แผนพัฒนาบุคลากร ศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – พ.ศ.๒๕๗๐)
และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่าที่สุดในองค์กร การที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากลได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กลไกลหนึ่งเพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างเข้มแข็งคือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างสูงสุดทั้งด้านวิชาการ ทักษะในการปฏิบัติงานคุณธรรมจริยธรรม ความผาสุกในการปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษาจังระนองจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นโยบายการพัฒนาบุคลากรการบริหารงานบุคคล รวมทั้งยุทธศาสตร์หน่วยงาน ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่สมรรถนะบนพื้นฐานของ ทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางด้านวิชาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนไปพร้อมๆ กับการปลูกฝังให้บุคลากร ครองตนปฏิบัติตนปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล พร้อมกันนี้ได้กำหนดตัวชี้วัด ตามแผนปฏิบัติการของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๑ คน

๒. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีทักษะและความเชี่ยวชาญในสายงาน ๑ คน

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล ๑

๑.๒ โครงสร้างศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง ๒

๑.๓ โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART) ๓

๑.๔ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓

๑.๕ ข้อมูลพื้นฐานศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๔

๑.๕.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) ๔

๑.๕.๒ พันธกิจ (Mission) ๔

๑.๕.๓ ภารกิจกลัก (Key result area) ๔

๑.๕.๔ เสาหลัก (Pillar) ๔

๑.๕.๕ วัฒนธรรม (Culture) ๔

๑.๕.๖ อัตลักษณ์ (Identity) ๔

๑.๕.๗ เอกลักษณ์ (Uniqueness) ๔

๑.๕.๘ ค่านิยมหลัก (Core Values) ๔

๑.๕.๙ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts) ๕

ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคากร ๖

๒.๑ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ๖

๒.๒ วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๖

๒.๓ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย ๗

๒.๓.๑ ยุทธศาสตร์ ๗

๒.๓.๒ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ๗

๒.๓.๓ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย ๗

๒.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๗

๒.๕ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ๘

๒.๕.๑ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - พ.ศ.๒๕๗๐) ๘

๒.๕.๒ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๙

ส่วนที่ ๓ แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ๑๐

๓.๑ แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ๑๐

๓.๒ การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ๑๑

ภาคผนวก

ก. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง ๑๒

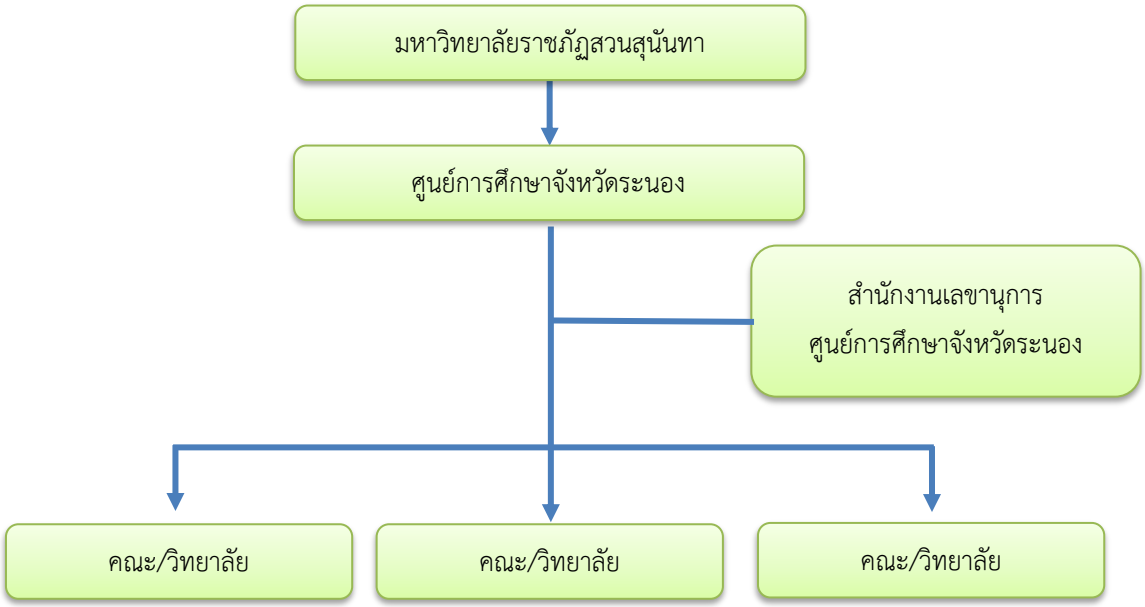
ส่วนที่ ๑
บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีหน้าที่ตามพันธกิจ คือ ผลิตบัณฑิตที่เน้นองค์ความรู้สู่ท้องถิ่น ฝึกหัดครู วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรเพราะปัจจัยด้านบุคลากรหรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการขี้ขาดความสำเร็จ ในการทำงานของทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลกรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึง โครงสร้างองค์กร โครงสร้างการบริหารจัดการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ แผนงาน นโยบายในการพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทานี้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางให้มหาวิทยาลัย คณะ และหน่วยงานได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

๑.๒ โครงสร้างของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง



๑.๓ โครงสร้างการบริหารจัดการของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง

๑.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๑๐๐	๑๐๐.๐๐
๒) ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านมาตรภาษอังกฤษมหาวิทยาลัย	๗๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
๓) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑๐.๐๐	๐.๐๐

๑.๕ ข้อมูลพื้นฐานศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๕.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

"แหล่งการเรียนรู้ มุ่งสู่การพัฒนาท้องถิ่น อย่างยั่งยืน"

๑.๕.๒ พันธกิจ (Mission)

๑) สนับสนุนการผลิต วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) ให้บริการวิชาการ และเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๓) จัดหารายได้จากทรัพย์สิน และทรัพยากรเพื่อให้แข่งขันได้ อยู่รอด อย่างยั่งยืน

๔) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพเศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน

๑.๕.๓ ภารกิจหลัก (Key result area)

๑) สนับสนุนการผลิต วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม

๒) เป็นศูนย์กลางแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

๓) จัดหารายได้ เพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืน

๔) สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

๑.๕.๔ เสาหลัก (Pillar)

๑) ทุนความรู้

๒) คุณธรรม

๓) เครือข่าย (Partnership)

๔) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism

๑.๕.๕ วัฒนธรรม (Culture)

"เป็นองค์กรแห่งความผาสุก ทำงานด้วยใจ ให้บริการที่เป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"

๑.๕.๖ อัตลักษณ์ (Identity)

เป็นนักปฏิบัติ ถนัดวิชาการ ชำนาญการคิด มีจิตสาธารณะ

๑.๕.๗ เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เน้นความเป็นวัง ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล

๑.๕.๘ ค่านิยมหลัก (Core Values) ศูนย์การศึกษาฯจะยึดในค่านิยมหลัก ๔ ประการ ในการนำพาศูนย์ฯสู่ความสำเร็จในอนาคต

๑) ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์

๒) ความผาสุก และความภักดีในองค์กร

๓) บูรณาการและความร่วมมือ

๔) ความเป็นมืออาชีพ

๑.๕.๙ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts)

ยุทธศาสตร์ ๑ สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ ๒ สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสร้างรายได้ร่วมกันอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ ๒
แผนพัฒนาบุคลากร

๒.๑ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง ยึดแนวทางการพัฒนาตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนและจัดสรรเงินทุนสำหรับการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของมหาวิทยาลัยทั้งตำแหน่งทางวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภายใต้การดำเนินการ ดังนี้

๑. กองทุนพัฒนาบุคลากร บริหารกองทุนในรูปของคณะกรรมการโดยดำเนินการตามระเบียบ และประกาศของกองทุนพัฒนาบุคลากร เช่น การให้ทุนอุดหนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ปริญญาเอก โครงการความร่วมมือทางวิชาการและแลกเปลี่ยนบุคลากร การฝึกอบรม การศึกษาระยะสั้น และการศึกษาดูงานด้านวิชาการ การประชุมสัมมนาในระดับนานาชาติ การนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการให้รางวัลในการเขียนบทความทางวิชาการ

๒. การจัดสรรงบพัฒนาบุคลากร ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความสนใจและสอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย (บุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๑๐,๐๐๐.- บาท/คน/ปีงบประมาณ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน ๕,๐๐๐.- บาท/คน/ปีงบประมาณ)

๓. มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร ภายใต้การดำเนินงานของฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร กองบริหารงานบุคคล โดยดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากรที่จะฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง และมหาวิทยาลัยเห็นว่าบุคลากรควรจะได้รับการฝึกอบรม แล้วนำมาพิจารณาจัด ทำแผนพัฒนาบุคลากร

๔. มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก การพัฒนาฝึกอบรมในลักษณะดังกล่าวจะใช้งบประมาณของหน่วยงานต้นสังกัด โดยไม่คิดรวมกับงบประมาณในข้อ ๒

๒.๒ วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

๒.๒.๑ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

๒.๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน

๒.๒.๓ เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตน ครองตนปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๒.๓ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง

๒.๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างมืออาชีพ

๒.๓.๒ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

- บุคลากรมีคุณภาพสูง ทั้งความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒.๓.๓ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑ คน
๒. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีทักษะและความเชี่ยวชาญในสายงาน	๑ คน

๒.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร

๒.๔.๑ เข้าร่วมประชุมรับทราบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๙ และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๒.๔.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๒.๔.๓ ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๔.๔ เสนอแผนต่อคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง

๒.๔.๕ ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๒.๔.๖ นำเสนอแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - พ.ศ.๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจังหวัดระนองเพื่อพิจารณาอนุมัติใช้

๒.๕.๑ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - พ.ศ.๒๕๗๐)

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๑	โครงการพัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ	เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนา	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	บุคลากรศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	น.ส.ณิชชา บุญประสพ
๒	โครงการบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อพัฒนาบุคลากรในสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	บุคลากรศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	น.ส.ณิชชา บุญประสพ
๓.	โครงการศึกษาดูงานเพื่อโครงการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	๓.๑) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนองได้รับการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ๓.๒) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจและสร้างจิตสำนึก มีทัศนคติ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานรู้จักแก้ปัญหา แก้ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ๓.๓) เพื่อนำองค์ความที่ได้รับมาปรับใช้ และพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร	- ร้อยละของบุคลากรศูนย์การศึกษาจังหวัดระนองเข้าร่วมการศึกษาดูงาน	๙๐.๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	บุคลากรศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	น.ส.ณิชชา บุญประสพ

๒.๕.๒ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการเพิ่มทักษะเชี่ยวชาญในสายงาน	เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนา	๑๐๐.๐๐	บุคลากรศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	๒๐๐,๐๐๐	น.ส.ณิชชา บุญประสพ
๒	โครงการบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อพัฒนาบุคลากรในสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑ คน	บุคลากรศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	๑๑,๐๐๐	น.ส.ณิชชา บุญประสพ
๓	โครงการศึกษาดูงานเพื่อโครงการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	๓.๑) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนองได้รับการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ๓.๒) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจและสร้างจิตสำนึก มีทัศนคติ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานรู้จักแก้ปัญหา แก้ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ๓.๓) เพื่อนำองค์ความที่ได้รับมาปรับใช้ และพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร	- ร้อยละของบุคลากรศูนย์การศึกษาจังหวัดระนองเข้าร่วมการศึกษาดูงาน	๙๐.๐๐	บุคลากรศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	ธ.ค. ๒๕๖๕	๓๐,๐๐๐.๐	น.ส.ณิชชา บุญประสพ

ส่วนที่ ๓
แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนองที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๓.๑ แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรโดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในศูนย์การศึกษา ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๒. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

๓. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สร้างกลไกประสานงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

๕. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งสามารถประเมินผลได้ อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๒ การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของศูนย์การศึกษา บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

๑. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๒. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนพัฒนาบุคลากร ทุก ๓ เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

ภาคผนวก

ก. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง

คำสั่งศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง

ที่ ๓๖๔๓/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)และแผนปฏิบัติการประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง

เพื่อให้การทบวนแผนยุทธศาสตร์และจัดแผนปฏิบัติการ ของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และ แผนปฏิบัติการประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ของมหาวิทยาลัย จึงเห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์รร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ของศูนย์การศึกษาจังหวัด ระนอง ประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา	เมฆขำ	ที่ปรึกษา
๒. นางอัญชัญ	จงเจริญ	ที่ปรึกษา
๓. อาจารย์สุวัฒน์	นวลขาว	ประธานกรรมการ
๔. นางสาววนัสนาฏ	ประพาลา	กรรมการ
๕. นายพีระพัฒน์	เพชรสังข์	กรรมการ
๖. นางสาวกนกวรรณ	คชพันธ์	กรรมการ
๗. นายฐิติพงศ์	ศรวณีย์กุล	กรรมการ
๘. นางสาวณิชชา	บุญประสพ	กรรมการ
๙. นางสาวพรัชษกรณ์	เกตุลิขิตกุล	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่

๑. รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๒. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และจัดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รวมทั้งแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง

๓. เสนอแผนยุทธศาสตร์ระยะ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รวมทั้งแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง ต่อคณะกรรมการอำ นวยการศูนย์การศึกษาจังหวัดระนองเพื่อพิจารณา

๔. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการและรายงานผลเสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการฯ และมหาวิทยาลัย เพื่อทราบ

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕

(ดร.สุวัฒน์ นวลขาว)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง

10ก.ค.65 เวลา 18:41:59 Non-PKI Server Sign

Signature Code : MAA4A-EIAMw-BGADI-AMwAy