

**ยุทธศาสตร์การบริหารงาน  
วิทยาลัยการศึกษาดูชีวิต  
ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2565 – 2568)**

ในปี 2568

1. SDG4.3 Index Score 100
2. UN Public Service Award

**วิสัยทัศน์**

**องค์กรชั้นนำที่ขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษาแบบองค์รวม  
เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนในสังคม**

**พันธกิจ**

สร้างระบบนิเวศด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเชื่อมโยงคุณค่าของมหาวิทยาลัยสู่สังคม	สร้างกลไกการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรมการศึกษา	ส่งมอบคุณค่าทางการศึกษาเพื่อยกระดับศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
--	--	--

**เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**

<b>SO1:</b> ส่งต่อคุณค่าให้แก่ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน	<b>SO2:</b> ยกระดับการเข้าถึงและประสบการณ์การเรียนรู้เฉพาะบุคคล	<b>SO3:</b> สร้างหลักสูตรที่มีคุณภาพและตอบโจทย์คนในสังคม
---	---	--

**ผลลัพธ์สำคัญ**

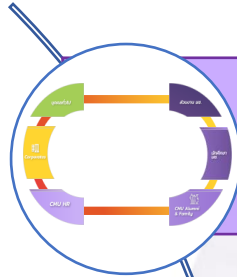
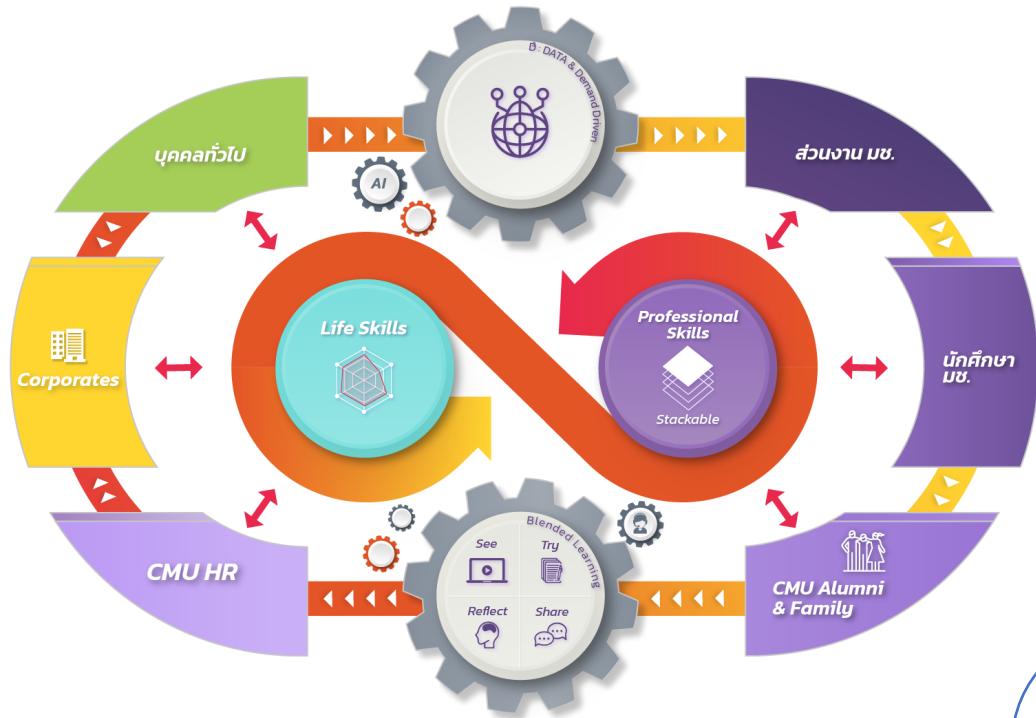
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. รายได้รวมไม่น้อยกว่า 35 ล้านบาทต่อปี</li> <li>2. ส่งเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่นของจังหวัดเชียงใหม่ และมีผลตอบแทนทางสังคมสู่จังหวัด ไม่น้อยกว่า 3 เท่าของงบประมาณในการดำเนินงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จำนวนผู้เรียนที่มีการลงทะเบียนซ้ำและแนะนำต่อ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนผู้เรียนทั้งหมด</li> <li>2. มีจำนวนผู้เรียนทุกช่วงวัยที่ผ่านการอบรมในระบบการศึกษาตลอดชีวิต 2.8 แสนคน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. หลักสูตรส่งเสริมทักษะชีวิต รวมจำนวน 56 หลักสูตร</li> <li>2. หลักสูตรการพัฒนาและสร้างทักษะใหม่ด้านอาชีพ รวมจำนวน 40 หลักสูตร</li> <li>3. ผลตอบแทนทางสังคม 3 เท่าของงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกในการสร้างหลักสูตรเพื่อสังคม</li> </ol>
---	---	--

**รากฐานสำคัญขององค์กร**

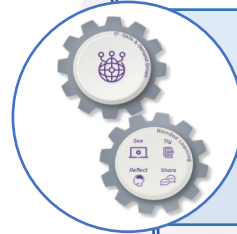
<b>SO4: บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ</b>				
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบริหารจัดการองค์กรโดยใช้แนวคิด TQA เพื่อขอรับการประเมิน TQC</li> <li>2. การวางแผนและบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. พัฒนาบุคลากรร้อยละ 80 ในองค์กรให้มีทักษะอาชีพและทักษะชีวิตในระดับเชี่ยวชาญ</li> </ol>				

**ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ**

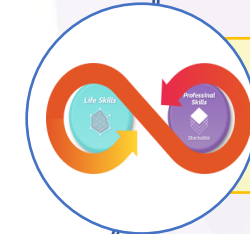
<b>A</b> Accessible Education	<b>L</b> Lifelong Learning Ecosystem	<b>I</b> Innovation through Blended Learning Technology & Data Driven	<b>V</b> Value-based Education focusing on Learner Demand and Experiences	<b>E</b> Excellent Organization
----------------------------------	---	--	--	------------------------------------



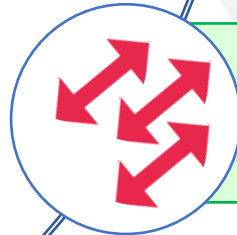
**เป้าประสงค์ที่ 1 : ส่งต่อคุณค่าให้แก่ภาคี  
เครือข่ายทุกภาคส่วน**



**เป้าประสงค์ที่ 2 : ยกระดับการเข้าถึง  
และ ประสบการณ์การเรียนรู้เฉพาะ  
บุคคล**



**เป้าประสงค์ที่ 3 : สร้างหลักสูตรที่มี  
คุณภาพและตอบโจทย์คนในสังคม**



**เป้าประสงค์ที่ 4 : บริหารจัดการองค์กรสู่  
ความเป็นเลิศ**

## เป้าประสงค์ที่ 4 : บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (Drive with excellent organization)

ผลลัพธ์สำคัญ 4.1 : การบริหารจัดการองค์กรโดยใช้แนวคิด TQA เพื่อขอรับการประเมิน TQC



Leadership

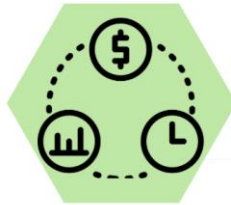


Strategy



PDCA

ผลลัพธ์สำคัญ 4.2 : การวางแผนและบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ



Review &  
Planning



Financial  
Management

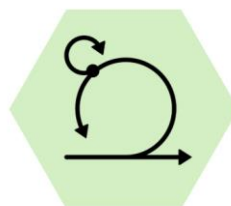


Follow up &  
Evaluation

ผลลัพธ์สำคัญ 4.3 พัฒนาศักยภาพบุคลากร 80 ในองค์กรให้มีทักษะอาชีพและทักษะชีวิตในระดับเชี่ยวชาญ



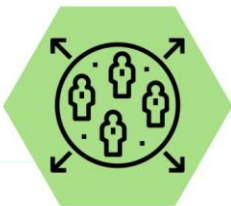
HR Foundation



Agile & Scrum



Talent  
management



Capacity  
Development



Performance  
Assessment

## ผลลัพธ์สำคัญ 4.1: การบริหารจัดการองค์กรโดยใช้แนวคิด TQA เพื่อขอรับการประเมิน TQC

### การนำองค์กร

1. กำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์และค่านิยมที่เหมาะสมกับทิศทางขององค์กร
2. ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ
3. สื่อสารทิศทางและเป้าหมายแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
4. รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง

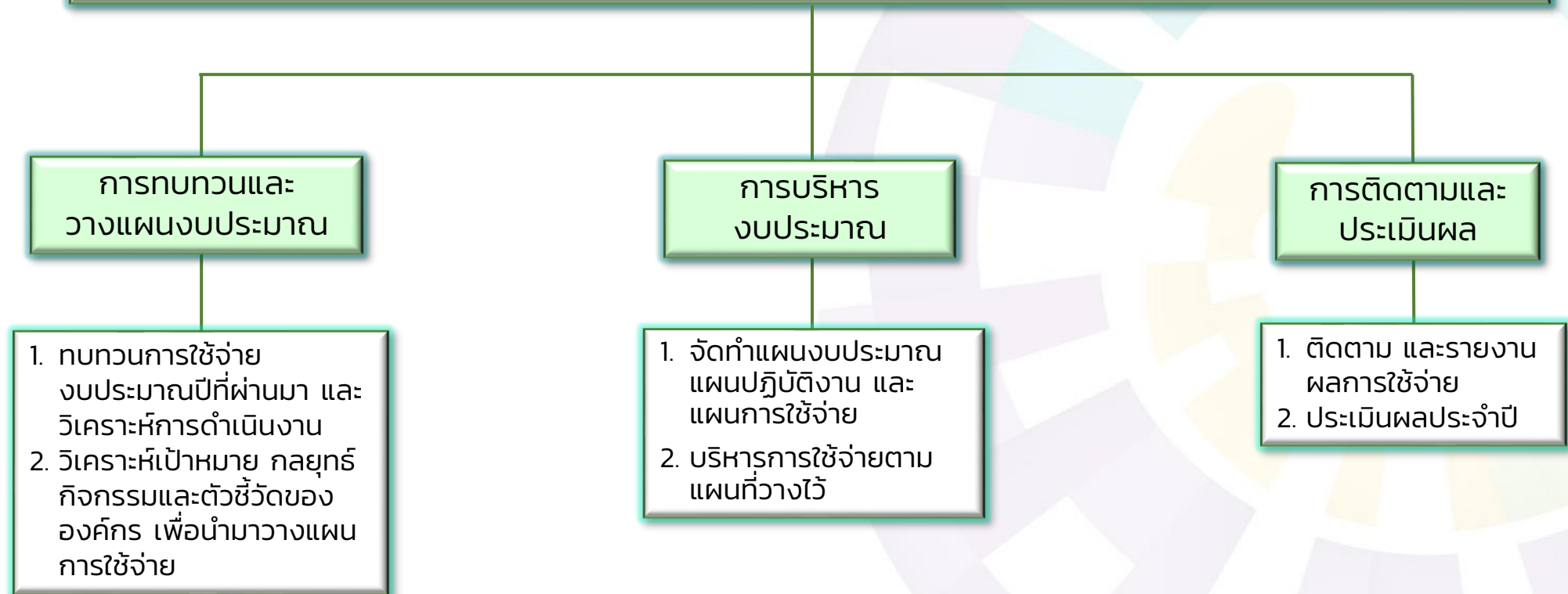
### แผนกลยุทธ์

1. การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง
2. จัดทำ Opportunity & Risk Analysis
3. แผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะกลาง

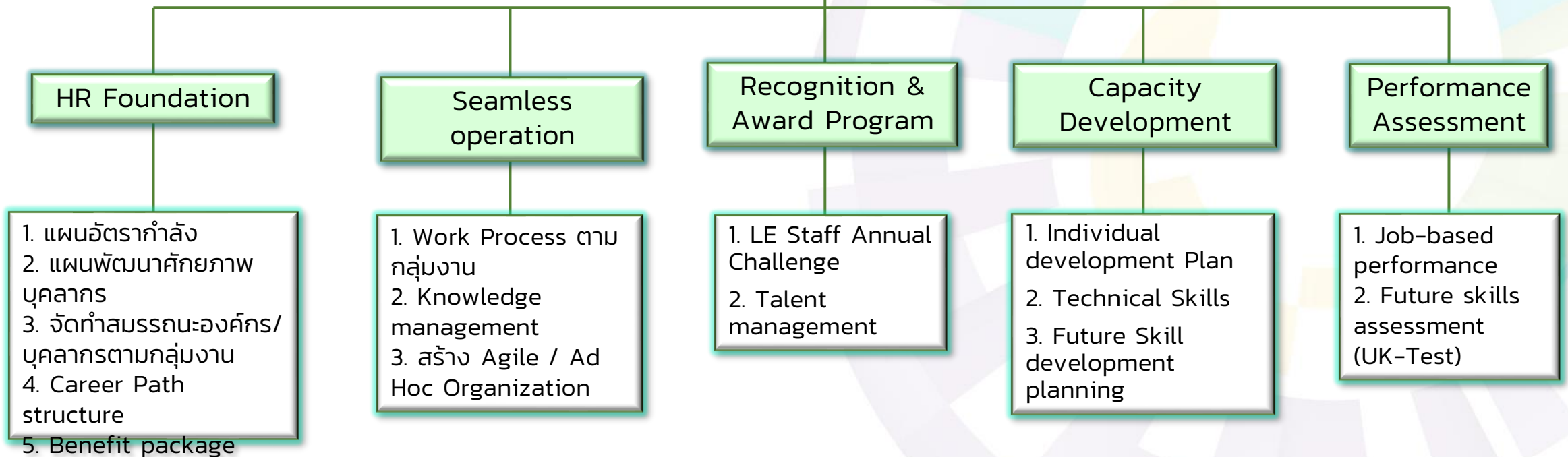
### การวัดวิเคราะห์และติดตามผล

1. แผนการติดตามตัวชี้วัดและผลลัพธ์ที่สำคัญ
2. ระบบสารสนเทศเพื่อการติดตามผลการดำเนินงาน
3. พัฒนา KM Process
4. Annual Strategic Improvement Plan

## ผลลัพธ์สำคัญ 4.2: การวางแผนและบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ



## ผลลัพธ์สำคัญ 4.3: พัฒนาบุคลากรร้อยละ 80 ในองค์กรให้มีทักษะอาชีพและทักษะชีวิตในระดับเชี่ยวชาญ





## นโยบายด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล

ตามแผนปฏิบัติการระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565 – 2568)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

### เหตุผลและความสำคัญ:

ความสำเร็จขององค์กรนอกจากจะขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกเช่นแนวโน้มตลาด หรือความเปลี่ยนแปลงของโลกแล้ว ปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดคือบุคลากรภายในองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ล้วนเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและใส่ใจในรายละเอียด เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีสมรรถนะในการใช้ชีวิตและการทำงาน

นอกจากนี้เนื่องจากวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิตเป็นองค์กรใหม่ ระบบงานต่างๆ อาจยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นเรื่องท้าทายที่องค์กรตั้งใหม่ต้องพบเจอ การวางระบบงานในการก่อตั้งเป็นเรื่องสำคัญที่ฝ่ายบริหารต้องให้ความสำคัญ วิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิตมีสถานะเป็นส่วนงานวิชาการภายใน ซึ่งทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตามความคล่องตัวนี้ยังอยู่ภายใต้กรอบของกฎระเบียบต่างๆ ของทางราชการ จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรในส่วนที่รับผิดชอบงานบริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ต่างๆ ด้วย

### แนวทางกลยุทธ์:

- การบริหารงานตามกรอบรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)
- การสร้างความผูกพันของบุคลากร กับองค์กรผ่านการพัฒนาศักยภาพและกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและมีอัตราคงอยู่ของบุคลากรในระดับสูง
- การบริหารการทำงานร่วมกับสำนักบริหารงานกลาง ซึ่งทำหน้าที่ดำเนินงานการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ งานบุคคลและงานธุรการ ให้วิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและรวดเร็ว
- การบริหารแผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการ และแผนอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกัน

### การบูรณาการดำเนินงานร่วมกัน:

วิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิตมีการทำงานร่วมกับหลายส่วนงานในมหาวิทยาลัย เช่น กองคลัง กองแผนงาน ส่วนงานวิชาการต่างๆ โดยแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพยายามที่จะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ราบรื่นและรวดเร็ว



แผนปฏิบัติการระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565 – 2568)

พันธกิจ	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ผลลัพธ์ที่สำคัญ	แผนงานเริ่มต้น พ.ศ. 2565 - 2568
ปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารจัดการองค์กร	SO4: บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	<b>KR 4.1:</b> การบริหารจัดการองค์กรโดยใช้แนวคิด TQA เพื่อขอรับการประเมิน TQC	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การนำองค์กร โดยกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์และค่านิยมที่เหมาะสมกับทิศทางขององค์กร จากนั้นถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ทำการสื่อสารทิศทางและเป้าหมายแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง</li> <li>● การวางแผนกลยุทธ์ การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ทำการวิเคราะห์โอกาสและความเสี่ยง จัดทำแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะกลาง</li> <li>● การวัดวิเคราะห์และติดตามผล แผนการติดตามตัวชี้วัดและผลลัพธ์ที่สำคัญ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการติดตามผลการดำเนินงาน พัฒนาระบบการจัดการความรู้ และมีแผนการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ทุกปี</li> </ul>
		<b>KR 4.2:</b> การวางแผนและบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การทบทวนและวางแผนงบประมาณ ทบทวนการใช้จ่ายงบประมาณปีที่ผ่านมา และวิเคราะห์การดำเนินงาน วิเคราะห์เป้าหมาย กลยุทธ์ กิจกรรมและตัวชี้วัดขององค์กร เพื่อนำมาวางแผน การใช้จ่ายต่อไป</li> <li>● การบริหารงบประมาณ โดยจัดทำแผนงบประมาณ แผนปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่ายและบริหารการใช้จ่ายตามแผนที่วางไว้</li> <li>● การติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายประจำปี และนำข้อมูลไปใช้วางแผนงบประมาณในปีถัดไป</li> </ul>
		<b>KR 4.3:</b> พัฒนาบุคลากรร้อยละ 80 ในองค์กรให้มีทักษะอาชีพและทักษะชีวิตในระดับเชี่ยวชาญ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร จัดทำสมรรถนะองค์กร/บุคลากรตามกลุ่มงาน จัดทำโครงการเส้นทางอาชีพและระบบการให้ผลตอบแทน</li> <li>● การบริหารงานที่ไร้รอยต่อ (Seamless operation) สร้าง Agile Organization มีการจัดการความรู้และส่งต่อความรู้ในองค์กร</li> <li>● มีกระบวนการบริหารจัดการศักยภาพแต่ละบุคคล (Talent management) มีการให้ผลตอบแทนและรางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Recognition &amp; Award program)</li> <li>● มีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ทั้งแผนการพัฒนาแต่ละบุคคล การพัฒนาทักษะเฉพาะทาง และการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต ทั้งทักษะอาชีพและทักษะชีวิต</li> <li>● มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สม่ำเสมอ</li> </ul>

## นโยบายส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

- การประกาศแนวปฏิบัติการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้พัฒนาตนเอง และนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ โดยวิทยาลัยฯ สนับสนุนการเข้าร่วมพัฒนาของบุคลากรในวงเงินปีละไม่เกิน 7,000.- บาท/คน กรณีวงเงินเกิน 7,000.- บาท ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้อำนวยการวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต (ประกาศแนวปฏิบัติการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร)
- สร้างโอกาสและสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ทำทนายแก่บุคลากรในทุกระดับที่มีเหมาะสม เพื่อให้มีโอกาสดูแลความสามารถที่มีอยู่ เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ ต่อไป
- สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นพื้นที่ให้บุคลากรในทุกระดับได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเอง โดยการเผยแพร่ความรู้ ความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงาน ให้เกิดการเรียนรู้ภายในวิทยาลัยฯ
- สร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อการทำงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้วิทยาลัยฯ เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
- การเพิ่มสวัสดิการแก่บุคลากร ได้แก่ ให้งบประมาณสนับสนุนการทำการประกันสุขภาพกลุ่ม และการตรวจสุขภาพรายปี ให้แก่บุคลากรทุกระดับ (ประกาศแนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคล)