

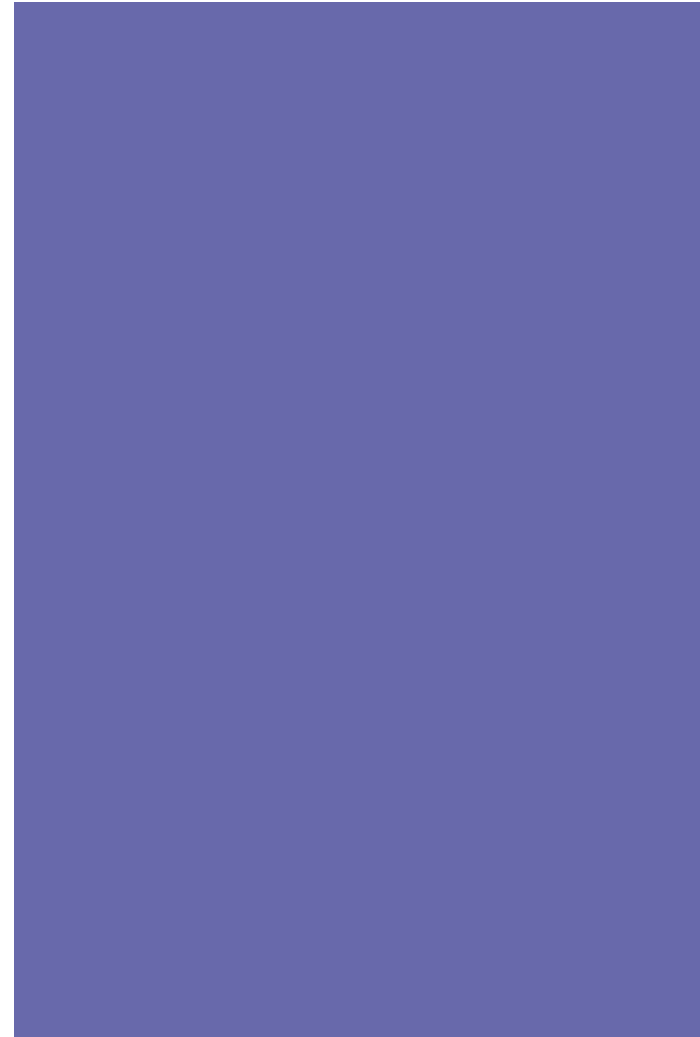
แนวทางการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ปี 2566 - 2570

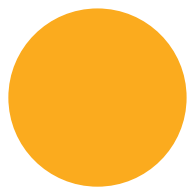
วิสัยทัศน์ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
(พ.ศ. 2566 – 2570)

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เป็นสำนักงานสภาฯ อันดับหนึ่ง
ของประเทศ



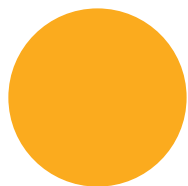
แนวทางการพัฒนาบุคลากร

1. ปลุกฝังบุคลากรให้ยึดมั่นในค่านิยม e-CMU วัฒนธรรมองค์กร “ร่วมด้วย ช่วยกัน” ของมหาวิทยาลัย และรูปแบบของคนสภาฯ ด้วย 7 S Model ของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน
2. นำปณิธานของ มช. วรรณสามมาประยุกต์ใช้หรือเป็นกรอบคิดในการพัฒนาบุคลากร คือ “บุคลากรของสำนักงานสภาฯ จะต้องพึงฝึกฝนในการฝึกฝนตน เป็นผู้รู้จริง คิดเป็น ปฏิบัติได้ สามารถครองตน ครองคน ครองงาน ด้วยมโนธรรมและจิตสำนึกต่อสังคม”
3. สร้างทีมงาน ให้มีความมุ่งมั่น เสียสละ รักองค์กร ทำงานด้วยใจ และทำงานอย่างมีความสุข
4. บูรณาการการทำงานร่วมกัน/ข้ามสายงาน โดยบุคลากรทุกคนในงานต้องสามารถทำงานทดแทนกันได้
5. กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจให้กับบุคลากร เพื่อให้ทุกคนได้กล้าคิด กล้าทำ และได้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่
6. สนับสนุนให้ทีมงานได้รับการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรองรับการพัฒนาองค์กรในอนาคต
7. ส่งเสริมให้ทีมงานมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิตและเรียนรู้ให้กว้าง เพื่อให้มีทักษะที่หลากหลาย
8. ดำเนินการแลกเปลี่ยนและจัดการความรู้ (KM) เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีทักษะด้านกฎหมาย ภาษาอังกฤษ การคิดวิเคราะห์/สังเคราะห์ การสรุปความ การเขียนรายงานการประชุม และอื่น ๆ
9. เสริมสร้างศักยภาพหัวหน้างานให้สามารถเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนางานให้ได้ตามความคาดหวัง
10. การประเมินให้ความดีความชอบโดยยึดผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความเป็นธรรมและแรงจูงใจในการทำงาน



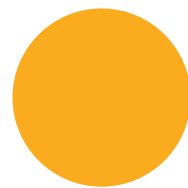
พัฒนาจากประสบการณ์จากการทำงาน ลงมือปฏิบัติจริง (Experiential Learning)

การฝึกขณะปฏิบัติงาน การดูงานนอกสถานที่
การติดตามหัวหน้า การมอบหมายงาน การ
หมุนเวียนงาน และการเป็นวิทยากรภายใน
หน่วยงาน



พัฒนาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการ เรียนรู้ด้วยตนเอง

การอบรม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง



พัฒนาจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับโดย กระบวนการสอนงาน (Coaching)

การให้คำปรึกษาแนะนำ การเข้าร่วม
ประชุมสัมมนา การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงาน
และการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ

