

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
แผนพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ
ประจำปี 2559

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้ และทักษะความสามารถ เพื่อให้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม ความรู้ พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น คณะวิทยาการจัดการจึงมุ่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุน รวมถึงพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดีที่มีความสมดุลกับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ รวมทั้งการสนับสนุนให้เกิดระบบการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ของคณะ

แผนพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการฉบับนี้ มีความคาดหวังให้เป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาบุคคลที่สอดคล้องกับจุดเน้นและทิศทางการพัฒนาของคณะ เพื่อส่งเสริมให้การบริหารจัดการของคณะเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

แผนพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปี 2559

1. บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) คือส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ประกอบด้วยกระบวนการเทคนิค เครื่องมือ วิธีการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาความรู้ และทักษะของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีศักยภาพสูงขึ้น รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความภักดีต่อองค์กร ดังนั้น คณะวิทยาการจัดการจึงต้องกำหนดให้มีวิธีการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย สำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือนหรือ ก.พ. ได้ดำเนินการศึกษาและพัฒนาเครื่องมือ สำหรับ”การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือที่เรียกว่า HR Scorecard ซึ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงาน และตามความต้องการจำเป็นของบุคคลใน ตำแหน่งงานนั้น โดยสำนักงาน ก.พ. ได้นำมาใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม 2547 เป็นครั้งแรก โดยเริ่มดำเนินการ ครั้งแรกที่กับส่วนราชการที่มีความประสงค์ในการนำเครื่องมือนี้ไปใช้ก่อน และในปีงบประมาณ 2551 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้นำไปใช้ทุกหน่วยงาน

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่ง ได้ต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็นอดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

โดยองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. กลุ่มความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่ง อย่างถูกต้องและชัดเจนแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ รู้ความหมายรู้ขั้นตอน รู้ประยุกต์ใช้

2. กลุ่มทักษะ (*Skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์อันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี 3 ระดับ คือระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ

3. กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นกับปัจจัย 3 ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออกและแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่ง เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทนและขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยอิงสมรรถนะจะทำให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ในทุกระบวนการ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การประเมิน ตลอดจนการให้ค่าตอบแทน

คณะวิทยาการจัดการ เป็นหน่วยงานหนึ่งในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีภารกิจสำคัญ คือการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งการที่จะทำภารกิจต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผลได้นั้นต้องมีบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมและสอดคล้องตามแผนปฏิบัติราชการ คณะฯ จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น

2. กรอบแนวคิดในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิดในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการนั้น ได้พิจารณาจากสภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิด และสภาพแวดล้อมที่จะช่วยส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันของคณะที่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากรคือ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นคณะที่เปิดสอนวิชาการในด้านการบริหารจัดการ ให้แก่ประชาชนทั่วไป จนเป็นคณะหนึ่งที่มีความนิยมเนื่องจากมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของอาจารย์ในคณะ รวมทั้งเป็นหลักวิชาที่สามารถนำไปประยุกต์ในการประกอบวิชาชีพได้ อีกทั้งคณะฯ ยังได้พยายามพัฒนาหลักสูตรให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการในท้องถิ่น และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา ส่วนด้านศักยภาพของอาจารย์ผู้สอนก็มีศักยภาพตรงตามสาขาวิชาและพยายามพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.2 ปัญหาและอุปสรรคที่อาจมีผลต่อการพัฒนาบุคลากร คือ ในการศึกษาต่อหรือการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งระยะสั้นระยะยาวส่วนใหญ่จะจัดที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการศึกษาต่อและการเข้ารับการอบรมเพิ่มเติม อีกทั้งคณาจารย์ของคณะฯ เองมีภาระการสอนและภาระงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบสูง ทำให้มีเวลาในการพัฒนาตนเองน้อย

2.3 สภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ คือการขยายสถาบันอุดมศึกษามายังส่วนภูมิภาคเพิ่มขึ้น เช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานวิทยาเขตสกลนคร ตลอดจนสถาบันศึกษาของภาคเอกชน ส่งผลให้คณาจารย์ของคณะฯ ต้องเร่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการให้สูงขึ้นเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อีกทั้งปัจจุบันเป็นยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ นับเป็นโอกาสให้การพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์มีมากขึ้นเนื่องจากสามารถหาข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ได้ง่ายและสะดวกขึ้น

3. หลักการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

หลักการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ที่ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการจัดทำแผน แนวทางการดำเนินการตามแผน การกำกับ และติดตามผลการดำเนินงานตามแผน ประกอบด้วย

1. กำหนดผู้รับผิดชอบหลักในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะ รวมถึงการติดตามและรายงานผลต่อคณบดี
2. นำผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแผนฯ
3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยและของคณะฯ
4. จัดทำสมรรถนะของบุคลากร และนำมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร
5. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินการตามแผนโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือหลัก

4. วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน

2. เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่งให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่

3. เพื่อสร้างระบบและกลไกที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

5. ขั้นตอนการดำเนินการ

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยรองคณบดี ประธานสาขา และสายสนับสนุน

2. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรในปีที่ผ่านมา โดยจัดประชุมพิจารณาผลการดำเนินการที่ผ่านมาทั้งในด้านผลสำเร็จ ปัญหา และอุปสรรค ที่เกิดขึ้น

3. ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

4. เสนอแผนพัฒนาบุคลากรต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

6. การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ

มีการประชุมและแจ้งที่ประชุมรับทราบในการนำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาการ จัดการเป็นแนวทางในการจัดแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

7. การประเมินผลและติดตามผลตามแผนพัฒนาบุคลากร

มีการประเมินผลโดยให้ประธานสาขาและผู้เกี่ยวข้องกำกับติดตาม ประเมินผล และให้คำชี้แนะแก่บุคลากรของคณะ และหากมีข้อแก้ไขก็จะให้ดำเนินการและให้คณบดีรับทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1. วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์

วิสัยทัศน์

คณะวิทยาการจัดการมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ มีทักษะทางวิชาชีพ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อขับเคลื่อนคณะให้ก้าวหน้าและทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงโดยบุคลากรในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการสอนมีคุณภาพในการที่จะผลิตบัณฑิตทางด้านการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
2. เพื่อเพิ่มศักยภาพของคณะวิทยาการจัดการ โดยเฉพาะด้านบุคลากรผู้ทำหน้าที่สอน อันจะทำให้คณะ สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาวิชาต่าง ๆ มากขึ้น รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อช่วยให้คณะสำเร็จผลตามพันธกิจ
3. เพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในลักษณะต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมระยะสั้น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การทำวิจัย

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (swot) ด้านบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ (swot) มีดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)

1. บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความชำนาญในสายวิชาการ และตรงตามสาขาวิชา
2. คณะฯ ให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านการศึกษาต่อและการทำผลงานทางด้านวิชาการ
3. คณะฯ มีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานทั้งส่วนราชการและเอกชนภายนอก
4. คณะฯ มีบุคลากรที่มีคุณวุฒิหลากหลาย มีอายุน้อยมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานสูง

จุดอ่อน (Weakness)

1. สัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เหมาะสมเนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่สามารถทำผลงานวิชาการได้
2. ระบบบริหารบุคคลของคณะฯ ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
3. บุคลากรในคณะฯ ยังไม่ค่อยทำผลงานวิจัยมากนักเนื่องจากติดภารกิจด้านอื่น
4. คณะฯ ยังไม่มีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน
5. บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการขาดการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)

1. ความชัดเจนของกรอบแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทำให้คณะสามารถวางเป้าหมายและกรอบการพัฒนาตามแผนได้ชัดเจน

2. บุคลากรที่เป็นศิษย์เก่า และศิษย์ปัจจุบันให้ความร่วมมือแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ และด้านอื่น ๆ กับคณะอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค (Threat)

1. รัฐบาลลดงบประมาณทำให้คณะได้รับจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคณะน้อยลง
2. บุคลากรจากภูมิภาคนอกเมืองไม่ค่อยมารับราชการหรือทำงานที่นี่ เนื่องจากอยู่ค่อนข้างไกลจากแหล่งความรู้ความเจริญต่าง ๆ

3. ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 มิติ เป้าประสงค์และกลยุทธ์

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติของการจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาคณะฯ 2. การพัฒนาผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของคณะ 2. จัดทำแผนความต้องการอัตรากำลังสายผู้สอนและสายสนับสนุน 3. การฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของผู้บริหาร

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นกิจกรรมและกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้เกิดความคุ้มค่ามีการนำระบบสารสนเทศการจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. พัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการให้มีศักยภาพที่เพียงพอ สามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ 3. พัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพที่เพียงพอ สามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ	1. พัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลสารสนเทศของคณะด้านบุคลากร 2. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อ/การอบรม/การสัมมนา/การศึกษาดูงานของบุคลากรในคณะ 3. พัฒนาสมรรถนะอาจารย์และนักวิจัยของคณะ 4. พัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน อาจารย์และเจ้าหน้าที่ 5. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของบุคลากร

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน	1. ส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามสายงานและส่งเสริมการศึกษาต่อ

มิตินี้ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิตินี้ที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเกิดความภาคภูมิใจกับมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	1. พัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากรทุกสายงานของคณะ 2. จัดให้มีช่องทางการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคล

มิตินี้ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นมิตินี้ที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร	1. จัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ 2. ส่งเสริมสนับสนุนเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีให้แก่บุคลากรของคณะ

4. แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ 2559

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			5 3	5 4	5 5	5 6				5 3	5 4	5 5	5 6
1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผน อัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาคณะฯ	1. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง 2. ระดับความสำเร็จของแผนความต้องการอัตรากำลังสายผู้สอนและสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคณะฯ	3	3	3	3	1. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของคณะ 2. จัดทำแผนความต้องการอัตรากำลังสายผู้สอนและสายสนับสนุน	1. โครงการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย 2. โครงการวิเคราะห์ภาระงานและจัดทำแผนความต้องการอัตรากำลังสายผู้สอนและสายสนับสนุน	ฝ่ายแผนงาน/ หัวหน้า สำนักงานคณบดี				
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับให้เป็นผู้นำทางการบริหารมหาวิทยาลัยยุคใหม่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	2. การพัฒนาผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงาน	3	3	3	3	1. การฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของผู้บริหาร	1. โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของผู้บริหาร	หัวหน้า สำนักงานคณบดี /รองคณบดีฝ่ายบริหาร				

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			5 3	5 4	5 5	5 6				5 3	5 4	5 5	5 6
1. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ระดับความสำเร็จของระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงและทันสมัย	3	3	3	3	1. พัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลสารสนเทศของคณะด้านบุคลากร	1. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศคณะด้านบุคลากร	สาขา คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ				
2. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายวิชาการคณะฯ	1. พัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการให้มีศักยภาพที่เพียงพอสามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ	1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะทางการสอนของอาจารย์ 2. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ 3. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาทักษะการทำวิจัย 4. ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3 20 3 3	3 25 3 3	3 30 3 3	3 35 3 3	1. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อ/การอบรม/การสัมมนา/การศึกษาดูงาน 2. พัฒนาสมรรถนะอาจารย์และนักวิจัยของคณะ 3. พัฒนาทักษะอาจารย์และเจ้าหน้าที่ 4. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของบุคลากร	1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อ 2. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการไปอบรมสัมมนา/ศึกษาดูงาน 3. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาอาจารย์และนักวิจัย 4. โครงการพัฒนาทักษะอาจารย์และเจ้าหน้าที่ 5. โครงการส่งเสริมการนำเสนอผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของอาจารย์	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี				

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			5 3	5 4	5 5	5 6				5 3	5 4	5 5	5 6
3. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนคณะฯ	1. พัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพที่เพียงพอ สามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ	1. ระดับคุณภาพของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน 2. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อหน่วยงานสนับสนุน	3 80	3 82	3 84	3 86	1. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อ/การอบรม/การสัมมนา/การศึกษาดูงาน 2. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนของคณะ	1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อ 2. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนไปอบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงาน 3. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อสนับสนุนตามภารกิจ	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี				

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			5 3	5 4	5 5	5 6				5 3	5 4	5 5	5 6
1. ยุทธศาสตร์ที่ 6 การสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ	1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน	1. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ 2. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	25 25	30 30	35 35	40 40	1. ส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามสายงานและการศึกษาต่อ	1. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งทางวิชาชีพตามสายงาน	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ				

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			5 3	5 4	5 5	5 6				5 3	5 4	5 5	5 6
1. ยุทธศาสตร์ที่ 8 การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร	1. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	1. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์	3	3	3	3	1. พัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากรทุกสายงานของคณะ 2. จัดให้มีช่องทางการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคล	1. โครงการพัฒนาคุณธรรมความรู้ให้กับอาจารย์ของคณะ 2. โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา				

มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			5 3	5 4	5 5	5 6				5 3	5 4	5 5	5 6
1. ยุทธศาสตร์ที่ 9 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	1. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร	1. ระดับความสำเร็จตามแผนการให้สวัสดิการของบุคลากร	3	3	3	3	1. จัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ 2. ส่งเสริมสนับสนุนเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีให้แก่บุคลากรของคณะ	1. โครงการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ	หัวหน้าสำนักงาน				

แผนงาน/โครงการ/งบประมาณเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	สถานะการดำเนินโครงการ						
				ระยะเวลาตามแผน		ผลการดำเนินงาน				
				เริ่ม ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วันที่ดำเนินการแล้ว เสร็จจริง		อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ (เขียนชี้แจงเหตุผล)	ยกเลิกโครงการ (เขียนชี้แจง เหตุผล)
เริ่ม	เสร็จ	เริ่ม	เสร็จ							
1.โครงการสัมมนาและทัศนศึกษาดูงานนอก สถานที่ (งบรายได้)	บุคลากรสายวิชาการ/ สายสนับสนุน	960,000	ผศ.มิ่ง สกุล โฮมวงศ์	เม.ย. 59	พ.ค. 59			/		
2.โครงการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ (งบรายได้)	บุคลากรสายวิชาการ/ สายสนับสนุน	350,000	นายวัชร อักษร	ต.ค. 58	ก.ย. 59			/		
3.โครงการมอบทุนสนับสนุนงานวิจัยของอาจารย์ ประจำคณะวิทยาการจัดการ	บุคลากรสายวิชาการ	600,000	นายสามารถ อัย กร	ธ.ค. 58	ก.ย. 59			/		
4.โครงการส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทาง วิชาการของอาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ	บุคลากรสายวิชาการ	100,000	นายชัยณรงค์ พูล เกษม	มิ.ย. 59	ก.ย. 59				ยังไม่ถึงระยะเวลา ดำเนินการ	
5.โครงการการเขียนตำราและเอกสารทาง วิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	บุคลากรสายวิชาการ	200,000	อ.ศักดิ์ดาเดช กุลากุล	ต.ค. 58	ส.ค. 59			/		

การประเมินแผนพัฒนาบุคลากร

ตามที่คณะวิทยาการจัดการได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2559 ตามประเด็นยุทธศาสตร์ 5 มิติ นั้น เพื่อให้แผนการพัฒนาบุคลากรนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับอย่างแท้จริง ได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี และในปีงบประมาณ 2559 (1 ต.ค.58 – 30 ก.ย.59) ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในทุกมิติ กำหนดแผนงานโครงการ งบประมาณเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร แต่เนื่องจากเกิดข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงมีการดำเนินการโครงการสัมมนาและศึกษาดูงานนอกสถานที่เพียงหนึ่งโครงการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้กระบวนการทำงาน การบริหารงานจากภายนอกนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากการทำงานพบว่าโครงการมีผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นอย่างดี

คณะวิทยาการจัดการได้นำผลการดำเนินโครงการเดิมมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย จะเห็นได้จากในปีงบประมาณ 2558 ปีการศึกษา 2557 นี้ คณะวิทยาการจัดการได้บรรลุกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโครงการบริหารสำนักงาน คณะและพัฒนาระบบการเรียนการสอน

และเพื่อประเมินความสำเร็จของแผน คณะวิทยาการจัดการจึงได้จัดทำโครงการประเมินตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานให้ครบตาม 4 ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา โดยการประเมินแผนพัฒนาบุคลากรอยู่ในตัวบ่งชี้ที่ 2.4 จากทั้งหมด 45 ตัวบ่งชี้ที่คณะวิทยาการจัดการมีการดำเนินการ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ จึงจัดทำโครงการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับในคณะต่อแผนการบริหารการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ในประเด็นดังต่อไปนี้ 1) การจัดสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี 2) การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) การจัดอุปกรณ์เตรียมสอนที่เพียงพอ 4) การพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน 5) การบริหารและพัฒนาบุคลากรมีระบบ ซึ่งได้มีการดำเนินการในปี 2557 ทั้งนี้ผลการดำเนินงานดังกล่าวจะได้รายงานต่อคณบดีคณะวิทยาการจัดการ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในปีถัดไป