

ยุทธศาสตร์ที่ 7

การพัฒนาสถาบันและบุคลากร

(สมศ.5) (สกอ. 7,8)

เป้าประสงค์ :

1. มหาวิทยาลัยรังสิตพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างสถาบัน ตลอดจนระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวและโปร่งใส ทั้งในด้านบุคลากร การเรียนการสอน การเงินและงบประมาณ ทรัพย์สิน การวิจัยและการบริการทางวิชาการ โดยใช้หลักการของธรรมาภิบาล (Good Governance) ระบบการประกันคุณภาพและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
2. มหาวิทยาลัยรังสิตเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และองค์กรแห่งการจัดการความรู้ (Knowledge Management Organization)
3. มหาวิทยาลัยรังสิตมีแผนและโครงการการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (Career Development Policy and Program) เพื่อให้บุคลากรมี คุณวุฒิ และองค์ความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกสาธารณะ มีน้ำใจเสียสละ เพื่อองค์กรและส่วนรวม เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบและยังประโยชน์แก่ประเทศไทยและสังคมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์	ตัวบ่งชี้ (Indicators)	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผู้รับผิดชอบ	ปีการศึกษา				
				2550	2551	2552	2553	2554
7.2 (1) พัฒนาระบบการรับบุคลากรที่ รัดกุมมีประสิทธิภาพและโปร่งใส เป็น ธรรม มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับ ภารกิจ	7.1.2 กำหนดดัชนีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการบริหารจัดการ	7-3 (1) ทุกหน่วยงานกำหนดดัชนีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	✓	✓	✓	✓	✓
7.3 (2) มีนโยบายและระบบการพัฒนา บุคลากรและระบบการบริหารบุคลากร ที่มีคุณภาพและคุณธรรมด้วยมาตรฐาน ธรรมภิบาลและมีประสิทธิภาพ	7.3.1 (2) จัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการ พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	7-2 (2) มีกระบวนการรับผิดชอบการพัฒนา บุคลากรโดยตรงและต่อเนื่อง	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	✓	✓	✓	✓	✓
	7.3.2 (3) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Individual Career Development Plan) ชัดเจน	7-3 (3) มีแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ชัดเจนครบทุกคน ภายในปี 2554	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	✓	✓	✓	✓	✓
	7.3.3 (4) ร้อยละของบุคลากรทุกระดับทุกสาขา งานที่เข้ารับ การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	7-9 (4) บุคลากรทุกระดับทุกสาขา งานเข้ารับการฝึกอบรมประจำปีอย่างน้อยคนละ 1 ครั้งต่อปี	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	←—————ทุกคน—————→				
7.9 (3) พัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ (Learning Organization)	7.9.1 (5) กำหนดแผนและโครงการพร้อม งบประมาณ ในการดำเนิน งานการจัดการความรู้ที่ ชัดเจน และจัดทำเป็นคู่มือการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ของมหาวิทยาลัย	7-18 (5) มีการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ อย่างจริงจังในทุก ๆ ด้าน โดยมีแผน โครงการและ งบประมาณรองรับ	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	✓	✓	✓	✓	✓
	7.9.2 (6) สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกัน เรียนรู้ถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถเข้มแข็ง ให้แก่องค์กร							
	7.9.3 (7) จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้	7-19 (6) กิจกรรมสร้างความรู้และการจัดการ ความรู้อย่างน้อยปีละ 5 โครงการ		1	1	1	1	1

กลยุทธ์	ตัวบ่งชี้ (Indicators)	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผู้รับผิดชอบ	ปีการศึกษา				
				2550	2551	2552	2553	2554
			รองคณบดีฝ่ายบริหาร					
	7.9.4 (8) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	7-20) (7) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ต่อปี	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	100%	100%	100%	100%	100%
	7.9.8 (9) จำนวนบุคลากรที่นำการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	7-23) (8) บุคลากรที่นำการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยร้อยละ 30 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดภายในปี 2553	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	-	30%	40%	50%	60%