

ยุทธศาสตร์ที่ 5 บุคลากรทรงคุณค่าพร้อมพัฒนาองค์กรและสังคม

เป้าประสงค์ที่ 5.1 บุคลากรมีศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ
<p>1. การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาคนและพัฒนางานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคณะ</p> <p>2. จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในทุกด้าน</p> <p>3. พัฒนาทักษะความสามารถทางภาษาต่างประเทศของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสนับสนุน</p> <p>4. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกและมีตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>5. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งด้านความสามารถ (Competencies) ที่จำเป็นต่อการพัฒนาและทักษะที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน</p>	<p>1. มีข้อมูลการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนด้านทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการประเมินอัตรากำลังในปัจจุบันและความต้องการในอนาคตอย่างน้อย 3 ปี</p> <p>2. แผนการพัฒนาตนเองของคณาจารย์และสายสนับสนุนตนเองในระยะ 3 ปี</p> <p>3. วุฒิปริญญาเอกหรือตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นทุกปี</p> <p>4. บุคลากรได้รับรางวัลหรือได้รับการยอมรับจากสาธารณชนหรือสาขาความเชี่ยวชาญเช่นมีการเสนอข่าวผลงานผ่านสื่อสารมวลชนหรือการได้รับเชิญเป็นวิทยากรในสาขานั้นๆ อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>5. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถและทักษะตามแผน ร้อยละ 100 ทุกรอบ 1 ปี</p> <p>6. บุคลากรสายสนับสนุนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศในทุกรอบ 1 ปี</p> <p>7. บุคลากรสายวิชาการต้องผ่านการทดสอบทักษะภาษาอังกฤษตามเกณฑ์และระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p>	<p>1. บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนทุกคน จัดทำแผนพัฒนาตนเองระยะเวลา 3 ปี</p> <p>2. การจัดทำเอกสารและแนวทางเตรียมผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>3. จัดสรรทุนเพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาตนเองและการศึกษาต่อ</p> <p>4. จัดสรรทุนเพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะเกี่ยวกับงานรวมทั้งคุณวุฒิการศึกษา ของบุคลากรสายสนับสนุน</p>

เป้าประสงค์ที่ 5.2 ระบบการบริหารงานบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ
<p>1. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์</p> <p>2. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบโปร่งใส และกำหนดแนวปฏิบัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>3. จัดทำระบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>4. จัดทำระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และเป็นธรรม</p> <p>5. จัดการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน และดูแล ควบคุมให้คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนถือปฏิบัติ</p>	<p>1. มีแผนการบริหารและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์</p> <p>2. มีแนวปฏิบัติการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร และเป็นที่รับทราบโดยทั่วกัน</p> <p>3. บุคลากรมีการจัดทำข้อตกลงภาระงานปีละ 2 ครั้ง</p> <p>4. มีแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน และประกาศให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วกัน</p> <p>5. มีข้อมูลป้อนกลับของผลการปฏิบัติงานและผลการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าของสายงานในรอบปีที่ผ่านมา</p> <p>6. มีกิจกรรมให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณแก่คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</p> <p>7. มีผู้รับผิดชอบด้านจรรยาบรรณและจรรยาบรรณขององค์กร</p>	<p>1. จัดทำระบบพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม ในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาองค์กร</p> <p>2. วิเคราะห์งาน (Job analysis) จัดทำคำอธิบายลักษณะงาน (Job descriptive) การระบุคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job specification) รวมทั้งความสามารถ (Competencies) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรใหม่</p> <p>4. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณแก่คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>5. รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการพัฒนาของบุคลากร</p> <p>6. กำหนดผู้รับผิดชอบด้านจรรยาบรรณและจรรยาบรรณขององค์กร</p>

เป้าประสงค์ที่ 5.3 บุคลากรมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ
<p>1. ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูล สร้างความผูกพันแบบพี่น้อง</p> <p>2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย</p> <p>3. ส่งเสริมสุขภาพกายและใจให้พร้อมปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย</p>	<p>1. มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร อย่างน้อยปีละ 2 กิจกรรม</p> <p>2. มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้คำแนะนำและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรใหม่</p>	<p>1. กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร</p> <p>2. ระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้คำแนะนำและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรใหม่</p> <p>3. จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ได้รับรางวัลหรือได้รับการยอมรับ</p>

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการ
	<p>3. มีการยกย่องให้เกียรติบุคลากรที่ได้รับรางวัล หรือได้รับการยอมรับจากสาธารณชนหรือสาขาความเชี่ยวชาญ เช่น ประชาสัมพันธ์ผลงานที่ได้รับรางวัลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน จัดบรรยายภาคพิเศษเพื่อเป็นเกียรติพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ</p> <p>4. มีสวัสดิการสรรค์สร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญกำลังใจให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>4. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร</p>