

## สรุปประเด็นแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561

เลขานุการที่ประชุม เสนอแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม จึงเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะพิจารณา รับรองเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะฯ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

### 1) นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ สิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม มีนโยบายในการพัฒนา บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ แบ่งออกเป็น 3 แผนการดำเนินงาน คือ แผน A สาย วิชาการที่ไม่ศึกษาต่อ แผน B กรณีสายวิชาการที่ศึกษาต่อ และ แผน C การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ

แผนการพัฒนา	เป้าหมาย	หมายเหตุ
Plan A การพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการ กรณีไม่ลาศึกษาต่อ	บุคลากรสายวิชาการอย่างน้อย จำนวน 1 คน อยู่ในกระบวนการขอตำแหน่ง	อ.ศุภัชญา ปรัชญคุปต์ (ผศ.) อ.ภูวเดช วงศ์โสม (ผศ.) อ.ดร.พันธุ์ระวี กองบุญเทียม (ผศ.) อ.ดร.วิทยา ดวงธิดา (ผศ.) ผศ.ดร.แทนวรุธา ไทยสันทัด (รศ.)
Plan B การพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการ กรณีลาศึกษาต่อ	บุคลากรสายวิชาการอย่างน้อย 1 คน ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ให้ลาศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น	อ.สุปิยา ปัญญาทอง (ป.เอก ในประเทศ) อ.ศุภณัฐ กาญจนวงศ์ (ป.เอก ต่างประเทศ)
Plan C การพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่าง น้อย 1 คน ได้รับการส่งเสริมและ สนับสนุนในตำแหน่งที่สูงขึ้น	นายอำนาจ ชิดทอง (นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ พิเศษ)

2) แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 สอดคล้องกับ แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 และ แผนปฏิบัติราชการคณะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 มุ่งเน้นผลงานการวิจัย งานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนา สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 5 การบริหารจัดการพันธกิจทุกด้านเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

**มิติที่ 1** ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติของการจัดทำแนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ ประกอบด้วย 3 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 3 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม
1. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิ ปริญญาเอกเพิ่มขึ้น (อาจารย์ทั้งหมด 33 คน คุณวุฒิปริญญาเอก 12 คน ข้อมูล ณ วันที่ 1 มค.2561)	ร้อยละ 39.39 (1 คน) (อ.ทำเนียบ) (13*100)/33	1. การติดตามการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอ กำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. โครงการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การตีพิมพ์และเผยแพร่ 2.1 กิจกรรมสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิจัย หรือตีพิมพ์ เผยแพร่งานสร้างสรรค์ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
2. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของอาจารย์ที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ (กพร.)	ร้อยละ 4 (1 คน)	
3. ร้อยละบุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุนที่ผ่านเกณฑ์การสอบ สมรรถภาพทั่วไปทางภาษาอังกฤษ	ร้อยละ 10 (5 คน)	3. การเข้าร่วมทดสอบวัดระดับสมรรถภาพทั่วไปทาง ภาษาอังกฤษระดับมหาวิทยาลัย

**มิติที่ 2** ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นกิจกรรม และกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของคณะ ให้เกิดความคุ้มค่ามีการนำระบบสารสนเทศการจัดการ ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย 1 เป้าประสงค์ 1 กลยุทธ์ 1 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม
1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนา	ร้อยละ 70	1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ 2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

**มิติที่ 3** ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการธำรงรักษาบุคลากร ให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กรประกอบด้วย 2 เป้าประสงค์ 1 กลยุทธ์ 1 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม
1.ระดับความสำเร็จของแผนการจัดการความรู้	ระดับ 5	1. โครงการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การตีพิมพ์และเผยแพร่ 1.1 กิจกรรมสุขเสวนา (Fine day Forum) 2. โครงการวางแผนและพัฒนาองค์กรเพื่อคุณภาพการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ 2.1 กิจกรรม Coffee hour for you

**มิติที่ 4** ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจกับคณะ ประกอบด้วย 2 เป้าประสงค์ 3 กลยุทธ์ 2 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม
1.ผลการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน	ระดับ 3.53	1.โครงการวางแผนและพัฒนาองค์กรเพื่อคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ 1.1 กิจกรรมเตรียมความพร้อมและรับการตรวจประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในคณะ
2.จำนวนช่องทางการสื่อสารการรับรู้ รับทราบข้อมูลคณะ	1 ช่องทาง	2. การจัดทำช่องทางการรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น สายตรงคณบดี สายตรงหัวหน้าสำนักงาคณบดี กระดานสนทนาบนโซเชียลเน็ตเวิร์ค

**มิติที่ 5** คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นมิติที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงาน ประกอบด้วย 1 เป้าประสงค์ 2 กลยุทธ์ 1 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม
1.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรภายในคณะที่มีต่อกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์และสวัสดิการขององค์กร	ร้อยละ 80	1. โครงการพัฒนาวิสัยทัศน์และเสริมสร้างความสุขแก่บุคลากร

มติ	เป้าประสงค์คณะ	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ
มติที่ 1	2.1, 5.1, 5.2	3	5	3
มติที่ 2	5.1	1	1	2
มติที่ 3	2.1, 5.1	1	1	2
มติที่ 4	5.1, 5.3	2	3	2
มติที่ 5	5.1	1	2	1
รวม	4	8	12	10

หมายเหตุ : ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ โครงการ สามารถดำเนินการได้ในหลายมิติ

ทั้งนี้จะมีการกำกับติดตามผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรในรอบ 8 เดือน และ 11 เดือน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะต่อไป

ที่ประชุมรับทราบ และมีมติเห็นชอบแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ดังเสนอ