

AU ในทศวรรษหน้า (2009 – 2019):

จากความมุ่งมั่นสู่ความยั่งยืน
และจากความเข้าใจสู่การปฏิบัติ

โดย

ภราดาบัญชา แสงหิรัญ

การสัมมนาเจ้าหน้าที่ประจำปี 2554

ศูนย์สัมมนาหอหิน 23

วิทยาเขตสุวรรณภูมิ

6 สิงหาคม 2554

การฉลอง 40 ปี ของ AU



1. การเปิดอาคาร 2 หลัง

2. การเปิด Studio

3. การจัดนิทรรศการทางวิชาการ

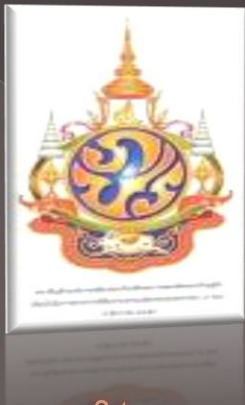


✳ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี



➡ 7 ธันวาคม 2553

➡ 29 มีนาคม 2554



ปีการศึกษา 2554

พ.ย. ๒๕๕๓ - ๕๖๖๔

1. รัฐบาลไทย (สมัยนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นนายกรัฐมนตรี) ได้ประกาศให้ปี 2554 เป็นปีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ เพื่อเฉลิมพระเกียรติแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชการปัจจุบัน
2. กระทรวงศึกษาธิการถวายพระราชสมัญญา “พระผู้ทรงเป็นครูแห่งแผ่นดิน”



AU ได้กำหนดให้ปีการศึกษา 2554 เป็นปีแห่ง
การเฉลิมฉลองโดยเริ่มจาก ...

1. วันไหว้ครูแห่งแผ่นดิน Teacher of the land ...

2. กิจกรรมต่าง ๆ ตลอดทั้งปี ...

⇒ โดยมหาวิทยาลัย

⇒ โดยคณะและหน่วยงานต่าง ๆ

⇒ ร่วมมือกับองค์กรภายนอก

การเคลื่อนไหวในสังคมไทย

1. การปฏิรูปการเมือง
2. การปฏิรูปการศึกษารอบสอง (2009 – 2018)
3. การประหยัดพลังงาน
4. ภาวะโลกร้อน



สถาบันการศึกษา (จุดเน้น)

1. คุณภาพของนักศึกษา
2. คุณภาพของอาจารย์ (บุคลากร)
3. คุณภาพของสถาบัน
4. คุณภาพด้านการบริหาร

วิสัยทัศน์ 4 ประการสำหรับคนไทย



1. คุณภาพชีวิตที่ดีกว่า
1. คุณภาพชีวิตที่ดีกว่า

2. สันติสุขในสังคม
2. สันติสุขในสังคม

3. คุณภาพของปัจเจกบุคคล
3. คุณภาพของปัจเจกบุคคล

4. การเป็นพลเมืองที่ดี
4. การเป็นพลเมืองที่ดี

จุดเน้นของภูมิภาคเอเชีย – แปซิฟิก

★ ความเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)

1. เศรษฐกิจ (AEC)
2. สังคม – วัฒนธรรม (ASCC)
3. การเมือง (APSC)

★ จะมีการจัดนิทรรศการ

★ รับรู้ / เตรียมตัว ...



โลกในศตวรรษที่ 21



เต็มไปด้วยวิกฤตและพลังทางด้านลบที่คอยบั่นทอนเศรษฐกิจ

1. วิกฤตทางการเงิน (สหรัฐอเมริกา กรีซ ...)
2. แผ่นดินไหว ซึนามิ (ญี่ปุ่น ...) (กัมมันตภาพรังสี)
3. สภาพโลกร้อน (ผลกระทบ)
4. การเปลี่ยนแปลงการปกครอง (ตะวันออกกลาง ...)
5. การเปลี่ยนแปลงของประชากรโลก
 - ⇒ การเคลื่อนย้ายถิ่น
 - ⇒ ปริมาณเพิ่มขึ้นของประชากรโลกในอัตราที่ลดลง

Au ในทศวรรษหน้า (2009-2019)



หัวข้อในการสัมมนาปีการศึกษา 2554

- ก้าวต่อไปในทศวรรษหน้าของ AU
- จากความมุ่งมั่นสู่ความยั่งยืน
- จากความเข้าใจสู่การปฏิบัติ

Milestones (เหตุการณ์สำคัญ)

1969 – 2009 2010 → 40th

1969 – 2019 2020 → 50th

1969 – 2029 2030 → 60th

1969 – 2039 2040 → 70th

1969 – 2041 2042 → 72nd

1969 – 2044 2045 → 75th

1969 – 2049 2050 → 80th

ทำไมจึงต้องสร้างฝัน



1. เป็นการทดสอบองค์ความรู้ที่มีอยู่
2. เพื่อค้นหาองค์ความรู้
3. เพื่อเตรียมตัวเผชิญกับสิ่งท้าทายที่จะเกิดขึ้น
 - คนอยู่ได้ต้องอาศัยสิ่งท้าทายเหล่านี้ ถ้าขาดก็เฉา
 - ระหว่าง 1969 จนถึง 2009 AU ได้สร้างนวัตกรรมไว้มากมายอย่างเพื่อไปสู่เป้าหมายอันสูงส่ง
 - สิ่งเหล่านี้ดลบันดาลใจเราให้ค้นหานวัตกรรมใหม่ๆต่อไป

ความฝันสำหรับทศวรรษหน้า (2009-2019)

- ไม่ใช่ทำ เพราะทำตามกระแส ตามแฟชั่น
- แต่เป็นการจัดระบบ ทิศทาง การดำเนินงานของ AU
เพื่อนำ AU ไปสู่ความเป็นเลิศ พร้อมด้วยการสร้าง
ชีวิต (dynamism) ให้กับมหาวิทยาลัย
- เราจะพบกับประสบการณ์จาก **สิ่งแวดล้อม** และ
สถานการณ์ที่จะเป็นอะไรที่เราไม่เคยพบเห็นมาก่อน

- **องค์กร:** ไม่สามารถจะเพิ่มคุณค่า (Value) หรือ
ผลิตโดยปราศจากบุคลากรขององค์กรนั้น

- การเจริญเติบโตขององค์กรมีส่วนสัมพันธ์โดยตรง
กับศักยภาพของบุคคล

- ตึกอาคารบ้านเรือน สิ่งของต่าง ๆ มีการเสื่อม แต่
มนุษย์เรามีการพัฒนาให้ดีขึ้น

สิ่งที่นำมาพิจารณาในการสร้างแผน

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของ AU
2. กระแสทิศทางของโลก
3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11
4. แผนการปฏิรูปการอุดมศึกษา
5. แผนพัฒนา ของ AU

Au Strategic Plan (2008-2022)

Phase I : Stabilization (2008-2012)

Phase II : Raise the Bar of Quality

Phase III : Attain Excellence



วิสัยทัศน์

1. วิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคล
2. วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน
3. วิสัยทัศน์ของ AU

ผลลัพธ์ที่ควรจะได้



- อีก 10 ปี ข้างหน้าอยากเห็น AU เป็นอย่างไร ?
 - อีก 10 ปี ข้างหน้าอยากเห็นหน่วยงานของตนมีรูปร่างอย่างไร ?
- ★ กิจกรรมของหน่วยงานจะเป็นตัวผลักดันให้วิสัยทัศน์
พันธกิจของ AU เป็นจริง



กระบวนการการสร้างฝัน

- ระดมความคิดของสมาชิกในหน่วยงาน
- อยากเห็นหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่มี
รูปร่าง หน้าตาอย่างไร
- จะต้องจัดกิจกรรมอะไรเพื่อผลักดันให้
ฝันเป็นจริง

การกำหนดกิจกรรม

- ให้ดำเนินการตามระบบการประเมินคุณภาพ (QA)
 - กิจกรรมที่ทำเสริมตัวบ่งชี้ตัวใด
 - กลุ่มประชากรที่ได้รับผลจากกิจกรรมมีใครบ้าง
 - ระยะเวลาในการดำเนินงาน - ค่าใช้จ่าย
 - ผู้รับผิดชอบ
 - ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของกิจกรรมอยู่ที่ไหน และอยู่ในระดับใด?
 - การประเมินผลการดำเนินงาน ใครรับผิดชอบ ประเมินเมื่อไร ประเมินแล้วเอาไปทำอะไรต่อไป
 - เก็บหลักฐานข้อมูลอะไร
 - ฯลฯ

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

สรุป จำนวนบุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ แยกตามอายุของ บุคลากร

ลำดับที่	ช่วงอายุของบุคลากร (ปี)	จำนวน (คน)
1	20 - 25	39
2	26 - 30	142
3	31 - 35	123
4	36 - 40	131
5	41 - 45	82
6	46 - 50	55
7	51 - 55	23
8	56 ขึ้นไป	19
ข้อมูล ณ กรกฎาคม 2554	รวม	614

ระดับการเจริญเติบโตของบุคลากร

30MAY 1990 9PM GMT+07:00 TH 1119



6. ทำให้เขาสามารถรับงานอะไรก็ได้

5. ช่วย让别人สามารถรับหน้าที่สูงขึ้นได้

4. ช่วยให้เขาสามารถรับหน้าที่สูงขึ้น – อนุมัติเพื่อตนและเพื่อองค์กร

3. ช่วยให้เขาผลิตคนอื่นขึ้นมาแทน - แต่ขาดความเป็นผู้นำ

2. เหมาะสมกับงาน

1. นิดหน่อยอย่างชำเถือบมองไม่เห็น

หน้าที่ของผู้นำ

- ต้องกล้าคิดตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับผลงานที่ย่ำแย่ (poor performance) ว่าจะต้องมีมาตรการอย่างไร?

1. จะฝึกอบรม



2. โยกย้าย



3. ย้ายออกจากองค์กร

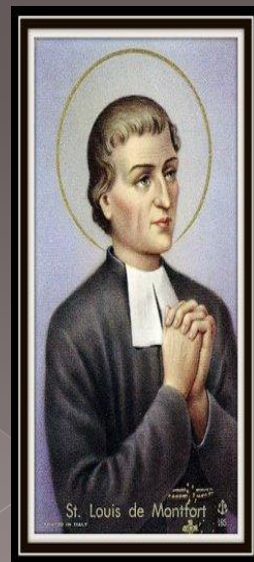


1. การฝึกอบรมทางด้านการทำอยู่...

- การจัดทำยุทธศาสตร์และการวางแผน
- การเป็นหัวหน้างาน
- การทำงานเป็นทีม

2. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนัก จิตสำนึก

ความมุ่งมั่น ... เพื่อสร้างลักษณะนิสัย



ค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- **ทุนมนุษย์ที่สมควรจะมีการลงทุน**

1. การพัฒนาผู้บริหาร (.91)

2. การพัฒนาองค์การ (.90)

3. การสร้างความผูกพันกับองค์การ (.88)

4. การสรรหาและคัดเลือก

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์การแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้

(.86)

5. การวางแผนกำลังคน

การประเมินค่า

(.85)

(จากการวิจัย ของ อ.ดร.เลิศชัย สุธรรมานนท์ 2554)

ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)

1. ภาษา วัฒนธรรม IT
2. ขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. ระยะเวลาในการปรับตัวเข้าสู่
นวัตกรรมใหม่



ความสามารถในการแข่งขัน

1. ต้องรู้ ภาษาต่างประเทศ ที่ใช้งานได้
2. ต้องรู้ IT เพื่อใช้งานขั้นพื้นฐาน
3. การปรับตัว และ หน่วยงาน ให้เข้ากับ
การเปลี่ยนแปลง



ความสำเร็จของการวางแผน

๒๖.๑๒๒ ๑๒๑๑๑๑๑๑๑ ๑๒๑๑๑๑๑๑๑

1. นำแผนไปปฏิบัติ
2. มีตัวผลักดัน (Driver) กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผน
3. ต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ...
 - ส่วนตัว
 - และของหน่วยงาน

★ อย่าคาดหวัง **การเปลี่ยนแปลง** ในองค์กร

ถ้ายังคงลักษณะนิสัยเดิมของบุคลากร

Slogan :

- “สร้างคนให้มีปัญญา คือ การพัฒนาขั้นสูงสุด”
- “เรียนด้วยตนเอง ค้นคว้าด้วยหัวใจ”

