

ยุทธศาสตร์ 4: การบริหารองค์กรเพื่อพึ่งพาตนเองและมีความยั่งยืน

เป้าประสงค์ (Goal): การบริหารจัดการองค์กรด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์/กลวิธี	แผนปฏิบัติการ		ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
		ระยะสั้น (1-3 ปี)	ระยะยาว (4-5 ปี)	
1. เพื่อให้สถาบันฯ มีบุคลากรที่มีศักยภาพสอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัยและสถาบันฯ	1. การวางแผนและบริหารอัตรากำลังบุคลากร 2. เพิ่มจำนวน Global Talent ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 3. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร 4. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทุกสถานการณ์ 5. ส่งเสริมการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร	1. วิเคราะห์และเตรียมการสรรหาบุคลากร 2. สนับสนุนให้มี Global Talent และพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 3. จัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อปลูกฝังค่านิยมองค์กร 4. จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะทางด้านวิชาการและทักษะชีวิต รวมถึงสนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นต่อสายงานของตน 5. จัดกิจกรรมส่งเสริมการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร	1. จัดสรรภาระงานในแต่ละกลุ่มงานให้เหมาะสม 2. ทบทวน วางแผน/ปรับการทำงานให้คล่องตัว กระชับ ลดขั้นตอนที่อาจซ้ำซ้อนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1. บุคลากรใหม่ที่มีคุณสมบัติตามความต้องการ 2. จำนวน Global Talent สายวิชาการและสายสนับสนุน 3. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมและคะแนนความพึงพอใจในกิจกรรมค่านิยมองค์กร 4. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมและคะแนนความพึงพอใจในกิจกรรมเสริมสร้างทักษะทางด้านวิชาการและทักษะชีวิต 5. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งที่สูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ 4: การบริหารองค์กรเพื่อพึ่งพาตนเองและมีความยั่งยืน				
เป้าประสงค์ (Goal): การบริหารจัดการองค์กรด้านทรัพยากรบุคคล				
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์/กลวิธี	แผนปฏิบัติการ		ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
		ระยะสั้น (1-3 ปี)	ระยะยาว (4-5 ปี)	
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งกายและใจ	1. ส่งเสริมความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. ส่งเสริมการเป็นสถาบันสุขภาพ (healthy workplace) 3. ดูแลสุขภาพกายและใจของบุคลากร 4. การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน 5. จัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร	1. จัดกิจกรรมการพัฒนางาน (Organization development) เพื่อสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมนโยบายสถาบันสุขภาพ (healthy workplace) เพื่อส่งเสริมความสุขของบุคลากรในทุกมิติ 3. จัดให้มีการตรวจสุขภาพกายและใจประจำปี และติดตามผลการเปลี่ยนแปลงด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและใจ 4. จัดสถานที่และจัดหาอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม	1. คะแนนความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านกิจกรรมการพัฒนางาน 2. คะแนนเฉลี่ยของความสุขในแต่ละมิติของกิจกรรมส่งเสริมนโยบายสถาบันสุขภาพ (healthy workplace) 3. สัดส่วนของบุคลากรที่รับการตรวจสุขภาพกายและใจ 2. ความพึงพอใจการจัดสวัสดิการในภาพรวม

ยุทธศาสตร์ 4: การบริหารองค์กรเพื่อพึ่งพาตนเองและมีความยั่งยืน				
เป้าประสงค์ (Goal): การบริหารจัดการองค์กรด้านทรัพยากรบุคคล				
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์/กลวิธี	แผนปฏิบัติการ		ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
		ระยะสั้น (1-3 ปี)	ระยะยาว (4-5 ปี)	
3. พัฒนาบุคลากรสถาบันฯ สู่การเป็น Innovative Organization	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากร สนับสนุนระบบเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ส่งเสริมทักษะด้านการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม 	<ol style="list-style-type: none"> จัดการอบรมทักษะด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับสายงานของบุคลากร วิเคราะห์ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรทั้งก่อนและหลังการอบรม จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ผู้ที่มีผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ 	<ol style="list-style-type: none"> สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาระบบเทคโนโลยีมาปรับใช้กับงานด้านทรัพยากรบุคคล 	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนการอบรมและคะแนนทักษะดิจิทัลของบุคลากรสถาบันฯ จำนวนผลงานนวัตกรรมและจำนวนผลงาน R2R จำนวนผลงานที่ได้รับรางวัลผลงานริเริ่มสร้างสรรค์