



แผนกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

สถาบันรัชต์ภาคย์

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569)

Strategic Plan Human Resource Management (HR Scorecard)

RAJAPARK INSTITUTE

5 Years (2024–2028)

สำนักอธิการบดี ฝ่ายบริหารงานบุคคล สถาบันรัชต์ภาคย์

68 ซ.รามคำแหง 21 (แยกนวมศรี 10) แขวงพลับพลา เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร 10310

เบอร์โทรศัพท์: 02-3198201-3 Email: info@rajapark.ac.th

คำนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสถาบันรัชต์ภาคย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลและเป็นข้อมูลการดำเนินงาน ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลพื้นฐานของสถาบันและรายละเอียดของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดทำแผนทรัพยากรบุคคล ได้ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ การบริหารงานของอธิการบดี สถาบันรัชต์ภาคย์ และสอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางการบริหารงาน คือ ผลลัพธ์ที่เด่นชัดทุกระดับทุกหลักสูตรให้มีคุณภาพตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามีศักยภาพในการแข่งขัน ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาคณาจารย์บุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตสำนึกที่ดีมีคุณธรรมมีความรับผิดชอบ มีสมรรถนะในการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศ บนพื้นฐานของคุณธรรมและความถูกต้อง จัดให้มีการบริการวิชาการแก่สังคมในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันมีความรู้มีความตระหนักถึงคุณค่า สามารถจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขบนพื้นฐานของคุณธรรมและความถูกต้อง ให้การศึกษาและความรู้แบบองค์รวม (Holistic Approach to Education) รวมทั้งพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและบุคลากรอย่างเต็มที่

สถาบันรัชต์ภาคย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสถาบันรัชต์ภาคย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569) จะสามารถพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันให้มีคุณภาพตามนโยบายของสถาบันได้

สำนักอธิการบดี ฝ่ายบริหารงานบุคคล

เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2564

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ประวัติความเป็นมาของสถาบันรัชต์ภาคย์.....	8
บทที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล.....	9
2.1 องค์กรรมสมัยใหม่	10
2.2 แนวคิดเรื่อง HR Scorecard	10
2.3 องค์ประกอบของ HR Scorecard ประเมินผลสำเร็จบริหารทรัพยากรบุคคล	11
2.4 วัตถุประสงค์ของ HR Scorecard.....	15
2.5 ขั้นตอนการดำเนินงาน.....	15
2.6 สถานข้อมูลปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล.....	15
2.7 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล.....	15
บทที่ 3 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	21
บทที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน (HR Scorecard)	22
4.1 แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบ (HR Transformation) ในอนาคต	23

บทที่ 1

บทนำ

ประวัติความเป็นมาของสถาบันรัชต์ภาคย์

สถาบันรัชต์ภาคย์เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 29 เมษายน 2538 มีสถานที่ตั้งอยู่เลขที่ 68 ซอยรามคำแหง 21 แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10310 โทรศัพท์ 0-2319-8201-3 โทรสาร 0-2319-6710 บนเนื้อที่ 8 ไร่ ภายในมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนและการใช้ชีวิตการเป็นนักศึกษาในสถาบันฯ มีต้นไม้ยืนต้นและไม้ประดับเพิ่มความสดชื่นและสวยงามสถาบันฯ ดำเนินถึงการใช้งบประมาณทางธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด สถาบันรัชต์ภาคย์จึงเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีปราศจากมลภาวะต่าง ๆ



ตราประจำสถาบันรัชต์ภาคย์



สัญลักษณ์และความหมายของตราประจำสถาบันรัชต์ภาคย์

สัญลักษณ์สถาบันรัชต์ภาคย์ คือ ต้นพฤษชาติ แสดงถึง

สัญลักษณ์ของชีวิต ท่ามกลางแสงสว่างจากดวงอาทิตย์ ซึ่งถือเป็นจุด

กำเนิดของสิ่งมีชีวิต ส่วนข้อความนอกวงรอบต้นไม้ เป็นคำขวัญของ

สถาบันรัชต์ภาคย์ใจความว่า “**ความรู้คือรากฐานมาจากจิตสำนึก**”

สีประจำสถาบันรัชต์ภาคย์

สีทอง แทน แสงสว่างและความรู้

สีเขียว แทน ชีวิต

สีทองและสีเขียว แทน แสงสว่างแห่งชีวิตดูจดวงอาทิตย์ คือแสงสว่างแห่งสากลจักรวาล

ปรัชญา (Philosophy)

ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก Knowledge is rooted in the consciousness.

ปรัชญาการศึกษา (Philosophy educational)

คุณธรรมคือรากฐานความสำเร็จที่แท้จริง Dharma is the Foundation of True Success

เอกลักษณ์สถาบัน (identity)

สถาบันพัฒนาจิตสำนึกให้เป็นพื้นฐานการพัฒนาองค์ความรู้ The Institute for Consciousness

Development is the basis for knowledge development

อัตลักษณ์สถาบัน (identity)

มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม Have a conscience of morality and ethics”

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture)

เทคนิคปรมาตม์สมาธิ สร้างเสริมคุณธรรม ขยัน ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ดำเนินชีวิตที่ดีงาม

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ปลูกฝังคุณธรรม รากฐานของความสำเร็จที่แท้จริง พัฒนาศักยภาพ จิต กาย พฤติกรรมและสันติสุข”

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตทุกระดับทุกหลักสูตรให้มีคุณภาพตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามีศักยภาพในการแข่งขัน
2. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคณาจารย์บุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตสำนึกที่ดีมีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ มีสมรรถนะในการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศ บนพื้นฐานของคุณธรรมและความถูกต้อง
3. จัดให้มีการบริการวิชาการแก่สังคมในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมสนับสนุนอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันมีความรู้มีความตระหนักถึงคุณค่า สามารถจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขบนพื้นฐานของคุณธรรมและความถูกต้อง
5. ให้การศึกษาและความรู้แบบองค์รวม (Holistic Approach to Education) รวมทั้งพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและบุคลากรอย่างเต็มที่

สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกสายงาน ซึ่งสถาบันรัชต์ภาคย์ กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในสถาบันให้สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ประกอบด้วย

1. สัมผัสความรู้และความเชี่ยวชาญอาชีพ
2. การบริการที่เป็นเลิศ
3. การมีจิตสำนึกที่ดี
4. การคิดและตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ
5. การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและมีจริยธรรม

ค่านิยมหลัก (RAJAPARK) (เดิม)

R : Respect มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เคารพนับถือซึ่งกันและกัน

A : Accountability มีความโปร่งใส รับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้

J : Judiciousness คิดอย่างทบทวน รอบคอบ

A : Achievement motive มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มุ่งสำเร็จ

P : Participation ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

A : Awareness มีความตระหนัก ตื่นตัว

R : Re-Innovation ใช้นวัตกรรมอย่างใคร่ครวญ ไตร่ตรอง เลือกใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด

K : Knowledge management แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ค่านิยมขององค์กร (Corporate values) “NEW RAJAPARK” (Year 2024–2027) (ใหม่)

N=Navigator หมายถึง การนำความรู้และการศึกษาเป็นตัวชี้แนวทางในการปฏิบัติงานและดำรงตนที่ดี

E=Ethic หมายถึง การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน

W=Winning Attitude การมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดในการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จและพร้อมรับมือกับสิ่งจะเกิดขึ้นไม่ว่าดีหรือร้ายในระหว่างดำเนินการ

R= Respect การให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน

A= Away first Mover พึงระลึกเสมอว่าริเริ่มเป็นคนแรกย่อมสำเร็จก่อนคู่แข่งเสมอ

J= Judiciousness การทำสิ่งใดๆ ต้องมีวิจารณญาณในการคิดและการทำ

A= Accountability การมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

P= Professional การกระทำใดๆ ที่ส่งผลดีต่อตนเองและองค์กรนั้นคือความเป็นมืออาชีพเสมอ

A= Activeness การใดๆ จะสำเร็จได้ต้องมีความขยัน พยายาม อดทน ตั้งใจและมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

R= Ready to Adapt and Improve หมั่นปรับปรุงและพัฒนาตนเองและผลงานอยู่ตลอดเวลา

K= Knowledge Life Long ต้องเป็นผู้ใฝ่รู้และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตารางเปรียบเทียบค่านิยมขององค์กร (Corporate values)

<p>ค่านิยมหลัก (RAJAPARK) (เดิม)</p>	<p>ค่านิยมขององค์กร (Corporate values) “NEW RAJAPARK” (Year 2024–2027) (ใหม่)</p>
<p>R : Respect หมายถึง มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เคารพนับถือซึ่งกันและกัน</p> <p>A : Accountability หมายถึง มีความโปร่งใส รับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้</p> <p>J : Judiciousness หมายถึง คิดอย่างทบทวน รอบคอบ</p> <p>A : Achievement motive หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มุ่งสำเร็จ</p> <p>P : Participation หมายถึง ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</p> <p>A : Awareness หมายถึง มีความตระหนัก ตื่นตัว</p> <p>R : Re-Innovation หมายถึง ใช้นวัตกรรมอย่าง ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง เลือกใช้เทคโนโลยีอย่าง ชาญฉลาด</p> <p>K : Knowledge management หมายถึง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p>N= Navigator หมายถึง การนำความรู้และการศึกษา เป็นตัวชี้้นำทางในการปฏิบัติงานและดำรงตนที่ดี</p> <p>E=Ethic หมายถึง การยึดมั่นในคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน</p> <p>W=Winning Attitude หมายถึง การมุ่งมั่นที่จะบรรลุ เป้าหมายสูงสุดในการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จและพร้อม รับมือกับสิ่งจะที่เกิดขึ้นไม่ว่าดีหรือร้ายในระหว่าง ดำเนินการ</p> <p>R= Respect หมายถึง การให้เกียรติและเคารพซึ่ง กันและกัน</p> <p>A= Away first Mover หมายถึง พึ่งระลึกเสมอว่า ริเริ่มเป็นคนแรกย่อมสำเร็จก่อนคู่แข่งเสมอ</p> <p>J= Judiciousness หมายถึง การทำสิ่งใดๆ ต้องมี วิจารณญาณในการคิดและการทำ</p> <p>A= Accountability หมายถึง การมีจิตสำนึก รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่อาจส่งผล กระทบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม</p> <p>P= Professional หมายถึง การกระทำใดๆ ที่ส่งผลดี ต่อตนเองและองค์กรนั้นคือความเป็นมืออาชีพเสมอ</p> <p>A= Activeness หมายถึง การใดๆ จะสำเร็จได้ต้องมี ความขยัน พยายาม อดทน ตั้งใจและมุ่งมั่นปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพ</p> <p>R= Ready to Adapt and Improve หมายถึง หมั่น ปรับปรุงและพัฒนาตนเองและผลงานอยู่ตลอดเวลา</p> <p>K= Knowledge Life Long หมายถึง ต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอด ชีวิต</p>

สถาบันรัชต์ภาคย์ ยึดมั่นดำเนินพันธกิจ 5 ด้าน สอดคล้องตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 ดังนี้.-

1. ผลิตบัณฑิตทุกระดับทุกหลักสูตรให้มีคุณภาพตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามีศักยภาพในการแข่งขัน

ดีความ การศึกษาในทุกหลักสูตรและทุกระดับที่มีมาตรฐานคุณภาพตามที่กำหนดไว้ระดับอุดมศึกษา รับรองว่าบัณฑิตมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิที่กำหนดไว้ในแต่ละสาขาวิชา การประกันคุณภาพโดยกระบวนการประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บัณฑิตมีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดแรงงาน ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสาร การเตรียมความพร้อมให้กับบัณฑิตเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บัณฑิตสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน การพัฒนาความสามารถเฉพาะด้าน เน้นการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะที่นักศึกษาเลือกศึกษา เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง ส่งเสริมการวิจัยและการฝึกงานเพื่อให้บัณฑิตมีประสบการณ์จริงและสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ทันที พัฒนาหลักสูตรและวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคณาจารย์บุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตสำนึกที่ดีมีคุณธรรมมีความรับผิดชอบ มีสมรรถนะในการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศ บนพื้นฐานของคุณธรรมและความถูกต้อง

ดีความ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรที่ทำงานในสถาบันการศึกษาในด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การให้ทรัพยากร การให้โอกาสในการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้คณาจารย์และบุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง การมีจิตใจที่มุ่งมั่นทำสิ่งที่ดี มีจริยธรรมที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและสังคม มีสมรรถนะความสามารถในการทำวิจัยที่มีคุณภาพ การสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ การทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ไม่เพียงแต่มีคุณค่าทางวิชาการ แต่ยังสามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้

3. จัดให้มีการบริการวิชาการแก่สังคมในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง

ดีความ การนำความรู้ ทักษะ และทรัพยากรทางวิชาการมาให้บริการแก่สังคมในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนา และการเติบโตทางการศึกษาและวิชาการของสังคม โดยการนำความรู้และทรัพยากรทางวิชาการมาให้บริการแก่สังคมในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดสัมมนา การ

อบรม หรือการจัดโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ส่งเสริมการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมสร้าง หรือการจัดโครงการเพื่อสนับสนุนการศึกษาในชุมชน การให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและค้นคว้า เช่น การให้คำปรึกษา การเข้าช่วยเหลือในการดำเนินโครงการวิจัย เพื่อสร้างความเข้าใจและประสิทธิภาพในการวิจัย สนับสนุนสิ่งเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การจัดห้องสมุด การให้บริการทรัพยากรการเรียนรู้ ออนไลน์ หรือการสนับสนุนเทคโนโลยีการศึกษา การให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ เพื่อสร้างสรรค์ความเป็นเลิศในสาขาต่างๆ และส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในสังคม การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม มีเป้าหมายในการสนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนา และการเติบโตทางการศึกษาและวิชาการของสังคมอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด และสุดท้าย

4. ส่งเสริมสนับสนุนอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันมีความรู้มีความตระหนักถึงคุณค่า สามารถจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขบนพื้นฐานของคุณธรรมและความถูกต้อง

ตีความ กิจกรรมที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์ การส่งเสริม และการพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและศิลปะต่างๆ ของชุมชนหรือสังคม เพื่อให้มีการสืบทอดและอนุรักษ์สิ่งที่มีค่าและเป็นเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมและศิลปะของท้องถิ่น การรักษา การสืบทอด และการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม และมรดกทางวัฒนธรรมของชุมชนหรือประเทศ ไม่ให้สิ่งนั้นสูญหาย การทำนุบำรุงช่วยให้ชนรุ่นหลังได้เรียนรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และศิลปะของท้องถิ่น และเสริมสร้างความเข้าใจและความภูมิใจในสิ่งที่เป็เอกลักษณ์ของตนเอง ส่งเสริมศิลปิน ผู้ทำงานด้านวัฒนธรรม และชุมชนที่มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานศิลปะและวัฒนธรรม การสร้างสรรค์และพัฒนา สร้างสรรค์ผลงานศิลปะ วัฒนธรรม และกิจกรรมที่มีคุณค่า ทำให้มีความหลากหลายและความเจริญก้าวหน้า การสร้างเครือข่ายและการร่วมมือระหว่างผู้ที่สนใจ องค์กร และหน่วยงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการทำนุบำรุงและการพัฒนาศิลปะ วัฒนธรรม และการท่องเที่ยวท้องถิ่นเป็นกิจกรรมที่สร้างความเชื่อมั่นและสร้างความเป็นสังคมที่มีความสุขและมีคุณค่าในการดำเนินชีวิตประจำวันของชุมชนและสังคมทั้งหมด

5. ให้การศึกษาและความรู้แบบองค์รวม (Holistic Approach to Education) รวมทั้งพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและบุคลากรอย่างเต็มที่

ตีความ การให้ความรู้และการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกด้านของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านสังคมเน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความคิด

สร้างสรรค์ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการสร้างความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสิ่งแวดล้อมส่งเสริมให้ได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นทั้งในด้านวิชาการและทักษะชีวิตการสนับสนุนให้ได้มีโอกาสทดลองและค้นพบความสนใจและความสามารถของตนเอง เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมนอก

หลักสูตร การฝึกงาน และการทำโครงการต่าง ๆ การให้คำแนะนำและการสนับสนุนทางด้านจิตวิทยาและการให้คำปรึกษา เพื่อให้ นักศึกษามีความมั่นใจและพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเต็มที่ การส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการบริหารจัดการการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาทางอาชีพ เช่น การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การส่งเสริมความสมดุลและความเป็นอยู่ที่ดี สนับสนุนให้เกิดสมดุลระหว่างการเรียน การทำงาน และการพักผ่อน เพื่อให้ทุกคนมีสุขภาพกายและจิตที่ดี การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อการเรียนรู้และการทำงาน

บทที่ 2

สภาพปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการดำเนินงานต่าง ๆ การที่องค์กรจะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจหรือเทคโนโลยีซึ่งถ้าได้คาดการณ์ก็จะมีเตรียมการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคตด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ หากมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กรแผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้้นำการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เป็นผลให้ทั้งองค์กรและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ช่วยให้มีความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

สถาบันรัชต์ภาคย์ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ รวมทั้งบุคลากรจะคอยช่วยเหลือขับเคลื่อนให้สามารถดำเนินไปตามพันธกิจหลักในการจัดการด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการ แก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร หรือตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสถาบันรัชต์ภาคย์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569) จากการทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมา จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการเตรียมความพร้อมระบบบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโดยเชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์หลักขององค์กร โดยได้กำหนดทิศทางของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงมีระบบบริหารบุคคลที่สนับสนุนให้องค์กรขับเคลื่อนพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 องค์การสมัยใหม่

องค์การสมัยใหม่มีความสำคัญในหลายด้าน อาทิเช่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและตลาดได้อย่างรวดเร็ว การนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาบุคลากรให้มีความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร การสื่อสารและการทำงานร่วมกันเน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกันภายในทีมการใช้เทคโนโลยีช่วยให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารจัดการที่ยั่งยืนโดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่ยั่งยืนและการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ทางธุรกิจและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์การตัดสินใจทางธุรกิจการวิเคราะห์ข้อมูลช่วยให้องค์กรสามารถมองเห็นแนวโน้มและโอกาสใหม่ๆ ได้อย่างชัดเจนและความเป็นสากลมีการดำเนินธุรกิจระดับสากล การเข้าใจวัฒนธรรมและการบริหารจัดการในบริบทที่หลากหลายเป็นสิ่งสำคัญในการขยายตลาดและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ องค์ประกอบเหล่านี้ทำให้องค์กรสมัยใหม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.2 แนวคิดเรื่อง HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมาย ภารกิจหลักขององค์กร HR Scorecard มุ่งเน้นการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ขององค์กร โดย

1. HR Scorecard เชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กร มุ่งเน้นให้การจัดการทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรโดยกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์องค์กร
2. การกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicators – KPIs) เพื่อวัดผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การรักษา และการประเมินผลการทำงาน
3. การจัดทำแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการแสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ ของงานบริหารบุคคลและเป้าหมายทางธุรกิจช่วยให้องค์กรเห็น

ภาพรวมของการดำเนินงานและสามารถวางแผนการปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การวัดผลลัพธ์และผลกระทบ (Outcomes and Impacts) HR Scorecard จะวัดผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลและผลกระทบที่มีต่อองค์กร เช่น ผลลัพธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในองค์กร

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและผลลัพธ์ที่ได้จาก HR Scorecard จะถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ HR เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

การนำ HR Scorecard มาใช้ในองค์กรช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีความเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน และสามารถวัดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

2.3 องค์ประกอบของ HR Scorecard ประเมินผลสำเร็จบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ส่วน ดังนี้

(1) มาตรฐานความสำเร็จของระบบทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายต้องบรรลุ

(2) ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำให้บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

(3) มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ที่มีความซับซ้อนในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

(4) ผลการดำเนินงาน (Evidence, Application and Reports) หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

2.4 วัตถุประสงค์ของ HR Scorecard

มุ่งเน้นการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร ดังนี้:

1. เชื่อมโยงกลยุทธ์องค์กรกับการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์อย่างชัดเจน

2. วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา การฝึกอบรม การ

รักษาพนักงาน และการประเมินผลการทำงาน เพื่อให้เห็นภาพรวมและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัดผล เพื่อระบุจุดที่ต้องปรับปรุงและพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่องทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. เพิ่มประสิทธิภาพและผลงานของบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความรู้ ประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

5. ส่งเสริมการตัดสินใจ มีข้อมูลรองรับ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของ ข้อมูลและตัวชี้วัดที่ชัดเจน ทำให้การตัดสินใจมีความแม่นยำและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

6. เสริมสร้างความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการสื่อสาร และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนา องค์กร

7. ประเมินผลกระทบของการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อองค์กร วัดและประเมินผลกระทบ ของการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อผลลัพธ์ เช่น การเพิ่มยอดขายได้ การลดต้นทุน การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

8. สร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร มุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลลักษณะที่ยั่งยืน และรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

สถาบันรัชต์ภาคย์ กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นแนวทางการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบต่อด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ หมายถึง แนวทาง วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

(1) มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน มาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความ สอดคล้องและสนับสนุนให้บรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา การพัฒนาและรักษาไว้ ซึ่งกลุ่มผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง จำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน (Talent Management)

(4) มีการแผนการสร้างและแผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่อง รวมถึงผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) มีกำหนดกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่ การสรรหาคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(3) สัดส่วนค่าใช้จ่าย สำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(4) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(1) การรักษาไว้ (Retention) ซึ่งบุคลากรทุกระดับ ที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจ

(2) ความพึงพอใจของบุคลากรต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(3) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากร

(4) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่า ระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานและคณะกับความสำเร็จหรือผลงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมาย

มติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่มีความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

(1) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การมีนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

(1) มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารและการให้บริการแก่นิสิต นักศึกษาและประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิต

(2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพ

(3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

2.5 ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ประเมินแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทบทวนแผนและตัวชี้วัด
2. ติดตามการดำเนินงาน/กิจกรรมตามที่ระบุไว้ในแผนงาน
3. กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานตามแผนและตัวชี้วัดที่กำหนด
4. นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และนำเสนอคณะกรรมการนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของสถาบันรัชต์ภาคย์

5. ดำเนินการตามแผนและสรุปข้อมูลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และตัวชี้วัด
ด้านบริหารงานบุคคล เพื่อทบทวน/ปรับปรุงแผนกลยุทธ์และตัวชี้วัดในปีต่อไป

2.6 สถานะข้อมูลปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล

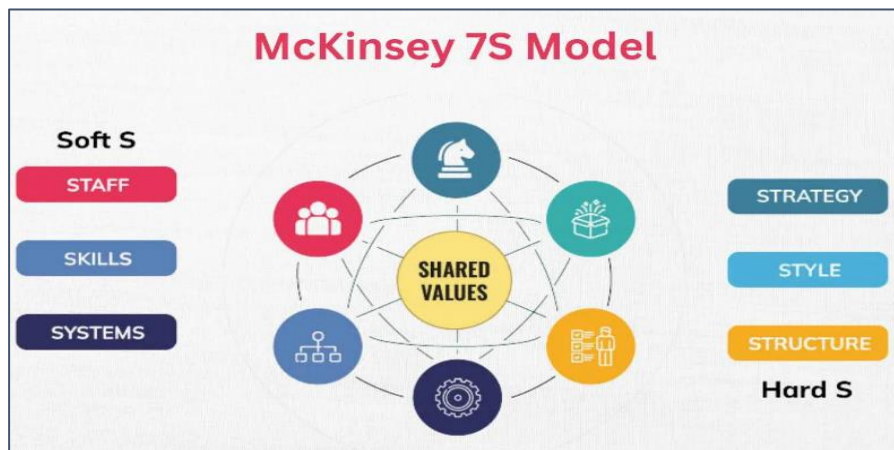
ปัจจุบัน สถาบันรัชต์ภาคย์ แบ่งการบริหารงานออกเป็น มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น
.....คน โดยส่วนมากเป็นพนักงาน ร้อยละ เป็นบุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ
และเป็นบุคลากรสายบริการ ร้อยละ

2.7 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
ในเชิงกลยุทธ์ภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน
โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง : Strengths/ จุดอ่อน : Weaknesses)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ตามกรอบแนวคิด McKinsey's 7's Framework ประกอบด้วย
ระบบ (System) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) สไตล์ (Style)
และค่านิยมร่วม (Shared Values) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน ดังนี้



STRENGTHS	WEAKNESSES
<p>(Shared Values) ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร (Share Value) เพื่อเป็นกรอบพฤติกรรมของบุคลากร 2. การนำ TM เป็นกรอบพฤติกรรมขององค์กร 	<p>(Shared Values) ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความเป็น Unity ด้านอัตลักษณ์ 2. บุคลากรรับรู้วัฒนธรรมแต่ยังขาดการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม
<p>(Strategy) กลยุทธ์ขององค์กร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง 	<p>(Strategy) กลยุทธ์ขององค์กร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่สอดคล้องกับภารกิจหลัก 2. นโยบายการบริหารงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงและไม่มีการปฏิบัติ 3. ไม่มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ 4. ยังไม่มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Development Roadmap) 5. ยังไม่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม (Succession Plan) <ol style="list-style-type: none"> 1. ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

<p>(Style) ลักษณะหรือแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กร 	<p>(Style) ลักษณะหรือแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน 2. ขาดรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ยังคงยึดติดกับความรับผิดชอบและงานประจำ 3. ยังขาดคู่มือการทำงานที่เป็นมาตรฐาน SOP ทำให้บุคลากรขาดประสิทธิภาพ ตำแหน่งงาน
<p>(Structure) โครงสร้างองค์กร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นคล่องตัว 	<p>(Structure) โครงสร้างองค์กร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การแบ่งพื้นที่ออกเป็นวิทยาเขต ทำให้การประสานงานขาดการเชื่อมโยงกัน 2. โครงสร้างองค์กรมีหลายรูปแบบ ทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 3. โครงสร้างการบริหารงานไม่มีการทำขั้นตอนในการดำเนินการ SOP ที่ไม่คล่องตัว

STRENGTHS	WEAKNESSES
<p>(Staff) สมาชิกในองค์กร</p> <p>1. บุคลากรมีความรักและผูกพันกันในองค์กร และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน</p>	<p>(Staff) สมาชิกในองค์กร</p> <p>1. บุคลากรมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน (Generation Gap)</p> <p>2. บุคลากรมีความรู้ในเชิงลึก แต่ยังไม่มีความรู้ในเชิงกว้าง</p> <p>3. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ</p>
<p>(Skill) ความรู้ความสามารถขององค์กร</p> <p>1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</p>	<p>(Skill) ความรู้ความสามารถขององค์กร</p> <p>1. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>2. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง</p>
<p>(System) ระบบในการดำเนินงาน</p> <p>1. มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต</p> <p>2. มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>(System) ระบบในการดำเนินงาน</p> <p>1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว</p> <p>2. ขาดการเชื่อมโยงประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน</p> <p>3. ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้และยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>4. ขาดระบบการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Recruitment)</p> <p>5. ยังไม่มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ อย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น</p> <p>6. ขาดการวิเคราะห์และวางแผน อัตรากำลังที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม</p>

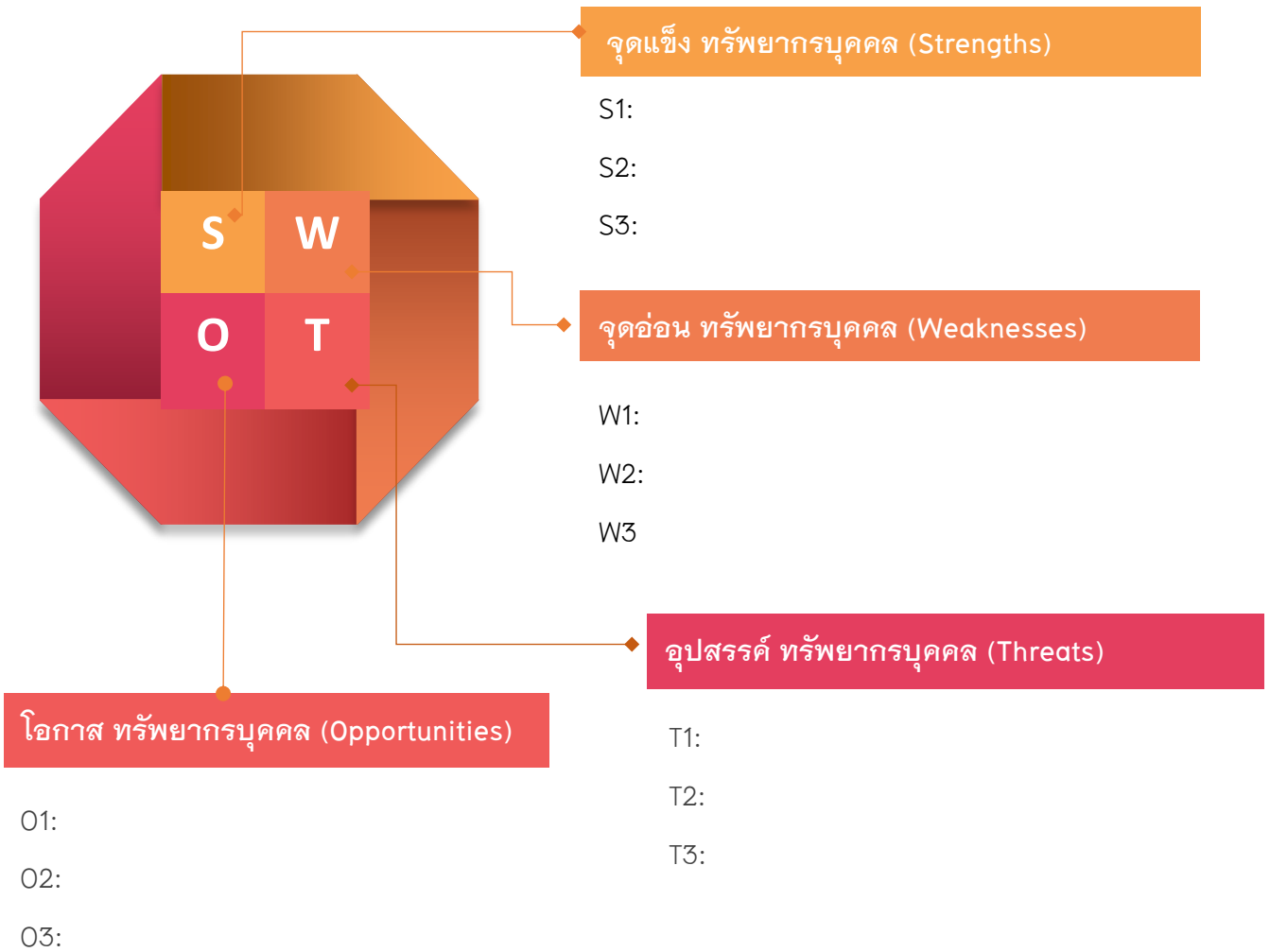
1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (โอกาส: Opportunities / อุปสรรค:

Threats)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ตามกรอบแนวคิด PEST Analysis ประกอบด้วย 1. การเมือง (Political Component) 2. เศรษฐกิจ (Economic Component) 3. สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component) 4. เทคโนโลยี (Technological Component) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันรัชต์ภาคย์ มีดังนี้



OPPORTUNITIES	THREATS
<p>การเมือง (Political Component)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบาย Thailand 4.0 ซึ่งมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล 2. นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการกำกับทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน 3. นโยบายการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุ ทำให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร 	<p>การเมือง (Political Component)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาลและความผันผวนของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง 2. กฎ ระเบียบจากหน่วยงานภาครัฐ
<p>เศรษฐกิจ (Economic Component)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม 	<p>เศรษฐกิจ (Economic Component)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ทำให้เกิดภาวะสมองไหล ถูกแย่งชิงบุคลากร 2. การขยายตัวของผู้ประกอบการอิสระ ทำให้ความต้องการเป็นพนักงานประจำลดลง
<p>สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Trends) และองค์ความรู้จากคนรุ่นใหม่ (New Generation) 	<p>สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ 2. ช่วงอายุที่แตกต่างกันของคนในสังคม (Generation Gap) การขาดแคลนแรงงานทักษะสูงและมีความสามารถเฉพาะทาง
<p>เทคโนโลยี (Technological Component)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ อาทิ หุ่นยนต์ (Robots) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) 2. ความเชื่อมโยงของเครือข่ายในศาสตร์ต่างๆ ทั่วโลก (Globalization) 	<p>เทคโนโลยี (Technological Component)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี 2. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด



บทที่ 3

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

สถาบันรัชต์ภาคย์

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569)

(แนบท้าย)

บทที่ 4

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569)

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันรัชต์ภาคย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569) ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลให้มีความสอดคล้องตามประเด็นและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ เป็นแนวทางเพื่อบริหารงานบุคคล รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดแนวทาง การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569) โดยจัดทำแนวทางการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรม ให้กับบุคลากรภายในสถาบันได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569)

2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการ ให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะให้มีทักษะ ความก้าวหน้าทั้งสายวิชาการ/สายบริการ การพัฒนาระบบสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569)

3. มีการกำกับ ดูแล ติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569) สามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

4. การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569) เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในแผนฯ เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผน จึงมีการกำกับติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. กำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณา เพื่อเป็นการติดตามประเมินผลผลการดำเนินงานตามแผนฯ ประจำปี
2. การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569) เป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
3. การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2569) ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ
4. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของทุกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป
5. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อคณะกรรมการเพื่อนำผลการประเมินมาทบทวน และปรับปรุงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป

4.1 แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบ (HR Transformation) ในอนาคต

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลวางแผนในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและโครงสร้าง การดำเนินการต่างๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและบุคลากร โดยทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบ HR Transformation มีดังต่อไปนี้

1. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ระบบจัดการทรัพยากรบุคคล (HRIS), การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI), และการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) มาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานลดเวลาและข้อผิดพลาด
2. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงาน เพื่อให้มีความคล่องตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงวิธีการสรรหา การประเมินผล การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร
3. การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ในยุคดิจิทัล เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ส่งเสริมความยืดหยุ่นและการทำงานร่วมกัน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนา

5. การปรับปรุงการสื่อสารและการมีส่วนร่วม การเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมโดยใช้เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยและการสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กร

6. การจัดการการเปลี่ยนแปลงการนำแนวทางและกลยุทธ์ในการจัดการการเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
