**แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง**

**เอกสารแนบ 2**

**ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568**

**หน่วยงาน ............................................................................................................**

**ข้อมูล ณ วันที่ .....................เดือน.................................พ.ศ. .............................**

| **ประเด็นการพัฒนา** | **แนวทางการพัฒนา** | **ความต้องการ** |
| --- | --- | --- |
|
| 1. ความก้าวหน้าในสายงาน | 1. มหาวิทยาลัยจัดทำกรอบระดับตำแหน่งรายบุคคลให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับกรอบระยะเวลาของแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พ.ศ. 2565 -25682. มหาวิทยาลัย/หน่วยงานจัดทำ “**ระบบพี่เลี้ยง**” การผลิตผลงาน“**แบบมุ่งเป้า**” ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติใกล้ถึงเกณฑ์/ถึงเกณฑ์ที่กำหนด และประสงค์จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของแต่ละระดับตำแหน่ง (การฝึกอบรมที่ผ่านมาไม่บรรลุเป้าหมายในภาพรวมของมหาวิทยาลัย)3. มหาวิทยาลัย/หน่วยงานจัดทำระบบสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น พิจารณาให้เงินรางวัล เป็นต้น4. มหาวิทยาลัย/หน่วยงานจัดทำระบบและกลไกในการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานให้มีความต่อเนื่องจนสิ้นสุดระยะเวลาของแผนพัฒนาบุคลากร5. หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย6. ฯลฯ |  |
| 2. สมรรถนะ | 1. มหาวิทยาลัยกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่สอดรับการแผนพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลัก/รอง/สนับสนุนของมหาวิทยาลัย/หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ2. มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน/บุคลากรดำเนินการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือ เช่นT: การอบรมในห้องเรียน OJT: ฝึกขณะปฏิบัติงาน C: สอนงาน M: พี่เลี้ยง CON: ให้คำปรึกษาแนะนำ JR: หมุนเวียนงาน M/S: เข้าร่วมประชุมสัมมนาSV: ดูงานนอกสถานที่ COUN: ฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ JA: มอบหมายงาน JS: ติดตาม/สังเกต S: เรียนรู้ด้วยตนเอง IHI: เป็นวิทยากรภายในหน่วยงานJEr: การเพิ่มคุณค่าในงาน JEg: การเพิ่มปริมาณงาน PA: การมอบหมายงาน FB: การให้ข้อมูลป้อนกลับ BM: คู่เปรียบเทียบ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรมี- สมรรถนะหลัก ได้แก่การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและการทำงานเป็นทีม- สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น การสืบเสาะหาข้อมูล ศิลปะการสื่อสารจูงใจ และความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา- สมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่ สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ การควบคุมตนเองและการสอนงาน และการมอบหมายงาน3. มหาวิทยาลัย/หน่วยงานจัดทำระบบและกลไกในการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานให้มีความต่อเนื่องจนสิ้นสุดระยะเวลาของแผนพัฒนาบุคลากร |  |
| 3. คุณวุฒิ | พัฒนาตามความต้องการจำเป็นของมหาวิทยาลัย |  |
| 4. สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลัก/รอง/สนับสนุนของมหาวิทยาลัย | 1. มหาวิทยาลัย/หน่วยงานกำหนดโครงการ กลุ่มเป้าหมาย และจำนวนผู้เข้าร่วม ที่จำเป็นต้องมีบุคลากรสายสนับสนุนเข้าไปมีส่วนร่วม2. มหาวิทยาลัย/หน่วยงานจัดทำระบบและกลไกในการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานให้มีความต่อเนื่องจนสิ้นสุดระยะเวลาของแผนพัฒนาบุคลากร |  |

 ..................................................................................(ผู้ส่งแบบสำรวจ/หัวหน้างาน/ผอ.ศูนย์สำนัก /คณบดี)

(...............................................................................)

.........................../......................../.........................