



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2561-2565

ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2565

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารคณะ ในคราวประชุมครั้งที่ 8/2562 วันที่ 20 ธันวาคม 2562

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะ ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2562 วันที่ 26 ธันวาคม 2562

ทบทวน/ปรับปรุงโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารคณะ ในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2565 วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2565



คณะวิทยาศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2561-2565 จัดทำขึ้นตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษาและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และแผนระดับชาติที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์อัตราากำลัง การสรรหาให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุพันธกิจของคณะ มีคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในคณะอย่างมีความสุข และมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมทั้งการจัดการความรู้ของบุคลากรที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ขึ้นมา และหวังว่าบุคลากรทุกระดับ สามารถนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม เพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีและการประกันคุณภาพภายในได้เป็นอย่างดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ สวัสดิ์นะที

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

บทสรุปผู้บริหาร

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2561-2565 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นแนวทางการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 โดยมีการบริหารบุคลากรและพัฒนาบุคลากรสอดคล้องตามข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศ และนโยบายของมหาวิทยาลัย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และ ฉบับที่ (2พ.ศ.2551.ศ. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และระเบียบกระทรวงการคลัง และมีการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และการติดตามประเมินผลที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของคณะ มหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ราชภัฏระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และแผนระดับชาติที่เกี่ยวข้อง ผ่านกระบวนการประเมินสภาพแวดล้อม และศักยภาพของคณะวิทยาศาสตร์ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) และวิเคราะห์หากกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix โดยมีข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญดังนี้

ยุทธศาสตร์	พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร
เป้าประสงค์	1. คณะวิทยาศาสตร์มีการบริหารบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานการศึกษาสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ 2. บุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์ได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับศตวรรษที่ 21
ตัวชี้วัด	1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะ 2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา 3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนา 4. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ 5. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ 6. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี 7. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี 8. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 9. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์

10. ผลประเมินการบริหารของคณะเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ
กลุ่มสถาบัน และเอกลักษณ์ของคณะ
 11. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
1. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน
ความก้าวหน้าในอาชีพ และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
 2. ส่งเสริมการพัฒนาภาษาอังกฤษระดับการสื่อสาร
 3. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
 4. ส่งเสริมการจัดการความรู้รายบุคคลเพื่อการปฏิบัติงานเชิงรุก
 5. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่
สอดคล้องกับสังคมไทยในศตวรรษที่ 21
 6. พัฒนาระบบการติดตามการพัฒนาตนเองและผลสัมฤทธิ์เพื่อพิจารณาตอบ
แทนผลการปฏิบัติงาน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทสรุปผู้บริหาร	
สารบัญ	
สารบัญตาราง	
สารบัญภาพ	
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	2
1.3 ขอบเขตของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	2
1.4 กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	2
1.5 โยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	4
บทที่ 2 ข้อมูลทั่วไป	5
2.1 ประวัติและความเป็นมาคณะวิทยาศาสตร์	5
2.2 ทำเนียบผู้บริหาร คณะวิทยาศาสตร์	6
2.3 ส่วนราชการคณะวิทยาศาสตร์	7
2.4 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของคณะวิทยาศาสตร์	9
2.5 โครงสร้างการบริหารของคณะวิทยาศาสตร์	10
2.6 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์	10
2.7 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์	13
บทที่ 3 นโยบายและระบบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร	14
3.1 การประกันคุณภาพการศึกษา	14
3.2 นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล	14
3.3 ระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management System)	15
3.4 แนวคิดการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามหลัก HR Scorecard และ Competency	16
บทที่ 4 ข้อมูลบุคลากร	29
4.1 ประเภทบุคลากร	29
4.2 จำนวนบุคลากร	29

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 การวางแผนกรอบอัตรากำลัง	36
5.1 การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง	36
5.2 ผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง	40
บทที่ 6 กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	44
6.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร	45
6.2 การวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรด้วย TOWS Matrix	51
6.3 ความเชื่อมโยงระหว่างแผนการบริหารและพัฒนาการศึกษา แผนกลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์ กับแผนงานที่เกี่ยวข้อง	52
6.4 รายละเอียดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ แผนงาน และค่าเป้าหมาย	53
6.5 การประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผน	55
บทที่ 7 การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติและการประเมินผล	56
7.1 การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ	56
7.2 การติดตามประเมินผล	60
7.3 ตัวชี้วัด คำอธิบาย ข้อมูลที่ติดตาม และการคำนวณผลการดำเนินงาน	61
ภาคผนวก	67

สารบัญชิตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การจัดระดับความสามารถ	24
ตารางที่ 4.1 จำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามสถานภาพ	29
ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560 จำแนกตามสถานภาพ	30
ตารางที่ 4.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามหลักสูตรและสถานภาพ	31
ตารางที่ 4.4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามงานและสถานภาพ	32
ตารางที่ 4.5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ	33
ตารางที่ 4.6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและระดับตำแหน่ง	33
ตารางที่ 4.7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2565	33
ตารางที่ 4.8 จำนวนบุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2565	34
ตารางที่ 4.9 จำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามช่วงอายุ (Generation)	34
ตารางที่ 5.1 ภาระงานสอนประกอบการขอตำแหน่งเพิ่มเติม สายวิชาการ ปีงบประมาณ 2562-2565	37
ตารางที่ 5.2 ภาระงานสายสนับสนุนวิชาการประกอบการขอตำแหน่งเพิ่มเติม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565	39
ตารางที่ 5.3 กรอบอัตรากำลังใหม่บุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565 คณะวิทยาศาสตร์	41
ตารางที่ 5.4 กรอบอัตรากำลังใหม่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565 คณะวิทยาศาสตร์	43
ตารางที่ 6.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านการบริหาร และพัฒนาบุคลากร	48
ตารางที่ 6.2 วิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรด้วย TOWS Matrix	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 6.3 ความเชื่อมโยงระหว่างแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร กับแผนกลยุทธ์กับ แผนงานที่เกี่ยวข้อง	52
ตารางที่ 7.1 โครงการ/กิจกรรมขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	58

สารบัญญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ระยะ 5 ปี	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของคณะวิทยาศาสตร์	9
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนบริหารของคณะวิทยาศาสตร์	10
ภาพที่ 2.3 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์	13
ภาพที่ 4.1 แสดงร้อยละของจำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามสถานภาพ	30
ภาพที่ 4.2 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560 จำแนกตามสถานภาพบุคลากร	31
ภาพที่ 4.3 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามช่วงอายุ (Generation)	35
ภาพที่ 4.4 แสดงร้อยละของบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามช่วงอายุ (Generation)	35

บทที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

คณะวิทยาศาสตร์ เป็นส่วนราชการหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่เป็นนิติบุคคลและส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ นโยบาย และมาตรฐานกลางต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาไว้ในหมวด 1-8 และบทเฉพาะการ มาตรา 1-77 และได้มีการแก้ไข ยกเลิก และเพิ่มเติมการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 นอกจากนี้ เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในระดับคณะ ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 ข้อ 6 การกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการ ดังนั้น คณะวิทยาศาสตร์ จึงดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์ มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการทั้งในระดับคณะ มหาวิทยาลัย และระดับชาติ ในการพัฒนาและดำเนินงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตามยุทธศาสตร์ของคณะวิทยาศาสตร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่สอดคล้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2565) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) มีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานรวมถึงบุคลากรทุกฝ่ายมีทิศทางในการบริหารและพัฒนาตนเองให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ภายใต้นโยบายที่เชื่อมโยงสู่ปรัชญา “วิทยาศาสตร์สร้างสรรค์ ควบคู่คุณธรรม นำชุมชนพัฒนา” ด้วยการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การดำเนินงานตามพันธกิจบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ “เป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน” สู่การสร้างผลลัพธ์ตามเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย “ผลิตครูและบัณฑิตนักปฏิบัติ และเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” และ อัตลักษณ์ของบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์ “บัณฑิตนักปฏิบัติ ซื่อสัตย์ พร้อมเรียนรู้ ควบคู่เทคโนโลยี”

1.2 วัตถุประสงค์แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

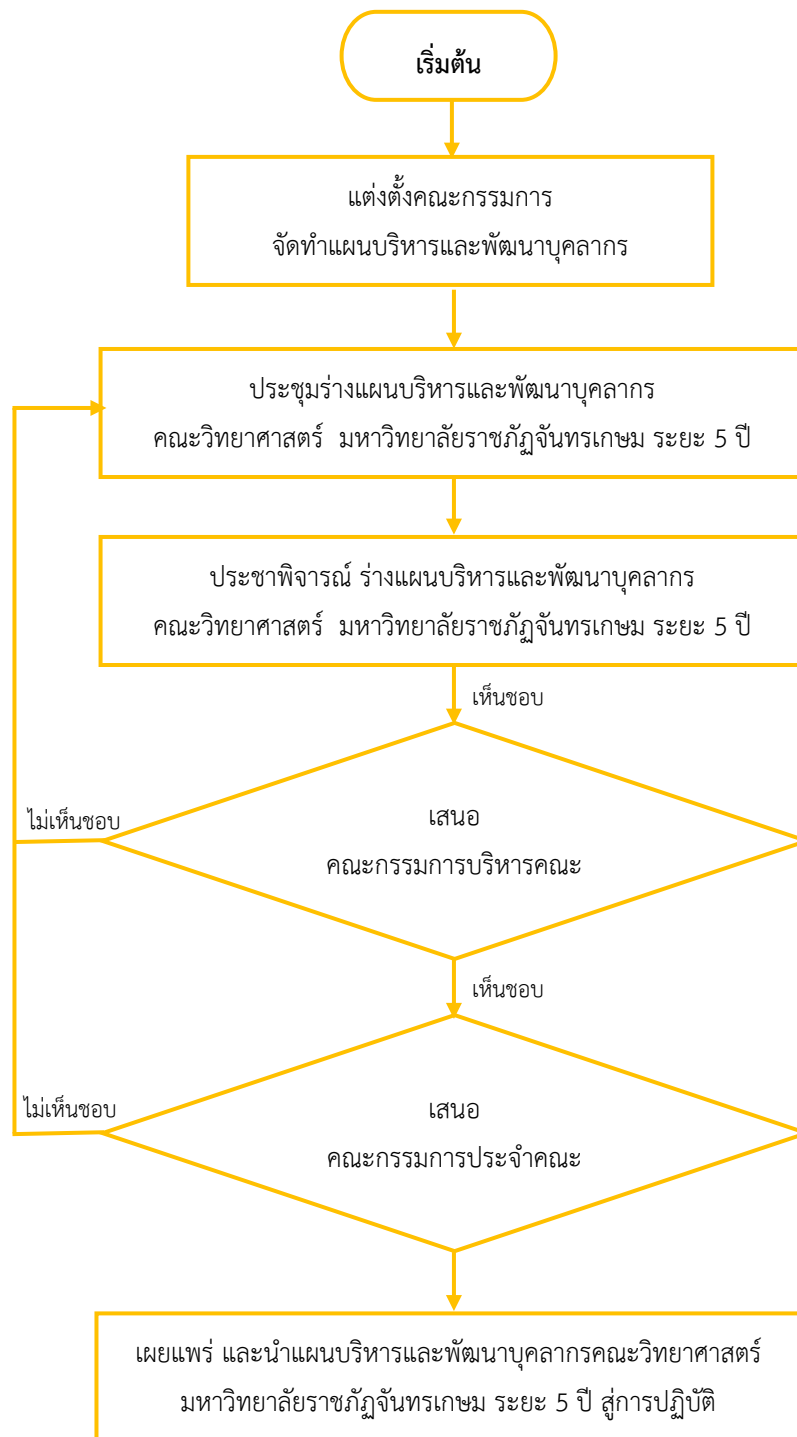
- 1.2.1 เพื่อเป็นกรอบหรือทิศทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์
- 1.2.2 เพื่อเป็นกรอบหรือทิศทางในการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์
- 1.2.3 เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังของคณะวิทยาศาสตร์
- 1.2.4 เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะวิทยาศาสตร์ให้พร้อมรับศตวรรษที่ 21
- 1.2.5 เพื่อเป็นฐานสำหรับการจัดทำแผนจัดหา และพัฒนาบุคลากรของคณะในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- 1.2.6 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังภายในคณะให้เป็นไปตามแผนกรอบอัตรากำลังหรือนโยบายของมหาวิทยาลัย
- 1.2.7 เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา การปฏิบัติงานสอน การปฏิบัติงานตามพันธกิจ การปฏิบัติงานสนับสนุนวิชาการ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนวิชาการ

1.3 ขอบเขตของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

- 1.3.1 ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2561-2565
- 1.3.2 ตอบสนองตามประกาศ นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- 1.3.3 ตอบสนองการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2563 และแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภท

1.4 กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

คณะวิทยาศาสตร์ จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2561-2565 อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดทิศทางของแผน การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงบริบทที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย วิเคราะห์ผลการดำเนินงานและผลการประเมินที่ผ่านมา การประชาสัมพันธ์ ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เพื่อให้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรดังกล่าวมีข้อมูลที่สมบูรณ์และเหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย การขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานรวมถึงการติดตามตรวจสอบ และประเมินผล โดยกระบวนการดังกล่าวสามารถสรุปเป็นแผนภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ระยะ 5 ปี

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

1.5.1 คณะวิทยาศาสตร์มียุทธศาสตร์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย

1.5.2 คณะวิทยาศาสตร์มีแนวทางการดำเนินงานในการจัดทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรสอดคล้องให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.5.3 คณะวิทยาศาสตร์สามารถประเมินผล ตรวจสอบ และติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.4 คณะวิทยาศาสตร์ มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 พัฒนาขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

1.5.5 คณะวิทยาศาสตร์มีผลการดำเนินงานตามพันธกิจสำคัญ ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม รวมถึงระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

บทที่ 2 ข้อมูลทั่วไป

2.1 ประวัติและความเป็นมาคณะวิทยาศาสตร์

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานนามวิทยาลัยครูจันทระเกษม ใหม่ เป็น “สถาบันราชภัฏจันทระเกษม” เมื่อ พ.ศ. 2535 ทำให้ตำแหน่งอธิการ เปลี่ยนเป็น อธิการบดี คณะวิชา วิทยาศาสตร์ เปลี่ยนเป็น คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีคณบดีเป็นผู้บริหารของคณะ ประกอบด้วย 8 ภาควิชา และ 3 โปรแกรมวิชา

ในปี พ .ศ.2548 ถึง จนถึงปัจจุบัน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เปลี่ยนเป็น “คณะ วิทยาศาสตร์” มีการแบ่งส่วนราชการเป็น 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานคณบดีภาควิชาวิทยาศาสตร์ และ ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์มีโครงสร้างการบริหารคณะที่มีคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการ ประจำคณะ โดยคณะวิทยาศาสตร์มีประวัติความเป็นมาดังนี้

- พ.ศ.2518 จัดตั้งคณะวิชาวิทยาศาสตร์ พ.ศ.2523 เปิดสอนหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต หลักสูตร 4 ปี วิชาเอกคณิตศาสตร์และ วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป
- พ.ศ.2525 เปิดสอนหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต หลักสูตร 2 ปีวิชาเอกอุตสาหกรรมศิลป์ สาขาช่าง ก่อสร้างและศิลปหัตถกรรม วิชาเอกคหกรรมศาสตร์สาขาอาหารและ โภชนาการ
- พ .ศ.2529 เปิดสอนวิชาเอกคอมพิวเตอร์ศึกษา และวิชาเอกสุขศึกษา เพิ่มเติมในหลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต หลักสูตร 2 ปี เปิดสอนระดับอนุปริญญาวิทยาศาสตร์หลักสูตร 2 ปี วิชาเอกวิทยาการ คอมพิวเตอร์
- พ .ศ.2530 เปิดสอนตามหลักสูตรวิทยาลัยครูพุทธศักราช 2530 โดยแบ่งเป็น 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และสาขาวิชาศิลปศาสตร์ สาขาวิชา การศึกษา เปิดวิชาเอกเคมี และวิชาเอกคหกรรมศาสตร์ในหลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต หลักสูตร 4 ปี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์
- เปิดสอนวิชาเอกสถิติประยุกต์เพิ่มเติมในหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต หลักสูตร 4 ปี
- เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต หลักสูตร 2 ปี วิชาเอกวิทยาการ คอมพิวเตอร์ และวิชาเอกสถิติประยุกต์
- พ.ศ.2531 เปิดสอนวิชาเอกชีววิทยา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์เพิ่มเติมในหลักสูตรครุศาสตร, บัณฑิต หลักสูตร 4 ปี
- เปิดสอนวิชาเอกคหกรรม และวิชาเอกวิทยาการคอมพิวเตอร์เพิ่มเติมในหลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต หลักสูตร 4 ปี
- เปิดสอนวิชาเอกเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ก่อสร้าง วิทยาศาสตร์การกีฬา ชีววิทยา ประยุกต์ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม(สถาปัตยกรรม การผลิต และคอมพิวเตอร์)

- วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ความปลอดภัย และเทคโนโลยีสารสนเทศ
เพิ่มเติมในหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต หลักสูตร 2 ปี
- พ.ศ.2532 เปิดสอนวิชาเอกเคมีปฏิบัติและวิชาเอกสถิติประยุกต์เพิ่มเติมในหลักสูตร อนุปริญญา
วิทยาศาสตร์ หลักสูตร 2 ปี
- พ.ศ.2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานนามวิทยาลัยครูใหม่
เป็น “สถาบันราชภัฏ” วิทยาลัยครูจึงได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “สถาบันราชภัฏจันทร
เกษม” ตำแหน่งอธิการ เปลี่ยนเป็นอธิการบดี “คณะวิชาวิทยาศาสตร์” เปลี่ยนชื่อ
เป็น “คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” โดยมีคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดของคณะ
ประกอบด้วย 8 ภาควิชา และ 3 โปรแกรมวิชา
- พ.ศ.2535 - 2546 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเปลี่ยนการบริหารวิชาการแบบภาควิชาเป็นการ
บริหารวิชาการแบบ โปรแกรมวิชา ทั้งหมด 15 โปรแกรมวิชา 23 วิชาเอก
- พ.ศ.2547 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ประกาศใช้ทำให้สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
ยกฐานะ เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เปลี่ยนการบริหารวิชาการแบบ
โปรแกรมวิชาเป็นหลักสูตรสาขาวิชา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการผลิต
บัณฑิตเฉพาะ สาขาทางวิทยาศาสตร์เท่านั้น
- พ.ศ.2548-ปัจจุบัน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเปลี่ยนเป็น โดยมีการแบ่งส่วน “คณะวิทยาศาสตร์“
ราชการเป็น 4 หน่วยงาน มีโครงสร้างการบริหารคณะที่มี คณะกรรมการบริหาร และ
มีคณะกรรมการประจำคณะ

2.2 ทำเนียบผู้บริหาร คณะวิทยาศาสตร์

คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีคณบดีทั้งหมดจนถึงปัจจุบัน จำนวน 14 คน
มีรายชื่อดังนี้

2.2.1	รศ.ชจร	ทองอำไพ	พ.ศ.2519-2523	หัวหน้าคณะวิชาวิทยาศาสตร์
2.2.2	ดร.สมนึก	โรจนพันธ์	พ.ศ.2523-2525	หัวหน้าคณะวิชาวิทยาศาสตร์
2.2.3	นายอินทร	ทองที่ฆา	พ.ศ.2525-2529	หัวหน้าคณะวิชาวิทยาศาสตร์
2.2.4	นายวิชา	โอชิตพงศ์	พ.ศ.2529-2533	หัวหน้าคณะวิชาวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี
2.2.5	นายประพันธ์	ภักดีกุล	พ.ศ.2533-2537	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี
2.2.6	รศ.พรรณี	เดชกำแหง	พ.ศ.2537-2541	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี

นายประพันธ์	ภักดีกุล	พ.ศ.2541-2543 คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
รศ.ดร.สุกัญญา	เจษฏานนท์	พ.ศ.2533-2537 คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
นายโกมินทร์	คล้ายวงศ์	พ.ศ.2544-2545 คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ผศ.ชวลิต	บุรพาศิริวัฒน์	พ.ศ.2545-2546 คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ผศ.ประพันธ์	ภักดีกุล	พ.ศ.2546-2552 คณบดีคณะวิทยาศาสตร์
ผศ.ดร.เฉลิมเกียรติ	ดุษฎีพันธ์	พ.ศ.2552-2556 คณบดีคณะวิทยาศาสตร์
ผศ.ดร.บริบูรณ์	ศรีมาชัย	พ.ศ.2556-2560 คณบดีคณะวิทยาศาสตร์
ผศ.ดร.อำนาจ	สวัสดิ์นะที	พ.ศ.2560-ปัจจุบัน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

2.3 ส่วนราชการคณะวิทยาศาสตร์

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม แบ่งส่วนราชการเป็น 4 หน่วยงาน เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

2.3.1 สำนักงานคณบดี ประกอบด้วย 3 กลุ่มงาน ดังนี้

- 1) งานบริหารงานทั่วไป ได้แก่ งานสารบรรณ งานพัสดุ งานบริหารงานบุคคล และงานเลขานุการ
- 2) งานนโยบายและแผน ได้แก่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานการเงินและงบประมาณ และงานประกันคุณภาพการศึกษา
- 3) งานบริการการศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานกิจการนักศึกษา งานบริการวิชาการ งานห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ งานศูนย์คอมพิวเตอร์ และงานศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพและสหกิจศึกษา

2.3.2 ภาควิชาวิทยาศาสตร์ (วิทยาศาสตร์บัณฑิต) ประกอบด้วย 5 สาขาวิชา ดังนี้

- 1) สาขาวิชาเคมี
- 2) สาขาวิชาฟิสิกส์
- 3) สาขาวิชาชีววิทยา
- 4) สาขาวิชาคณิตศาสตร์
- 5) สาขาวิชาสถิติประยุกต์

2.3.3 ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (วิทยาศาสตร์บัณฑิต ศิลปะศาสตรบัณฑิต และอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต) ประกอบด้วย 11 สาขาวิชา ดังนี้

หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต

- 1) สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ
- 2) สาขาวิชาเทคโนโลยีมีัลติมีเดีย
- 3) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา
- 4) สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5) สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์
- 6) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม
- 7) สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา
- 8) สาขาวิชาการออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต

- 9) สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ

หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต

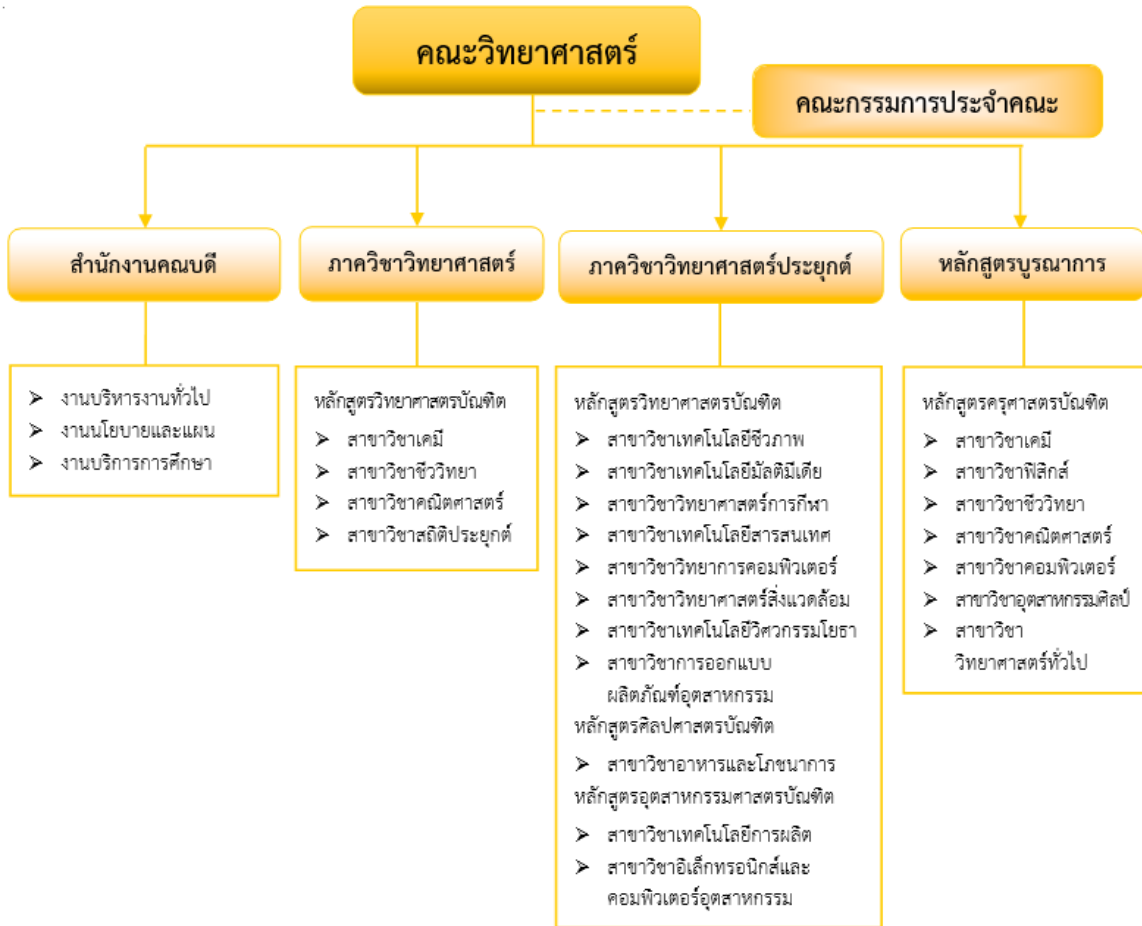
- 10) สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต
- 11) สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม

2.3.4 หลักสูตรบูรณาการ (ครุศาสตรบัณฑิต) ประกอบด้วย 7 สาขาวิชา ดังนี้

- 1) สาขาวิชาเคมี
- 2) สาขาวิชาฟิสิกส์
- 3) สาขาวิชาชีววิทยา
- 4) สาขาวิชาคณิตศาสตร์
- 5) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์
- 6) สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์
- 7) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป

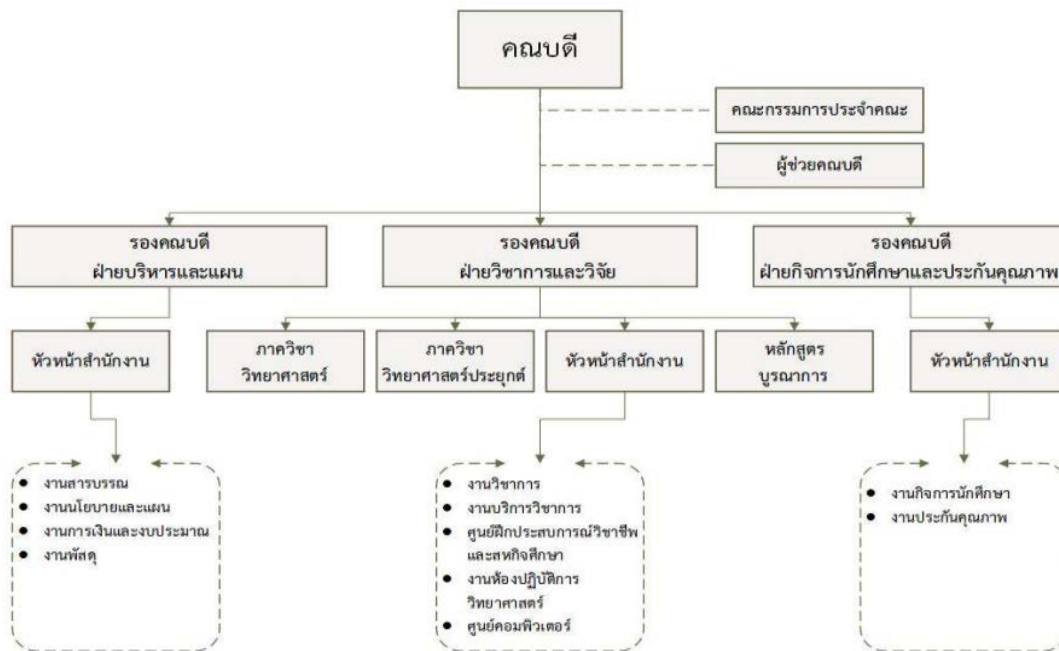
2.4 โครงสร้างการแ

2.5 บ่งส่วนราชการของคณะวิทยาศาสตร์



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของคณะวิทยาศาสตร์

2.5 โครงสร้างการบริหารของคณะวิทยาศาสตร์



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารของคณะวิทยาศาสตร์

2.6 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์

2.6.1 ปรัชญา (philosophy)

“วิทยาศาสตร์สร้างสรรค์ควบคู่คุณธรรม นำชุมชนพัฒนา”

2.6.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาชุมชน และท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

2.6.3 พันธกิจ (Mission)

- 1) ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ควบคู่คุณธรรม
- 2) วิจัย พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีถ่ายทอดสู่สังคม
- 3) บริการวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชนเมือง
- 4) ทำนุบำรุง เผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมไทย

2.6.4 เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (Uniqueness) :

“ผลิตครูและบัณฑิตนักปฏิบัติและเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ”

2.6.5 อัตลักษณ์ของบัณฑิต (Identity) :

“นักปฏิบัติซื่อสัตย์พร้อมเรียนรู้ควบคู่เทคโนโลยี”

2.6.6 สีประจำคณะวิทยาศาสตร์:

สีเหลือง

2.6.7 สัญลักษณ์ประจำคณะ



2.6.8 ค่านิยมร่วม

วัฒนธรรมและแนวการปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรและนักศึกษา กำหนดไว้เป็นคำว่า “SCI CRU” ดังนี้

- S Science
หมายถึง ความเชี่ยวชาญทางวิชาการและวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์
- C Collaboration
หมายถึง การบูรณาการการทำงานร่วมกัน
- I Integrity
หมายถึง การยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์

2.6.9 ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์:

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 คณะวิทยาศาสตร์ได้ดำเนินงานเป็นไปตามยุทธศาสตร์ของคณะ ภายใต้ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

ยุทธศาสตร์คณะวิทยาศาสตร์ :

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตและพัฒนาศักยภาพบัณฑิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

เป้าประสงค์

1.1 บัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

1.2 บัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและความต้องการตลาดแรงงาน

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์คณะวิทยาศาสตร์ :

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเชี่ยวชาญการวิจัยและถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน เป้าประสงค์

- 2.1 คณะวิทยาศาสตร์มีผลงานวิจัย และนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนา
ท้องถิ่นและชุมชนเมือง และการยกระดับคุณภาพการศึกษา

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์คณะวิทยาศาสตร์ :

- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเป็นแหล่งเรียนรู้และบริการวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อ
การพัฒนาท้องถิ่น และชุมชนเมือง

เป้าประสงค์

- 3.1 คณะวิทยาศาสตร์ส่งเสริมการบริการวิชาการตามพื้นที่เป้าหมายและประเด็นการ
บริการวิชาการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

- 3.2 คณะวิทยาศาสตร์เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา
ท้องถิ่น และชุมชนเมือง

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์คณะวิทยาศาสตร์ :

- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริม สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชนเมือง

เป้าประสงค์

- 4.1 คณะวิทยาศาสตร์มีเครือข่ายในการส่งเสริม สืบสาน เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์คณะวิทยาศาสตร์ :

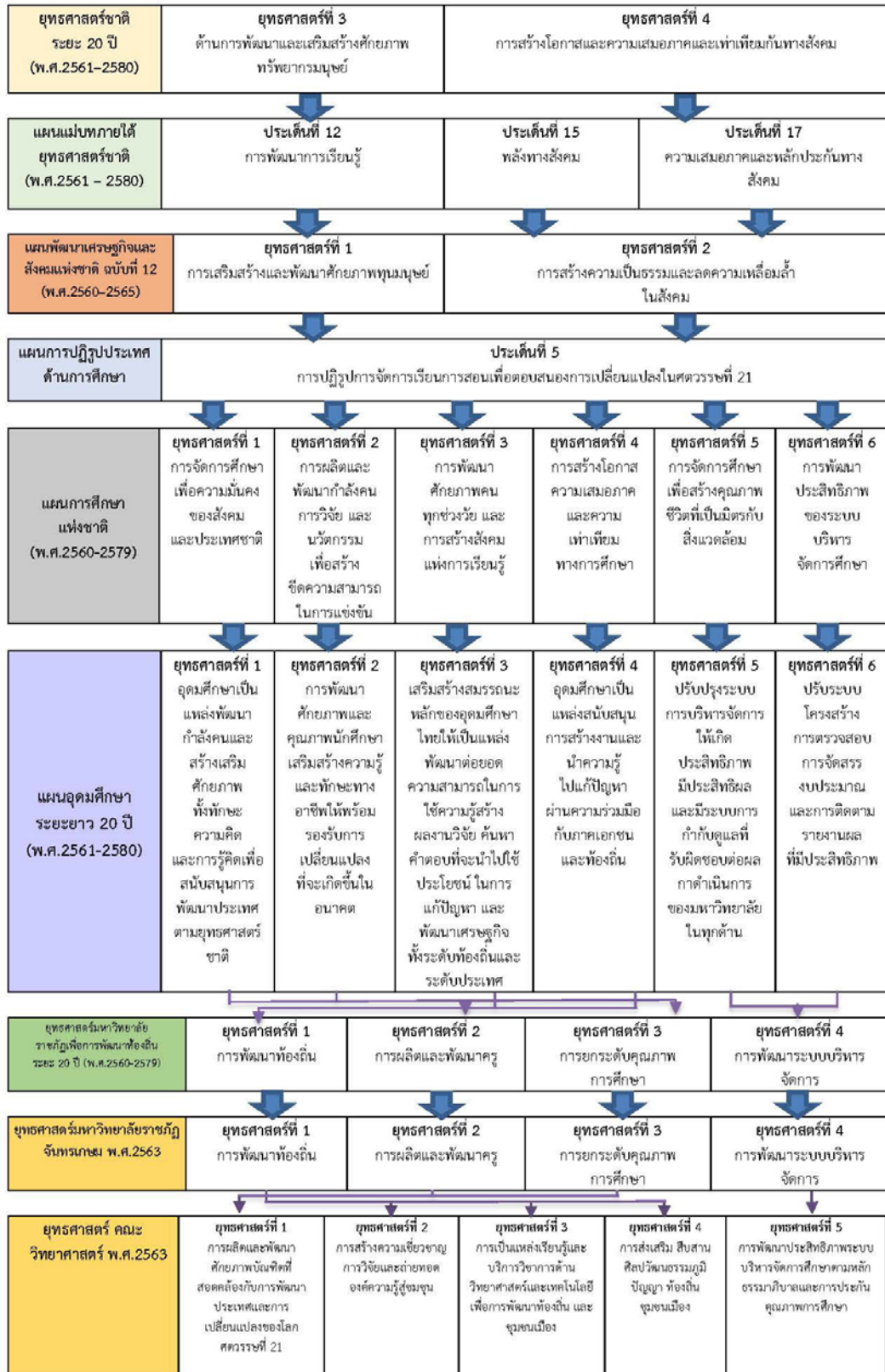
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลและ
การประกันคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์

- 5.1 คณะวิทยาศาสตร์มีการบริหารงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐาน
การศึกษาที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

- 5.2 บุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์ได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับศตวรรษที่ 21

2.7 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์



ภาพที่ 2.3 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

บทที่ 3 นโยบายและระบบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร

3.1 การประกันคุณภาพการศึกษา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานตัวบ่งชี้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตัวบ่งชี้ 5.1 การบริหารของคณะเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ กลุ่มสถาบันและเอกลักษณ์ของคณะ ข้อ 6 การกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565 คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานตัวบ่งชี้ของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สอดคล้องกับมาตรฐานตัวบ่งชี้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตัวบ่งชี้ 5.2 การบริหารคณะกรรมการบริหารของคณะเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ กลุ่มสถาบันและเอกลักษณ์ของคณะ ข้อ 6 การกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

3.2 นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

3.2.1 วางแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมตามกรอบภารกิจ โดยให้มีการวิเคราะห์หรือทบทวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ทุกปีงบประมาณ

3.2.2 กำหนดกระบวนการและวิธีการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งด้วยหลักธรรมาภิบาลและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

3.2.3 แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับสายงานแต่ละประเภทให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

3.2.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร

3.2.5 จัดระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานการทำงานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน

3.2.6 จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสมตามภาระงานและผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และกระบวนการของมหาวิทยาลัย

3.2.7 สนับสนุนการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการและเกษียณอายุราชการ รวมทั้งการต่อสัญญาจ้าง/จ้างกลับเข้ามาทำงานตามความจำเป็นของภารกิจและความสามารถของบุคคลตามนโยบาย หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และกระบวนการของมหาวิทยาลัย

3.3 ระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management System)

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกฎหมาย โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร ได้แก่

3.3.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กฎกระทรวงศึกษาธิการและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)

3.3.2 ระเบียบกระทรวงการคลัง สำหรับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ

3.3.3 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม สำหรับบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว (ประจำตามสัญญา)

โดยมีกระบวนการด้านบริหารงานบุคคลและแนวปฏิบัติดังนี้

1) การสรรหา (Recruitment) คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับหรือระเบียบการสรรหาบุคลากรประเภทต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย กำหนดไว้คือ

- 1.1) วิธีการสอบแข่งขัน
- 1.2) วิธีการสอบคัดเลือก
- 1.3) วิธีการคัดเลือก

2) จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.1) ข้าราชการ ใช้ระบบการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

2.2) ลูกจ้างประจำ ใช้ระบบค่าจ้างระเบียบกระทรวงการคลัง

2.3) พนักงานมหาวิทยาลัย ใช้ระบบการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ตามข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

2.4) ลูกจ้างชั่วคราว ใช้ระบบการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ตามข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

3) ระบบการประเมิน (Evaluation) บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ ทุกตำแหน่งจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตามรอบการประเมินในแต่ละปีงบประมาณ คือ

รอบที่ 1 ช่วงเดือนตุลาคม – มีนาคม และรอบที่ 2 ช่วงเดือนเมษายน – กันยายน โดยการประเมินจำแนกตามสายงานการปฏิบัติราชการ ประเภทบุคลากร และตำแหน่งการประเมิน

4) ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Path) บุคลากรแต่ละประเภท และสายงาน สามารถมีความก้าวหน้าในสายงานตามวิชาชีพ ซึ่งกำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

5) ระบบการพัฒนา (Training and Development) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการ รวมถึงสายงานบริหารที่ตอบสนองตามความต้องการของบุคลากร เช่น สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรม/ การศึกษาดูงาน การสอนงาน การจัดการความรู้ในองค์กร และการศึกษาดูด้วยตนเอง ครอบคลุมความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

3.4 แนวคิดการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามหลัก HR Scorecard และ Competency

3.4.1 บทบาทของการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่

จากสภาพแวดล้อมภายนอกหรือปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โลกจึงก้าวเข้าสู่การบริหารที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Management) เป็นหลัก องค์กรต่างๆ เผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะด้านการจัดการ “คน” เนื่องจาก “คน” เปรียบเสมือนต้นทุนขององค์กรที่สำคัญ เรียกว่า “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” โดยการพัฒนาทุนส่วนสำคัญขององค์กรส่วนนี้ สามารถที่จะสร้างคุณค่า (Value Creation) และความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรนั้น ๆ ได้ จึงก่อให้เกิดแนวคิดในการบริหารจัดการคนให้สามารถตอบสนองต่อองค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาระดับผลิตผล ผลลัพธ์ สามารถสร้างมูลค่า เพิ่มความแข็งแกร่งและความได้เปรียบให้กับองค์กร คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource: SHRM) โดยมุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาในระดับขีดความสามารถของบุคลากร สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของพันธกิจองค์กร

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ เป็นการบริหารแบบมุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าให้องค์กรผ่านทรัพยากรมนุษย์ โดยการกำหนดกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กรตามลำดับความสำคัญ และเป็นการรับผิดชอบร่วมกันระหว่างผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารหน่วยงาน หัวหน้างาน และหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

3.4.2 การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิพากษ์การบริหารยุคใหม่ของผู้บริหารระดับสูงที่มุ่งผลสัมฤทธิ์หรือการบรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ส่งผลให้บุคลากรต้องทำงานโดยมุ่งผลการปฏิบัติงานที่ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ตอบสนองผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับสูงมากขึ้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องปรับพื้นฐานแนวความคิดใหม่ และใช้เครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยมาเป็นตัวขับเคลื่อนในการบริหารงานบุคคลสอดคล้องไปกับกลยุทธ์องค์กร โดยในปัจจุบันองค์กรภาครัฐใช้ Scorecard และ KPI เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ มีการกำหนดหน่วยวัดผลการปฏิบัติงาน และกำหนดค่าเป้าหมาย (Target) เป็นระดับต่าง ๆ 5 ระดับ โดยใช้หลักคิดของ Balanced Scorecard เป็นพื้นฐาน

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างมหาวิทยาลัยกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตามหลักคิดของ Balanced Scorecard และได้นำลงสู่หน่วยงานโดยให้แต่ละหน่วยงานจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างหน่วยงานกับมหาวิทยาลัย ในช่วงที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สำหรับบุคลากรทุกประเภท ได้นำเครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่ประยุกต์กับหลักการ Balanced Scorecard เรียกว่า HR Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กร เพื่อให้ทราบขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับข้าราชการพลเรือน จึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติเข้าไว้ด้วยกัน โดยจะเริ่มจากการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแนวทางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ โดยกรอบมาตรฐานดังกล่าว ผ่านความเห็นชอบจากอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในหลักการประเมินองค์ประกอบ และวิธีการประเมิน โดยเริ่มนำไปใช้เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2547 และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในฐานะเลขานุการทำหน้าที่ติดตาม กำกับ ดูแล และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามมาตราที่ 8(7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและแบบแผนการปฏิบัติที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการเกี่ยวกับการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศประกอบกับแนวทางการประยุกต์ใช้ในราชการพลเรือนไทย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ 4 ส่วน 5 มิติ ดังนี้

1) มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากร (Standard for Success) คือ ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุมี 5 มิติ

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่ทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานหรือไม่ โดยปรับข้อความให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1.1) มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

1.2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน และอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

1.3) มีนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อการคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยต่อไป (Talent Management)

1.4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) เป็นกิจกรรมและกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย (HR Transactional) โดยมีลักษณะดังนี้

2.1) กิจกรรมและกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เช่น การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

2.2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยได้จริง

2.3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

2.4) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) เป็นนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยที่ก่อให้เกิดผลดังนี้

3.1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการหรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจมหาวิทยาลัย

3.2) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

3.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

3.4) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของมหาวิทยาลัย

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการที่มหาวิทยาลัยมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน มีความโปร่งใสในกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจะต้องกำหนดความพร้อมในการรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน เป็นการที่มหาวิทยาลัยมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

5.1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสาร เข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

5.2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ และสภาพของมหาวิทยาลัย

5.3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง ตลอดจนให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

2) ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factor) เป็นนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

3) มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) คือ ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่ามหาวิทยาลัยมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

4) ผลการดำเนินงาน หมายถึงข้อมูลจริงที่ไมซ์เป็นหลักฐานในการประเมินว่ามหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

จากข้อมูลข้างต้น HR Scorecard จึงสร้างประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัยในด้านที่สำคัญคือ ทำให้เกิดกระบวนการวิคิดและวิธีปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างท้าทาย เนื่องจากเป็นการปรับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรจากเดิมที่พัฒนาเฉพาะความรู้ ความสามารถ และทักษะโดยอาศัยการศึกษาค้นคว้า และการฝึกอบรม ได้เพิ่มการส่งเสริมการพัฒนาทัศนคติ (Attitude) เพื่อให้บุคลากรเปลี่ยนวิธีคิด รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย เสริมการพัฒนาลักษณะนิสัย (Traits) ทำให้บุคลากรมีความรักความผูกพันกับมหาวิทยาลัย และเสริมการพัฒนาการจูงใจ (Motivation) สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทั้งในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้างสวัสดิการ และตำแหน่งที่สูงขึ้น กระบวนการทั้งหมดนี้จะก่อให้เกิดการยกระดับผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcomes) และผลการทบ (Impact) สร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Add) ให้กับมหาวิทยาลัย

3.4.3 สมรรถนะ (Competency)

สก๊อต บี พารี (Scott B. Parry) นิยามคำว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นกลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มของความรู้ และทักษะและคุณลักษณะดังกล่าวจะสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา

แมคเคลแลนด์ กล่าวว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

จากคำนิยามและความหมายที่กล่าวมา สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (attributes) ของผู้ปฏิบัติงานที่พึงมีเพื่อการปฏิบัติงานที่ดี เป็นไปตาม

เกณฑ์ที่กำหนดหรือสูงกว่า หรือก่อให้เกิดพฤติกรรม/กิจกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของงานอย่างสูงสุด โดยสามารถสร้างขึ้นและพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนในรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เช่น นายเอมีความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ และสามารถขับรถได้ดี ถือว่าทักษะ แต่ถ้าสามารถนำความรู้และทักษะนี้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถสร้างเป็นรายได้ จึงถือว่ามีความสมรรถนะ

สมรรถนะ จึงสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) เป็นความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อสามารถที่จะปฏิบัติงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียนเป็นต้น และสมรรถนะที่ก่อให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่า สูงกว่ามาตรฐานของคนทั่วไปทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

1) องค์ประกอบของสมรรถนะ ตามหลักแนวความคิดของแมคเคิลแลนต์ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

1.1) ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่มีสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์

1.2) ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

1.3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

1.4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

1.5) แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

จากองค์ประกอบของสมรรถนะ ความรู้ และทักษะนั้นสามารถสร้างหรือพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ไม่ยาก จากการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรง และฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลและแรงจูงใจ/เจตคติ เป็นคุณลักษณะ (attributes) ที่สร้างหรือพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ไม่ยาก

2) ประเภทของสมรรถนะ จำแนกได้ 5 ประเภท ดังนี้

2.1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) เป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากต่อการลอกเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2.2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักบัญชี ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ และความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

2.3) สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า

2.4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือการใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น

2.5) สมรรถนะในการทำงาน (Functional Competencies) ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนกันแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะในการปราบปราม

3) การกำหนดสมรรถนะ หรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ (competency model) สามารถกำหนดโดยเริ่มจาก

3.1) การนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์การ จากนั้นพิจารณาสมรรถนะหลัก กำหนดความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3.2) พิจารณาสมรรถนะหน้าที่ของบุคคลในองค์การตามตำแหน่งต่าง ๆ และสมรรถนะส่วนบุคคลที่สอดคล้อง

ทั้งนี้ สมรรถนะของงานจะเป็นตัวกำหนดขอบเขตสมรรถนะหลัก สมรรถนะหน้าที่ และสมรรถนะส่วนบุคคล ซึ่งสุดท้ายสมรรถนะทั้ง 4 ประเภท จะสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

นอกจากวิธีที่กล่าวมา ในการกำหนดสมรรถนะอาจกำหนดโดยใช้ผลงานวิจัย เช่น การสำรวจว่าการที่บุคคลมาดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่นั้น ๆ มีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ผลการวิจัยจะทำให้ได้สมรรถนะที่เรียกว่า Generic Model หรือรูปแบบทั่วไป ซึ่งเป็นวิธีการที่รวดเร็ว สะดวก แต่จะไม่เห็นความเชื่อมโยงกับองค์การ

4) การวัดสมรรถนะ สามารถใช้วิธีการหรือเครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

4.1) ประวัติการทำงานของบุคคล ที่สะท้อนให้ทราบถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์

4.2) ผลประเมินการปฏิบัติงาน (performance appraisal) จะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 2 ลักษณะ คือ ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเนื้อหา (task performance) และผลงาน

การปฏิบัติที่เป็นบริบทของเนื้องาน (contextual performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น ความมีน้ำใจ ความเสียสละ เป็นต้น

4.3) ผลการสัมภาษณ์ (interview) อาจเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ไว้แล้วและสัมภาษณ์ตามประเด็นนั้น และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สัมภาษณ์ตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดธรรมดา แต่ผู้สัมภาษณ์ต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้รับการสัมภาษณ์สบายใจและให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

4.4) ศูนย์ประเมิน (assessment center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ในด้วยในศูนย์นี้

4.5) 360 degree feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

5) การตรวจสอบสมรรถนะ เป็นพิจารณาพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่ โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

5.1) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ อธิบายได้

5.2) สามารถลอกเลียนแบบได้

5.3) มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร

5.4) เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์

5.5) เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อย

6) ระดับของสมรรถนะ เป็นระดับความรู้ ทักษะและคุณลักษณะซึ่งแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

6.1) แบบกำหนดเป็นสเกล (scale) สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะและคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้บ่งพฤติกรรม (behavioral indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (proficiency scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การจัดระดับความสามารถ

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	ความหมายของเกณฑ์
ระดับเริ่มต้น (beginner)	มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี	ยังไม่สามารถทำได้ตามมาตรฐาน (not meet standard)
ระดับมีความรู้บ้าง (novice)	สามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้ในงาน	ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้บางส่วน (partially meet standard)
ระดับที่สามารถทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (intermediate)	สามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ให้เป็นรูปธรรม	สามารถทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (meet standard)
ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (advance)	สามารถแปลงทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติและผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปใช้ได้จริง	สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (exceeds standard)
ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก (expect)	สามารถกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการในเรื่องความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานได้	สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก (substantially exceeds standard)

6.2) แบบไม่กำหนดเป็นสเกล เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้ลึก หรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

7) การนำสมรรถนะ (competency) ไปประยุกต์ใช้ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR) สามารถทำได้หลายประการ คือ

7.1) การกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรในองค์กรแต่ละตำแหน่งจะต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการกลยุทธ์ขององค์กรอย่างไร

7.2) การประเมินค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน โดยนำสมรรถนะมากำหนดค่างาน (compensable factor)

7.3) การสรรหา คัดเลือก (recruitment and selection) เมื่อองค์กรกำหนดสมรรถนะไว้แล้ว ก็สามารถนำสมรรถนะไปใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

7.4) ใช้เป็นเกณฑ์การพิจารณาผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

7.5) จัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

7.6) การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (career planning and succession planning) องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนี้ต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง องค์กรจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้อง

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พัฒนาอย่างไร ในองค์การจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสรรณะอย่างไร และต้องมีการวัดสรรณะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรม

7.7) การโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่ง (rotation termination and promotion) การทราบสรรณะของบุคลากรแต่ละคน ทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

7.8) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (performance management) เมื่อองค์การวางคนให้เหมาะกับงานและความสามารถซึ่งมีสรรณะเข้ามาเป็นหนึ่งในเกณฑ์การพิจารณา การติดตาม การทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานก็จะพิจารณาจากสรรณะ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

ทั้งนี้ จากข้อมูลตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จัดทำตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ได้กำหนดเรื่อง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสรรณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสรรณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางดำเนินการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสรรณะที่จำเป็นสำหรับสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนี้

1) มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไปวิชาการและอำนวยการ ประกอบด้วย

- 1.1) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 1.2) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

2) มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไปวิชาการและอำนวยการ ประกอบด้วย

- 2.1) การใช้คอมพิวเตอร์
- 2.2) การใช้ภาษาอังกฤษ
- 2.3) การคำนวณ
- 2.4) การจัดการข้อมูล

3) มาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย

- 3.1) สมรรถนะหลัก
- 3.2) สมรรถนะทางการบริหาร
- 3.3) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน

โดยรายละเอียดปลีกย่อยอื่น ๆ สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จากเอกสารมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้นำแนวทางดังกล่าวมาดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเช่นเดียวกับส่วนราชการต่าง ๆ ทุกหน่วยงานและได้กำหนด คุณลักษณะจำเป็นที่พึงมีของบุคลากรที่ต้องการรับเข้าทำงาน หรือบุคลากรที่ผ่านการพัฒนา โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ

1) สายวิชาการ

1.1) จบการศึกษาต่ำสุด ระดับปริญญาโทในสาขาที่จะรับเข้าทำงานหรือพัฒนา ระดับการศึกษาเป็นปริญญาเอก และเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่ชักช้า เพื่อไม่เหมาะสมกับการเป็นนักวิชาชีพ และวิชาการ

1.2) ความเป็นมืออาชีพมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ หรือ ความสามารถในการจัดระบบการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนมีวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ

1.3) มีความรู้ลึกในศาสตร์ สาขาที่สอน สามารถผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับ

1.4) มีความชำนาญในการสอนที่ถือเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices) สามารถออกแบบการสอน (Instructor Design) ในวิชาที่รับผิดชอบ ที่มีการจัดระบบการสอน โดยใช้ องค์ประกอบสำคัญหลายด้านมากกว่าเรื่องแผนการสอนธรรมดา

1.5) มีประสบการณ์แห่งความสำเร็จเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

1.6) มีสมรรถนะ 5 ประการตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ที่ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และเป็นธรรม และการทำงานเป็นทีม ในระดับดี หรือในระดับที่สายวิชาการพึงมี

1.7) มีความสามารถในภาษาที่สอง เพื่อเตรียมการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยภาษาและเกณฑ์สำหรับสายวิชาการ กำหนดโดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัย และผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

1.8) มีความรับผิดชอบ และจรรยาบรรณตามลักษณะงาน ลักษณะวิชาชีพ และลักษณะวิชาการ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ข้อ 3 และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

1.9) มีความสามารถพื้นฐานในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับดี

2) สายสนับสนุนวิชาการ

2.1) มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำเป็นไปตามข้อกำหนดของภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ

2.2) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

2.3) มีสมรรถนะ 5 ประการตามกรอบตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ที่ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และเป็นธรรม และการทำงานเป็นทีม ในระดับดี หรือในระดับที่สายสนับสนุนวิชาการพึงมี

2.4) ต้องมีจรรยาบรรณตามลักษณะงาน ลักษณะวิชาชีพ และลักษณะวิชาการ ตามตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ข้อ 3 และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

2.5) มีความสามารถในการใช้ภาษาที่สอง เพื่อเตรียมการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยภาษาและเกณฑ์สำหรับสายสนับสนุนวิชาการ กำหนดโดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยและผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

2.6) มีความสามารถพื้นฐานในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับที่ดี

กรอบสมรรถนะหลัก ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างสัญญาจ้าง ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมได้ใช้ตัวแบบสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นกรอบ และได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย มีดังนี้

1) สมรรถนะหลัก

1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.2) การบริการดี

1.3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

1.4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

1.5) การทำงานเป็นทีม

2) สมรรถนะเฉพาะ

2.1) การมีวินัย

2.2) ความคิดสร้างสรรค์

- 2.3) ความรับผิดชอบ
 - 2.4) การกล้าแสดงออก
 - 2.5) การคิดวิเคราะห์
 - 2.6) ความถูกต้อง
 - 2.7) ความยืดหยุ่น
 - 2.8) ความฉลาดทางอารมณ์
 - 2.9) การอุทิศเวลา
 - 2.10) ความซื่อสัตย์
 - 2.11) การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
 - 2.12) มีจิตสาธารณะ
 - 2.13) จรรยาบรรณ
- 3) สมรรถนะทางการบริหาร
- 3.1) ภาวะผู้นำ
 - 3.2) การคุมตนเอง
 - 3.3) การบังคับบัญชา
 - 3.4) การสอนงาน
 - 3.5) การพัฒนาหน่วยงาน

บทที่ 4 ข้อมูลบุคลากร

4.1 ประเภทบุคลากร

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท ดังนี้

4.1 บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอน งานวิจัย และงานบริการวิชาการเป็นหลัก อาทิ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยประกอบไปด้วยอาจารย์ที่มีสถานะเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง

4.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ครอบคลุมตามพันธกิจของคณะ ในงานต่าง ๆ อาทิ งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน และงานบริการการศึกษา มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการศึกษานักวิทยาศาสตร์ ผู้ปฏิบัติงานบริหาร และพนักงานห้องปฏิบัติการ เป็นต้น โดยประกอบด้วยบุคลากรที่มีสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา

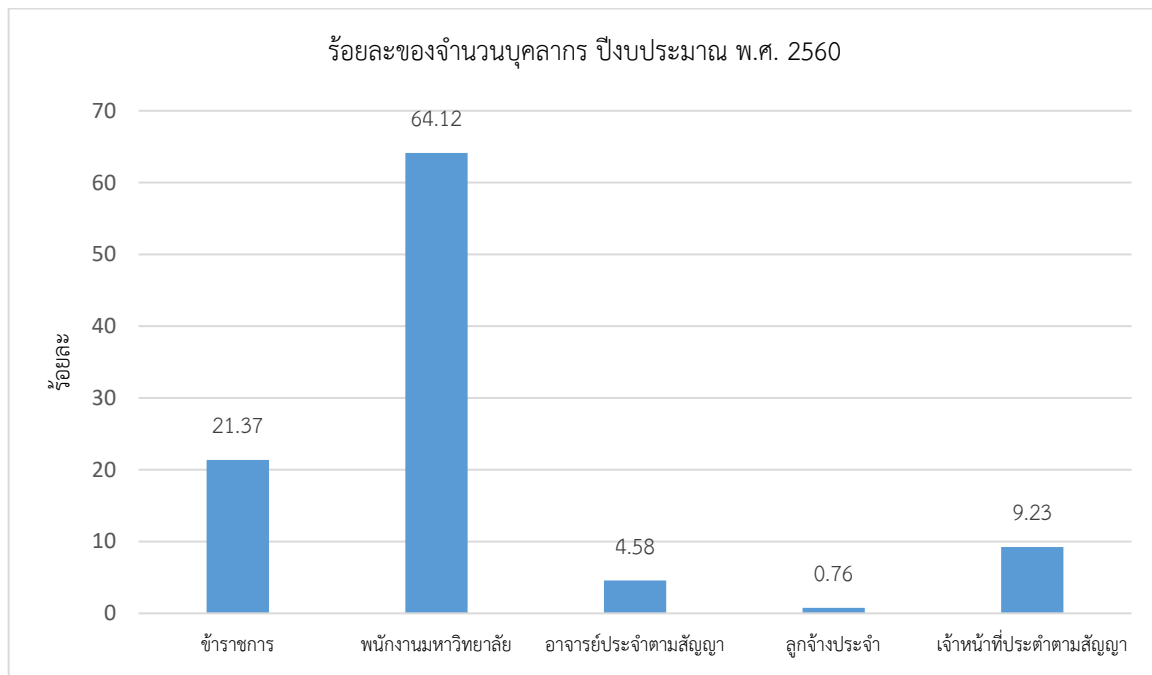
4.2 ข้อมูลจำนวนบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีบุคลากรทั้งสิ้น 131 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 102 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 29 คน โดยจำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามสถานภาพ

ลำดับ	สถานภาพ	ประเภท		รวม	ร้อยละ
		สายวิชาการ	สายสนับสนุน		
1	ข้าราชการ	28	-	28	21.37
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	68	16	84	64.12
3	อาจารย์ประจำตามสัญญา	6	-	6	4.58
4	ลูกจ้างประจำ	-	1	1	0.76
5	เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	-	12	12	9.17
รวม		102	29	131	100.00

หมายเหตุ : ปรับปรุงข้อมูล ณ 30 กันยายน 2560

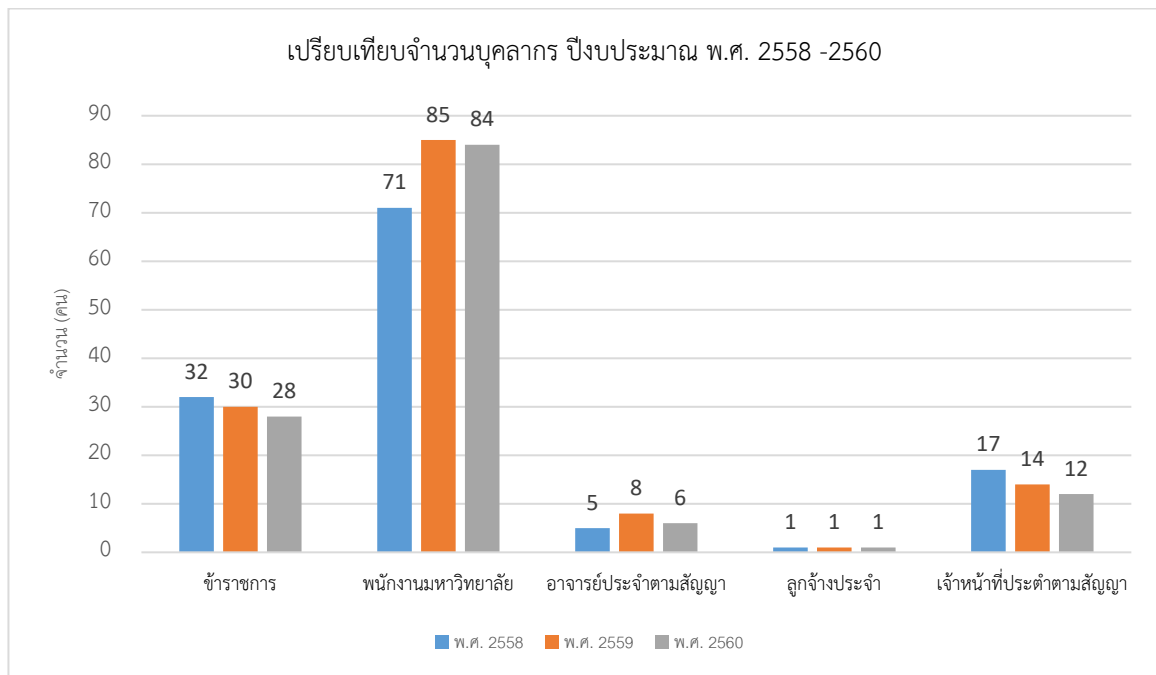


ภาพที่ 4.1 แสดงร้อยละของจำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560 จำแนกตามสถานภาพ

ลำดับ	สถานภาพ	ปีงบประมาณ พ.ศ.					
		2558	ร้อยละ	2559	+เพิ่ม/-ลด	2560	+เพิ่ม/-ลด
1	ข้าราชการ	32	25.39	30	-6.25	28	-6.67
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	71	56.35	85	+19.71	84	-1.18
3	อาจารย์ประจำตามสัญญา	5	3.96	8	+60.00	6	-25.00
4	ลูกจ้างประจำ	1	0.81	1	0.00	1	0.00
5	เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	17	13.49	14	-17.65	12	-14.29
รวม		126	100.00	137	+8.73	131	-4.38

หมายเหตุ : ปรับปรุงข้อมูล ณ 30 กันยายน 2560



ภาพที่ 4.2 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560
จำแนกตามสถานภาพบุคลากร

ตารางที่ 4.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามหลักสูตรและสถานภาพ

ลำดับ	หลักสูตร	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		อาจารย์ประจำตามสัญญา		รวม
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	คณิตศาสตร์ (ค.บ.)	-	-	-	-	-	-	-
2	วิทยาศาสตร์ทั่วไป (ค.บ.)	-	-	-	1	-	-	1
3	เคมี	-	-	2	3	-	1	6
4	ฟิสิกส์	1	-	2	1	-	1	5
5	ชีววิทยา	1	-	4	2	-	-	7
6	คณิตศาสตร์	1	-	4	3	-	1	9
7	สถิติประยุกต์	-	4	-	2	-	-	6
8	เทคโนโลยีชีวภาพ	1	1	2	1	-	-	5
9	วิทยาศาสตร์การกีฬา	-	-	5	2	-	1	8
10	วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	1	1	2	-	-	-	4
11	วิทยาศาสตร์ความปลอดภัย	-	1	-	-	-	-	1

ลำดับ	หลักสูตร	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		อาจารย์ประจำตามสัญญา		รวม
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
12	อาหารและโภชนาการ	-	2	-	3	-	-	5
13	เทคโนโลยีมีลติมีเดีย	2	-	3	1	-	-	6
14	วิทยาการคอมพิวเตอร์	1	2	3	1	1	-	8
15	เทคโนโลยีสารสนเทศ	1	-	2	6	-	-	9
16	เทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา	1	-	3	-	-	-	4
17	การจัดการเทคโนโลยี	1	-	3	2	-	-	6
18	อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม	3	-	3	-	-	-	6
19	การออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	2	1	1	1	1	-	6
รวม		16	12	39	29	2	4	102

หมายเหตุ : ปรับปรุงข้อมูล ณ 30 กันยายน 2560

ตารางที่ 4.4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามงานและสถานภาพ

ลำดับ	งาน	พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างประจำ		เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา		รวม
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	งานบริหารทั่วไป	-	4	-	-	2	2	8
2	งานนโยบายและแผน	-	2	-	-	-	-	2
3	งานบริการการศึกษา	4	6	1	-	1	7	17
รวม		4	12	1	-	3	9	29

หมายเหตุ : ปรับปรุงข้อมูล ณ 30 กันยายน 2560

ตารางที่ 4.5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
ปริญญาเอก	30	9	2	1	42
ปริญญาโท	44	15	-	-	59
ปริญญาตรี	1	-	-	-	1
รวม	75	24	2	1	102
รวมอาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ		27 คน			

ตารางที่ 4.6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่ง

วุฒิการศึกษา	ระดับตำแหน่ง			รวมจำนวน
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	-	-	5
วุฒิปริญญาตรี	19	-	-	19
วุฒิปริญญาโท	5	-	-	5
รวม	29	-	-	29

ตารางที่ 4.7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2565

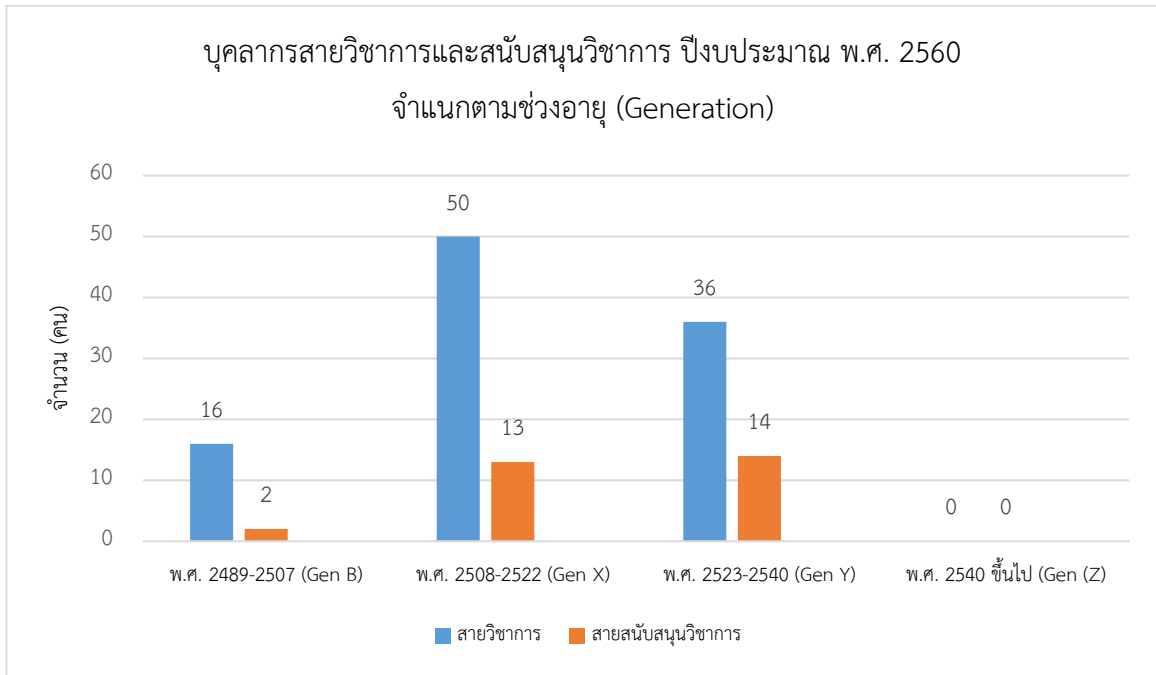
ลำดับ	วัน/เดือน/ปี	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		อาจารย์ประจำตามสัญญา		รวม
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	1 ตุลาคม 2561	2	2	-	-	-	-	4
2	1 ตุลาคม 2562	1	1	-	-	-	-	2
3	1 ตุลาคม 2563	2	-	-	-	-	-	2
4	1 ตุลาคม 2564	1	2	-	-	-	-	3
5	1 ตุลาคม 2565	-	-	-	-	-	-	-
รวม		6	5	-	-	-	-	11

ตารางที่ 4.8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2565

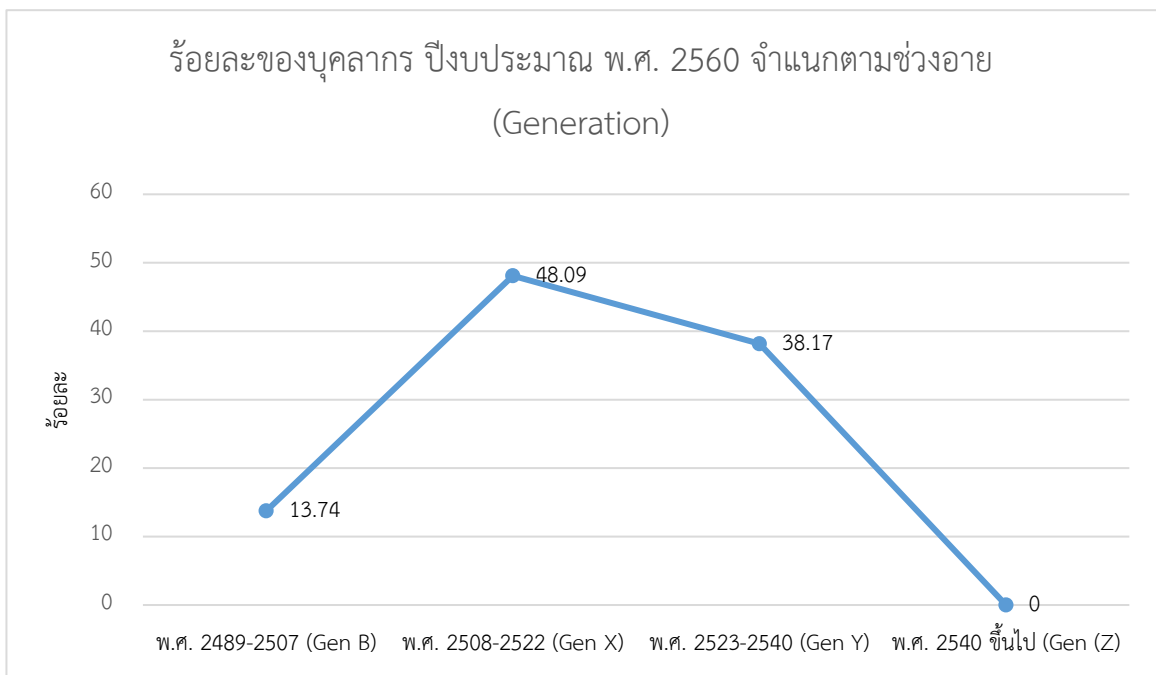
ลำดับ	วัน/เดือน/ปี	พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างประจำ		เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา		รวม
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	1 ตุลาคม 2561	-	-	-	-	-	1	1
2	1 ตุลาคม 2562	-	-	-	-	-	-	-
3	1 ตุลาคม 2563	-	-	-	-	-	-	-
4	1 ตุลาคม 2564	-	-	-	-	-	-	-
5	1 ตุลาคม 2565	-	-	-	-	-	-	-
รวม		-	-	-	-	-	1	1

ตารางที่ 4.9 จำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามช่วงอายุ (Generation)

จำนวนบุคลากรกลุ่มอายุที่เกิดในช่วงปี (Generation)	ประเภท		รวม	ร้อยละ
	สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ		
พ.ศ. 2489-2507 (Gen B)	16	2	18	13.74
พ.ศ. 2508-2522 (Gen X)	50	13	63	48.09
พ.ศ. 2523-2540 (Gen Y)	36	14	50	38.17
พ.ศ. 2540 ขึ้นไป (Gen Z)	-	-	-	-
รวม	102	29	131	100.00



ภาพที่ 4.3 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามช่วงอายุ (Generation)



ภาพที่ 4.4 แสดงร้อยละของบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามช่วงอายุ (Generation)

บทที่ 5 การวางแผนกรอบอัตรากำลัง

5.1 การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ตามเกณฑ์ กำหนดการวิเคราะห์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ดังนี้

5.1.1 สายวิชาการ

พิจารณาจากภาระงานสอนของอาจารย์ (Teaching Load) โดยมีเกณฑ์ในการคำนวณ ดังนี้

1) ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ใช้เกณฑ์ 15 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคเรียนการศึกษา/อาจารย์ 1 ตำแหน่ง หรือ 45 ชั่วโมงทำการ (สำหรับการสอนภาคปฏิบัติ คิดอัตราส่วน 1.5 ชั่วโมงปฏิบัติการ = 1 ชั่วโมงบรรยาย)

2) ไม่นำการวิจัย และการบริการวิชาการมาวิเคราะห์ไม่นับรวมงานวิจัย และการบริการวิชาการ

โดยมีมีรายละเอียดดังตารางที่ 5. 1 และคำอธิบายตาราง ดังนี้

ช่องที่ (1) หมายถึง จำนวนหน่วยกิตที่ระบุไว้ในหลักสูตร

ช่องที่ (2) หมายถึง จำนวนนักศึกษาที่ภาควิชา/คณะต้องสอน

ช่องที่ (3) หมายถึง ระดับการศึกษาตามหลักสูตร เช่น ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ปริญญาโท หรือปริญญาเอก

ช่องที่ (4) หมายถึง จำนวนกลุ่มของนักศึกษาที่แบ่งเพื่อจัดการเรียนการสอน

ช่องที่ (5) หมายถึง จำนวนชั่วโมงบรรยายต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาตามตารางสอน

ช่องที่ (6) หมายถึง (4) X (5)

ช่องที่ (7) หมายถึง จำนวนกลุ่มที่แบ่งเพื่อศึกษาภาคปฏิบัติ

ช่องที่ (8) หมายถึง จำนวนชั่วโมงที่ศึกษาภาคปฏิบัติ

ช่องที่ (9) หมายถึง ช่อง (7) X (8) (การสอนภาคปฏิบัติ 1.5 ชั่วโมงปฏิบัติ = 1 ชั่วโมงบรรยาย
1.5

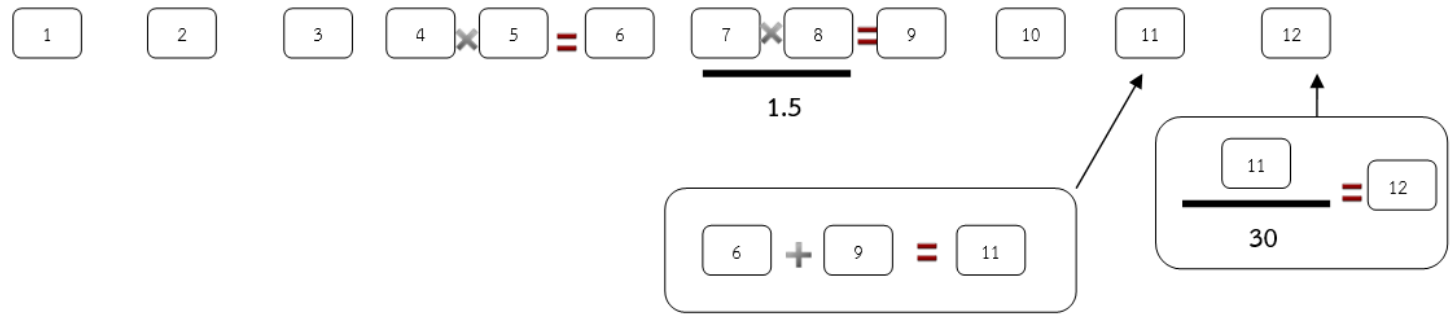
ช่องที่ (10) หมายถึง จำนวนอาจารย์ที่รับผิดชอบ

ช่องที่ (11) หมายถึง (6) + (9) (งานบรรยายรวมกับงานปฏิบัติ)

ช่องที่ (12) จำนวนอาจารย์ที่พึงมีต่อปีการศึกษา =
$$\frac{\text{ผลรวมทั้งปีการศึกษา (ช่องที่ 11)กรณีปริญญาตรี}}{\text{}}$$

ตารางที่ 5.1 ภาระงานสอนประกอบการขอตำแหน่งเพิ่มเติม สายวิชาการ ปีงบประมาณ 2562-2565

รหัสวิชา	ชื่อกระบวนวิชา	จำนวน หน่วยกิต (1)	จำนวนนักศึกษา		ระดับ การศึกษา (3)	ภาคบรรยาย			ภาคปฏิบัติ			จำนวน อาจารย์ ที่รับผิดชอบ (10)	รวมชั่วโมง ภาคบรรยาย ภาคปฏิบัติ (11)	จำนวน อาจารย์ ที่พึงมี (12)						
			ที่ลงทะเบียนเรียน			จำนวน	จำนวน	รวมชั่วโมง	จำนวน	จำนวน	รวมชั่วโมง									
			ปีการศึกษา 2555 (2)												กลุ่ม	ชั่วโมง	การบรรยาย ต่อสัปดาห์	กลุ่ม	ชั่วโมง	การปฏิบัติ ต่อสัปดาห์
			ในคณะ	นอกคณะ																
คณะ.....																				
สาขาวิชา.....																				
EDTE1101	รายชื่อวิชา.....																			
EDTE1102	รายชื่อวิชา.....																			



5.1.2 สายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พิจารณาจากภาระงานของสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีเกณฑ์ในการคำนวณ ดังนี้

1. การคิดปริมาณงานรวมจะคิดปริมาณงานรวม ใน 1 ปี
2. ปริมาณงานรวมที่ได้จะต้องแปลงมาเป็นจำนวนวัน
3. กำหนดให้ 1 วัน เท่ากับ 7 ชั่วโมงทำงาน และ 1 คนทำงาน เท่ากับ 230 วัน/ปี
4. อัตราค่าจ้างที่พึงมี =
$$\frac{\text{ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหมด (วัน)}}{230}$$

โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 5.2 และคำอธิบายตาราง ดังนี้

ช่องที่ (1) หมายถึง รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ช่องที่ (2) หมายถึง ปริมาณงานรวมใน 1 ปี

ช่องที่ (3) หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 1 หน่วยงานในช่องที่ (2)

ช่องที่ (4) หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมใน 1 ปี = ช่องที่ (2) x ช่องที่ (3)

5.2 ผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

เมื่อคณะวิทยาศาสตร์ดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ตามเกณฑ์ กำหนดการวิเคราะห์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จะนำข้อมูลเข้าสู่คณะกรรมการจัดทำร่างกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยเห็นชอบ

โดยคณะวิทยาศาสตร์ มีผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบ ดังนี้ ตารางที่ 5.3 และ 5.4

ตารางที่ 5.3 กรอบอัตรากำลังใหม่บุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565 คณะวิทยาศาสตร์

ลำดับ	คณะ/สาขาวิชา	บุคลากรที่ พึงมี ปี 2562- 2565 (1)	บุคลากรปัจจุบัน				อัตรากำลัง พนักงาน มหาวิทยาลัย อัตรากำลัง (ค่าง บรรจุ) (8)	รวม (7)+ (8) (9)	อัตราก ำลัง เพิ่ม ใหม่ (1)-(9) (10)	อัตราก เกิน กรอบ (1)- (9) (11)	อัตราเพิ่มใหม่ และทดแทน เกษียณ และอัตราเกินกรอบ ปีงบประมาณ				หมายเหตุ
			ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	อาจา รย์ ตาม สัญญา า (6)	รวม (2) ถึง (6) (7)					62	63	64	65	
คณะวิทยาศาสตร์		123	23	74	2	99	25	124	-	(1)	2	2	2	3	
1	ภาควิชาวิทยาศาสตร์	17	4	9	1	14	3	17	-	-	1	1	-	-	ข้าราชการเกษียณ ปี 61 (1) ,ปี 62 (1)
2	ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์	2	1	1	-	2	-	2	-	-	-	1	-	-	ข้าราชการเกษียณ ปี 62 (1)
3	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	7	3	2	-	5	2	7	-	-	-	-	1	-	ข้าราชการเกษียณ ปี 64 (1)
4	สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา	5	-	3	-	3	2	5	-	-	-	-	-	-	
5	สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ อุตสาหกรรม	7	2	2	-	4	3	7	-	-	-	-	-	-	
6	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	5	1	4	-	5	-	5	-	-	-	-	-	-	ข้าราชการเกษียณ ปี 61 (1) (ไม่คืน)
7	สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ	9	-	6	-	6	3	9	-	-	-	-	-	-	
8	สาขาวิชาการออกแบบ ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	5	2	2	-	4	1	5	-	-	1	-	-	2	ข้าราชการเกษียณ ปี 61 (1), ปี 64 (2)
9	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	9	1	6	1	8	1	9	-	-	-	-	-	-	ลูกจ้าง (รศ.สมชาย เพื่อพัฒนา งานด้านวิชาการ)
10	สาขาวิชาเทคโนโลยีวัสดุมีเดีย	8	2	4	-	6	2	8	-	-	-	-	-	-	

ลำดับ	คณะ/สาขาวิชา	บุคลากรที่ พึงมี ปี 2562- 2565 (1)	บุคลากรปัจจุบัน				อัตรา กำลัง พนักงาน มหาวิทยาลัย าลัย(ค่าง บรรจุ) (8)	รวม (7)+ (8) (9)	อัตรา กำลัง เพิ่ม ใหม่ (1)-(9) (10)	อัตรา เกิน กรอบ (1)- (9) (11)	อัตราเพิ่มใหม่ และทดแทน เกษียณ และอัตราเกินกรอบ ปีงบประมาณ				หมายเหตุ
			ข้าราชการ (2)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (3)	อาจา รย์ ตาม สัญญา า (6)	รวม (2) ถึง (6) (7)					62	63	64	65	
11	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา	12	-	10	-	10	2	12	-	-	-	-	-	-	
12	สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต	7	-	4	-	4	3	7	-	-	-	-	-	-	
13	สาขาวิชาวิทยาการข้อมูล *	5	1	3	-	4	1	5	-	-	-	-	-	-	เปิดหลักสูตร ปี 62
14	สาขาวิชาวิทยาการสมุนไพรและ เครื่องสำอางค์ *	5	1	5	-	6	-	6	-	(1)	(1)	(1)	-	-	ข้าราชการเกษียณ ปี 63 (1) (ไม่ คืน)
15	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป (หลักสูตร บูรณาการ ค.บ. 5 ปี)	5	-	5	-	5	-	5	-	-	-	-	-	-	ข้าราชการเกษียณ ปี 61 (1) (ไม่ คืน)
16	สาขาวิชาคณิตศาสตร์ (หลักสูตรบูรณาการ ค.บ. 5 ปี)	5	1	4	-	5	-	5	-	-	-	-	1	-	ข้าราชการเกษียณ ปี 63 (1)
17	สาขาวิชาฟิสิกส์ (หลักสูตรบูรณาการ ค.บ. 5 ปี)	5	1	3	-	4	1	5	-	-	-	-	-	-	
18	สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ (หลักสูตร บูรณาการ ค.บ. 5 ปี) *	5	3	1	-	4	1	5	-	-	-	-	1	-	ข้าราชการเกษียณ ปี 63 (1)

หมายเหตุ ปรับปรุงข้อมูล เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2561

ตารางที่ 5.4 กรอบอัตรากำลังใหม่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565 คณะวิทยาศาสตร์

หน่วยงาน	บุคลากร ที่พึงมี ปี 2562-2565	จำนวนบุคลากร			อัตราเพิ่ม ใหม่	อัตรากำลังที่ เกินกรอบ	ตำแหน่งเพิ่มใหม่/ทดแทนเกษียณ และอัตราเกินกรอบ ปีงบประมาณ			
		บุคลากร ปัจจุบัน	อัตราพนักงาน พม. / พร. ค้ำบรรจุ	รวมบุคลากร (2+3) = (4)			2562	2563	2564	2565
หน่วยงานในโครงสร้างหลัก ของคณะวิทยาศาสตร์	26	23	2	25	1	-	1	-	-	-
- สำนักงานคณบดี	14	11	2	13	1	-	1	-	-	-
- ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์	8	8	-	8	-	-	-	-	-	-
- ภาควิชาวิทยาศาสตร์	4	4	-	4	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ ปรับปรุงข้อมูล เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2561

บทที่ 6 กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

เมื่อปี พ.ศ. 2545 การปฏิรูประบบราชการได้มีการกำหนดให้การบริหารราชการแนวทางใหม่ คือ ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจนโดยมีบทบัญญัติในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นแนวทางในทางเพื่อให้การบริหารราชการราชการบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกานั้น คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติให้ส่วนราชการระดับกรม และจังหวัด จำทำคำรับรองการปฏิบัติราชการโดยจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ (กลยุทธ์) ซึ่งมีตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน

ตัวชี้วัดตามกรอบมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติราชการมี 4 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร

ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ของข้าราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชนตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรของตนเองตามหลักปรัชญาการบริหารงานสมัยใหม่ที่ “ผู้บริหารสายงานหลักคือผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่แท้จริง” ด้วยเหตุนี้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่จึงต้องเป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหารไม่ติดขัดอยู่กับกฎระเบียบ และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสเป็นธรรม และทำให้ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

ดังนั้น คณะวิทยาศาสตร์ เป็นส่วนราชการหนึ่งในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ซึ่งมหาวิทยาลัยมีระดับเทียบเท่ากับกรม จึงได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2565) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) นโยบายของภาครัฐ และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม รวมถึงการทบทวน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบทแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการประจำปี และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ในวันที่ 25-26 เมษายน 2562 ณ ห้องประชุมจันทรจักร ชั้น 3 อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบท ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ และแผนต่าง ๆ ของ

คณะวิทยาศาสตร์ อย่างมีส่วนร่วมจากบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ตลอดจนบุคลากรของคณะทุกระดับ

ในการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและรายละเอียด ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้านการบริหารงานบุคคล คณะวิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของคณะและมหาวิทยาลัย โดยแนวโน้มในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความเป็นไปได้ในการพัฒนาตามเงื่อนไข ข้อจำกัดและองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประเมินด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis ซึ่งได้แก่

Strengths คือ จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ

Weaknesses คือ จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ

Opportunities คือ โอกาสที่จะดำเนินการได้

Threats คือ อุปสรรค หรือปัจจัยคุกคามการดำเนินงาน

1) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านการบริหารบุคคล คณะวิทยาศาสตร์ เป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวคิด ที่มีผลกระทบต่อการบริหารบุคลากรที่คณะไม่สามารถควบคุมได้ เพื่อค้นหาประเด็นจากภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรคของคณะ ในการดำเนินการตามพันธกิจ และการบริหารบุคลากรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2) การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน ด้านการบริหารบุคคล คณะวิทยาศาสตร์ เป็นการศึกษาข้อมูลภายในเกี่ยวกับการด้านการบริหารบุคลากร และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาประเด็นจากภายในคณะที่เป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อน และการบริหารงานบุคคลที่ทำให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยขาดประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจากการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2561 และวันที่ 26 เมษายน 2562 ณ ห้องประชุมจันทร์จรัส ชั้น 3 อาคารสำนักงานอธิการบดี ภายใต้กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการประจำปี และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

6.1.1 จุดแข็ง (Strengths)

1) มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการสอดคล้องตามความต้องการของบุคลากรและคณะ

- 2) มหาวิทยาลัยมีนโยบาย ระบบ กลไกและสิ่งสนับสนุนการพัฒนาภาษาอังกฤษของบุคลากร
- 3) มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการอย่างชัดเจนตามโครงสร้างของคณะ
- 4) มีการกำหนดคำอธิบายคุณลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างชัดเจน (Job description) อย่างชัดเจน
- 5) มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบ กระบวนการ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปัจจัยภายนอก และยืดหยุ่นตามความเหมาะสมโดยไม่ขัดต่อกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
- 6) มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการปฏิบัติงานสนับสนุนพันธกิจที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 อย่างสม่ำเสมอ
- 7) มหาวิทยาลัยหรือคณะมีอุปกรณ์ และระบบงานที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี
- 8) การจัดให้มีการอบรมและทดสอบความรู้/ทักษะ IC3 เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี
- 9) การพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการเพิ่มรายวิชาภาษาอังกฤษมากขึ้น เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการ ภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะทางวิชาชีพ

6.1.2 จุดอ่อน (Weaknesses)

- 1) บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถภาษาอังกฤษในระดับการสื่อสารไม่เป็นไปตามนโยบายของคณะและมหาวิทยาลัย
- 2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามนโยบายของคณะและมหาวิทยาลัย
- 3) บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเชิงรุกและนำไปสู่การปฏิบัติ
- 4) บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความชัดเจนในการปฏิบัติเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ
- 5) การจัดการความรู้ในองค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนพันธกิจขาดประสิทธิภาพ
- 6) กระบวนการติดตามผลการพัฒนาตนเองของสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการขาดประสิทธิภาพ
- 7) บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

8) ขาดการนำผลงานการพัฒนาเพื่อไปต่อยอด เช่น การสร้างงานวิจัยตีพิมพ์ผลงานวิชาการ

9) ระบบการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษไม่สนับสนุนตัวบุคลากร

10) ขาดระบบกลไกการติดตามผลการพัฒนาภาษาอังกฤษ ที่ชัดเจน

11) สภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษ

12) การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี เช่น อุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

13) การใช้ software/hardware ที่ไม่มีลิขสิทธิ์ การใช้งานไม่เต็มประสิทธิภาพ

14) งบประมาณการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

15) ขาดทักษะด้านเทคโนโลยีรอบด้าน

16) มีหลักสูตรอบรมเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในการเลือกระบบการใช้งานน้อย

6.1.3 โอกาส (Opportunities)

1) รัฐบาลมีนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนต่าง ๆ และงบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและประเทศ

2) มหาวิทยาลัยส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการที่สอดคล้องตามความต้องการของบุคลากร คณะ และมหาวิทยาลัยทั้งกิจกรรมและงบประมาณ

3) มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษระดับสื่อสาร

4) เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและเผยแพร่ผลงาน และการจัดการองค์ความรู้

5) หน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีเผยแพร่การจัดโครงการ/กิจกรรมฝึกอบรมหลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก

6) การปรับเปลี่ยนในยุควิถีใหม่ (New Normal) มีการอบรม online ทำให้บุคลากรสามารถ/มีโอกาสนในการพัฒนาตนเองได้ง่าย สะดวก ประหยัดงบประมาณ

7) มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

8) การปรับเปลี่ยนยุค New Normal ทำให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

9) โปรแกรมการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ เช่น Zoom , Google meet

6.1.4 ภัยคุกคาม (Threats)

1) รัฐบาลมีนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนงานและงบประมาณถ่ายทอดลงสู่มหาวิทยาลัยให้ดำเนินการเพื่อการส่งเสริมและการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีภารกิจจำนวนมาก

มาก กระทบต่อภาระงานประจำ และภาระงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการจึงไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอก

2) การเปลี่ยนแปลงประกาศ และหลักเกณฑ์ หรือเพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงประกาศ และหลักเกณฑ์ของกระทรวงหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร

3) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ของทางราชการ และมหาวิทยาลัย ส่งผลต่อการบริหารและการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมที่ไม่สามารถทำได้อย่างรวดเร็วเนื่องจากต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตอน

4) การจัดอันดับมหาวิทยาลัยด้านภาษาอังกฤษ

5) เปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีหรือโปรแกรมการใช้งานที่พัฒนา

ตารางที่ 6.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
S1 มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการสอดคล้องตามความต้องการของบุคลากรและคณะ	W1 บุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถภาษาอังกฤษในระดับการสื่อสารไม่เป็นไปตามนโยบายของคณะและมหาวิทยาลัย
S2 มหาวิทยาลัยมีนโยบาย ระบบ กลไกและสิ่งสนับสนุนการพัฒนาภาษาอังกฤษของบุคลากร	W2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามนโยบายของคณะและมหาวิทยาลัย
S3 มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการอย่างชัดเจนตามโครงสร้างของคณะ	W3 บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเชิงรุกและนำไปสู่การปฏิบัติ
S4 มีการกำหนดคำอธิบายคุณลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างชัดเจน (Job description) อย่างชัดเจน	W4 บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความชัดเจนในการปฏิบัติเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ
S5 มีการปรับปรุงและพัฒนา ระบบ กระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปัจจัยภายนอก และยืดหยุ่นตามความเหมาะสมโดยไม่ขัดต่อกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	W5 การจัดการความรู้ในองค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนพันธกิจขาดประสิทธิภาพ
S6 มีการเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร หรือประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการปฏิบัติงานสนับสนุนพันธกิจที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 อย่างสม่ำเสมอ	W6 กระบวนการติดตามผลการพัฒนาตนเองของสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการขาดประสิทธิภาพ
	W7 บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
	W8 ขาดการนำผลงานการพัฒนาเพื่อไปต่อยอด เช่น การสร้างงานวิจัยตีพิมพ์ผลงานวิชาการ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>S7 มหาวิทยาลัยหรือคณะมีอุปกรณ์ และระบบงานที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี</p> <p>S8 การจัดให้มีการอบรมและทดสอบความรู้/ทักษะ IC3 เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี</p> <p>S9 การพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการเพิ่มรายวิชาภาษาอังกฤษมากขึ้น เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อ วัตถุประสงค์ ทางวิชาการ ภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะทางวิชาชีพ</p>	<p>W9 ระบบการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษไม่สนับสนุนตัวบุคลากร</p> <p>W10 ขาดระบบกลไกการติดตามผลการพัฒนาภาษาอังกฤษที่ชัดเจน</p> <p>W11 สภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษ</p> <p>W12 การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี เช่น อุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>W13 การใช้ software/hardware ที่ไม่มีลิขสิทธิ์การใช้งานไม่เต็มประสิทธิภาพ</p> <p>W14 งบประมาณการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานไม่เพียงพอ</p> <p>W15 ขาดทักษะด้านเทคโนโลยีรอบด้าน</p> <p>W16 มีหลักสูตรอบรมเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในการเลือกระบบการใช้งานน้อย</p>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<p>O1 รัฐบาลมีนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนต่าง ๆ และงบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและประเทศ</p> <p>O2 มหาวิทยาลัยส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการที่สอดคล้องตามความต้องการของบุคลากร คณะ และมหาวิทยาลัยทั้งกิจกรรมและงบประมาณ</p> <p>O3 มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษระดับสื่อสาร</p> <p>O4 เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและเผยแพร่ผลงาน และการจัดการองค์ความรู้</p>	<p>T1 รัฐบาลมีนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนงานและงบประมาณถ่ายทอดลงสู่มหาวิทยาลัยให้ดำเนินการเพื่อการส่งเสริมและการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีภารกิจจำนวนมาก กระทบต่อภาระงานประจำ และภาระงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการจึงไม่ค่อยมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>T2 การเปลี่ยนแปลงประกาศ และหลักเกณฑ์ หรือเพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงประกาศ และหลักเกณฑ์ของกระทรวงหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร</p> <p>T3 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ของทางราชการ และมหาวิทยาลัย ส่งผลต่อการบริหารและการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมที่ไม่สามารถทำได้อย่างรวดเร็วเนื่องจากต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตอน</p>

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<p>O5 หน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีเผยแพร่การจัดโครงการ/กิจกรรมฝึกอบรมหลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก</p> <p>O6 การปรับเปลี่ยนในยุควิถีใหม่ (New Normal) มีการอบรม online ทำให้บุคลากรสามารถ/มีโอกาในการพัฒนาตนเองได้ง่าย สะดวก ประหยัดงบประมาณ</p> <p>O7 มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p>O8 การปรับเปลี่ยนยุค New Normal ทำให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น</p> <p>O9 โปรแกรมการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ เช่น Zoom, Google meet</p>	<p>T4 การจัดอันดับมหาวิทยาลัยด้านภาษาอังกฤษ</p> <p>T5 เปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีหรือโปรแกรมการใช้งานที่พัฒนา</p>

6.2 การวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรด้วย TOWS Matrix

จากการวิเคราะห์ SWOT Analysis สามารถนำมาวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อหากกลยุทธ์ในการดำเนินการที่เหมาะสม ได้ดังนี้

ตารางที่ 6.2 วิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรด้วย TOWS Matrix

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ความเชื่อมโยง
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร	1. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	S1 S2 S6 W4 W7 W8 O1 O2 O5 O6 T1
	2. ส่งเสริมการพัฒนาภาษาอังกฤษระดับการสื่อสาร	S2 S9 O1 O3 W1 W9 W10 W11 T4
	3. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	S7 S8 S4 O1 O2 O7 O8 O9 W2 W12 W13 W14 T5
	4. ส่งเสริมการจัดการความรู้รายบุคคลเพื่อการปฏิบัติงานเชิงรุก	S3 S4 S5 O4 W3 W5 W15 W16 T2 T3
	5. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่สอดคล้องกับสังคมไทยในศตวรรษที่ 21	S6 O1 O2 O5 T1
	6. พัฒนาระบบการติดตามการพัฒนาดตนเองและผลสัมฤทธิ์เพื่อพิจารณาตอบแทนผลการปฏิบัติงาน	S1 S2 S4 S6 O1 O2 O4 O5 W4 W6

6.3 ความเชื่อมโยงระหว่างแผนการบริหารและพัฒนาการศึกษา แผนกลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์ กับแผนงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์			ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)	ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช ภัฏเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)	แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)	แผนการศึกษา แห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579)
การบริหารและ พัฒนาบุคลากร	คณะวิทยาศาสตร์	มหาวิทยาลัย				
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาประสิทธิภาพ ระบบบริหารจัดการ การศึกษาตามหลักธรร มาภิบาลและการประกัน คุณภาพการศึกษา	ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหาร จัดการ	ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและ พัฒนา ระบบการบริหาร จัดการ ภาครัฐ	ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหาร จัดการ	ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการใน ภาครัฐ การป้องกันการ ทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลใน สังคมไทย	ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนา ประสิทธิภาพ ของระบบบริหารจัด การศึกษา

6.4 รายละเอียดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ แผนงาน และค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร

- เป้าประสงค์ 1. คณะวิทยาศาสตร์มีการบริหารบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานการศึกษาสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ
2. บุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์ได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Based Line	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.					แผนงาน/ผลผลิต	แนวทางการดำเนินโครงการ
				2561	2562	2563	2564	2565		
1. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	1.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	55.71	60	60	60	60	60	แผนงาน แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน	1. จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาตนเองแบบรายบุคคลกับหน่วยงานภายนอกและเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน 2. กำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาภาษาอังกฤษ และทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน
	1.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	100	100	100	100	100	100		
2. ส่งเสริมการพัฒนาภาษาอังกฤษระดับการสื่อสาร	2.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ	ร้อยละ	-	-	-	-	60	60	ผลผลิต การสนับสนุนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	3. โครงการให้ความรู้หรือส่งเสริมจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และเทคนิค/แนวทางการปฏิบัติงานเชิงรุก 4. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อติดตามการพัฒนาตนเองและผลสัมฤทธิ์ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน
	2.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ	ร้อยละ	-	-	-	-	100	100		
3. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี	ร้อยละ	-	-	-	-	60	60		
	3.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี	ร้อยละ	-	-	-	-	80	80		

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Based Line	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.					แผนงาน/ผลผลิต	แนวทางการดำเนินโครงการ
				2561	2562	2563	2564	2565		
4. ส่งเสริมการจัดการความรู้รายบุคคลเพื่อการปฏิบัติงานเชิงรุก	4.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะ	ระดับ	3.49	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51		
5. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่สอดคล้องกับสังคมไทยในศตวรรษที่ 21	5.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21	ร้อยละ	-	-	-	-	60	60		
	5.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมกิจกรรมที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21	ร้อยละ	-	-	-	-	100	100		
6. พัฒนาระบบการติดตามการพัฒนาตนเองและผลสัมฤทธิ์เพื่อพิจารณาตอบแทนผลการปฏิบัติงาน	6.1 ผลประเมินการบริหารของคณะเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ กลุ่มสถาบัน และเอกลักษณ์ของคณะ	ระดับ	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00		
	6.2 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน	ระดับ	4.59	4.51	4.51	4.51	4.51	4.51		

6.5 การประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผน

ตัวบ่งชี้	เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					คะแนน ความสำเร็จ	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5		
ร้อยละของตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนตามวัตถุประสงค์ที่บรรลุเป้าหมาย	80					✓	5.00	ดีมาก

หมายเหตุ ผลการประเมิน

0.00-1.50 การดำเนินงานต้องปรับปรุงเร่งด่วน

1.51-2.50 การดำเนินงานต้องปรับปรุง

2.51-3.50 ความสำเร็จระดับพอใช้

3.51-4.50 ความสำเร็จระดับดี

4.51-5.00 ความสำเร็จระดับดีมาก

บทที่ 7 การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติและการประเมินผล

7.1 การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 สู่การปฏิบัตินั้น ต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงหน้าที่ ภารกิจ และความผิตชอบร่วมกันของทุกบุคลากร ดังนั้นเพื่อให้การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพ จึงควรมีแนวทางดังนี้

1) สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกประเภทถึงการบริหารและพัฒนาบุคลากร ตระหนักถึงความสำคัญ พัฒนาตนเองและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติ

2) สร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร กับแผนกลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้อง

3) สร้างระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีขั้นตอน กระบวนการที่ชัดเจน มีการจัดเก็บ เผยแพร่ และแลกเปลี่ยนข้อมูลโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร และจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สามารถสืบค้นและนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย

4) เพิ่มประสิทธิภาพของระบบและกลไก ให้สามารถขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในระดับบุคคล และหน่วยงาน โดยกำหนดให้คณะผู้บริหารคณะ หลักสูตร ศูนย์ สำนักงาน และฝ่ายงาน/กลุ่มงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในประเด็นการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรมาเป็นกรอบในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมพร้อมกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานแต่ละปีที่ชัดเจนและใช้เป็นเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5) เสริมสร้างบทบาทของทุกภาคส่วนในคณะให้สามารถขับเคลื่อนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปรับทัศนคติในทางบวกและการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนา/ปรับปรุงวิธีการทำงานให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและกระตุ้นหรือรื้อฟื้นที่จะนำมาพัฒนาหรือร่วมกันสร้างหลักสูตร คณะและมหาวิทยาลัยให้เข้มแข็งมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6) ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยยังคงเป้าประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นหลักพร้อมทั้งสร้างตัวชี้วัดการพัฒนาที่สามารถนำไปใช้กำกับการทำงานตามเป้าหมายหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสนับสนุนให้มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อติดตามความก้าวหน้า และความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายในทุกระดับ

7) มีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อกรรมการบริหารคณะวิทยาศาสตร์ และกรรมการประจำคณะวิทยาศาสตร์ เพื่อพิจารณาแนวทางขับเคลื่อนที่เหมาะสมนำไปสู่ความสำเร็จของแผน

8) บูรณาการผลสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภท และการประกันคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 7.1 โครงการ/กิจกรรมขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ 1.1 คณะวิทยาศาสตร์มีการบริหารบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานการศึกษาสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

1.2 บุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์ได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับศตวรรษที่ 21

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ			ปีงบประมาณ พ.ศ.				
			แผ่นดิน		รายได้	61	62	63	64	65
			ภารกิจฯ	ขับเคลื่อนฯ						
1	จัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติราชการ และแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	งานนโยบายและแผน	38,400	-	-	✓	✓	✓	✓	✓
2	ประชุมคณาจารย์และบุคลากร ประจำปีภาคเรียนที่ 1 และ 2	สำนักงานคณบดี	38,400	-	-	✓	✓	✓	✓	✓
3	การจัดการความรู้คณะวิทยาศาสตร์	คณะวิทยาศาสตร์	5,400	-	-	✓	✓	✓	✓	✓
4	พัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	คณะวิทยาศาสตร์	100,000	-	400,000	✓	✓	✓	✓	✓
5	พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะวิทยาศาสตร์	คณะวิทยาศาสตร์	-	-	50,000	✓	✓	✓	✓	✓
6	อบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มทักษะด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงาน	ศูนย์คอมพิวเตอร์	16,500	-	-	-	-	✓	✓	✓
7	พัฒนาบุคลากรสายวิชาการสู่การเป็นครูผู้สอนมืออาชีพ	คณะวิทยาศาสตร์	-	150,000	-	-	-	✓	-	✓

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ			ปีงบประมาณ พ.ศ.				
			แผ่นดิน		รายได้	61	62	63	64	65
			ภารกิจฯ	ขับเคลื่อนฯ						
8	พัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะคนไทย 4.0	คณะวิทยาศาสตร์	-	290,000	-		✓		✓	✓
9	ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์	คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย	250,000	-	-	✓	✓	✓	✓	✓
10	อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ฝ่ายวิชาการ	-	-	150,000		✓	-	✓	
11	ส่งเสริมการพัฒนาภาษาอังกฤษ และทดสอบทักษะภาษาอังกฤษระดับการสื่อสาร มาตรฐาน CEFR หรือเทียบเท่า	คณะและมหาวิทยาลัย	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓
12	บุคลากรเข้าอบรมและทดสอบทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ IC3	คณะและมหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
รวม			448,700	440,000	600,000	7	9	11	11	11

7.2 การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2561-2565 เป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อค้นหาว่าคณะวิทยาศาสตร์ สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผล จะเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะวิทยาศาสตร์ และคณะกรรมการประจำคณะวิทยาศาสตร์เพื่อรายงานให้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน และใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน หรือปรับเปลี่ยนเป้าหมาย/โครงการ/กิจกรรม ให้เหมาะสม สอดคล้องกับทรัพยากรและบริบทที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบาย และแนวทางในการบริหารคณะวิทยาศาสตร์ต่อไป

7.2.1 วัตถุประสงค์ในการติดตามประเมินผลดังนี้

- 1) เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในแต่ละปีงบประมาณ กับเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 2) เพื่อใช้เป็นข้อมูลสะท้อนกลับให้คณะวิทยาศาสตร์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางาน รวมทั้งเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการทบทวนทิศทาง นโยบาย และแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ปฏิบัติงาน คณะ และมหาวิทยาลัย ตลอดจนผู้รับบริการ

7.2.2 แนวทางการติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 โดย

- 1) จัดทำแนวปฏิบัติ ขั้นตอน หรือกระบวนการดำเนินงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศมหาวิทยาลัย หรือที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารบุคลากร เช่น การลงเวลาปฏิบัติงาน การลา การไปราชการ การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ/ความก้าวหน้าในตำแหน่ง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นต้น และมอบหมายรองคณบดี และผู้ปฏิบัติงานเผยแพร่ กำกับ ติดตามให้ดำเนินงานเป็นไปตามแนวปฏิบัติ ขั้นตอน หรือกระบวนการดังกล่าว
- 2) จัดทำแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา และประชุมวิชาการ การเบิกจ่ายงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ/อนุญาต และติดตามรายงานการพัฒนาตนเอง การนำไปใช้ประโยชน์ และผลการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละไตรมาส
- 3) ประเมินความก้าวหน้าและสรุปผลการดำเนินโครงการ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

4) ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน โดยคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะ/มหาวิทยาลัย/สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

7.3 ตัวชี้วัด คำอธิบาย ข้อมูลที่ติดตาม และการคำนวณผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา

คำอธิบายตัวชี้วัด

การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์ ต้องทำให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอ โดยเน้นการพัฒนาด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการผลิตบัณฑิต อันสะท้อนจากวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการความก้าวหน้าในการผลิตผลงานทางวิชาการ และการเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลที่ติดตาม

- 1) จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
- 2) จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
- 3) จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้ารับการอบรมหรือพัฒนา
- 4) จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

การคำนวณผลการดำเนินงาน

$$\text{ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา} = \frac{A+B+C}{3}$$

$$\text{โดยที่ } A = \frac{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก}}{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด}} \times 100$$

$$B = \frac{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ}}{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด}} \times 100$$

$$C = \frac{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้ารับการอบรมหรือพัฒนา}}{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด}} \times 100$$

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา

คำอธิบายตัวชี้วัด

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์ ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสามารถนำผลจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านทักษะเฉพาะตำแหน่ง และทักษะอื่น ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผลการดำเนินงานในภาพรวม

ข้อมูลที่ติดตาม

- 1) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนา
- 2) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด

การคำนวณผลการดำเนินงาน

ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนา =

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่อบรม/สัมมนา}}{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด}} \times 100$$

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาภาษาอังกฤษระดับการสื่อสาร

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ

คำอธิบายตัวชี้วัด

บุคลากรสายวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์ ต้องได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่องเพื่อสามารถนำไปใช้ในการสื่อสาร และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในระดับนานาชาติ

ข้อมูลที่ติดตาม

- 1) จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษหรือทดสอบระดับ

ภาษาอังกฤษ

- 2) จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

การคำนวณผลการดำเนินงาน

ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ =

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่อบรม/สอบวัดระดับภาษาอังกฤษ}}{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด}}$$

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ

คำอธิบายตัวชี้วัด

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์ ต้องได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถนำไปใช้ในการสื่อสาร และการให้บริการ

ข้อมูลที่ติดตาม

1) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษหรือทดสอบระดับภาษาอังกฤษ

2) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด

การคำนวณผลการดำเนินงาน

$$\frac{\text{ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ}}{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่อบรม/สอบวัดระดับภาษาอังกฤษ}} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด}}{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด}}$$

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ

คำอธิบายตัวชี้วัด

บุคลากรสายวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์ ต้องได้รับการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศหรืออื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และดำเนินงานตามพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย

ข้อมูลที่ติดตาม

1) จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี

2) จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

การคำนวณผลการดำเนินงาน

$$\frac{\text{ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ}}{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ประชุม/อบรม/สัมมนา/จัดการความรู้ด้านเทคโนโลยี}} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด}}{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด}}$$

ตัวชี้วัดที่ 3.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี

คำอธิบายตัวชี้วัด

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์ ต้องได้รับการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศหรืออื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ดำเนินงานตามพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะหรือแนะนำการใช้ การแก้ไขปัญหาแก่ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า

ข้อมูลที่ติดตาม

- 1) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี
- 2) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด

การคำนวณผลการดำเนินงาน

ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ = $\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ประชุม/อบรม/สัมมนา/จัดการความรู้ด้านเทคโนโลยี}}{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด}}$

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการความรู้รายบุคคลเพื่อการปฏิบัติงานเชิงรุก

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะ

คำอธิบายตัวชี้วัด

คณะวิทยาศาสตร์มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร สนับสนุนส่งเสริมปัจจัยที่อำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อมูลที่ติดตาม

1) ผลรวมของระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์

2) จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม

หมายเหตุ

ศึกษา รวบรวมข้อมูล และประมวลผลจากแบบสอบถามที่จัดทำโดยคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์

การคำนวณผลการดำเนินงาน

ระดับความพึงพอใจ = $\frac{\text{ผลรวมของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฯ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม}}$

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่สอดคล้องกับสังคมไทย
ในศตวรรษที่ 21

ตัวชี้วัดที่ 5.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

คำอธิบายตัวชี้วัด

บุคลากรสายวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์ ต้องได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 อย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และดำเนินงานตามพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย

ข้อมูลที่ติดตาม

- 1) จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21
- 2) จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

การคำนวณผลการดำเนินงาน

ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 =

จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ประชุม/อบรม/สัมมนา/จัดการ

ความรู้ด้านศตวรรษที่ 21

จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 5.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

คำอธิบายตัวชี้วัด

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์ ต้องได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 อย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ดำเนินงานตามพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะหรือแนะนำการใช้ การแก้ไขปัญหาแก่ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า

ข้อมูลที่ติดตาม

- 1) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21
- 2) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด

การคำนวณผลการดำเนินงาน

ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 =

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประชุม/อบรม/สัมมนา/

จัดการความรู้ด้านศตวรรษที่ 21

จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบการติดตามการพัฒนาตนเองและผลสัมฤทธิ์ เพื่อพิจารณาตอบแทนผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 6.1 ผลประเมินการบริหารของคณะเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ กลุ่มสถาบัน และเอกลักษณ์ของคณะ

คำอธิบายตัวชี้วัด

คณะวิทยาศาสตร์มีพันธกิจหลักคือ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม ดังนั้น คณะวิทยาศาสตร์ต้องมีการพัฒนาแผนเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและการ ดำเนินงานของคณะวิทยาศาสตร์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของคณะวิทยาศาสตร์และของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมี การบริหารด้านการเงิน ความเสี่ยง การประกันคุณภาพการศึกษา และการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานตามพันธกิจหลักให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อมูลที่ติดตาม

คะแนนประเมินตัวบ่งชี้ที่ 5.2 ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะ

การคำนวณผลการดำเนินงาน

ผลประเมิน ฯ = คะแนนประเมินตัวบ่งชี้ที่ 5.2 ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาคณะ

ตัวชี้วัดที่ 6.2 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

คำอธิบายตัวชี้วัด

คณะวิทยาศาสตร์มีภารกิจหลักที่คณะวิทยาศาสตร์ต้องปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามภารกิจของ มหาวิทยาลัย 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาวโดยมี ปัจจัยภายในและภายนอกหลายประการที่ทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องเร่งดำเนินการ ส่งผลให้คณะวิทยาศาสตร์จำเป็นต้องพัฒนาระบบและกลไกการประกัน คุณภาพการศึกษา เพื่อให้คณะวิทยาศาสตร์มีการพัฒนา ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยผล การประเมิน จะสะท้อนให้เห็นจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง ตลอดจนข้อเสนอแนะในการพัฒนาการ ดำเนินงาน เพื่อนำไปปรับปรุงผลการดำเนินงานในระดับหลักสูตรและระดับคณะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของมหาวิทยาลัยต่อไป

ข้อมูลที่ติดตาม

คะแนนประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ

การคำนวณผลการดำเนินงาน

ผลประเมิน ฯ = คะแนนประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ การศึกษาภายในระดับคณะ

ภาคผนวก

+

