

ระบบการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเข้าใหม่

บุคลากรเดิม

ชี้แจง กฎ ระเบียบ
ข้อบังคับ

สำรวจความต้องการ
หลักสูตรที่จะอบรม/พัฒนา

ระบบพี่เลี้ยง

อาจารย์มืออาชีพ(สายสอน)

ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

แผนพัฒนาบุคลากร

หน่วยงาน

มหาวิทยาลัย

พัฒนาสมรรถนะ

- สมรรถนะหลัก
- สมรรถนะตามตำแหน่ง
- สมรรถนะบริหาร
- ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

พัฒนาตำแหน่งให้สูงขึ้น

พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า
(สายสนับสนุน)

เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
(สายวิชาการ)

พัฒนาคุณวุฒิ

รายงานติดตามผลสัมฤทธิ์

ระบบการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเข้าใหม่

- รับรายงานตัว

เมื่อผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานใหม่ ทางงานสรรหาบรรจุแต่งตั้งจะเรียกพนักงานใหม่มารายงานตัวเพื่อทำการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่พนักงานจะได้รับ

- ระบบพี่เลี้ยง

หน่วยงานต้นสังกัดจะต้องแต่งตั้งพี่เลี้ยงสำหรับพนักงานใหม่ จำนวน 2 คน ซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยให้ความช่วยเหลือ ปรีกษา สอนงาน ตลอดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน (1 ปี)

สายสอน คณะมีการแต่งตั้งอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำ มคอ.3 แผนการสอน สื่อการสอน แผนวัดผลและประเมินผล แฟ้มสะสมงานการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในสายวิชาชีพครูกับการปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสอน

สายสนับสนุน หน่วยงานต้นสังกัด แต่งตั้งพี่เลี้ยง เพื่อให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน

- การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสอนและสายสนับสนุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความเข้าใจในระบบของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติหน้าที่ ตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของมหาวิทยาลัย

- หลักสูตรอาจารย์มืออาชีพ (เฉพาะสายสอน)

เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสอน ได้ผ่านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่แล้ว งานพัฒนาบุคลากร จะจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาสู่อาจารย์มืออาชีพ เพื่อให้บุคลากรสายผู้สอนได้รับความรู้เนื้อหาทางวิชาชีพครู เทคนิคการสอน เทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ให้ทันสมัยและเป็นสากล การฝึกปฏิบัติที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและยังเป็นการพัฒนาอาจารย์ตามที่กำหนดไว้ใน มคอ.3 และ มคอ. 5

บุคลากรเดิม

สำรวจความต้องการหลักสูตรที่จะอบรม/พัฒนา

กองบริหารงานบุคคลจะทำแบบสำรวจความต้องการของบุคลากรทั้งสายสอนและสายสนับสนุน ในการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการพัฒนาตนเอง เช่น การขอลาศึกษาต่อ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สายสอน สายสนับสนุน เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

แผนพัฒนาบุคลากร

หลังจากการสำรวจแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความต้องการของบุคลากร จัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรประจำปี ประกอบกับได้มีการให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลควบคู่กันไป

การพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยจัดสรรให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรสายสอนจำนวน 6,000 บาท และสายสนับสนุน จำนวน 4,000 บาท และข้าราชการพลเรือนสายสนับสนุน จำนวน 6,000 บาทต่อคน โดยระดับหน่วยงานมุ่งให้มีการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่

- พัฒนาสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ
 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 2. การบริการที่ดี
 3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
 5. การทำงานเป็นทีม
- การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งเป็นสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมี 4 ด้าน
 1. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
 2. การดำเนินการเชิงรุก
 3. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
 4. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
- การพัฒนาสมรรถนะบริหาร มี 6 ด้าน คือ
 1. สภาวะผู้นำ
 2. วิสัยทัศน์
 3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
 4. ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน
 5. การควบคุมตนเอง
 6. การสอนงานและมอบหมายงาน
- ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ด้านต่างๆ เช่น
 1. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 2. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ การนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการทำงาน
 3. ทักษะการคำนวณ ทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง
 4. ทักษะการจัดการข้อมูล การบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน

การพัฒนาบุคลากรระดับมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยฯ ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยจะไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร การไปประชุม สัมมนาหลักสูตรต่างๆ ที่องค์กรภายนอกจัดทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ที่จะให้ความรู้ใหม่ๆ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตลอดเวลา ได้แก่

การพัฒนาตำแหน่งให้สูงขึ้น

การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า (สายสนับสนุน)

มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เส้นทางความก้าวหน้าบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้สูงขึ้น

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (สายสอน)

มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดโครงการค่ายปฏิบัติการเขียนผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรสายสอนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ บุคลากรสายสอนจะต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับบทบาทหลัก 5 ภารกิจตามที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนดไว้ โดยเฉพาะภารกิจด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี เทคนิค วิธีที่ได้รับจากการศึกษา ตลอดจนประสบการณ์ในหน้าที่การทำงาน การขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด สามารถพัฒนาผลงานได้ถูกต้องตามรูปแบบ และดำเนินงานได้ตามขั้นตอนที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนด บุคลากรสายสอนสามารถส่งผลงานทางวิชาการต่องานพัฒนาบุคลากร เพื่อขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การขอทุนสนับสนุนการจัดทำเอกสารฯ และการส่งผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าร่วมโครงการต่างๆ

การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา

มหาวิทยาลัยฯ ได้มีนโยบาย สนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายสอน และสายสนับสนุนสามารถขอศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามประกาศที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนด เพื่อพัฒนาขีดความสามารถให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยสามารถขอรับทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ จากกองทุนพัฒนาบุคลากร

รายงานติดตามผลสัมฤทธิ์

มหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติการตามแผนพัฒนาบุคลากรและหาแนวทางการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร เสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนในปีถัดไป