

มรภ.สงขลาปั้นมนุษยย์ทองคำ

ตีวเข้มผู้นำเพิ่มทักษะพัฒนางาน

● มรภ.สงขลา ตีวเข้มหัวหน้างาน ป้อนหลักสูตรพัฒนา รอบด้าน เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน เทียบเท่า บุคลากรภูมิภาคอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศ เตรียม ต่อยอดอบรมบุคลากรระดับปฏิบัติการ

ดร.ไพบุลย์ นวลนิล รองอธิการบดีฝ่ายวางแผน และพัฒนา มรภ.สงขลา เปิดเผยถึงโครงการพัฒนา ผู้นำรุ่นใหม่หรือมนุษยย์ทองคำ ว่า มรภ.สงขลา ได้คัดเลือกหัวหน้างานและบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 49 คน เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ โดยแบ่งการอบรมออกเป็น 3 ระยะเวลา คือ ระยะเวลาที่ 1 จัดอบรมการพัฒนาความรู้ด้านต่างๆ จำนวน 5 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรยอด หัวหน้างาน หลักสูตรการพัฒนาตนเองเพื่อความเป็นเลิศ หลักสูตรการทำแผนยุทธศาสตร์/แผนการปฏิบัติงาน หลักสูตรศิลปะการพูดอย่างมีชั้นเชิง หลักสูตรการบริหารพัสดุราชการแนวใหม่ และระยะที่ 2 อบรม

หลักสูตรจิตบริการ หลักสูตรการบริหารบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ หลักสูตรการบริหารพัสดุคงคลัง หลักสูตรการบริหารจัดการเพื่อลดความสูญเสีย

ดร.ไพบุลย์ กล่าวต่อว่า ในส่วนของระยะที่ 2 นี้ยัง จัดให้มีการศึกษาดูงานสถานที่จริง เพื่อเป็นการต่อยอดจากหลักสูตรที่จัดการอบรม และเป็นการเรียนรู้ถึงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยมหาวิทยาลัยจัดให้มีการศึกษาดูงาน ณ บริษัทซีเมนต์ไทย (SCG) กรุงเทพฯ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ศึกษาดูงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จ.นครราชสีมา ด้านการบริหารจัดการองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล ศึกษาดูงานบริษัท ทวีทรัพย์ (จิ๋ว แจ๊ะ เฮง) จ.อ่างทอง ด้านการบริหารจัดการขยะอย่างเป็นระบบ

ดร.ไพบุลย์ กล่าวอีกว่า หลังจากการไปศึกษาดูงานแล้ว ผู้นำรุ่นใหม่ทุกคนยังมีกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง

และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5-6 คน จัดทำ 9 โครงการ ได้แก่ 1.โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว 2.โครงการร่วมใจปรีดีตรเพื่อท้องถิ่น 3.โครงการเพิ่มพื้นที่สีเขียว มรภ.สงขลา 4.โครงการบัก คลีนนิ่ง เดย์ 5.โครงการอนุรักษ์พลังงาน 6.โครงการลดปริมาณขยะภายในสำนักงาน 7.โครงการแนวปฏิบัติการลดปริมาณการใช้กระดาษภายในมหาวิทยาลัย 8.โครงการปลูกจิตสำนึกในองค์กร แต่งกายดี มีสง่าราศี และ 9.โครงการสุขานำใช้ ซึ่งเป้าหมายของ มรภ.สงขลา คือการช่วยกันพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้แก่มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ในอนาคตจะมีการจัดอบรมบุคลากรในระดับปฏิบัติการ “โดยเริ่มจากหัวหน้างานหรือผู้นำก่อน แต่ก็ต้องเสริมศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาหลักสูตรและเนื้อหาที่เหมาะสมสำหรับการจัดอบรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบงานและระบบคน ซึ่งจะต้องทำไปพร้อมๆ กัน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม มีขีดความสามารถในการแข่งขัน เทียบเท่าบุคลากรในภูมิภาคอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ” ดร.ไพบุลย์ กล่าว