิชาการ - ตำแหน่งทางวิชาการ - คุณวุฒิปริญญาเอก	อาจารย์ประจำ ร้อยละ ๓๕ ของอาจารย์ประจำ ทั้งหมดมีบทความ วิชาการ หรือผลงานทาง วิชาการ	อาจารย์ประจำ ร้อยละ ๔๐ ของอาจารย์ประจำ ทั้งหมดมีบทความ วิชาการ หรือผลงานทาง วิชาการ	อาจารย์ประจำ ร้อยละ ๔๕ ของอาจารย์ประจำ ทั้งหมดมีบทความ วิชาการ หรือผลงานทาง วิชาการ	อาจารย์ประจำ ร้อยละ ๕๐ ของอาจารย์ประจำ ทั้งหมดมีบทความ วิชาการ หรือผลงานทาง วิชาการ	๑.จัดโครงการสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัย ๒.สนับสนุนงบประมาณ
	อาจารย์ประจำดำรงตำ แหน่งทางวิชาการ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ ของ อาจารย์ประจำทั้งหมด	อาจารย์ประจำดำรงตำ แหน่งทางวิชาการ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๐ ของ อาจารย์ประจำทั้งหมด	อาจารย์ประจำดำรงตำ แหน่งทางวิชาการ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔๐ ของ อาจารย์ประจำทั้งหมด	อาจารย์ประจำดำรงตำ แหน่งทางวิชาการ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕๐ ของ อาจารย์ประจำทั้งหมด	๑.จัดโครงการสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัย ๒.สนับสนุนงบประมาณ
	ร้อยละ ๓๔ ของอาจารย์ ประจำ ทั้งหมดที่มี คุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ ๓๕ ของอาจารย์ ประจำทั้งหมดที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก	ร้อยละ ๓๖ ของอาจารย์ ประจำทั้งหมดที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก	ร้อยละ ๓๗ ของอาจารย์ ประจำทั้งหมดที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก	๑.กำหนดนโยบายการรับ อาจารย์ใหม่ ด้วยคุณวุฒิ ปริญญาเอกเท่านั้น และกำหนด

ประเด็น เป้าหมาย ตาม เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ที่ ๕ (ปีงบประมาณ)	ตัวชี้วัดตามแผน				กระบวนการ
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
					อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม ๒.พิจารณาการลาศึกษาต่อของ อาจารย์ที่ยังไม่มีคุณวุฒิปริญญา เอก และงบประมาณสนับสนุน ที่เหมาะสม
การพัฒนาศักยภาพและขีด ความสามารถตามความ เชี่ยวชาญในวิชาชีพ และ จรรยาบรรณ	ร้อยละ ๔๐ ของ บุคลากรสายสนับสนุน ทั้งหมดที่ได้รับการ เพิ่มพูนความเชี่ยวชาญ เฉพาะในสาขาวิชาชีพ ไม่ต่ำกว่า๑๘ชั่วโมง ตอบ	ร้อยละ ๕๐ ของ บุคลากรสายสนับสนุน ทั้งหมดที่ได้รับการ เพิ่มพูนความเชี่ยวชาญ เฉพาะในสาขาวิชาชีพ ไม่ต่ำกว่า๑๘ชั่วโมง ตอบ	ร้อยละ ๖๐ ของ บุคลากรสายสนับสนุน ทั้งหมดที่ได้รับการ เพิ่มพูนความเชี่ยวชาญ เฉพาะในสาขาวิชาชีพ ไม่ต่ำกว่า๑๘ชั่วโมง ตอบ	ร้อยละ ๗๐ ของ บุคลากรสายสนับสนุน ทั้งหมดที่ได้รับการ เพิ่มพูนความเชี่ยวชาญ เฉพาะในสาขาวิชาชีพ ไม่ต่ำกว่า๑๘ชั่วโมง ตอบ	๑.จัดโครงการสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัย ๒.สนับสนุนงบประมาณ ๓.สนับสนุนให้ไปพัฒนากับ หน่วยงานภายนอก
การสนับสนุนการปฏิบัติงาน แบบข้ามสายงาน	หน่วยงานสนับสนุนทุก หน่วยงานมีการ สนับสนุนใหญ่บุคลากรใน สังกัดมีการปฏิบัติงาน แบบข้ามสายงาน	หน่วยงานสนับสนุนทุก หน่วยงานมีการ สนับสนุนใหญ่บุคลากรใน สังกัดมีการปฏิบัติงาน แบบข้ามสายงาน	หน่วยงานสนับสนุนทุก หน่วยงานมีการ สนับสนุนใหญ่บุคลากรใน สังกัดมีการปฏิบัติงาน แบบข้ามสายงาน	หน่วยงานสนับสนุนทุก หน่วยงานมีการ สนับสนุนใหญ่บุคลากรใน สังกัดมีการปฏิบัติงาน แบบข้ามสายงาน	ผู้บังคับบัญชาคอยให้การ สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานใน หน่วยงาน
การส่งเสริมสมรรถนะ และ สนับสนุนให้บุคลากรเติบโต ตามสายอาชีพ	ทุกหน่วยงานสนับสนุน ใหญ่บุคลากรจัดทำแผน พัฒนาตนเองรายบุคคล และสังเคราะห์แผน พัฒนาบุคลากรของ	-	-	-	๑.จัดทำแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคล

ประเด็น เป้าหมาย ตาม เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ที่ ๕ (ปีงบประมาณ)	ตัวชี้วัดตามแผน				กระบวนการ
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
	หน่วยงาน				
	มหาวิทยาลัยมีผลการดำเนินงาน เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๗๐	มหาวิทยาลัยมีผลการดำเนินงาน เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๘๐	มหาวิทยาลัยมีผลการดำเนินงาน เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๙๐	มหาวิทยาลัยมีผลการดำเนินงาน เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐	มีคณะทำงาน กำกับติดตาม อย่างเป็นทางการ
การจัดการความรู้ และการถ่ายทอดงานในองค์กร	มีระบบการถ่ายทอดงานระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	บุคลากรร้อยละ๑๐มีคู่มือปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	บุคลากรร้อยละ๒๐มีคู่มือปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	บุคลากรร้อยละ๓๐มีคู่มือปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน มีการกำหนดข้อตกลง และตัวชี้วัดอย่างชัดเจน เพื่อติดตามการทำคู่มือปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน