2.4-1-05

แผนพัฒนาบุคลากร
คณะสังคมศาสตร์

ประจำปีงบประมาณ

๒๕๕๕ – ๒๕๕๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1. อัตลักษณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ	1
ส่วนที่ 2. หลักการและเหตุผล	3
ส่วนที่ 3. เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของการบริหารงานบุคคล	4
ส่วนที่ 4.ความเชื่อมโยงตัวชี้วัดความสำเร็จกับกลยุทธ์แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	5
ส่วนที่ 5. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลคณะสังคมศาสตร์	6

ส่วนที่ 1
อัตลักษณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ของคณะสังคมศาสตร์

อัตลักษณ์ของ รร.นรต.

คือ "สถาบันผลิตข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีความเป็นเลิศด้านการบังคับใช้กฎหมายและวิชาชีพตำรวจ"

วิสัยทัศน์

คณะสังคมศาสตร์มุ่งหวังที่จะสร้างนายตำรวจและบัณฑิตที่มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ทักษะวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาการวิจัย การสร้างผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกแก่สังคม

พันธกิจ

คณะสังคมศาสตร์ มีพันธกิจดังนี้

1. การสอนและฝึกอบรมข้าราชการตำรวจและบัณฑิต
2. การส่งเสริมการวิจัยและผลงานทางวิชาการ
3. การให้บริการทางวิชาการ
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์

คณะสังคมศาสตร์ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเป็นเลิศ เพื่อผลิตให้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้มีปัญญา มีทักษะวิชาชีพ และมีคุณธรรมที่ตอบสนองกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ และสังคมในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้
2. จัดการศึกษาที่หลากหลาย ยืดหยุ่น เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. พัฒนา วิจัยและสร้างนวัตกรรมที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคม
4. ให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคมอย่างมีคุณภาพและเป็นศูนย์กลางบริการข้อมูลและสารสนเทศทางด้านสังคมศาสตร์และศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ มีระบบการบริหารทรัพยากรหรือ ERP: Enterprise Resources Planning ที่มุ่งเน้นผลงานเป็นสำคัญ

ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาคณะ ฯ

เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ของคณะสังคมศาสตร์ จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ไว้รวมทั้งสิ้น 4 ด้าน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์

1. การพัฒนากระบวนการสอน และการปลูกผังคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน
2. การสร้างความพร้อมทางด้านทักษะการสอนแก่คณาจารย์ประจำ
3. การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากร เพื่อสร้างฝ่ายสนับสนุนการศึกษาที่มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

กลยุทธ์

1.การส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้
2. การส่งเสริมและพัฒนางานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมสนับสนุนงานบริการวิชาการ

กลยุทธ์

การให้บริการทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับความต้องการ สภาพปัญหาของชุมชน หรือหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

กลยุทธ์

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจ ความภาคภูมิใจในคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทย
2. การส่งเสริมและการมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย

ส่วนที่ 2
หลักการและเหตุผล

การวางแผนกลยุทธ์หรือแผนยุทธศาสตร์มีความสำคัญ เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การกำหนดทิศทางและแผนการดำเนินงานที่ระบุสิ่งที่มุ่งเน้นตามลำดับความสำคัญอย่างชัดเจน จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้สามารถบริหารทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล คณะสังคมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2556 ฉบับนี้ เป็นการจัดทำรายละเอียดเพื่อให้สอดคล้องยุทธศาสตร์ของคณะสังคมศาสตร์

การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญและจำเป็น เพราะองค์กรต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ในวิชาชีพ ดังนั้น การพัฒนาในด้านต่าง ๆ จึงเป็นกระบวนการสำคัญทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมอย่างมีระบบ มีความรู้ มีทักษะ และมีทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ จึงต้องมีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้ บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 3
เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้ บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับพันธกิจของคณะสังคมศาสตร์
2. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับกลยุทธ์ของคณะสังคมศาสตร์
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคณาจารย์และบุคลากร
4. สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์และบุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้จากโครงการพัฒนาต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ในการสอนและการทำงาน โดยมีระบบการติดตามผล
5. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณอาจารย์และจริยธรรมตำรวจ ให้กับบุคลากรทุกคนด้วยวิธีการต่าง ๆ

ส่วนที่ 4

ความเชื่อมโยงตัวชี้วัดความสำเร็จกับกลยุทธ์แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

ระดับ ๑. มีแผนการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์ทั้งด้านวิชาการ เทคนิคการสอนและการวัดผลและมีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์

ระดับ ๒. มีการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

ระดับ ๓. มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญและกำลังใจให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับ ๔. มีระบบการติดตามให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ตลอดจนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

ระดับ ๕. มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน และดูแลควบคุมให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนถือปฏิบัติ

ระดับ ๖. มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

ระดับ ๗. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

เป้าประสงค์ : การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้ บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

⬇

กลยุทธ์ :

1. จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับพันธกิจของคณะสังคมศาสตร์
2. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับกลยุทธ์ของคณะสังคมศาสตร์
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคณาจารย์และบุคลากร
4. สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์และบุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้จากโครงการพัฒนาต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ในการสอนและการทำงาน โดยมีระบบการติดตามผล
5. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณอาจารย์และจริยธรรมตำรวจ ให้กับบุคลากรทุกคนด้วยวิธีการต่าง ๆ

ส่วนที่ 5
แผนการบริหารบุคลากร คณะสังคมศาสตร์

นโยบายด้านการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การสร้างและพัฒนาคุณภาพการผลิตข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ให้มีมาตรฐานทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับสากล บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อภารกิจดังกล่าว คืออาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอนและรองลงไปคือบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งทำหน้าที่คอยให้การสนับสนุนช่วยเหลือการทำหน้าที่ของอาจารย์ ซึ่งคณะสังคมศาสตร์ได้ให้ความสำคัญ และถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องสร้าง และส่งเสริมอาจารย์ให้มีศักยภาพ และมีความพร้อมที่จะทำหน้าที่ในการเป็นอาจารย์ที่ดี ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การวิจัย การบริการวิชาการ การประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณตำรวจ มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นอาจารย์ที่ดีสามารถชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และเป็นกำลังสำคัญที่จะผลักดันสถาบันให้ก้าวเดินไปข้างหน้า และไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

ระบบกลไกในการบริหารงานบุคคล

เครื่องมือในการบริหารจัดการอย่างหนึ่ง เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ทั้งการสนับสนุนด้านบุคลากรและการผลิตงานวิจัย การส่งเสริมพัฒนา ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์และโครงสร้างของคณะสังคมศาสตร์

2. รูปแบบการบริหารมีคณะกรรมการคณะ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในเรื่องบุคลากรกำหนดนโยบาย กรอบอัตรากำลัง แผนพัฒนาบุคลากร การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง เงินเดือนหรือค่าตอบแทน และสวัสดิการ

3. การสอบแข่งขัน การสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกับการวางแผนกำลังคน กรอบอัตรากำลัง เช่นการสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการประกาศรับสมัครและประชาสัมพันธ์ ในรูปแบบต่าง ๆ ความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งสามารถไปถึงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินและการแต่งตั้ง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตามที่ได้กำหนดไว้เป็นมติ กต.ร.

4. การคัดเลือกจะประสบผลสำเร็จ สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อได้มีการกลั่นกรองบุคคลผู้มาสมัครตามความต้องการของคณะ ฯ

5. การเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง ยึดถือระเบียบ มีความเที่ยงธรรม สามารถอธิบายและตรวจสอบให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นปฏิทินการประเมินผลและควรระบุผู้รับผิดชอบในการประเมิน เกณฑ์ในการประเมิน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งการใช้ผลประเมินอย่างไร

7. การพัฒนาบุคลากร มีแผนพัฒนาบุคลากรที่จำแนกตามตำแหน่งงานระดับการบริหาร ที่สอดคล้องกับความชำนาญ ความรู้ ประสบการณ์ ตามนโยบายของคณะ ฯ ที่วางกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับองค์กรได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

7.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน

7.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินเลื่อนไหลเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยใช้ มติ ก.ตร. ครั้งที่ 4/2545 เมื่อ 6 มี.ค.45 , มติ ก.ตร. ครั้งที่ 17/2549 เมื่อ 1 ธ.ค.49 และ และมติ ก.ตร. ครั้งที่ 1/2550 เมื่อ 5 ม.ค.50 ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินและการแต่งตั้ง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

7.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเขียนบทความทางวิชาการ การสอนและวิชาชีพ

7.4 ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการความร่วมมือทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในประเทศ และต่างประเทศ

7.5 มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ เงินรางวัลประจำปี และการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นให้แก่บุคลากร ซึ่งเป็นมาตรการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร

7.6 ส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร โดยการสนับสนุนให้ได้รับทุนการศึกษา การฝึกอบรม การศึกษาระยะสั้นและการศึกษาดูงานด้านวิชาการ

7.7 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานวิจัย โดยมีระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการทำวิจัย

8. จัดให้มีระบบสวัสดิการและการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี

9. นำประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณตำรวจ พ.ศ.2551 มาใช้เป็นหลักในการควบคุมดูแลความประพฤติและการปฏิบัติตนของบุคลากร