

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2564 - 2568) ระยะ 2
สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน



จัดทำโดย
ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
เดือนกันยายน พ.ศ 2565

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564-2568) สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาสถาบันในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564-2568) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงานของสถาบัน ทั้งในระดับคณะ สถาบัน สำนัก และศูนย์ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายสนับสนุน การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุนมาตรฐาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ในส่วนของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคณะ จากหน่วยงานหรือเทียบเท่า ในการวิเคราะห์และประมาณการข้อมูลในระยะ 5 ปี เกี่ยวกับ จำนวนบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราเกษียณ จัดทำแผนเพื่อสำรวจความต้องการ ฝึกอบรม สัมมนา/ศึกษาดูงาน และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการและการเข้าสู่ระดับตำแหน่งทางวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งทำให้การจัดทำแผนการรับบุคลากรเพิ่มเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรใหม่และทดแทนอัตราเกษียณ แผนการพัฒนาบุคลากรประจำการโดยการให้ลาศึกษาต่อ แผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และแผนการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานแล้วเสร็จและคาดว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน	7
1. ข้อมูลพื้นฐานสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน	7
1.1 สถานภาพปัจจุบัน	7
1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหารงาน	7
1.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ	8
1.4 จุดเน้นความเป็นเลิศของสถาบัน	8
2. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน	9
2.1 จำนวนบุคลากรปัจจุบันจำแนกตามประเภทของบุคลากร	9
2.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคณะ ตำแหน่งทางวิชาการ และวุฒิการศึกษา	9
2.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามคณะที่สังกัด และวุฒิการศึกษา	10
ส่วนที่ 2 ทิศทางการพัฒนาบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน	12
1. หลักการและเหตุผล	12
2. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน	12
3. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ	13
4.1 สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	13
4.2 สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ	13
4.3 สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร	13
ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564-2568) สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน	15
1. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร	15
1.1 โครงการ / กิจกรรมด้านอัตรากำลังและการพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร	16
1.2 แผนความต้องการบุคลากรสายวิชาการเพิ่มเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตร / สาขาวิชาใหม่ และทดแทนอัตราเกษียณ ในปี 2564-2568	16
1.3 แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มตามกรอบอัตรากำลัง และทดแทนอัตราเกษียณในปี 2564-2568	16
2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	17
2.1 โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	18
2.2 แผนพัฒนาบุคลากรประจำสายสนับสนุนวิชาการด้านการศึกษาคือต่อ	18
ในปีงบประมาณ 2564-2568 ในชีวิตของบุคลากร	

3. การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร	19
3.1 โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคง	20
4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร	21
4.1 โครงการ / กิจกรรม ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ของบุคลากร	22
ส่วนที่ 4 การนำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันสู่การปฏิบัติ	23
1. การพัฒนาบุคลากรสถาบันสู่การปฏิบัติ	23
2. แนวทางการติดตามประเมินผล	23
วิธีการดำเนินการ	24
1. ขั้นตอนการดำเนินงาน	24
1.1 ขึ้นวางแผน	24
1.2 ขึ้นดำเนินการ	24
1.3 ขึ้นประเมิน ตรวจสอบ	24
1.4 ขึ้นปรับปรุงพัฒนา	24
ผลการดำเนินการ	25
ตารางสรุปผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564	25
สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ	25

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตเป็นนักปฏิบัติมืออาชีพ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์และเป้าหมาย การพัฒนาประเทศด้านอุตสาหกรรม ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า “สร้างบัณฑิตที่เก่งและมีคุณธรรม เป็นสถาบันชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล” เพื่อให้บรรลุภารกิจของสถาบัน บุคลากรถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไป ตามภารกิจ ดังนั้น สถาบันจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564-2568) สำหรับเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาสถาบันในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) จุดเน้นความเป็นเลิศของสถาบัน ปณิธานการผลิตบัณฑิต เป้าหมายการจัดการศึกษา จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนและแผนการเปิดสอน จำนวนนักศึกษาและประมาณการจำนวนนักศึกษาใหม่ ที่จะรับในปีการศึกษา 2564-2568 ประกอบกับข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบันและอนาคต ที่จำแนกตามประเภท คุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ

ทิศทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงแผนพัฒนาสถาบัน นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคล กับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

- | | |
|------------|---|
| วิสัยทัศน์ | “ บุคลากรมีสมรรถนะสูง ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ” |
| พันธกิจ | <ol style="list-style-type: none"> 1. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ 2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร 3. รักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร |

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี ของสถาบัน กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ

1. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

เป้าประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกหน่วยงาน 2. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง 3. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแผนความต้องการอัตรากำลังคนครบทุกหน่วยงาน 2. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 3. มีรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้ตรงตามเวลาที่กำหนด

2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง
2. เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น
3. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
4. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาตนเอง
2. สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
3. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน คุณภาพการศึกษา
4. บุคลากรร้อยละ 80 ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 ครั้ง/คน/ปี

3. การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

1. มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม
2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร

เป้าประสงค์

1. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและสถาบัน อันยังผลให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัดและค่า

1. บุคลากรในสังกัดรับทราบเรื่องข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

เป้าหมาย

2. การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในระดับดี
3. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ 1

ภายใต้ยุทธศาสตร์แต่ละด้านได้ระบุเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย มาตรการ และแผนปฏิบัติการไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติได้ โดยมีการติดตามประเมินผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนต่อไป

ส่วนที่ 1
ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร
สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

1. ข้อมูลพื้นฐานสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

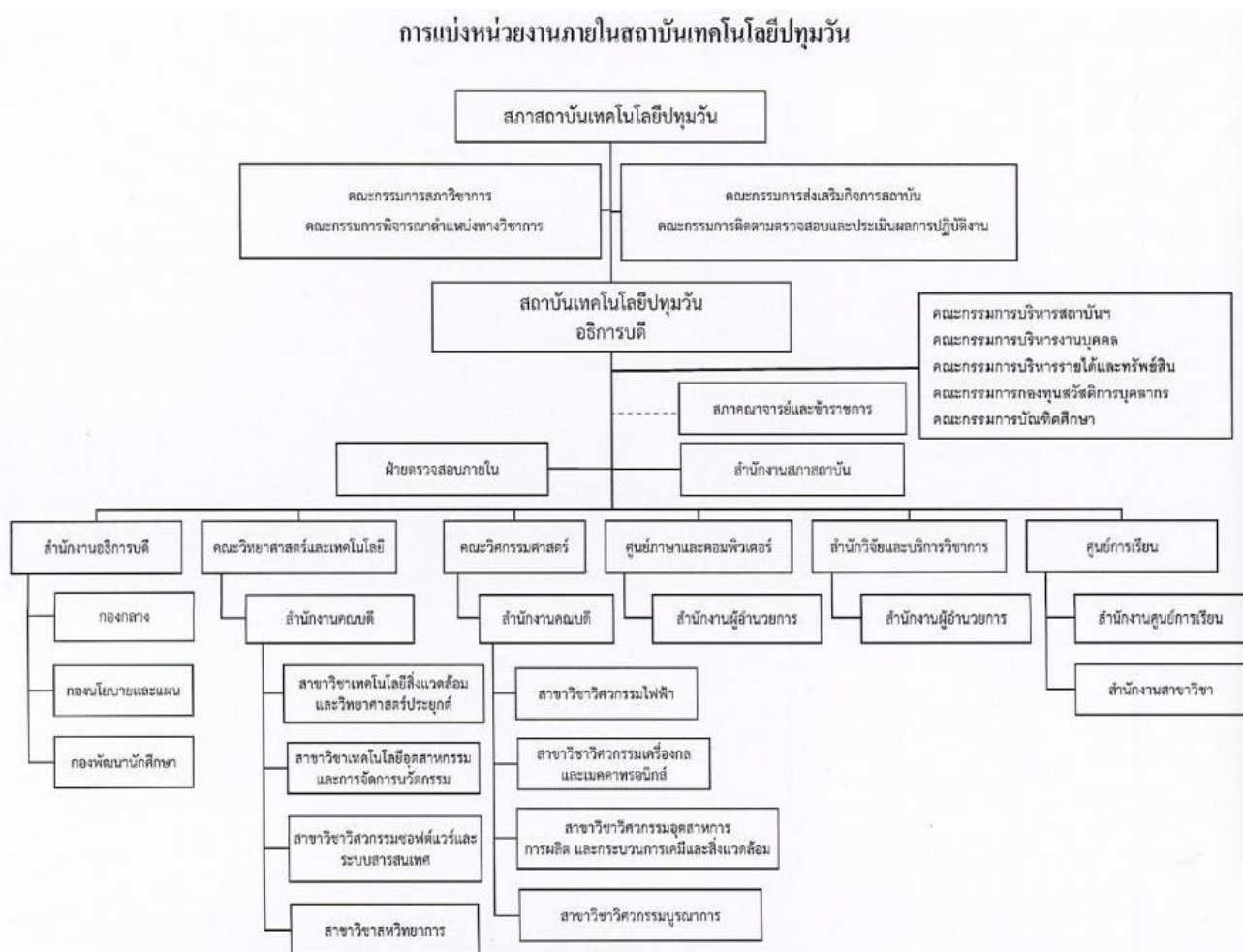
1.1 สถานภาพปัจจุบัน

สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พ.ศ. 2547 โดยมีเป้าหมายหลักที่จะผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นบัณฑิตนักปฏิบัติ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศด้านอุตสาหกรรม โดยเปิดสอนใน 2 คณะ ดังนี้

1. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. คณะวิศวกรรมศาสตร์

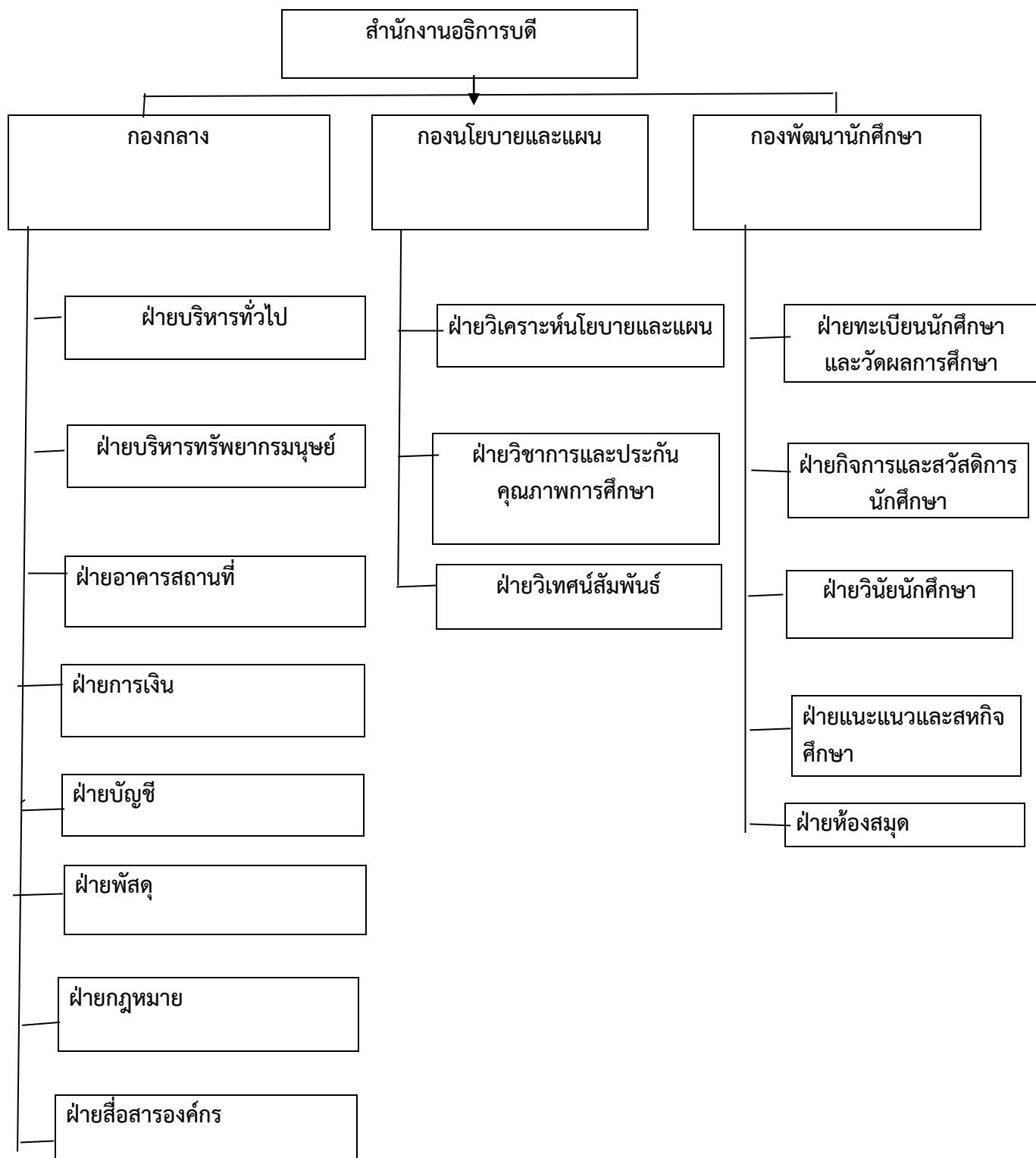
1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหารงาน

1.2.1 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



1.2.2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน

การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี



1.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

“สร้างบัณฑิตที่เก่งและมีคุณธรรม เป็นสถาบันชั้นนำเลิศด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล”

พันธกิจสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

1. ผลิตบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่สังคม
2. ส่งเสริมสถาบันให้องค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ส่งเสริมการทำวิจัยต่อยอดองค์ความรู้และสร้างนวัตกรรม
4. ให้บริการวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม
5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
6. บริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

1.4 จุดเน้นความเป็นเลิศของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน (Focus Areas)

1. สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มุ่งเน้นที่จะผลิตบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่สังคมให้ตรงกับความต้องการของประเทศโดยจัดให้มีการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับภาคการผลิต ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งรัฐวิสาหกิจและชุมชน ในลักษณะของโครงการความร่วมมือ การวิจัย การบริการทางวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบสหกิจศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนดสาขาวิชาที่เป็นจุดเน้นของสถาบันได้แก่

1. ให้บริการวิชาชีพแก่สังคม
2. มีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
3. บริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

2. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 1 มกราคม 2565

2.1 จำนวนบุคลากรปัจจุบันจำแนกตามประเภทบุคลากร

วิชาการ/วิชาชีพ	ประเภทบุคลากร				รวม
	ข้าราชการ	พนักงานสถาบัน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	
สายวิชาการ	31	71	0	0	102
สายสนับสนุนวิชาการ	1	88	8	12	109
ลาศึกษาต่อ (วิชาการ)	0	1	0	0	1
รวม	32	160	8	12	212

2.2 จำนวนอาจารย์สายวิชาการแยกตามประเภทและตำแหน่ง ประจำอยู่หลักสูตรตามสาขาวิชา

ที่	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์สายวิชาการ									รวม ขรก. พนง.	
		ข้าราชการ					พนักงาน					
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.		รวม
1. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี												
1.1	สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมและ วิทยาศาสตร์ประยุกต์	1	2									
1.2.	สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และการจัดการนวัตกรรม	2				2	2	1			3	5
	แขนงวิชาเทคโนโลยีดิจิทัล											
	แขนงวิชาเทคโนโลยีโลจิสติกส์											
	แขนงวิชาเทคโนโลยีคัลเลอร์											
	แขนงวิชาการจัดการธุรกิจ วิศวกรรม											
	แขนงวิชาเทคโนโลยี วิศวกรรมไฟฟ้า											
	แขนงวิชาเทคโนโลยี วิศวกรรมเครื่องกล											
1.3.	สาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์และ ระบบสารสนเทศ						3	2			5	5
1.4.	สาขาวิชาสหวิทยาการ											
2. ระดับบัณฑิตศึกษา												
2.1.	วท./ปรด.สาขาวิชาเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมเพื่อการเกษตร											
2. คณะวิศวกรรมศาสตร์												
2.1	สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า											
2.2	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล และเมคคาทรอนิกส์		1			1	2	5			7	8
2.3	สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ การผลิตและกระบวนการเคมีและ สิ่งแวดล้อม											
2.4	สาขาวิชาวิศวกรรมบูรณาการ		1			1	2				2	3

ที่	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์สายวิชาการ										รวม	
		ข้าราชการ					พนักงาน					ขรก.พจนง.	
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม		
2.7	วศ.ม./วศ.ด.สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า												
2.8	วศ.ม./วศ.ด.สาขาวิชาปิโตรเคมีและการจัดการสิ่งแวดล้อม		1	1		2							2
2.9	วศ.ม./วศ.ด.สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตขั้นสูง		1	1		2		1			1		3
รวมจำนวนคณะวิศวกรรมศาสตร์		8	11	8	0	27	21	13	2	0	36		63
รวมจำนวน 2 คณะ		1	2	13	8	0	33	46	20	2	0	68	101

2.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ			รวม
		จำแนกตามคุณวุฒิ ประจำปีการศึกษา 2565			
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
1	สำนักงานอธิการบดี	13	45	10	68
	3.1 สำนักงานอธิการบดี	0	2	0	2
	3.2 กองกลาง	13	27	8	48
	3.3 กองนโยบายและแผน	0	8	0	8
	3.4 กองพัฒนานักศึกษา	0	8	2	10
2	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	6	0	6
3	คณะวิศวกรรมศาสตร์	1	9	7	17
4	สำนักวิจัยและบริการวิชาการ	0	4	2	6
5	ศูนย์ภาษาและคอมพิวเตอร์	0	4	0	4
6	หน่วยงานขึ้นตรงต่ออธิการบดี	2	7	7	16
	6.1 ฝ่ายตรวจสอบภายใน	0	0	2	2
	6.2 สำนักงานสภาสถาบัน	0	1	2	3
รวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งสิ้น		116	69	23	106

ส่วนที่ 2

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พ.ศ. 2547 เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า 6 เล่ม 121 ตอนพิเศษ 77 ก เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2547 และประกาศจากกฎกระทรวงในราชกิจจานุเบกษา หน้า 4 เล่ม 123 ตอนที่ 118 ก เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 25479 เรื่องการจัดตั้งส่วนราชการในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 25479 เป็นผลให้สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ต้องเร่งดำเนินการในเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบัน เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ ที่รับผิดชอบในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีหน้าที่ในการผลิต พัฒนาบุคลากรระดับวิชาชีพให้กับประเทศชาติ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากร หรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตาม ภารกิจหลักของสถาบันให้ เป็นไป ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อก้าวไปสู่สถาบันแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคนด้านวิชาชีพเพื่อ เสริมสร้างสังคมคุณภาพ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึง แผนพัฒนาสถาบันในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป้าประสงค์ (Goal) แผนงาน (Action Plan) นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการ บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการ บริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนี้สามารถใช้เป็นกรอบทิศทางให้สถาบันคณะและหน่วยงานได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติ ให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

2. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

“บุคลากรมีสมรรถนะสูง ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล”

- พันธกิจ**
1. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
 2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
 3. รักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสถาบันสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารงานบุคลากร ดังกล่าวของสถาบัน บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากรสาย

วิชาการและสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสถาบันกำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน ดังนั้นสถาบันจึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดหลักเกี่ยวกับ “การสรรหา การพัฒนา และการรักษา” ไว้ดังนี้

1. วางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ
2. กำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
3. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่ สกอ. และสถาบันกำหนด
4. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิชาชีพที่ครองอยู่
5. ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดอบรม/เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงานและที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
6. จัดระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะ และผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก “No measurement , No Management”
7. ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
8. ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และสวัสดิการที่ดีอันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ

3 ประการ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน
2. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
3. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่

สอดคล้อง

กับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการคือ ค่านิยม แนวโน้ม การแสดงออก และแรงจูงใจ

สถาบันกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

31.สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

- ความรู้ความสามารถในงาน
- ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศได้
- การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

3.2. สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

- ความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน
- การใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- ทักษะในการเขียนตำรา เอกสารคำสอนและการทำวิจัย
- การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การประยุกต์ใช้ตัวเลข
- ทักษะการแก้ปัญหา
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- การทำงานกับคนที่หลากหลาย/การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.3 สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- ภาวะผู้นำและความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- ความสามารถในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

ส่วนที่ 3

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564 -2568)

สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคล พบว่า สิ่งที่สถาบันควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของสถาบันไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564 – 2568) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถาบันได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ด้าน คือ

1. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร
2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร
3. การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร
4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร

1. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรของสถาบันพบว่า ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นที่ไปตามพันธกิจของสถาบัน เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างจากการเป็นวิทยาเขตเป็นสถาบันใหม่ ประกอบกับนโยบายการจำกัดอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐ ทำให้ขาดแคลนบุคลากร ในขณะที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการขอจัดสรรอัตรากำลังเพิ่ม ดังนั้น สถาบัน จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

เป้าประสงค์

1. มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกหน่วยงาน
2. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
3. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. มีแผนความต้องการอัตรากำลังคนครบทุกหน่วยงาน
2. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
3. มีรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้ตรงตามเวลาที่กำหนด

มาตรการ

1. มีการวางแผนกำลังคน ในเชิงรุกทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการวางตำแหน่งของสถาบันในระยะ 4 ปีข้างหน้า ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ตามโครงสร้างองค์กรของสถาบัน
2. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามพันธกิจของสถาบัน
3. มีระบบฐานข้อมูล และระบบการติดตามเพื่อรายงานผลในเชิงรุกเกี่ยวกับสถิติและแนวโน้มกำลังคนของสถาบัน

กำลังคนของสถาบัน

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และแผนความต้องการบุคลากรที่จะดำเนินการเพื่อเพิ่มอัตรากำลังรองรับการเปิดหลักสูตร/สาขาวิชาใหม่และทดแทนอัตราเกษียณ และเพื่อพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรดังนี้

1.1 โครงการ / กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2564	2565	2566	2567	2568	
1. กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรระยะ 5 ปี (2564-2568)	←				→	กบส.
2. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (2564-2568)	←	→				กบส.
3. ทบทวนแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	←				→	ผู้บริหาร , สนอ.
4. กำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม และโปร่งใส	←				→	กบส.
5. เพิ่มการผลิตบุคลากรปริญญาโท – เอก โดยสนับสนุนทุนการพัฒนาแก่บุคลากร	←				→	ผู้บริหาร , สนอ.

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2564	2565	2566	2567	2568	
6. ทบทวนกระบวนการสรรหาบุคลากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส	←				→	กบส.
7. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริหารสายวิชาการ และสายสนับสนุน	←				→	ผู้บริหาร, กบส.และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
10. จัดทำรายละเอียดงานในทุกตำแหน่งงาน (Job Description) ให้มีความชัดเจน	←				→	สนอ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
11. พัฒนาระบบสารสนเทศของงานบุคลากร	←				→	กบส.

1.2 แผนความต้องการการกำหนดกรอบอัตรากำลัง สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

ที่	อัตรากำลังสายวิชาการ/ สายสนับสนุนวิชาการ	ปีงบประมาณ					รวม
		2564	2565	2566	2567	2568	
1	สายวิชาการ	4	4	4	4	4	20
2	สายสนับสนุนวิชาการ	1	1	1	1	1	5
	รวม	5	5	5	5	5	25

1.3 แผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (ปีงบประมาณ 2564 – 2568)

ที่	ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ					
		2564 จำนวน (คน)	2565 จำนวน (คน)	2566 จำนวน (คน)	2567 จำนวน (คน)	2568 จำนวน (คน)	จำนวน (คน)
1	สำนักงานอธิการบดี ทั้งหมด 57 คน	6	6	6	6	6	30
2	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งหมด 6 คน	1	1	1	1	1	5
3	คณะวิศวกรรมศาสตร์ ทั้งหมด 17 คน	2	2	2	2	2	10
4	สำนักวิจัยและบริการวิชาการ ทั้งหมด 6 คน	1	1	1	1	1	5
5	ศูนย์ภาษาและคอมพิวเตอร์ ทั้งหมด 4 คน	1	1	1	1	1	5
6	สังกัดอธิการบดี ทั้งหมด 16 คน	1	1	1	1	1	5

2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

ตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ.2564 - 2568) ของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ที่ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยระบุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่า ต้องการให้อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีคุณภาพ มีคุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้น มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น และบุคลากรร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมสัมมนาตาม อย่างน้อย 2 ครั้ง/คน/ปี ซึ่งการพัฒนาทุกรูปแบบนั้นควรครอบคลุมถึงเรื่องของทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆของสถาบัน โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีแผนการพัฒนาดตนเอง
2. เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น
3. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
4. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาดตนเอง
2. สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
3. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
4. บุคลากรร้อยละ 80 ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน

อย่างน้อย 2 ครั้ง/คน/ปี

มาตรการ

1. วางแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมในการเป็นสมาชิกใหม่ขององค์กรและสามารถวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองในลำดับต่อไป
2. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาดตนเอง (Individual Development Plan) และให้มีระบบติดตามการดำเนินการตามแผนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาดและเป้าหมายที่ชัดเจน

4. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

6. พัฒนาดภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการในระดับสูงทั้งในด้านการบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ

3. การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

การบริหารจัดการด้านงานบุคลากรมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสรรหา พัฒนา และบำรุงรักษาบุคลากร ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป จึงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยผ่านกระบวนการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ นอกจากนี้ ยังต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส และเป็นระบบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ เป็นที่ยอมรับในคุณค่าและความสามารถ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยสถาบันได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

1. มีระบบระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม
2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มาตรการ

1. ทบทวนและพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรทุกประเภทให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในสาขาที่เป็นภารกิจหลักและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถาบัน

2. สอบทานและพัฒนาระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร เพื่อเทียบเคียงกับสถาบันอื่นในระดับเดียวกัน

3. กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เหมาะสมเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสถานภาพของสถาบัน

4. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม

5. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้จริงเพื่อการพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากรแต่ละคน

โดยสถาบันมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรดังนี้

3.1 โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2564	2565	2566	2567	2568	
1. ร่างระเบียบค่าตอบแทนสำหรับพนักงานสถาบัน	←→					ผู้บริหาร , กบส , กผ. , กค.
2. สอบทานและพัฒนาระบบค่าตอบแทนสำหรับพนักงานสถาบัน			←→			คกก.บท.
3. ร่างระเบียบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลให้แก่บุคลากรของสถาบัน	←→					ผู้บริหาร , คกก.บท.
4. ร่างข้อบังคับวิธีการและหลักเกณฑ์ ผศ.พิเศษ และรศ.พิเศษ	←→					
5. ร่างประกาศสถาบันฯ เรื่องหลักเกณฑ์หลักเกณฑ์และวิธีการปรับลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานสถาบัน	←→					
6. สอบทานระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลให้แก่บุคลากรของสถาบัน			←→			คกก.บท.
7. จัดทำประกาศ คกก.บค. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	←→					คกก.บท.
8. จัดทำประกาศ คกก.บค. เรื่องการกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง ข.ร.ก. พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นระดับสูงขึ้น	←→					คกก.บท.
9. ร่างประกาศ คกก.บค. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการปรับวุฒิพนักงานสถาบันสายวิชาการ	←→					คกก.กบส..
10. จัดทำหลักเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำให้สอดคล้องกับเป้าหมายของงาน	←→					ผู้บริหาร , คกก.บท. และผู้เกี่ยวข้อง
11. กำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมินบุคลากร	←→					ผู้บริหาร , คกก.บท. และผู้เกี่ยวข้อง
12. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความรักสามัคคีของบุคลากร	←→					ทุกหน่วยงานในสังกัด
13. โครงการบุคลากรสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	←→					คกก.บท.

4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรในสังกัดสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม จงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตบนพื้นฐานของจิตสำนึกแห่งจรรยาบรรณ ตามที่สถาบันกำหนดไว้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติ ดังนั้น สถาบันจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

- เป้าประสงค์**
1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์สุจริตต่อสถาบัน
 2. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ชยัน อดทน มีวินัยในการทำงาน
 3. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและสถาบัน อันยังผลให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
2. การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในระดับดี
3. บุคลากรได้รับการยกย่อง/รางวัล ทั้งจากภายในและภายนอกสถาบัน
4. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ 1

โดยสถาบันได้กำหนดมาตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ไว้ดังนี้

1. มีกรรมการดำเนินงานตามจรรยาบรรณของสถาบัน
2. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) วันที่ 8 พฤษภาคม 2550 และตามที่สถาบันกำหนด
3. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณในด้านความสำเร็จและมาตรการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
4. มีการประเมินการดำเนินงานตามจรรยาบรรณว่าสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีการนำผลการกำกับติดตามประเมินผลไปใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและวางแผนป้องกันการกระทำผิดจรรยาบรรณ รวมทั้งการทบทวนจรรยาบรรณให้เหมาะสมทันสมัยยิ่งขึ้น

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรในสังกัด ดังนี้

4.1 โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2564	2565	2566	2567	2568	
1. การประเมินผลการดำเนินงานตามจรรยาบรรณของบุคลากรของทุกหน่วยงาน	←				→	กก.พิจารณาเลื่อน ค่าตอบแทนฯ
2. ทบทวนจรรยาบรรณของบุคลากรให้เหมาะสม	←				→	กก.พิจารณาเลื่อน ค่าตอบแทนฯ
3. จัดกิจกรรมส่งเสริม/กระตุ้นจิตสำนึกการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	←				→	กก.พิจารณาเลื่อน ค่าตอบแทนฯ
4.โครงการงานมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ	←				→	สนอ.
5. คัดเลือกบุคลากรผู้ปฏิบัติด้านส่งเสริมคุณธรรม ศีลธรรม ในสถาบันการศึกษาให้ได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ	←				→	สถาบันฯ

ส่วนที่ 4

การนำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันสู่การปฏิบัติ

1. การพัฒนาบุคลากรสถาบันสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในสถาบัน ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

1) การบริหารจัดการ

1.1 ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสถาบัน เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสถาบัน พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารสถาบัน เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1.2 ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสถาบัน

1.3 ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของสถาบันทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

2) การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน (พ.ศ. 2564-2568) ในระดับต่างๆ ดังนี้

2.1 ระดับสถาบัน เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2564-2568) และแผนยุทธศาสตร์สถาบัน และนำไปกำหนดเป็นกรอบของแผนยุทธศาสตร์สถาบันและคณะ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

2.2 ระดับคณะ/หน่วยงาน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับคณะ/หน่วยงาน โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของคณะ/หน่วยงาน รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่สถาบันดำเนินการในภาพรวม

2.3 ระดับบุคคล ให้คณะ/หน่วยงานนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบ การประเมินผล TOR ระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็น ส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

2. แนวทางการติดตามประเมินผล

1. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

2. มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร

3. ให้สถาบันและคณะ/หน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันและแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน

4. นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล

5. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

6. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน เพื่อติดตาม ความสำเร็จในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

วิธีดำเนินการ

1. ขั้นตอนการดำเนินงาน

1.1 ชั้นวางแผน (Plan)

1.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

1.1.2 มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร

1.1.3 ให้สถาบันและคณะ/หน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันและแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน

1.1.4 นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล

1.1.5 มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

1.1.6 ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน เพื่อติดตามความสำเร็จในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

1.2. ขั้นตอนการ (Do)

1.2.1 สนับสนุนงบประมาณในการลาศึกษาต่อ

1.2.2 ส่งเสริมให้บุคลากรไปพัฒนาตนเอง เช่น ให้เข้าร่วมฝึกอบรม มีโครงการพัฒนาบุคลากรต่อๆภายในสถาบัน และภายนอกสถาบัน

1.2.3 จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.2.3 สนับสนุนการให้ข้อมูลทางด้านการพัฒนาตนเองในด้านต่าง

1.3 ชั้นประเมิน ตรวจสอบ (Check)

1.3.1 ประเมินผลจากร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษา

1.3.2 ประเมินผลจากร้อยละของผู้ที่การฝึกอบรม

1.3.3 ประเมินผลจากร้อยละของผู้ที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.3.2 สรุปผลการประเมิน

1.4 ขั้นปรับปรุงพัฒนา (Action) นำผลการประเมินกิจกรรมไปวางแผนพัฒนากิจกรรมในปีต่อไป ผลการดำเนินการ

สถาบันได้ดำเนินการประเมินผลจากจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2565 มีคุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้น มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น และบุคลากรร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรม สัมมนาดูงาน อย่างน้อย 2 ครั้ง/คน/ปี ซึ่งการพัฒนาทุกรูปแบบนั้นควรครอบคลุมถึงเรื่องของทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆของสถาบัน โดยมีการกำหนด เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรไว้ (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์, 2565) ดังนี้

ตารางสรุปผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564

สังกัด	จำนวนบุคลากร	ลาศึกษาต่อ		ผู้ที่สำเร็จการศึกษา		ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรม		ผู้ที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	44	2	4.55	-	-	44	100	2	4.55
2.คณะวิศวกรรมศาสตร์	80	3	3.75	3	3.75	80	100	4	5.00
3.สำนักงานอธิการบดี	68	-	-	-	-	68	100	-	-
4.ศูนย์ภาษาและคอมพิวเตอร์	4	-	-	-	-	4	100	-	-
5.สำนักวิจัยและบริการวิชาการ	6	-	-	-	-	6	100	-	-
6.ชั้นตรงอธิการบดี	5	-	-	-	-	5	100	-	-

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลย หากผู้รับการพัฒนาไม่ให้ความสนใจและมองไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง ผู้ที่สนใจพัฒนาตนเองต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ โดยในขณะเดียวกันต้องเป็นผู้รู้จักใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงจะประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้รับการพัฒนา มีความสนใจใฝ่พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฉะนั้นการพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคคลสำหรับการพัฒนาตนเองอาจทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. หมั่นศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดย ผ่านสื่อ ทางวิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์หรือสื่อทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นต้น ศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงานโครงการของงานในหน่วยงาน ที่ต้องนำมาประกอบการ ปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การอย่างถูกต้องภายใน

2. อย่าทำงานบนความคิดเห็นของตนเองคนเดียว แต่ใฝ่หาความรู้ความเข้าใจ ด้วยการ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องหรือ ผู้มีประสบการณ์

3. ควรติดตามการเคลื่อนไหวของข่าวคราวทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองและสถานการณ์สำคัญ ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

4. อาจสมัครเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโทในหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์กับงานหรือเพิ่มความสามารถสำหรับตนโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจ ของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน 3 ข้อ ดังนี้

1. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
3. รักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร