|  |  |
| --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **ยุทธศาสตร์ที่ 7 บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ** |
| **เป้าประสงค์** | 1. ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย | 2. บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัย | 3. บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร |
| **ตัวชี้วัด****เป้าประสงค์** | 1. สัมฤทธิผลของการปฏิรูประบบบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (จำนวนบุคลากร เพียงพอต่อยุทธศาสตร์) | 2. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่ง ทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ผศ. รศ. ศ.) | 3. ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสาย สนับสนุนที่ระดับสมรรถนะที่สูงขึ้นต่อ จำนวนบุคลากรทั้งหมด | 4. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อ มหาวิทยาลัย |
| **กลยุทธ์** | **กลยุทธ์ 1.** ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง | **กลยุทธ์ 2**. พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงมาร่วมงาน | **กลยุทธ์ 3.** พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงและเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด | **กลยุทธ์ 4**. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้ มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย | **กลยุทธ์ 5.**ปลูกฝังค่านิยมองค์กรให้ทั่วถึงบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม | **กลยุทธ์ 6.**ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร |
| **โครงการหลัก** | (1) จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อทบทวนและจัดสรรอัตรากำลังของคณะฯ ให้สอดคล้องกับภารกิจ/บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป | (1) โครงการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ รวมทั้งสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถสูง  |  (1) โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด  |  (1) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร  |  (2) โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดและ การพัฒนาของบุคลากร  | (3) โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น  | (1) โครงการปลูกฝังค่านิยมองค์กร การเรียนรู้ตลอดชีวิต |  (1) โครงการสร้างสุข  |  (2) โครงการเสริมสร้างความมั่นคง และสวัสดิการ  |
| **โครงการย่อย** | 1. วิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังทั้งหมดของคณะฯ 2. กำหนดกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานเดิมและหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามแผนการปรับ โครงสร้างของคณะฯ3. จัดสรรบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่วิเคราะห์ โดยยึดหลักการบูรณาการร่วมกัน  | 1. สรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงด้วยวิธีเชิงรุกและสร้างแรงจูงใจ 2. สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง  3. อบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching) | 1. กำหนดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับทั้งสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เป็นเกณฑ์ในการรับบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรเดิม 2. พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ 3. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด | 1. วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องและส่งเสริมความสำเร็จของวิสัยทัศน์และ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 2. พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารตามแผนที่กำหนด  | 1. พัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ การขับเคลื่อน วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ 2. ปรับปรุงการมอบหมายงาน และการจัดทำคำรองรองการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ | 1. ปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนนุ ให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว | 1. สื่อสารองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร 2. ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยม 3. ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารในส่วนขององค์ประกอบพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ ให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร 4. ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีค่านิยมดีเด่น | 1. สำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กร (Happinometor)  2. จัดทำแผนเพื่อส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร 3. จัดตั้งพื้นที่ เพื่อเป็นสถานที่สำหรับการพบปะและจัดกิจกรรมร่วมกัน 4. จัดกิจกรรม Care Community (ผู้บริหารใส่ใจบุคลากร) เช่น การแสดงความยินดีในวาระสำคัญ5.กิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์6.กิจกรรมปิ่นโตเดย์7.ปฏิบัติธรรมนำสุข | 1. พัฒนาพื้นที่การทำงานเพื่อบุคลากร 2. การดูแล Work-Life Balance ของบุคลากร 3.พัฒนาสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร4. |