



แผนพัฒนาบุคลากร ศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – พ.ศ.๒๕๗๐)
และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่าที่สุดในองค์กร การที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากลได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กลไกหนึ่งเพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างเข้มแข็งคือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างสูงสุดทั้งด้านวิชาการ ทักษะในการปฏิบัติงานคุณธรรมจริยธรรม ความผาสุกในการปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษาจันระนองจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นโยบายการพัฒนาบุคลากรการบริหารงานบุคคล รวมทั้งยุทธศาสตร์หน่วยงาน ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่สมรรถนะบนพื้นฐานของ ทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางด้านวิชาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนไปพร้อมๆ กับการปลูกฝังให้บุคลากร ครองตนปฏิบัติตนปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล พร้อมกันนี้ได้กำหนดตัวชี้วัด ตามแผนปฏิบัติการของศูนย์การศึกษาจันระนอง ประจำปีงบประมาณ 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. ๒๕๖๗	๓
๑.๕ ข้อมูลพื้นฐานศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๔
๑.๕.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๔
๑.๕.๒ พันธกิจ (Mission)	๔
๑.๕.๓ ภารกิจหลัก (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 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร	๖
๒.๑ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๖
๒.๒ วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	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.๒๕๖๗	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.๒๕๖๗	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.๒๕๖๗ ศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	๑๒

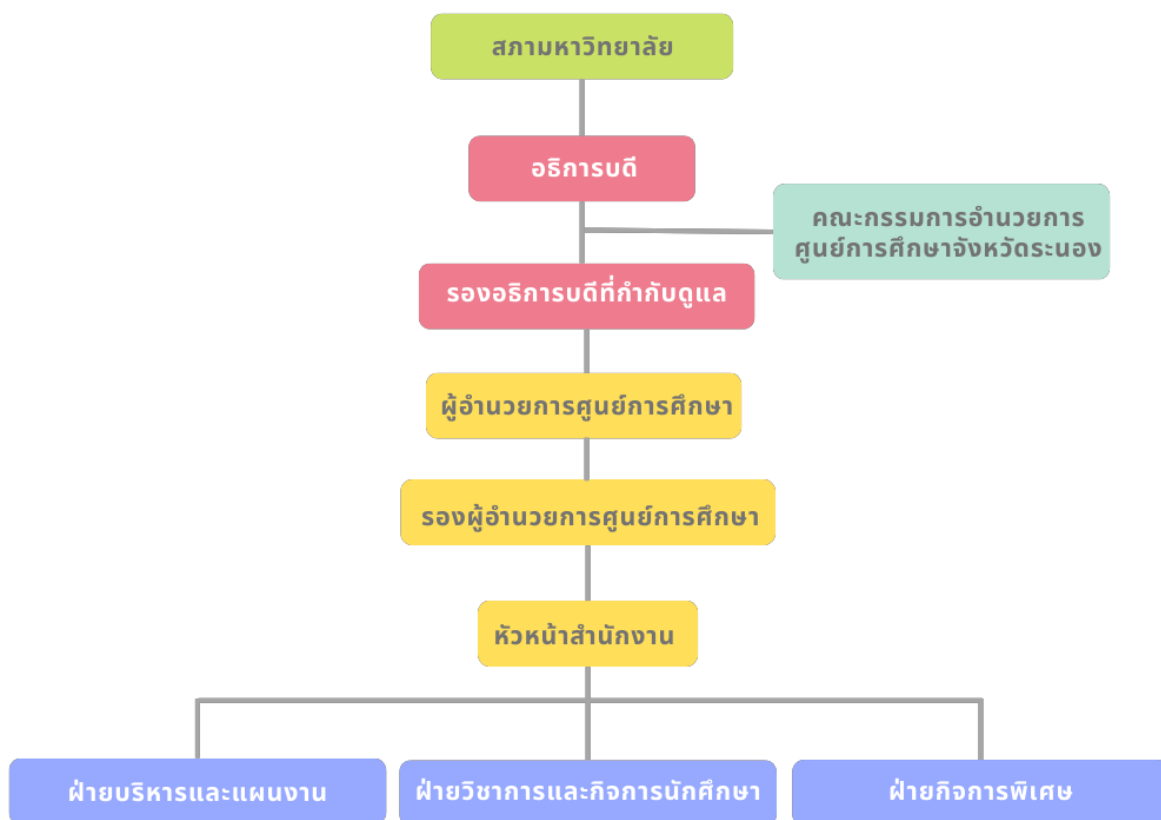
ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

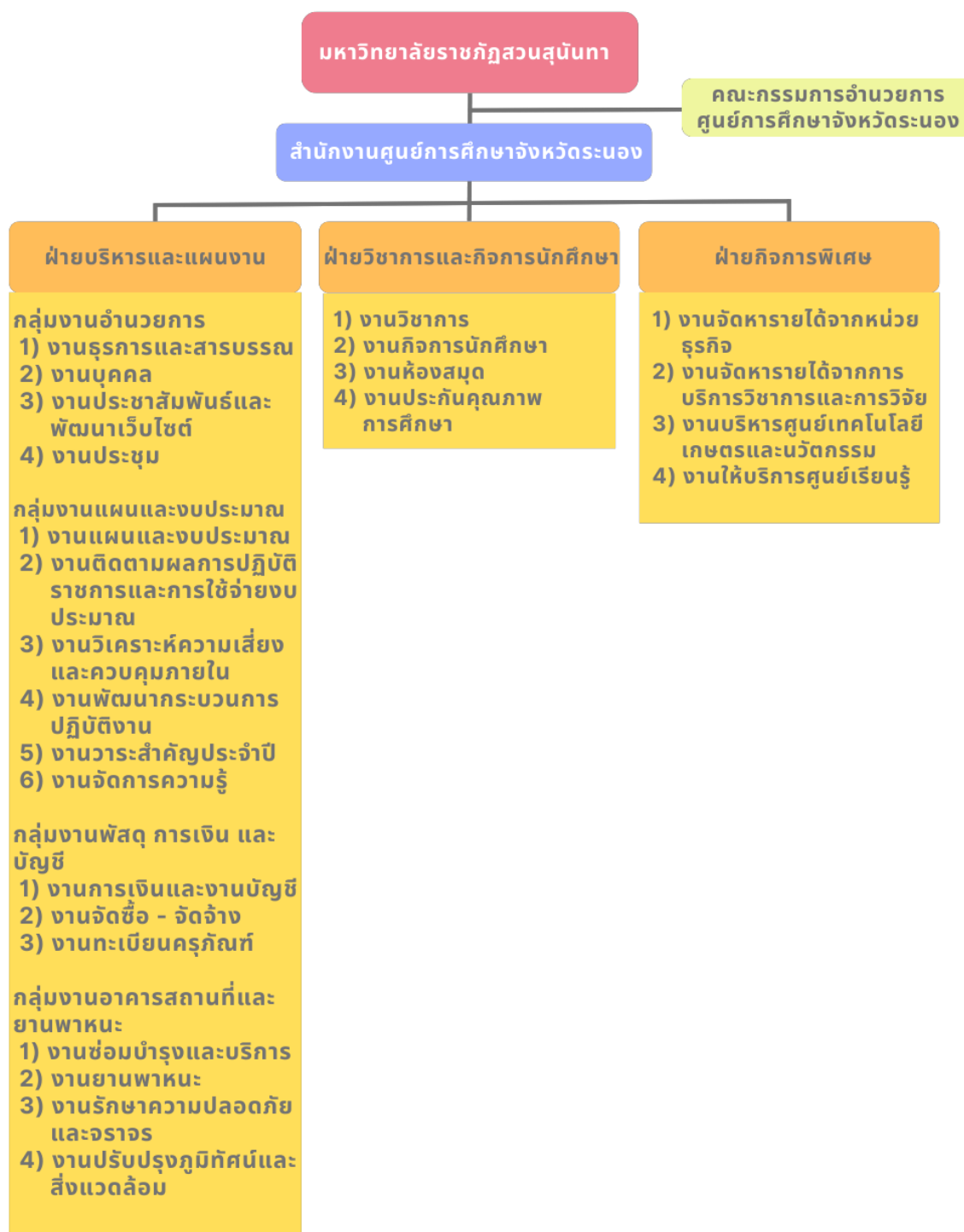
ศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีหน้าที่ตามพันธกิจ คือ ผลิตบัณฑิตที่เน้นองค์ความรู้สู่ท้องถิ่น ฝึกหัดครู วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรเพราะปัจจัยด้านบุคลากรหรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จ ในการทำงานของทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน

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

๑.๒ โครงสร้างของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง



๑.๓ โครงสร้างการบริหารจัดการของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง



๑.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนา	๑๐๐	๑๐๐.๐๐
๒) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๘๐.๐๐	๐.๐๐
๓) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญ	๘๐.๐๐	๐.๐๐

๑.๕ ข้อมูลพื้นฐานศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑.๕.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“แหล่งการเรียนรู้ มุ่งสู่การพัฒนาท้องถิ่น อย่างยั่งยืน”

๑.๕.๒ พันธกิจ (Mission)

๑) สนับสนุนการผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) ให้บริการวิชาการ และเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๓) จัดหารายได้จากทรัพย์สิน และทรัพยากรเพื่อให้แข่งขันได้ อยู่รอด อย่างยั่งยืน

๔) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพเศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน

๑.๕.๓ ภารกิจหลัก (Key result area)

๑) สนับสนุนการผลิต วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๒) เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

๓) จัดหารายได้ เพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืน

๔) สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

๑.๕.๔ เสาหลัก (Pillar)

๑) ทุนความรู้ (Knowledge Capital)

๒) คุณธรรม (Morality)

๓) เครือข่าย (Partnership)

๔) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)

๑.๕.๕ วัฒนธรรม (Culture)

“เป็นองค์กรแห่งความสุข ทำงานด้วยใจ ให้บริการที่เป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

๑.๕.๖ อัตลักษณ์ (Identity)

เป็นนักปฏิบัติ ผนึกวิชาการ เชี่ยวชาญการสื่อสาร ชำนาญการคิด มีจิตสาธารณะ

นิยามของคำสำคัญอัตลักษณ์

เป็นนักปฏิบัติ หมายถึง บัณฑิตที่มีความสามารถด้านวิชาการหรือวิชาชีพ มีทักษะและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สามารถใช้หลักวิชาการด้วยความชำนาญ มีคุณธรรม ใฝ่ศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

เชี่ยวชาญการสื่อสาร หมายถึง บัณฑิตที่มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาที่ศึกษา โดยใช้ระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสู่ชุมชนและสังคม

ชำนาญการคิด หมายถึง บัณฑิตที่มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาที่ศึกษา โดยใช้ระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสู่ชุมชนและสังคม

มีจิตสาธารณะ หมายถึง บัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักแบ่งปัน ช่วยเหลือผู้อื่น มุ่งทำความดี ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ

๑.๕.๗ เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เน้นความเป็นวัง ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล

นิยามของคำสำคัญเอกลักษณ์

เน้นความเป็นวัง หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นภาพลักษณ์ ทักษะ และบุคลิกภาพ ที่สะท้อนความเป็นวังสวนสุนันทา และเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ข้อมูลศิลปวัฒนธรรมด้านต่างๆ โดยเฉพาะศิลปวัฒนธรรมกรุงรัตนโกสินทร์

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยที่มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัยสามารถแข่งขันได้ในระดับชาติและนานาชาติ ตอบสนองทุกรูปแบบการเรียนรู้ของผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๑.๕.๘ ค่านิยมหลัก (Core Values) ศูนย์การศึกษาจะยึดในค่านิยมหลัก ๔ ประการ ในการนำพาศูนย์ฯสู่ความสำเร็จในอนาคต

- ๑) ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์
- ๒) ความผาสุก และความภาคภูมิใจในองค์กร
- ๓) บูรณาการและความร่วมมือ
- ๔) ความเป็นมืออาชีพ

๑.๕.๙ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts)

ยุทธศาสตร์ ๑ ผลิตบัณฑิตให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพัฒนากำลังคนให้มีความเป็นมืออาชีพมีคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาระบบการจัดการศึกษารสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ ๓ วิจัยและสร้างนวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติ และระดับนานาชาติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ ๔ สร้างเครือข่าย บริการวิชาการ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

ส่วนที่ ๒

แผนพัฒนาบุคลากร

๒.๑ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง ยึดแนวทางการพัฒนาตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนและจัดสรรเงินทุนสำหรับการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของมหาวิทยาลัยทั้งตำแหน่งทางวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภายใต้การดำเนินการ ดังนี้

๑. กองทุนพัฒนาบุคลากร บริหารกองทุนในรูปแบบของคณะกรรมการโดยดำเนินการตามระเบียบ และประกาศของกองทุนพัฒนาบุคลากร เช่น การให้ทุนอุดหนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ปริญญาเอก โครงการความร่วมมือทางวิชาการและแลกเปลี่ยนบุคลากร การฝึกอบรม การศึกษาระยะสั้น และ การศึกษาดูงานด้านวิชาการ การประชุมสัมมนาในระดับนานาชาติ การนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการให้รางวัลในการเขียนบทความทางวิชาการ

๒. การจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความสนใจและสอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

๓. มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร ภายใต้การดำเนินงานของฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร กองบริหารงานบุคคล โดยดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากรที่จะฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง และมหาวิทยาลัยเห็นว่าบุคลากรควรจะได้รับ การฝึกอบรม แล้วนำมาพิจารณาจัด ทำแผนพัฒนาบุคลากร

๔. มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก การพัฒนาฝึกอบรมในลักษณะดังกล่าวจะใช้งบประมาณของหน่วยงานต้นสังกัด

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. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนา	๑๐๐
๒. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑ คน
๒. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเชี่ยวชาญ	๑ คน

๒.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร

๒.๔.๑ เข้าร่วมประชุมรับทราบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐ และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๒.๔.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๒.๔.๓ ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๔.๔ เสนอแผนต่อคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง

๒.๔.๕ ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๒.๔.๖ นำเสนอแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – พ.ศ.๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ 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 เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	<p>๓.๑) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนองได้รับการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๓.๒) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจและสร้างจิตสำนึกมีทัศนคติ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานรู้จักแก้ปัญหา แก้ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๓) เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ และพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร</p>	- ร้อยละของบุคลากรศูนย์การศึกษาจังหวัดระนองเข้าร่วมการศึกษาดูงาน	๙๐. ๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	บุคลากรศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	น.ส.ณิชชา บุญประสพ

๒.๕.๒ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
๑	โครงการเพิ่มทักษะเชี่ยวชาญในสายงาน	เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนา	๑๐๐.๐๐	บุคลากรศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	น.ส.ณิชชา บุญประสพ
๒	โครงการบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อพัฒนาบุคลากรในสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑ คน	บุคลากรศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	น.ส.ณิชชา บุญประสพ
๓	โครงการศึกษาดูงานเพื่อโครงการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	๓.๑) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนองได้รับการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ๓.๒) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจและสร้างจิตสำนึก มีทัศนคติ และวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานรู้จักแก้ปัญหา แก้ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ๓.๓) เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ และพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร	- ร้อยละของบุคลากรศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง เข้าร่วมการศึกษาดูงาน	๙๐.๐๐	บุคลากรศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	ธ.ค. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	น.ส.ณิชชา บุญประสพ

ส่วนที่ ๓

แนวทางการนำแผนปฏิบัติการปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนองที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้ กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๓.๑ แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรโดยจัดทำแนวทางการ สื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากร ภายในศูนย์การศึกษา ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๒. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

๓. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุน ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สร้างกลไกประสานงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการ แลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็น เครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

๕. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถ ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งสามารถประเมินผลได้ อย่างเป็น รูปธรรม

๓.๒ การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของศูนย์การศึกษา บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารและผูปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ 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.๒๕๖๗ ศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง



คำสั่งศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง

ที่ ๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ
การประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง

เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ จึงขออนุเคราะห์ท่านลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง

๑.นางอัญชัญ จงเจริญ	ที่ปรึกษา
๒.อาจารย์ ดร.สุวัฒน์ นวลขาว	ประธานกรรมการ
๓.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สีบพงศ์ จินดาพล	กรรมการ
๔.นางสาวสะดีเยาะ บินมะดีเยาะ	กรรมการ
๕.นางสาวกนกวรรณ คชพันธ์	กรรมการ
๖.นางสาวณิชา บุญประสพ	กรรมการ
๗.นายจตุรพร จันทร์ทวี	กรรมการ
๘.นางสาวพรชัชกรณี เกตุลิขิตกุล	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่

๑ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี (พ.ศ ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๒ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี(พ.ศ ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีพ.ศ ๒๕๖๗ รวมทั้งแผนปฏิบัติการต่างๆของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง

๓ เสนอแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีและแผนปฏิบัติการประจำปีพ.ศ ๒๕๖๗ รวมทั้งแผนปฏิบัติการด้านต่างๆของศูนย์การศึกษาจังหวัดระนองต่อคณะกรรมการอำนวยการศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง เพื่อพิจารณา

๔ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการและรายงานผลต่อคณะกรรมการอำนวยการและมหาวิทยาลัยเพื่อทราบ

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖



(ดร.สุวัฒน์ นวลขาว)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง

29ก.ย.66 เวลา 09:12:26 Non-PKI Server Sign

Signature Code : RQBCA-DgAQw-A4AEQ-ANgAw