



แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2559 – 2563)



สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2559 – 2563)

สำนักงานสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) องค์กรต่าง ๆ เผชิญสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น และเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ให้องค์กรต่าง ๆ ต้องเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของ “การบริหารจัดการคนในองค์กร” มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคนในองค์กรให้สร้างคุณค่า (Value Creation) และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์กร

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญอย่างหนึ่งของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย เพื่อให้อยู่รอดได้อย่างยั่งยืน และนำพามหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรต้องมีความพร้อม ทั้งความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม อีกทั้งบุคลากรต้องมีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร สำนักงานสภามหาวิทยาลัย จึงมีแนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูง

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ปรัชญา

เที่ยงตรง โปร่งใส เป็นกลาง สร้างสรรค์ผลงาน มุ่งสู่คุณภาพ

วิสัยทัศน์

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่มุ่งพัฒนางานและบุคลากรให้เป็นแบบอย่างที่ดี ในการสนับสนุนกิจการของสภามหาวิทยาลัยอย่างมีคุณภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการประชุมสภามหาวิทยาลัยและคณะอนุกรรมการต่างๆ ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
3. พัฒนาระบบงานสารบรรณสำนักงานสภามหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกิจการสภามหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
5. พัฒนาระบบการให้บริการและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยให้แก่บุคลากรและหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
6. พัฒนาระบบการใช้ทรัพยากรของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิผลอย่างคุ้มค่า
7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยมอบหมาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการประชุมสภามหาวิทยาลัยและคณะอนุกรรมการต่างๆ ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อพัฒนาระบบงานสารบรรณสำนักงานสภามหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ
4. เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกิจการสภามหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
5. เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยให้แก่บุคลากรและหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
6. เพื่อพัฒนาระบบการใช้ทรัพยากรของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิผลอย่างคุ้มค่า
7. เพื่อพัฒนางานอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยมอบหมาย

SWOT ของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ปัจจัยภายในอันเป็นจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ (Strength)

- บุคลากรมีความทุ่มเท ขยัน และเข้าใจในระบบการทำงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจในด้านการสนับสนุนกิจการสภามหาวิทยาลัย
- มีการบริหารงานแบบแนวราบ ทำให้มีความคล่องตัว สามารถบูรณาการภาระงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีวิสัยทัศน์/ครุภัณฑ์และเครื่องมือที่รองรับในการใช้งานกิจการสภามหาวิทยาลัยอย่างเพียงพอ
- สภามหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และพร้อมสนับสนุนการพัฒนาสำนักงานสภามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง
- ได้รับงบประมาณสนับสนุนเพียงพอต่อการบริหารจัดการกิจการสภามหาวิทยาลัย

ปัจจัยภายในอันเป็นจุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ (Weakness)

- ภาระงานของบุคลากรในสำนักงานสภามหาวิทยาลัยมีจำนวนมาก ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง
- สถานที่ตั้งของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยคับแคบ ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เนื่องจากสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเป็นแหล่งศูนย์รวมฐานข้อมูล แต่ไม่มีเซิร์ฟเวอร์เป็นของตัวเอง ส่งผลกระทบต่อการให้บริการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ผู้บริหารและประชาคมบางส่วนไม่เข้าใจถึงบทบาทและภารกิจของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือในการขอข้อมูลจากหน่วยงานเท่าที่ควร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก

ปัจจัยภายนอกอันเป็นข้อได้เปรียบหรือโอกาส (Opportunity)

- การจัดตั้งสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเป็นนโยบายที่สำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงเอื้อต่อการพัฒนาสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- จากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ให้จัดตั้งสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ส่งผลให้การบริหารงานสภามหาวิทยาลัยมีทิศทางในการบริหารที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และส่งผลให้ประชาคมภายนอกมีความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ปัจจัยภายนอกอันเป็นข้อเสียเปรียบหรืออุปสรรค (Threat)

- ไม่มี -

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2559 – 2563) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูง จึงมีการกำหนดกิจกรรม ตัวชี้วัด และเป้าหมาย ดังนี้

กลยุทธ์		ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย / ปีงบประมาณ				
				2559	2560	2561	2562	2563
1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูง	1.1 จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1.จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย	คน	3	3	3	3	3
		2.จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย	คน	3	3	3	3	3
	1.2 โครงการศึกษาดูงานและ/หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน	การจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้	ครั้ง	1	1	1	1	1
	1.3 จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านประกันคุณภาพการศึกษา	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านประกันคุณภาพการศึกษา	คน	1	1	1	1	1
	1.4 ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมทางด้านภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับ AEC	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมทางด้านภาษาอังกฤษ	คน	6	6	6	6	6
	1.5 การประชุมภายในสำนักงาน	จำนวนครั้งในการประชุม	ครั้ง	6	6	6	6	6
2. ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	2.1 จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมการประเมินค่างานหรือการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	คน	3	3	3	3	3
3. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร	3.1 จัดบรรยายภาคของหน่วยงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งการจัดกิจกรรม 5 ส.	ครั้ง	1	1	1	1	1

กิจกรรมการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2559

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1.ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูง														
1.1 จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1.จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย	←												→
	2.จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย	←												→
1.2 โครงการศึกษาดูงานและ/หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน	การจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้									←	→			
1.3 จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านประกันคุณภาพการศึกษา	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านประกันคุณภาพการศึกษา										←	→		
1.4 ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมทางด้านภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับ AEC	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมทางด้านภาษาอังกฤษ	←												→
1.5 การประชุมภายในสำนักงาน	จำนวนครั้งในการประชุม	←												→
2.ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น														
2.1 จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมการประเมินค่างานหรือการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	←												→
3.การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร														
3.1 จัดบรรยากาศของหน่วยงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งการจัดกิจกรรม 5 ส.	←												→