

แผนพัฒนาบุคลากร

1. ความนำ

วิทยาลัยดุสิตธานี เล็งเห็นความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของศูนย์มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและทักษะการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศ มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยดุสิตธานี จึงระบุนโยบายและเงื่อนไขที่สำคัญและเกี่ยวข้องไว้ดังนี้

“**แผนพัฒนาบุคลากร** หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือ ยุทธศาสตร์ของสถาบัน ในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันตามสาขาวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป”

“**บุคลากร** หมายถึง บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน”

“**การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ** หมายถึง อาจารย์และอาจารย์ผู้ช่วยสอนที่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ การฝึกอบรมและพัฒนาการศึกษาดูงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่สอน เทียบเท่ากับบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด” และ

“**การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน** หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานประจำให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่งเสริมความรู้ในทางวิชาชีพ” ได้แก่ การสนับสนุนบุคลากรให้ไปศึกษาต่อ ไปเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนาภายนอกองค์กรหรือการศึกษาดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จะเป็นส่วนสำคัญที่จะนำวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ได้แก่ การเป็นสถาบันการศึกษาด้านอุตสาหกรรมบริการชั้นนำของประเทศไทย ที่มุ่งเน้นการผสมผสานการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลไปสู่งานวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน ภายในปี 2568

แผนกทรัพยากรบุคคล ได้ทำการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี และสำนักผู้อำนวยการ ได้นำเสนองบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการได้พัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยดุสิตธานี (พ.ศ. 2564 – 2568)
- 2.2 เพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยดุสิตธานีมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นั่นคือ
 - มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
 - ได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล

- มีความพึงพอใจในการทำงาน
- มีความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ
- มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
- มีจิตสำนึกความเป็นดุสิตธานี

2.3 เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินการจัดการความรู้ของวิทยาลัย และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า

3. หน่วยงานที่เสนอแผนและการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

3.1 หน่วยงานที่เสนอแผน : แผนกทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยดุสิตธานี

3.2 หน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน : แผนกทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยดุสิตธานี

3.3 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน : แผนกทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยดุสิตธานี ดำเนินการติดตามประเมินผลปีละ 2 ครั้ง โดยขอให้บุคลากรทุกคนรายงานผลการพัฒนาตนเองและการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรตามการตั้งค่า Key Performance Indicator (KPIs) และ Individual Career Development Plan ตามนโยบายของวิทยาลัย

3.4 การประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร : แผนกทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยดุสิตธานี ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร และจัดทำรายงานสรุปสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากรนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยและสภาวิทยาลัยดุสิตธานี

4. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน

4.1 อาจารย์ประจำและอาจารย์ผู้ช่วยสอนได้เข้าร่วมประชุมสัมมนา วิชาการ หรือนำเสนอผลงาน วิชาการ ในปีงบประมาณ มีจำนวนร้อยละ 100 เมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด

4.2 บุคลากรสายสนับสนุนได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน (อย่างน้อยรายละ 1 ครั้ง) ใน ปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด

4.3 อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนได้ศึกษาต่อในและต่างประเทศ ในปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ราย

4.4 ผลงานวิจัยที่แล้วเสร็จในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่า 5 ชิ้น

5. แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

5.1 ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย

- 5.2 สร้างเครือข่ายอาจารย์ในหน่วยงานต่างๆ ของวิทยาลัยเพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนาทางด้านวิชาการและด้านการเรียนการสอนในระยะยาว
- 5.3 ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ
- 5.4 สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 5.5 ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการผลิตผลงานวิชาการและใช้ในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5.6 ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัย การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเองเพื่อสร้างผลงานวิจัย โดยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการความรู้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นความต้องการของบุคลากรทั้งอาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรสนับสนุน
- 5.7 ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริงจากการฝึกทักษะ และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน
- 5.8 ใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน(Empowerment) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
- 5.9 นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ(Competency) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับกลางให้สามารถระบุระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่จริงของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้
- 5.10 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)
- 5.11 ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง
- 5.12 จัดฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
- 5.13 จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยประสานงานกับสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล และสำนักวิชาการ วิทยาลัยดุสิตธานี กรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานจัดโครงการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา (Training Needs) เฉพาะของแต่ละหน่วยงาน
- 5.14 สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกความเป็นดุสิตธานีไว้ในหลักสูตรการสัมมนาและฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน
- 5.15 กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกความเป็นดุสิตธานี โดยจัดกิจกรรมที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์ของวิทยาลัย โดยอาจเป็นกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือ สังคม

5.16 จัดตั้งเครือข่ายการจัดการความรู้ของบุคลากรภายในศูนย์เพื่อส่งเสริมให้มีการสื่อสารระหว่างบุคลากรที่มีความสนใจในเรื่องต่างๆ และเพื่อให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ตลอดจนให้การสนับสนุนด้วยการจัดการฝึกอบรมในเรื่องการใช้ Google ซึ่งเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย

6. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
6.2 โครงการสัมมนา/ประชุมวิชาการ	อาจารย์ประจำและบุคลากรสนับสนุน	คณะ / ภาควิชา
6.3 โครงการด้านการพัฒนาการเรียนการสอน โดยเน้นเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	อาจารย์ประจำ	คณะ/ภาควิชา
6.4 โครงการฝึกอบรมด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงาน	บุคลากรสนับสนุน	หน่วยงานต่างๆ
6.5 โครงการฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาจีนสำหรับ บุคลากร	อาจารย์ประจำ และบุคลากรสนับสนุน	ภาคภาษา
6.6 โครงการฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนการ สอน	อาจารย์ประจำ และบุคลากรสนับสนุน	แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ
6.7 โครงการฝึกอบรมด้านจริยธรรม	อาจารย์ประจำ และบุคลากรสนับสนุน	แผนกทรัพยากรบุคคล
6.8 โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเฉพาะบุคลากรภายในแต่ละ หน่วยงาน	บุคลากรสนับสนุน	หน่วยงานต่างๆ / แผนกทรัพยากร บุคคล
6.9 โครงการ / กิจกรรมด้านการจัดการความรู้หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	อาจารย์ประจำและบุคลากรสนับสนุน	หน่วยงานต่างๆ / แผนกทรัพยากร บุคคล