

นโยบายด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล

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

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เหตุผลและความสำคัญ:

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

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

นโยบายส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

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