



Faculty of Science
Srinakharinwirot University

แผนพัฒนาบุคลากร

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

Lead the better future with SCIENCE

คำนำ

คณะวิทยาศาสตร์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงได้มีนโยบายสนับสนุนการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของคณะ ฯ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบบริหารทรัพยากรบุคคล จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาของบุคลากรอย่างยั่งยืน ซึ่งนอกจากจะเกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแล้ว ยังสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อองค์กร นำไปสู่การเกิดความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรต่อไป ดังนั้น คณะวิทยาศาสตร์ จึงได้มีการกำหนดกลยุทธ์แนวทางในการพัฒนาบุคลากรและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการด้านพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	
1.1 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม	1
1.2 สมรรถนะหลัก (Core Competency)	2
1.3 ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)	2
1.4 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage)	2
ส่วนที่ 2 นโยบายในการพัฒนาบุคลากร	
2.1 กรอบแนวคิดในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร	3
2.2 SWOT Analysis ด้านทรัพยากรบุคคล	4
2.3 TOWS Matrix: การวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อสร้างแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์	5
2.4 กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	5
ส่วนที่ 3 แนวทางการพัฒนาบุคลากร	
3.1 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	6
3.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	8
3.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ	9
3.4 การจัดการความรู้	12
3.5 แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569	13

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม

ปรัชญา (Philosophy)

การศึกษา คือ ความเจริญงอกงาม

วิสัยทัศน์ (Vision)

Lead the better future with SCIENCE

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. พัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่สากล และนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์
3. บูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยม (Core Values)



E - Excellence Driven (ขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ / มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ)

N - Nurturing (การเอาใจใส่ผู้เรียน บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

G - Growth Mindset (การคิดแบบเติบโตพัฒนาต่อไปข้างหน้า / กรอบแนวคิดเติบโต)

A - Agility and Resilience (ความคล่องตัวและความสามารถในการฟื้นตัว)

G - Good Governance (ธรรมาภิบาล)

E - Empowerment (การเสริมพลังและการเอื้ออำนาจในการตัดสินใจ)

วัฒนธรรม (Culture)

ร่วมมือร่วมใจ ทำงานบนพื้นฐานของเหตุผล

1.2 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

CC1: การผลิตบัณฑิตทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

CC2: การพัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานเชิงลึกในระดับสากล

CC3: การบริการวิชาการเพื่อพัฒนาสังคม

1.3 ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

SC1: การพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

SC2: การเพิ่มผลงานตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ และการสร้างนวัตกรรม/งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์

SC3: การให้บริการวิชาการเพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของคณะ

SC4: การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจสำหรับการบริหาร (MIS)

1.4 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage)

SA1: ความเชี่ยวชาญของบุคลากรด้านวิชาการและวิจัยที่มีความหลากหลาย

SA2: การมีเครือข่ายความร่วมมือด้านวิจัยและบริการวิชาการ

ส่วนที่ 2 นโยบายในการพัฒนาบุคลากร

2.1 กรอบแนวคิดในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร

1. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่าน SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์ที่สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อนของบุคลากร/ระบบ) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) ที่จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

2. การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์ได้วางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ “บริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ” ได้แก่ (1) บุคลากรมีความรักดีต่อองค์กร มีความสามัคคีและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีความสุข และ (2) พัฒนาระบบปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคล่องตัว

3. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ ทำการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ระบบการทำงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติในระดับต่างๆ ได้แก่

- การจัดโครงการและตั้งงบประมาณ ที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์
- กระบวนการทำงาน เพื่อให้คณะวิทยาศาสตร์มีระบบหรือกระบวนการทำงานที่สนับสนุนต่อการบรรลุเป้าประสงค์ ตามยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์
- วัฒนธรรมองค์การและค่านิยม เพื่อให้บุคลากรในคณะวิทยาศาสตร์มีคุณลักษณะ และแนวทางในการประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ของคณะฯ
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นระบบที่ผลักดันและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามยุทธศาสตร์

4. การติดตามและรายงานผลดำเนินการ ติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ประเมินผลลัพธ์ที่ได้ และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนดำเนินการวางแผนเพื่อปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม และกระบวนการทำงานที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย

2.2 SWOT Analysis ด้านทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>1. มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ เช่น การเรียนการสอน (SUPREME) บุคลากร (HURIS) สารบรรณ (e-Document) ระบบ GAFE ระบบการแจ้งซ่อมออนไลน์ ระบบ E-budget ระบบร้องเรียนออนไลน์ เป็นต้น ช่วยสนับสนุนการทำงานของบุคลากร</p> <p>2. มีระบบการประเมินบุคลากรทั้งในด้านสมรรถนะหลัก (Competency) และด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>3. คณะฯ มีนโยบายและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิที่สูงขึ้น</p> <p>4. มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการเพียงพอต่อการบริหารจัดการองค์กร จำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนิสิตเต็มเวลา เทียบเท่า (FTES) สูงกว่าเกณฑ์ มาตรฐาน สป.อว (1:20)</p>	<p>1. บุคลากรบางส่วนขาดการพัฒนาปรับปรุงงานที่ตนเองรับผิดชอบ</p> <p>2. บุคลากรบางส่วนขาดความเข้าใจในเรื่องแผน ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และ ค่านิยมองค์กร ทำให้การขับเคลื่อนหน่วยงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>3. การพัฒนาศักยภาพตามสายงานของบุคลากร ยังไม่เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>4. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว</p> <p>5. ขาดพื้นที่และอุปกรณ์สำหรับกิจกรรมนันทนาการของบุคลากร และพื้นที่ส่วนกลางไม่เพียงพอต่อการใช้งานและขาดพื้นที่สำหรับพัก เช่น ห้องทานอาหาร</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>1. ในปัจจุบันมีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยให้เลือกใช้ได้ อย่างหลากหลายในการบริหารจัดการ อีกทั้งมีราคาถูกลง</p> <p>2. หน่วยงานภายนอกมีการจัดอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรในหลากหลายด้าน</p>	<p>1. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องใช้ทักษะที่สูงขึ้นในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

2.3 TOWS Matrix: การวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อสร้างแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ จุดแข็ง-โอกาส	กลยุทธ์ จุดอ่อน-โอกาส
1. คณะจัดหาหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลให้รองรับกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และสอดคล้องต่อการขับเคลื่อนสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ 2. ผลักดันให้หน่วยงาน บุคลากรใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการเผยแพร่ผลงานและการสื่อสารองค์กร	1. ผลักดันให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามสายงานโดยการเข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถจากหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย 2. ผลักดันให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ละด้าน นำระบบ สารสนเทศมาใช้อย่างเต็มรูปแบบเพื่อลดขั้นตอนในการดำเนินงานและลดปริมาณของทรัพยากร 3. สื่อสารในเรื่องแผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่หลากหลายเป็นเครื่องมือ
กลยุทธ์ จุดแข็ง-อุปสรรค	กลยุทธ์ จุดอ่อน-อุปสรรค
พัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารการดำเนินการพัสดุ และการเงินเพื่อให้การดำเนินการเกิดความคล่องตัวและ สามารถตรวจสอบได้	พัฒนาปรับปรุงงาน เพื่อเพิ่มความคล่องตัว ช่วยลดความผิดพลาด และระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการลง

2.4 กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ “มุ่งเน้นระบบและกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน”

วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์

1. ผลักดันให้หน่วยงาน บุคลากร ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการเผยแพร่ผลงาน และการสื่อสารองค์กร
2. ผลักดันให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามสายงานโดยการเข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จากหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้อื่นได้
3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาปรับปรุงงาน เพื่อช่วยลดความผิดพลาด และระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการลง

ส่วนที่ 3 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

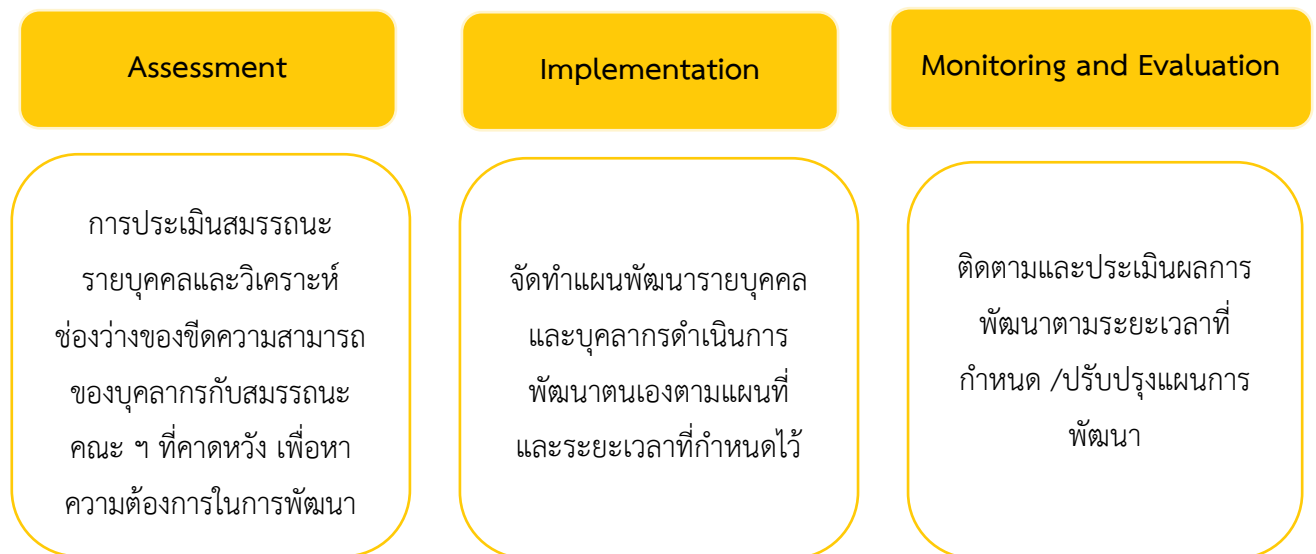
3.1 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan : IDP)

แผนพัฒนารายบุคคล (IDPs) เป็นกรอบแนวทาง/แผนปฏิบัติการ (Action Plan) รายบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบโดยสอดคล้องกับเป้าหมายของคณะ ฯ ทำให้ให้บุคลากรมีความรู้ ชีตความสามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต โดย IDP เป็นการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และสร้างจุดแข็ง (Strength) ให้มีมากขึ้น พร้อมนำไปประยุกต์ใช้ในงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสิ่งสำคัญแผนพัฒนารายบุคคลต้องมาจากการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการพัฒนา) เพื่อร่วมกำหนดประเด็นในการพัฒนานำไปสู่การดำเนินการตามแผนและประเมินผลอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งการจัดทำ IDP จะประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างของขีดความสามารถตามตำแหน่ง (Competency Gap Assessment) และเปรียบเทียบขีดความสามารถหลักที่บุคลากรมีอยู่กับสมรรถนะที่คณะ ฯ คาดหวัง ว่าต่างกันมากน้อยเพียงใด และนำมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ให้เป็นไปตามที่คาดหวัง

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

1. เพื่อให้บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานตามที่คณะ ฯ กำหนด
2. เพื่อผลักดันให้บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ได้พัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ขั้นตอนของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของคณะวิทยาศาสตร์



โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การประเมินสมรรถนะรายบุคคลเพื่อกำหนดประเด็นในการพัฒนา (Assessment)

1.1 จัดทำกรอบสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานของบุคลากร เพื่อใช้สำหรับการประเมินสมรรถนะรายบุคคลและวิเคราะห์ช่องว่างของขีดความสามารถของบุคลากรกับสมรรถนะที่คณะ ฯ คาดหวัง

1.2 ดำเนินการประเมิน และให้ข้อมูลป้อนกลับหลังจากการประเมิน (Feedback) โดยผู้บังคับบัญชา แจ้งจุดอ่อน (weakness) จุดแข็ง (Strength) และสิ่งที่ควรพัฒนาแก่บุคลากร พร้อมกำหนดวิธีการเรียนรู้และพัฒนา โดยให้บุคลากรระบุความต้องการพัฒนาตนเองและเสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อดำเนินการเลือกวิธีการที่เหมาะสม พร้อมกำหนดระยะเวลาในการพัฒนา และควรจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องพัฒนาว่า ประเด็นใดควรได้รับการพัฒนา ก่อน-หลัง พร้อมเสริมสร้างจุดแข็ง (Strength) ที่บุคลากรทำได้ดีหรือได้ตามที่คาดหวังอยู่แล้ว และทำความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งสามารถเลือกใช้เลือกใช้การพัฒนารายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละบุคคลและสิ่งที่ต้องการพัฒนา ตัวอย่างเช่น

1.2.1 การฝึกอบรม (Training)

1.2.2 การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)

1.2.3 การสอนงาน (Coaching)

1.2.4 การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

1.2.5 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) / การให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

1.2.6 การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar)

1.2.7 การมอบหมายงาน (Job Assignment)

1.2.8 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

1.2.9 การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)

1.2.10 การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)

2. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนที่ และระยะเวลาที่กำหนดไว้ (Implementation)

3. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด (Monitoring and Evaluation)

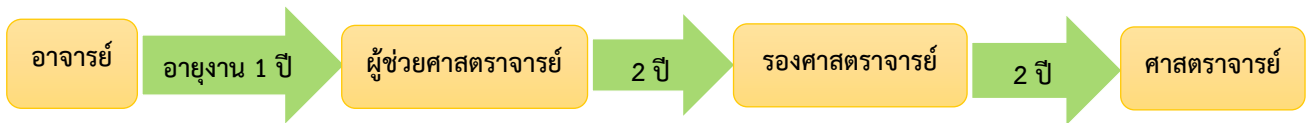
ติดตามผลลัพธ์จากการพัฒนาตนเองตามแผนว่าเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ หากผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรดำเนินการทำความเข้าใจร่วมกันเพื่อปรับปรุงแผนการพัฒนาและติดตามให้บรรลุผลลัพธ์ตามที่คาดหวังต่อไป

3.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

คณะวิทยาศาสตร์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในสายอาชีพสายวิชาการ (การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ) จึงได้มีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้ ทักษะ และส่งเสริมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งตามหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ขอกำหนดตำแหน่ง ฯ ต้องมีคุณสมบัติ และผลงานดังนี้

- คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง



- ผลงานในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

- ผลการสอน
- ผลงานทางวิชาการ
- จริยธรรมและจรรยาบรรณ

คณะวิทยาศาสตร์จึงมีแนวทางที่จะส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการ มีความพร้อมสำหรับยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยได้สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย และด้านการเรียนการสอน

ระบบ MENTOR UKPSF

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้มีนโยบายพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะ และเป็นเลิศในด้านการสอน ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้นิสิตมีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งจะหล่อหลอมนิสิตให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เช่น การจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) แบบต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยี หรือโปรแกรมช่วยสอน การวัดประเมินผลรูปแบบต่างๆ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ และประกอบกับสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่ได้จัดทำ “แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา” ในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาศักยภาพของตน ซึ่งเป็นแนวทางที่ได้ประยุกต์มาจาก กรอบการพัฒนาอาจารย์ในต่างประเทศ และสำหรับระบบที่ประเทศไทยได้นำมาเป็นตัวอย่างในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของอาจารย์ในประเทศไทย ได้แก่ กรอบการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาของประเทศสหราชอาณาจักร The UK Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in

Higher Education (UKPSF) ซึ่งเป็นระบบหนึ่งที่มีการยอมรับกันทั่วโลกจากประเทศต่าง ๆ ในการนำไปใช้ โดยทางสถาบัน Advance Higher Education (Advance HE) ของประเทศอังกฤษมีหน้าที่เป็นผู้ให้การอบรม และรับรองคุณภาพของอาจารย์ และในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2563 เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2563 ได้มีมติอนุมัติให้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒใช้กรอบมาตรฐาน UKPSF เป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นเลิศของอาจารย์ในด้านการสอน โดยเกณฑ์ UKPSF เน้นสมรรถนะ 3 ด้านคือ องค์ความรู้ (Knowledge) สมรรถนะ (Competencies) และ ค่านิยม (Values) โดยการรับรองสมรรถนะอาจารย์ และแบ่งคณาจารย์ตามความเชี่ยวชาญออกเป็น 4 ระดับ (ซึ่งใกล้เคียงกับแนวทางของ สป.อว. ที่แบ่งเป็น 4 ระดับ) คือ

1. AFHEA – Associate Fellow of the Higher Education Academy
2. FHEA – Fellow of the Higher Education Academy
3. SFHEA – Senior Fellow of the Higher Education Academy
4. PFHEA – Principal Fellow of the Higher Education Academy

คณะวิทยาศาสตร์ ได้ส่งเสริมการขอรับรอง UKPSF โดยได้ดำเนินการตามระบบ MENTOR UKPSF โดยให้คณาจารย์ที่ได้รับรองสมรรถนะในระดับ Senior Fellow หรือ Fellow มาช่วยเป็นอาจารย์พี่เลี้ยงในการสมัครขอรับรอง UKPSF ของบุคลากรสายวิชาการที่สนใจ ซึ่งจะสามารถส่งเสริมความเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอน และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการได้

3.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

คณะวิทยาศาสตร์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามสายงาน โดยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะของบุคลากร ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ และสามารถใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และผลงานต่าง ๆ ร่วมขับเคลื่อนและพัฒนาคณะ ฯ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ จึงได้มีแนวทางให้ความรู้ ส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรสายปฏิบัติการในเรื่องการออกแบบ การจัดการ การปรับปรุง กระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และลดความสูญเสียทรัพยากรต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ มีความสำคัญเนื่องจากปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต้องศึกษาหาสาเหตุของปัญหา/อุปสรรคของงานที่ปฏิบัติ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยทักษะที่จำเป็นของผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการดังกล่าวคือ ทักษะต่างๆ ที่ต้องช่วยวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อหาทางเลือก ข้อดี ข้อเสีย ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ และมีความคล่องตัว ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุและบรรลุเป้าหมายของคณะ ฯ รวมถึงมหาวิทยาลัยได้ ซึ่งการศึกษาเพื่อหาสาเหตุของปัญหา/อุปสรรคของงานที่ปฏิบัติ อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ จะทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับเป็นแนวทาง

ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานประจำต่อไป ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการสามารถขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ดังนี้

● ประเภททั่วไป

	ประเภททั่วไป	
	ระดับชำนาญงาน	ระดับชำนาญงานพิเศษ
คุณสมบัติ	- วุฒิ ปวช 6 ปี - วุฒิ ปวท 5 ปี - วุฒิ ปวส 4 ปี - ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ 1 ปี	- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน 6 ปี - ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ 1 ปี
องค์ประกอบการประเมิน	- ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น	- ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
ผลงานที่ใช้สำหรับการประเมิน	- แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงาน ≥ 1 เรื่อง คุณภาพดี	- คู่มือปฏิบัติงานหลัก ≥ 1 เรื่อง คุณภาพดี และ - ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ≥ 1 เรื่อง คุณภาพดี

● ประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ

	ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ	
	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
คุณสมบัติ	- วุฒิ ป.ตรี 6 ปี - วุฒิ ป.โท 4 ปี - วุฒิ ป.เอก 2 ปี - ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ 1 ปี	- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ 4 ปี - ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ 1 ปี
องค์ประกอบการประเมิน	- ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น	- ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
ผลงานที่ใช้สำหรับการประเมิน	- แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงาน ≥ 1 เรื่อง คุณภาพดี และ - ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ≥ 1 เรื่อง คุณภาพดี	- ผลงานเชิงวิเคราะห์ / สังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของส่วนงาน ≥ 1 เรื่อง / 1 รายการ คุณภาพดีมาก และ - งานวิจัย หรือผลงานสร้างสรรค์ เผยแพร่ ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ≥ 1 เรื่อง / 1 รายการ คุณภาพดีมาก

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลสูงขึ้น												
3. เขียนข้อเสนอ/ผลงาน ในการปรับปรุง กระบวนการ			←-----→									
4. ติดตามผลการปรับปรุง กระบวนการ ประเมินผล การปรับปรุงและ เปรียบเทียบผล					←-----→							
5. การติดตามผลการเสนอ ขอกุญ R2R / ขอเลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น / จำนวนระบบงานที่ใช้ ระยะเวลาลดลง											←-----→	

คณะวิทยาศาสตร์ ได้มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรสายปฏิบัติการมี Multi Skill ในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวคิดในการสร้าง backup team ของบุคลากรสายปฏิบัติการขึ้นเพื่อความต่อเนื่อง และความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานทดแทนกันได้กรณีที่บุคลากรในตำแหน่งหน้าที่นั้นลาเป็นระยะเวลานาน หรือลาออก และยังถือเป็นการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบหนึ่ง ที่จะสามารถเพิ่มความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ โดยการเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายใหม่ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจริง (on the job training) เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แกกัน และช่วยเหลือกันได้ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแบบ resilience ขึ้น เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

3.4 การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

คณะวิทยาศาสตร์ ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพราะเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในคณะ ฯ โดยการสร้างกระบวนการที่เป็นระบบในการแบ่งปัน ข้อมูลสารสนเทศและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นในการทำงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคณะ ฯ ซึ่งการแบ่งปัน ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างวัฒนธรรมที่มีการปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ เกิดการถ่ายโอน แบ่งปัน และสร้างความรู้ ทักษะปฏิบัติ สารสนเทศสำคัญ ประสบการณ์ จากภายในและภายนอกคณะ ฯ รวมทั้งมีการจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ที่พร้อมใช้และเป็นสินทรัพย์ความรู้ (Knowledge asset) ของหน่วยงาน

และคณะ ฯ เกิดการกระตุ้นการเรียนรู้ในกลุ่มบุคลากร เป็นการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร ไปพร้อมกัน (Organization Learning)

3.5 แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

- 3.5.1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร
- 3.5.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 3.5.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนาทักษะตามเป้าหมายขององค์กร
- 3.5.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านระบบงานเพื่อเพิ่มความคล่องตัว
- 3.5.5 การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร
- 3.5.6 การเสริมสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2567	2568	2569
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร				
1. การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	≥ 70% ของบุคลากรสายปฏิบัติการ	≥ 80% ของบุคลากรสายปฏิบัติการ	100% ของบุคลากรสายปฏิบัติการ
	จำนวนระบบงานที่ใช้ระยะเวลาลดลง	1	5	9
2. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนา (สายวิชาการ)	80	90	100
	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนา (สายปฏิบัติการ)	80	90	100
	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	60	70	80
3. การพัฒนาระบบ KM Mentoring Program	จำนวนองค์ความรู้ต่อปี	1	2	3
	จำนวนองค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์	0	1	1
	จำนวนองค์ความรู้ที่พัฒนาไปเป็นนวัตกรรม	0	0	1

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2567	2568	2569
4. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	≥ 6	≥ 7	≥ 8
	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ขอการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	≥ 6	≥ 7	≥ 8
5. กิจกรรมสร้างแนวคิดในการจัดทำผลงานประเภทต่าง ๆ เช่น การพัฒนาปรับปรุงงาน/การขอทุน R2R/ตามความสนใจของบุคลากรเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละของบุคลากรสายปฏิบัติการที่ยื่นขอตำแหน่งในระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน	≥ 6	≥ 7	≥ 8
6. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนาทักษะตามเป้าหมายขององค์กร เช่น 6.1 การพัฒนาทักษะความรู้เพื่องานทางวิชาการ 6.2 การพัฒนาความรู้ด้านการต่อยอดงานวิจัยเชิงพาณิชย์และความยั่งยืนตามแนวทาง SDG 6.3 การพัฒนาทักษะด้านการบูรณาการ มีแนวคิดเชิงกลยุทธ์ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการถ่ายทอดองค์ความรู้	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	≥ 80 ต่อโครงการ/ กิจกรรม	≥ 80 ต่อโครงการ/ กิจกรรม	≥ 80 ต่อโครงการ/ กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2567	2568	2569
6.4 การพัฒนาสมรรถนะในงานประจำ - บริหารงานและสารบรรณ - บริหารงบประมาณ - การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ - วิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร - การอบรมมาตรฐานอาคารและระเบียบการเงินและพัสดุ				
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านระบบงานเพื่อเพิ่มความคล่องตัว				
7. การพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มความคล่องตัว	จำนวน Backup Team	1	5	9
	จำนวนระบบงาน/โครงสร้างการทำงานที่เน้น back up team	0	2	5
การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร				
8. การพัฒนาผู้บริหารด้านการเป็นผู้นำ หรือการบริหารจัดการ เช่นระเบียบข้อบังคับ ระเบียบสารบรรณ ระเบียบการเงิน การบริหารงานบุคคล	ร้อยละของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	100	100	100
การเสริมสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร				
9. สัมมนาประจำปีของบุคลากรสายปฏิบัติการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	≥ 80 ต่อ	≥ 80 ต่อ	≥ 80 ต่อ
10. วันสถาปนาคณะวิทยาศาสตร์		โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม
11. ประชุมคณาจารย์และบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในระดับดีขึ้น	≥ 80 ต่อ	≥ 80 ต่อ	≥ 80 ต่อ
12. การดูแลบุคลากรใหม่ (กรณีที่มีบุคลากรเข้าใหม่)	ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่เข้าโครงการกิจกรรมปฐมนิเทศของ	100	100	100

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2567	2568	2569
	คณะวิทยาศาสตร์หรือมหาวิทยาลัย			
13. ความผูกพันของบุคลากร	ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (สายวิชาการ)	4.00	4.00	4.00
	ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (สายปฏิบัติการ)	4.00	4.00	4.00