

แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร ๕ ปี

พ.ศ. 2560 – 2564

กองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

### ประวัติความเป็นมาของกองงานวิทยาเขตบางนา

มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ดำเนินการจัดตั้งวิทยาเขตบางนา ขึ้นในปี พ.ศ. 2522 เพื่อรองรับกับจำนวนนักศึกษาที่มีจำนวนมากและเพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้มีปัญหาด้านสถานที่จัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงได้เสนอแก้ไขปัญหาการขาดแคลนสถานที่จัดการเรียนการสอน เสนอต่อคณะรัฐมนตรี โดยคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้มหาวิทยาลัยจัดตั้ง “วิทยาเขตบางนา” บนที่ดินซึ่งมีผู้บริจาคจำนวน 150 ไร่ บริเวณ กิโลเมตรที่ 8 ถนนบางนา – ตราด แขวงดอกไม้ เขตบางนา (ปัจจุบันขึ้นกับเขตประเวศ) กรุงเทพมหานคร ตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัย จัดตั้ง กองงานวิทยาเขตบางนา พ.ศ. 2524 ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 108 ตอนที่ 145 วันที่ 20 สิงหาคม 2534 และมหาวิทยาลัยได้เปิดใช้กองงานวิทยาเขตบางนา โดยจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ในวิชาพื้นฐานชั้นปีที่ 1 ในปีการศึกษา 2527 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2527 และด้วยสภาพการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและระบบการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทำให้การบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง บุคลากรในหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนจะต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถ เพื่อการพัฒนาหน่วยงาน องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการสนับสนุนและขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชน ทั้งในส่วนกลางและจังหวัดใกล้เคียง ให้ได้รับการเพิ่มพูน พัฒนาองค์ความรู้ในระดับสูงขึ้น มหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงเปิดหลักสูตรระดับปริญญาโทและปริญญาตรีภาคพิเศษในส่วนภูมิภาคที่วิทยาเขตบางนา โดยมีการบริหารงาน ดังนี้

### หน้าที่และความรับผิดชอบตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

1. งานธุรการ มีเป็นหน่วยงานบริการกลางของกองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับด้านการบริหารงานสารบรรณและผลิตเอกสารของกองงานวิทยาเขตบางนา การรับ-ส่งหนังสือ หนังสือเวียน หนังสือราชการต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ดูแลและควบคุมการผลิตเอกสารของกองงานวิทยาเขตบางนา ด้านการเจ้าหน้าที่และกิจการพิเศษของกองงานวิทยาเขตบางนา การรับสมัครบุคลากรเข้าทำงาน การปรับวุฒิ การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอนย้าย สวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา การประชาสัมพันธ์ ด้านการเงินและพัสดุ ดูแลและควบคุมระบบการเงินและพัสดุ การเบิกจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ สวัสดิการค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล การจัดซื้อจัดจ้าง วัสดุครุภัณฑ์ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง การเบิกจ่ายการบำรุงรักษาค่าเช่าจ้างทุกประเภท รวมทั้งการจำหน่ายพัสดุและการตั้งเบิกจ่ายในระบบสามมิติ ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน วิเคราะห์แผนและบริหารงบประมาณ งานวิจัยและการประเมินคุณภาพงาน โดยแบ่งการปฏิบัติราชการออกเป็น ๔ หน่วย คือ

\*หน่วยสารบรรณและผลิตเอกสาร

\*หน่วยการเจ้าหน้าที่และกิจการพิเศษ

\*หน่วยการเงินและพัสดุ

\*หน่วยวิเคราะห์นโยบายและแผนและประกันคุณภาพ

**2.งานกิจการและบริการนักศึกษา** เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านสนับสนุนให้มีการเรียนการสอน การให้บริการการศึกษา การประชาสัมพันธ์ อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาแนะแนวแก่นักศึกษาดำเนินการจัดโครงการ กิจกรรม และควบคุมดูแลรับผิดชอบงานด้านกิจการนักศึกษา ชั้นปีที่ ๑ รวมถึงการจัดกิจกรรมเสริมพิเศษต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งการปฏิบัติราชการออกเป็น ๔ หน่วย คือ

- \*หน่วยธุรการ
- \*หน่วยบริการการศึกษา
- \*หน่วยกีฬาและสวัสดิการนักศึกษา
- \*หน่วยแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

**๓. งานแพทย์และอนามัย** เป็นหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน โดยการให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่นักศึกษา อาจารย์ บุคลากรและครอบครัวบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในการตรวจรักษาโรค โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ ให้บริการรักษาพยาบาลแบบองค์รวม ครอบคลุมการรักษา พื้นฟูสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค โดยเฉพาะการเฝ้าระวังโรคและภาวะแทรกซ้อนของโรคเรื้อรัง วางแผนการให้บริการวิชาการด้านสุขภาพแก่สังคมตามสำรวจความต้องการ/จำเป็นของชุมชน นอกจากนี้ งานแพทย์และอนามัยยังประสานงานกับองค์กรสุขภาพต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานตามพันธกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยแบ่งการปฏิบัติราชการออกเป็น ๓ หน่วย คือ

- \*หน่วยธุรการและเวชระเบียน
- \*หน่วยพยาบาลและเภสัชกรรม
- \*หน่วยเวชปฏิบัติ

**3.งานอาคารสถานที่** มีขอบเขตความรับผิดชอบ การบริหารจัดการอาคารสถานที่ อาคารเรียน อาคารเอนกประสงค์ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การจัดสถานที่สอบ เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงควบคุมดูแลในเรื่องความสะอาด ความเป็นระเบียบ การตกแต่งและปรับเปลี่ยนภูมิทัศน์ความปลอดภัย การรักษาทรัพย์สินของทางราชการอำนวยความสะดวกการจัดจราจรภายในกองงานวิทยาเขตบางนา การมอบหมายสั่งการติดตามผลการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ประเมินผลและวิเคราะห์ปัญหา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งการปฏิบัติราชการออกเป็น ๓ หน่วย คือ

- \*หน่วยอาคารเรียนสถานที่
- \*หน่วยเกษตร
- \*หน่วยรักษาความปลอดภัย

**4.งานช่างและยานพาหนะ** มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดให้บริการด้านสาธารณูปโภคแก่อาจารย์ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท ของกองงานวิทยาเขตบางนา โดยกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน คือ รับผิดชอบในการจัดการ การวางแผนและติดต่อประสานงาน การติดตามประเมินผลในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งการปฏิบัติราชการออกเป็น ๔ หน่วย คือ

\*หน่วยยานพาหนะและซ่อมบำรุง

\*หน่วยไฟฟ้า

\*หน่วยประปา

### ปรัชญา(Philosophy)

มุ่งสร้างงานตามพันธกิจ ร่วมผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม

### ปณิธาน(Ambition)

พัฒนากองงานวิทยาเขตบางนา ให้เป็นแหล่งสนับสนุนวิทยาการแบบตลาดวิชา ที่มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรมและจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม

### วิสัยทัศน์ (Viston)

สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนและมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแบบตลาดวิชา ที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ ช่วยสร้างสรรค์สังคม

### พันธกิจ

1. สนับสนุนและส่งเสริมกระจายโอกาส ความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางการศึกษา หลากหลายรูปแบบในลักษณะการศึกษาเพื่อปวงชน ให้มีความรู้คู่คุณธรรม
2. สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนางานสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์
3. สนับสนุนและส่งเสริมการบริการทางวิชาการแก่สังคม แก่ประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน
4. สนับสนุนและส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5. สนับสนุนและพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในประชาคมอาเซียน
6. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาการจัดการจัดการตามแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

### ค่านิยมองค์การ

ซื่อสัตย์ จริ่งใจ โปร่งใส ยุติธรรม และรักดีต่อองค์กร

**อัตลักษณ์**

สนับสนุนการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม

**เอกลักษณ์**

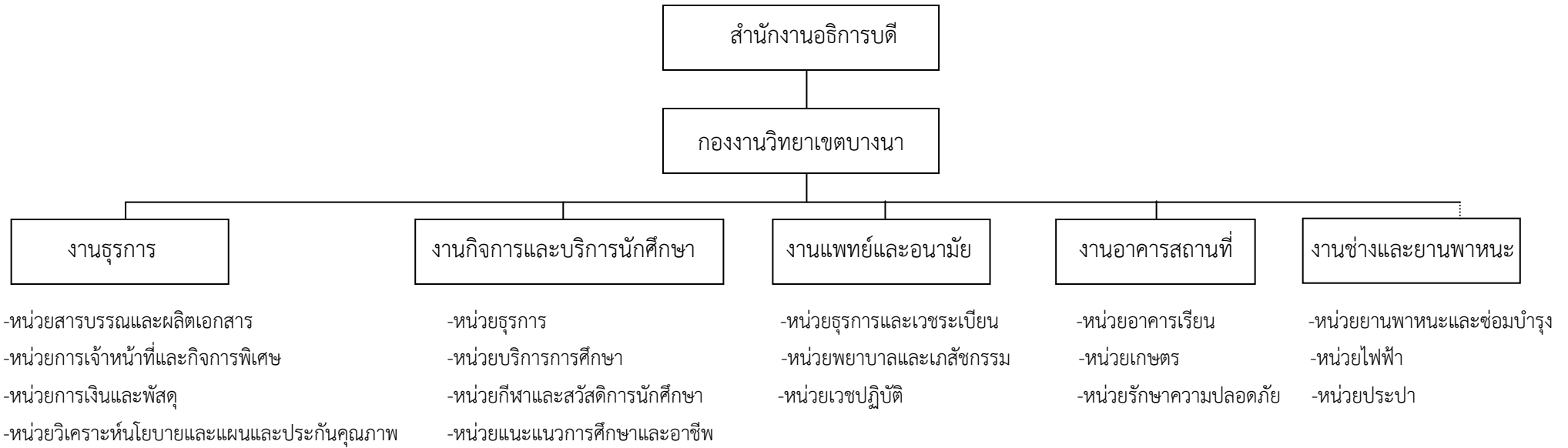
หน่วยงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยแบบตลาดวิชา

**โครงสร้างส่วนราชการและการบริหาร**

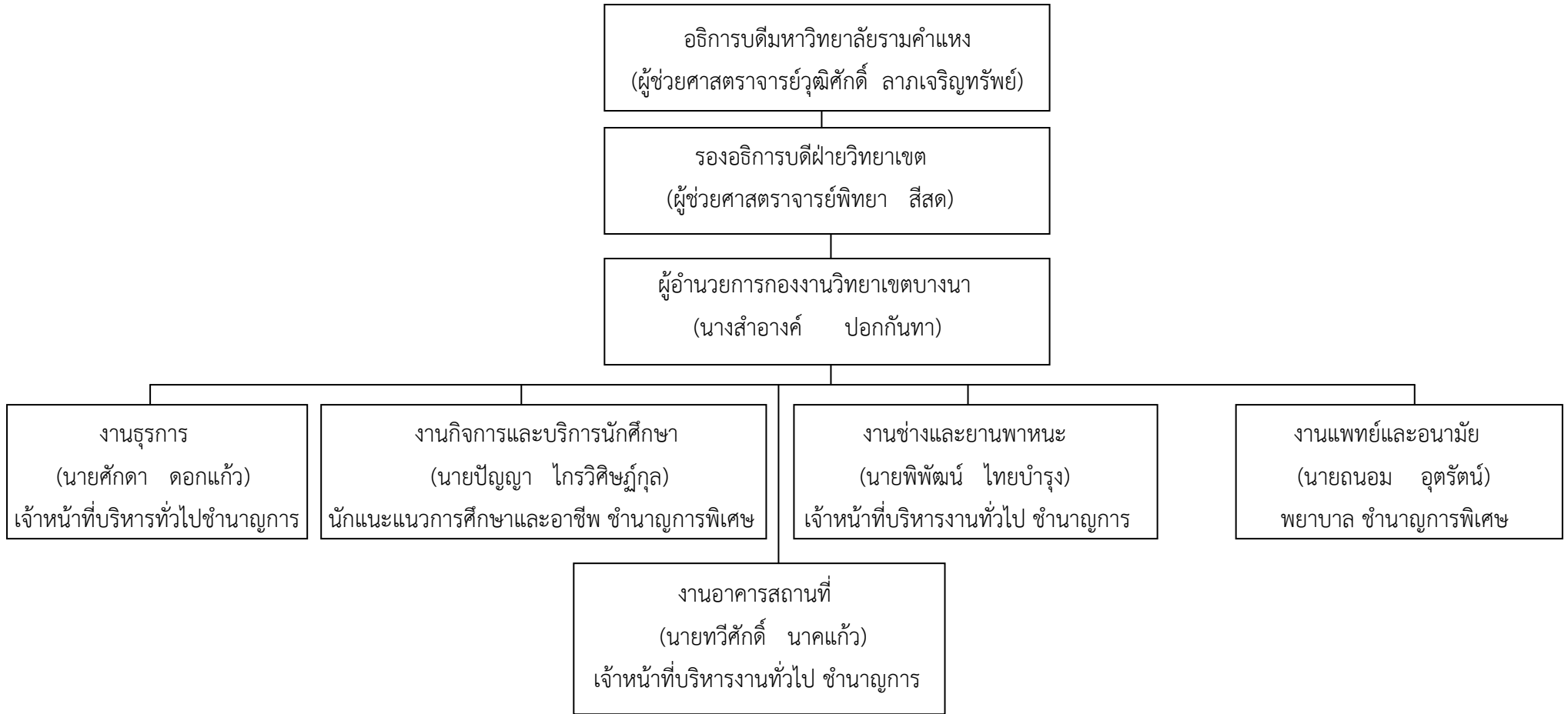
กองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี มีโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหาร  
ออกเป็น ๕ หน่วยงาน คือ

1. งานธุรการ
2. งานกิจการและบริการนักศึกษา
3. งานอาคารสถานที่
4. งานช่างและยานพาหนะ
5. งานแพทย์และอนามัย

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองงานวิทยาเขตบางนา



โครงสร้างการบริหารภายในกองงานวิทยาเขตบางนา



### รายชื่อคณะกรรมการบริหารวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

1.รองอธิการบดีฝ่ายวิทยาเขต	ประธานกรรมการ
2.ผู้อำนวยการกองงานวิทยาเขตบางนา	รองประธานกรรมการ
3.หัวหน้างานกิจการและบริการนักศึกษา	กรรมการ
4.หัวหน้างานแพทย์และอนามัย	กรรมการ
5.หัวหน้างานช่างและยานพาหนะ	กรรมการ
6.หัวหน้าอาคารสถานที่	กรรมการ
7.หัวหน้างานโสตทัศนศึกษา วิทยาเขตบางนา	กรรมการ
8.หัวหน้างานบริการและสารสนเทศ วิทยาเขตบางนา	กรรมการ
9.หัวหน้างานธุรการ	กรรมการและเลขานุการ

โดยคณะกรรมการบริหารวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีอำนาจและหน้าที่ พิจารณาวางนโยบาย และแผนงานของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย วางระเบียบและแนวปฏิบัติ ข้อบังคับภายในหน่วยงาน และส่งเสริมโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารและการปฏิบัติราชการของกองงานวิทยาเขตบางนา เป็นด้วยความเรียบร้อย






ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2560

ข้อมูลบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกประเภท งบคลัง งบรายได้

หน่วย : คน

ประเภทบุคลากร	งบคลัง	งบรายได้	ยอดรวม
ข้าราชการ	25	-	25
ลูกจ้างประจำ	76	-	76
ลูกจ้างงบรายได้	-	5	5
พนักงานมหาวิทยาลัย	23	1	24
ลูกจ้างรายปี	-	41	41
<b>สรุปยอดรวม</b>	<b>124</b>	<b>48</b>	<b>172</b>

ที่มา หน่วยบุคลากร งานธุรการ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกงบคลัง งบรายได้

หน่วย:คน

หน่วยงาน	งบคลัง	งบรายได้	ยอดรวม
งานธุรการ	12	5	17
งานกิจการและบริการนักศึกษา	20	6	26
งานแพทย์และอนามัย	6	2	8
งานช่างและยานพาหนะ	20	18	38
งานอาคารสถานที่	63	15	78
งานบริการและประสานงานปริญญาโท	4	1	5
<b>สรุปยอดรวม</b>	<b>125</b>	<b>47</b>	<b>172</b>

ที่มา หน่วยบุคลากร งานธุรการ

ตารางที่ 3 จำแนกตามงานและประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	งานธุรการ	งานกิจการและ บริการนักศึกษา	งานแพทย์ และอนามัย	งานช่างและ ยานพาหนะ	งานอาคารสถานที่	งานบริการและ ประสานงานปริญญาโท	รวม	คิดเป็น ร้อยละ
1.ข้าราชการ	4	12	2	5	3	1	27	
2.พนักงานมหาวิทยาลัย (งบคลัง)	6	6	3	1	3	2	21	
3.พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้)	1	-	-	-	-	-	1	
4.ลูกจ้างงบรายได้	-	1	-	1	1	-	3	
5.ลูกจ้างงบรายได้ (ลักษณะลูกจ้างประจำ)	-	-	-	3	-	-	3	
6.ลูกจ้างประจำ	2	1	1	14	57	1	76	
7.ลูกจ้างปฏิบัติงาน (ชั่วคราวรายปี)	3	5	1	5	-	1	15	
8.ลูกจ้างปฏิบัติงาน ชั่วคราวรายปี (ลักษณะลูกจ้างประจำ)	1	1	1	9	14	-	26	
	17	26	8	38	78	5	172	

ที่มา หน่วยบุคลากร งานธุรการ

ตารางที่ 4 จำแนกตามปีที่เกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2559 - 2563

ประเภทบุคลากร	ปีที่เกษียณ					ผลรวมทั้งหมด	คิดเป็นร้อยละ
	2559	2560	2561	2562	2563		
1.ข้าราชการ	3	1	4	1	1	10	19.23
2.พนักงานมหาวิทยาลัย(งบคลัง)	-	-	-	-	-	-	-
3.พนักงานมหาวิทยาลัยงบรายได้	-	-	-	-	-	-	-
4.ลูกจ้างงบรายได้	-	1	-	1	-	2	3.85
5.ลูกจ้างงบรายได้ (ลักษณะลูกจ้างประจำ)	1	-	-	-	-	1	1.92
6.ลูกจ้างประจำ	7	9	10	4	7	37	71.15
7.ลูกจ้างปฏิบัติงาน (ชั่วคราวรายปี)	-	-	-	-	-	-	-
8.ลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวรายปี (ลักษณะลูกจ้างประจำ)	-	1	-	1	-	2	3.85
<b>ผลรวมทั้งหมด</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

ที่มา หน่วยบุคลากร งานธุรการ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง ณ ปีงบประมาณ 2559

ประเภทบุคลากร	ประเภททั่วไป									วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ									ผลรวมทั้งหมด
	ปฏิบัติงาน			ชำนาญงาน			ชำนาญงานพิเศษ			ปฏิบัติการ			ชำนาญการ			ชำนาญการพิเศษ			
	ต่ำ ต.	ตรี	โท	ต่ำ ต.	ตรี	โท	ต่ำ ต.	ตรี	โท	ต่ำ ต.	ตรี	โท	ต่ำ ต.	ตรี	โท	ต่ำ ต.	ตรี	โท	
1.ข้าราชการ	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	13	-	4	5	28
2.พนักงานมหาวิทยาลัย(งบคลัง)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	13	-	-	-	-	-	-	22
3.พนักงานมหาวิทยาลัยงบรายได้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4.ลูกจ้างงบรายได้	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	3
5.ลูกจ้างงบรายได้ (ลักษณะลูกจ้างประจำ)	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
6.ลูกจ้างประจำ	71	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	74
7.ลูกจ้างปฏิบัติงาน (ชั่วคราวรายปี)	5	4	1	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-	16
8.ลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวรายปี (ลักษณะลูกจ้างประจำ)	24	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
<b>ผลรวมทั้งหมด</b>	104	8	1	3	-	-	-	-	-	-	12	17	-	5	13	-	4	5	172

หมายเหตุ      ต่ำ ต. หมายถึง   ต่ำกว่าปริญญาตรี

                  ตรี    หมายถึง   ปริญญาตรี

                  โท    หมายถึง   ปริญญาโท

                  ที่มา หน่วยบุคลากร งานธุรการ

## การประกันคุณภาพการปฏิบัติงาน

กองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการกำหนดระบบและกลไกในการดำเนินงาน เรื่อง การประกันคุณภาพเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และให้สอดคล้องกับระบบการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา องค์กรประกอบที่ ๕ โดยให้บุคลากรดำเนินการจัดทำเอกสาร ดังนี้

๑. แผนการปฏิบัติงาน (Action Plan) ในแต่ละงาน
๒. ผลการปฏิบัติงานในรอบปี (การประเมิน)
๓. แบบสำรวจความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมและการให้บริการ

## ส่วนที่ ๒ ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

### ๑. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง สอดรับกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกองงานวิทยาเขตบางนา บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยมีจำนวนที่เพียงพอมีคุณภาพเหมาะสมรวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของกองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงได้กำหนดนโยบายไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วม
2. การสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการที่ดี
5. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา
6. ส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในวิชาชีพ
7. ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยสถาบัน

### ๒. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

#### จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ทำงานเป็นทีม
- เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน

### จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละหน่วยงานไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- สถานที่ในการให้บริการไม่เพียงพอ

### โอกาส (Opportunities)

-

### อุปสรรค (Threats)

- หน่วยงานมีความคาดหวังกับผลงานสูง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความกดดัน

### สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร

สมรรถนะหลัก (Core Competencies) สำหรับบุคลากร เพื่อใช้ประโยชน์และเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองงานวิทยาเขตบางนา จำนวน ๖ ด้าน (KMUTNB) ดังต่อไปนี้ Knowledge-Based orientation ความใฝ่เรียนรู้

นิยาม: การแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมข่าวสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการทำงานกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถรวมถึงทักษะการทำงานของตนเอง ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานโดยรวม Morality and Integrity คุณธรรมและความซื่อสัตย์

นิยาม: การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม มีจิตสำนึกและจริยธรรมในวิชาชีพของตนเองเพื่อความเที่ยงตรง เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตัวตลอดจนปฏิบัติตามนโยบาย ข้อบังคับ กฎ ระเบียบ จรรยาบรรณ โดยเคร่งครัด Ultimate Determination ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน

นิยาม: ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนงานหรือหน่วยงานกำหนดขึ้น Team Work การทำงานเป็นทีม

นิยาม: ความยินดีที่จะร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น โดยการให้เกียรติและยอมรับในคุณค่าของผู้อื่น ไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนมีทักษะในการประสานงานที่ดีเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ๑๐ Notice of Organization จิตสำนึกองค์กร

นิยาม: สำนึกความเป็นเจ้าของถือว่ามหาวิทยาลัยซึ่งเป็นที่ทำงานนั้นเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองที่ทุกคนมีความจงรักภักดี มีความเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อมหาวิทยาลัย ตลอดจนทำนุบำรุงมหาวิทยาลัย และเผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย Based on Continuous Improvement การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง



นियาม: มุ่งมั่นในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการนำเทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่ หรือเสนอวิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ โดยใช้เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดเกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด

### ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ตามทิศทางการพัฒนาคณาจารย์ของกองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์ โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ ซึ่งในส่วนของการทำงานบุคคล พบว่า สิ่งที่กองงานวิทยาเขตบางนา ควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่คณาจารย์ โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของกองงานวิทยาเขตบางนาไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กองงานวิทยาเขตบางนา มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ ดังนี้

#### การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาคณาจารย์

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรของกองงานวิทยาเขตบางนา พบว่า ส่วนหนึ่งเกิดจากการลาออก การตาย การเกษียณอายุราชการ ของคณาจารย์กองงานวิทยาเขตบางนา จึงทำให้ขาดแคลนบุคลากรในบางส่วน ในขณะที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งขณะนี้กองงานวิทยาเขตบางนาอยู่ในระหว่างการขอจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มกับมหาวิทยาลัย ดังนั้น กองงานวิทยาเขตบางนา จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย และมาตรการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาคณาจารย์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์:** การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาคณาจารย์

**เป้าประสงค์:** ๑. มีแผนความต้องการกำลังคน

๒. มีระบบการสรรหาคณาจารย์ที่มีประสิทธิภาพสูง

**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย:** ๑. มีแผนความต้องการอัตรากำลังคน

๒. สรรหาคณาจารย์ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

**มาตรการ:** ๑. มีการวางแผนกำลังคน ในเชิงรุกทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมาย การวางตำแหน่งของกองงานวิทยาเขตบางนา ในระยะ ๕ ปี ข้างหน้าตลอดจนการวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้ เหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ตามโครงสร้างของกองงานวิทยาเขตบางนา

๒. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามพันธกิจของกองงานวิทยาเขตบางนา โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และแผนความต้องการบุคลากรที่จะดำเนินการเพื่อเพิ่มอัตรากำลังรองรับอัตราเกษียณ และการ ลาออกกลางคันของบุคลากร การสรรหาบุคลากร ดังนี้

### **การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร**

การบริหารจัดการเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยระบุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่า บุคลากรมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ โดยระบุตัวชี้วัด เป็นร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละบุคลากรที่มี คุณวุฒิเพิ่มขึ้น และร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น ซึ่งการพัฒนาทุกรูปแบบนั้น ควรครอบคลุม ถึงเรื่องของทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย กองงานวิทยาเขตบางนา จึง กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในสาย อาชีพของบุคลากร ดังนี้

**ยุทธศาสตร์:** การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

**เป้าประสงค์:** ๑. บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง

๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย:** ๑. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาตนเอง

๒. บุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี

**มาตรการ:** ๑. วางแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมในการเป็นสมาชิกใหม่ และสามารถวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองในลำดับต่อไป

๒. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตน (Individual Development Plan) และให้มีระบบ ติดตามการดำเนินการตามแผนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ

๔. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และแผนการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของบุคลากร ดังนี้

#### โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

- ๑.๑ การจัดทำแผนพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรทุกคน
- ๑.๒ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเทคนิคและหลักเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ
- ๑.๓ สนับสนุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรทุกคน
- ๑.๔ ส่งบุคลากรเข้าอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ จัดทำรายละเอียดงานในทุกตำแหน่งงาน (Job Description) ให้มีความชัดเจน

#### การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

การบริหารจัดการด้านงานบุคคลมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสรรหา พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากร ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป จึงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรที่สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ นอกจากนี้ ยังต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส และเป็นระบบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ เป็นที่ยอมรับในคุณค่าและความสามารถ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยกองงานวิทยาเขตบางนาได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายและมาตรการการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร ดังนี้

**ยุทธศาสตร์:** การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

**เป้าประสงค์:** ๑. มีระบบสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

๒. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย:** บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**มาตรการ:** ๑. กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสถานภาพของกองงานวิทยาเขตบางนา

๒. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม

๓. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้จริงเพื่อการพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากรแต่ละคนโดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ดังนี้

#### โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

๑. กำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมินบุคลากร

๒. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรัก สามัคคีของบุคลากร

#### การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

กองงานวิทยาเขตบางนา มีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตบนพื้นฐานของจิตสำนึกแห่งจรรยาบรรณ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติ ดังนั้น

กองงานวิทยาเขตบางนา จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร ดังนี้

**ยุทธศาสตร์:** การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

**เป้าประสงค์:** ๑. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเอง ให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย:** ๑. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร

**มาตรการ:** ๑. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรในสังกัดดังนี้

#### โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

๑. เผยแพร่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรให้ได้รับทราบ

## ส่วนที่ ๔ การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในกองงานวิทยาเขตบางนา ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

### ๑. การบริหาร

๑.๑ ระดับนโยบาย มีคณะกรรมการบริหาร เพื่อทำหน้าที่กำกับ ดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของกองงานวิทยาเขตบางนา พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๒ ระดับขับเคลื่อนแผน มีฝ่าย ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรรวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อผู้บริหาร

๑.๓ ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของกองงานวิทยาเขตบางนาทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรและนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

### ๒. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ระดับกองงานวิทยาเขตบางนา เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร(พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓) กับแผนยุทธศาสตร์กองงานวิทยาเขตบางนา และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๒.๒ ระดับงาน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับงาน โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่กองงานวิทยาเขตบางนาดำเนินการในภาพรวม

๒.๓ ระดับบุคคล ให้นำนวัตกรรมของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการประเมินผลระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

### ๓. แนวทางการติดตามประเมินผล

๓.๑ คณะกรรมการบริหาร ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

๓.๒ มีการประเมินผลตามเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๓ นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินรายบุคคล

๓.๔ ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีถัดไป

## ส่วนที่ ๕ แนวทางในการพัฒนาในอนาคต

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การบริหารงานของกองงานวิทยาเขตบางนา จะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้น ต้องอาศัยบุคลากรภายในเป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จ เรื่องนี้จึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนพึงตระหนักและร่วมกันพัฒนาบุคลากรในทุกกระดับ เพื่อความเจริญก้าวหน้า และความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาทฤษฎีการมนุษยศาสตร์ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาแรงขับภายในตัวบุคคล เช่น ทักษะคิด ค่านิยม แรงจูงใจ และอุปนิสัย เป็นการพัฒนาจากจิตใจเพื่อให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิด ค่านิยมความเชื่อ รู้จักค้นคว้า ศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเองเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างถาวรและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป ซึ่งแนวทางในการพัฒนาในอนาคต มีดังนี้

๑. การสื่อสารที่ดี เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ดังนั้นในการทำงานทุกคนต้องมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เพื่อแปลงไปสู่แผนงาน โครงการ ถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ จึงจะทำให้ทุกคนรวมพลังกันผลักดันเป้าหมายของกองงานวิทยาเขตบางนา ให้บรรลุสำเร็จได้

๒. การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยกันแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพและมีทัศนคติที่ดีต่อกองงานวิทยาเขตบางนา บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงาน

๓. คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยคำนึงถึงปัจจัย เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด สะดวก ปลอดภัย การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และการสร้างโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

๔. การสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร ช่วยหล่อหลอมบุคลากรภายในกองงานวิทยาเขตบางนา ให้เข้าใจกฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน วัฒนธรรมฯ ที่เข้มแข็ง ซึ่งมีส่วนช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น

กองงานวิทยาเขตบางนา ฝันว่าจะเป็นอย่างไร และสิ่งที่จะทำให้ฝันเป็นจริงได้ คือ

๑. จะเป็นกองงานวิทยาเขตบางนาที่ให้บริการดีเลิศ เป็นที่ยอมรับของผู้บริการและผู้ติดต่อ

๑.๑ กำหนดให้บุคลากรทุกคนใส่แบบฟอร์มที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๑.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมี Service mind

๑.๓ รมณรงค์และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีความใส่ใจในการให้บริการ กระตือรือร้น บริการด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และอ้อมอ่วยให้ผู้รับบริการบ้างในบางเรื่องและบางโอกาส

๑.๔ สร้างบรรยากาศของสถานที่ทำงานให้ผู้มาติดต่อประทับใจและต้องการที่จะกลับมาใช้บริการอีก เช่น มีมุมนั่งรอ โดยมีโต๊ะรับแขก มีนิตยสาร วารสาร หนังสือพิมพ์ประจำวันให้อ่าน มีไม้ดอกไม้ประดับที่สวยงาม

- ๑.๕ จัดอบรมภาษาอังกฤษสำหรับการสนทนาให้กับบุคลากร
- ๑.๖ วางมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ
- ๑.๗ จัดการอบรมเกี่ยวกับงานบริการและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ
- ๑.๘ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สิ่งใดที่ช่วยเหลือหรือบริการได้ขอให้ทำโดยไม่มีเงื่อนไข
- ๑.๙ ทำป้ายแบ่งแยกงานแต่ละงานอย่างชัดเจน ติดป้ายชื่อ-นามสกุลและตำแหน่งไว้ที่โต๊ะทำงานของบุคลากรทุกคน
- ๑.๑๐ จัดกิจกรรม ๕ ส อย่างต่อเนื่องทุกเดือน

## ๒. ให้มีการออกกำลังกายเพื่อผ่อนคลายวันละ ๑๕ นาที

- ๒.๑ กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการและดำเนินการ ดังนี้
  - ประชาสัมพันธ์ถึงประโยชน์ของการออกกำลังกาย
  - ขอความร่วมมือบุคลากรทุกท่านในการร่วมกิจกรรม

## ๓. อยากได้รับความเห็นใจจากบุคลากรสายวิชาการ

- ๓.๑ สายวิชาการทำความเข้าใจงานของฝ่ายสนับสนุนในเรื่องขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานจากคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละงาน
- ๓.๒ ผู้บริหารวางแผนและมีความชัดเจนในการมอบหมายงาน เพื่อให้ฝ่ายสนับสนุนทำงานเสร็จตามเป้าหมาย
- ๓.๓ จัดทำข้อตกลงในเรื่องขั้นตอนการปฏิบัติระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

## ๔. บุคลากรทุกคนในกองงานวิทยาเขตบางนาปฏิบัติงานด้วยความสุข

- ๔.๑ จัดสัมมนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะ
- ๔.๒ จัดตั้งชมรมสร้างสุข เช่น การรวมตัวกันไปทัศนศึกษา หรือ ทำบุญ
- ๔.๓ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างร้านสวัสดิการของกองงานวิทยาเขตบางนา เพื่อให้บุคลากรได้ซื้อสินค้าในราคาถูก
- ๔.๔ จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ
- ๔.๕ จัดให้มีกล่องแสดงความคิดเห็นและนำมาเปิดดูพร้อมกันในวันประชุม
- ๔.๖ มีห้องรับประทานอาหาร หรือจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรในกองงานวิทยาเขตบางนา
- ๔.๗ บุคลากรทุกคนในกองงานวิทยาเขตบางนา ต้องมีความอดทน อดกลั้น ควบคุมอารมณ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเข้าใจผู้อื่น มองโลกในแง่ดี สุภาพอ่อนโยน

๕. มีการส่งบุคลากรไปปฏิบัติงานนอกสถานที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำความรู้ใหม่ๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

๕.๑ จัดให้มีการดูงานนอกสถานที่ทุกปี

๖. มีการนำระบบเทคโนโลยี/IT/เครื่องใช้สำนักงานที่ครบครันและทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๖.๑ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดตั้งงบประมาณเพื่อจัดซื้อเครื่องใช้สำนักงานและอุปกรณ์ IT ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๖.๒ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เข้ามาใหม่ในปัจจุบัน

๖.๓ จัดทำคู่มือในการใช้งานพื้นฐานเกี่ยวกับเครื่องใช้สำนักงานและอุปกรณ์ IT

๖.๔ มีการจัดอบรมการใช้งานของอุปกรณ์ IT ภายในคณะ



## สารบัญ

### บทสรุปผู้บริหาร

#### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ประวัติความเป็นมาของกองงานวิทยาเขตบางนา
๒. หน้าที่และความรับผิดชอบตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
๓. ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร อัตลักษณ์ เอกลักษณ์
๔. โครงสร้างส่วนราชการและการบริหาร
๕. รายชื่อคณะกรรมการบริหารวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๖. ข้อมูลบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา
๗. การประกันคุณภาพการปฏิบัติงาน

#### ส่วนที่ ๒ ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักการและเหตุผล
๒. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)
๓. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร

### ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓)

๑. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร
๒. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร
๓. การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร
๔. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

### ส่วนที่ ๔ การนำแผนพัฒนาศูนย์บุคลากรสู่การปฏิบัติ

๑. การบริหาร
๒. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาศูนย์บุคลากร
๓. แนวทางการติดตามประเมินผล

### ส่วนที่ ๕ แนวทางในการพัฒนาในอนาคต

กองงานวิทยาเขตบางนา ฝันว่าจะเป็นอย่างไร และสิ่งที่ทำให้ฝันเป็นจริงได้ คือ

### บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

กองงานวิทยาเขตบางนา เป็นหน่วยงานสนับสนุนที่มีหน้าที่ในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตลอดจนบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนและมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแบบตลาดวิชา ที่ได้มาตรฐานสากล” และปณิธานที่ว่า “พัฒนากองงานวิทยาเขตบางนา ให้เป็นแหล่งสนับสนุนวิทยาการแบบตลาดวิชา ที่มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรมและจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม” เพื่อให้บรรลุพันธกิจของกองงานวิทยาเขตบางนา บุคลากรถึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามพันธกิจ ดังนั้น กองงานวิทยาเขตบางนา จึงจัดทำแผนพัฒนาศูนย์บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓) สำหรับเป็นกรอบในการพัฒนาศูนย์บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision)

พันธกิจ(Mission) จุดเน้นความเป็นเลิศของกองงานวิทยาเขตบางนา ปณิธานและเป้าหมายการจัดตั้งกองงาน วิทยาเขตบางนา ประกอบกับข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบันและอนาคตที่จำแนกตามประเภท คุณสมบัติ และ ตำแหน่งทางวิชาการ ทิศทางการพัฒนาบุคลากรของกองงานวิทยาเขตบางนา จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบคำนึงถึง แผนพัฒนากองงานวิทยาเขตบางนา นโยบายในการพัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บน พื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีการดำเนินงานตามภารกิจ ของตนให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีนโยบาย ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วม
2. การสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการที่ดี
5. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา
6. ส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในวิชาชีพ
7. ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยสถาบัน

**แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓) กำหนดไว้ ๔ ด้าน ดังนี้**

**๑.การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร**

เป้าประสงค์ ๑.มีแผนความต้องการกำลังคน

๒.มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ๑.มีแผนความต้องการอัตรากำลังคน

๒.สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

**๒.การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร**

เป้าประสงค์ ๑.บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง

๒.บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ๑.บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาตนเอง

๒.บุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะ

ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี

**๓.การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร**

เป้าประสงค์ ๑.มีระบบสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

๒.มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

๓.บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ๑.บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตใน

การทำงาน

#### ๔.การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

เป้าประสงค์ ๑.ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเอง ให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ๑.บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร

#### คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๓) กองงานวิทยาเขตบางนา จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ ๕ ปี โดยจัดให้มีการรวบรวมข้อมูลของทุกหน่วยงานภายในกองงานวิทยาเขตบางนา ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายสนับสนุน การสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร กองงานวิทยาเขตบางนา ใคร่ขอขอบคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกท่าน คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา และบุคลากรของกองงานวิทยาเขต

บางนา ที่ได้ร่วมจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารของกองงานวิทยาเขตบางนา ได้กรอบแนวคิดและทิศทางที่ชัดเจน และได้ร่วมกันจัดทำเอกสารฉบับนี้ให้เสร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของกองงานวิทยาเขตบางนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ที่จะนำมาใช้ในการบริหารและประเมินผลงานตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาวของบุคลากรและระบบราชการนั้น หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ สำหรับต้นแบบสมรรถนะหรือ Competency Model แต่ละงานจะมีสมรรถนะประจำสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะหลักที่ข้าราชการพลเรือนทุกคนต้องมี 5 ด้าน และสมรรถนะประจำสายงานอีก 3 ด้าน นอกจากนั้น การประเมินสมรรถนะอาจจะใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารค่าตอบแทน ดังนั้นหากนำมาใช้บุคลากรทุกคนควรทำความเข้าใจกับสมรรถนะประจำตำแหน่งของตน และพยายามปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะนั้น ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวบุคคลที่ดีขึ้นและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรโดยรวม ตลอดจนอาจทำให้ผู้ที่มีพฤติกรรมดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนตามสมรรถนะด้วย

กองงานวิทยาเขตบางนา เป็นหน่วยงานสนับสนุนในการผลิตบัณฑิตและมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ให้กับประชาชนของประเทศ จึงได้จัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรของกองงานวิทยาเขตบางนาขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกองงานวิทยาเขตบางนาดีขึ้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรได้ปรากฏอยู่ในนโยบายระดับมหาวิทยาลัย สำหรับใช้เป็นกรอบทิศทางให้มหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงานได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลไว้ตามพันธกิจ

การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เนื่องจากปัจจัยด้านบุคลากรหรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันอุดมศึกษาที่มีเป้าหมายในการพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างบุคลากรระดับวิชาชีพออกไปปฏิบัติงานในสังคม การพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินการตามภารกิจหลักของสถาบันให้เป็นที่ไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นความสำคัญและมีเป้าหมายในการสร้างองค์ความรู้ และพัฒนาภูมิปัญญาให้สังคม

กองงานวิทยาเขตบางนา จึงดำเนินการตามนโยบายมหาวิทยาลัยที่มีการกำหนดสมรรถนะ 3 ประเภท คือ

1. **สมรรถนะหลัก** คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยม

และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ

1.1 **การบริการที่ดี (Service Mind)** ความเต็มใจและความพยายามในการให้บริการเพื่อนสนองความต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 **การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)** ความขยันหมั่นเพียร สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล

1.3 **การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)** ความมุ่งมั่นที่จะทำงานในความรับผิดชอบ ให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของหน่วยงานและองค์กรให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมถึงมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

**1.4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)** ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีส่วนร่วมในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กรโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและ ดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพในทีม

**1.5 จริยธรรม (Integrity)** การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลัก กฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว

## **2.สมรรถนะประจำกลุ่มงาน**

2.1 บุคลากรประเภทวิชาชีพเฉพาะฯและประเภททั่วไป ถือปฏิบัติ ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

1. การคิดวิเคราะห์
2. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
3. ความมั่นใจในตนเอง
4. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
5. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ
6. การสร้างสัมพันธ์ภาพ

2.2 บุคลากรประเภทวิชาการ

1. ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ทักษะการสอนงาน
3. ทักษะการให้คำปรึกษา
4. ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ
5. ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม
6. การบำรุงศิลปวัฒนธรรม

## **3. สมรรถนะประจำกลุ่มงานนักบริหาร**

1. สภาวะผู้นำ
2. วิสัยทัศน์
3. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
4. การควบคุมตนเอง
5. การสอนงานและการมอบหมาย

## **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. กองงานวิทยาเขตบางนา มีแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนา บุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

๒. การพัฒนาบุคลากรของกองงานวิทยาเขตบางนา จะมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและตรง

ตามความต้องการของหน่วยงานและบุคลากรทุกกลุ่มทุกประเภท

๓. บุคลากรของกองงานวิทยาเขตบางนา จะได้รับความการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ

ศักยภาพ และขีดความสามารถ

๔. กองงานวิทยาเขตบางนา มีแผนพัฒนาปรับปรุงความสามารถบุคลากร มีแผนพัฒนาทักษะการทำงานที่หลากหลายด้าน ที่สามารถทำงานทดแทนกันได้ และส่งผลต่อความสำเร็จและก้าวหน้าขององค์กร

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (swot Analysis)

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. กองงานวิทยาเขตบางนา มีความได้เปรียบเชิงกายภาพ สภาพแวดล้อมและพื้นที่ในการรองรับการขยายตัวและเติบโตขององค์กร

๒. บุคลากรมีความสามารถที่หลากหลายสาขาวิชาชีพและสามารถปฏิบัติตามพันธกิจของกองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

๓. บุคลากรมีความร่วมมือในการทำกิจกรรมของกองงานวิทยาเขตบางนา และมหาวิทยาลัย

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บุคลากรขาดทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

๒. บุคลากรขาดความรู้ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานแต่ละสายงาน

๓. ไม่มีแผนพัฒนาบุคลากร

๔. ขาดการวิเคราะห์อัตรากำลังทำให้บุคลากรทำงานไม่ตรงกับตำแหน่ง

๕. ขาดการสร้างองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ

๖. ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

#### โอกาส (Opportunities)

๑. ตลาดแรงงานยอมรับในชื่อเสียง คุณภาพ ความอดทน และความรับผิดชอบของบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง

๒. สังคมฐานความรู้ ทำให้คนในวัยศึกษาและวัยทำงาน ตลอดจนผู้สูงอายุ แสวงหาโอกาสในการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และวุฒิการศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

๓. นโยบายของรัฐบาล กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้คน

เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยการศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต



## อุปสรรค (Threats)

1. การเปิดเสรีการศึกษาและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้คู่แข่งในตลาดอุดมศึกษามีมากขึ้น ทั้ง

จำนวนสถาบันและประเภทการรับนักศึกษา

2. อุดมศึกษาในสภาพการแข่งขันสูง นโยบายของคู่แข่งที่เอื้อประโยชน์ให้กับผู้เรียน เช่น ลดระยะเวลาการศึกษา ประชาสัมพันธ์โดยไม่คำนึงถึงมาตรฐานและคุณภาพ

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์

จากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สภาพแวดล้อมในการพัฒนาคณาจารย์ ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในแต่ละด้าน แล้วกำหนดกลยุทธ์และโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะดำเนินการในรอบระยะเวลา 5 ปี ข้างหน้า โดยแยกประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

### ๑. การสรรหาคณาจารย์

1.1 กลยุทธ์ในการสรรหาคณาจารย์ พัฒนาระบบการสรรหา ปรับปรุงกฎระเบียบการสรรหา กำหนดสมรรถนะและคุณวุฒิเพื่อการสรรหาคณาจารย์ที่มีคุณภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด

1.2 โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในการสรรหาคณาจารย์ กำหนดโครงการ/กิจกรรม ที่จะดำเนินการเพื่อการสรรหาคณาจารย์ที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการเป็นรายไตรมาส ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2563 รวมทั้งผู้รับผิดชอบ

### 2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ในระยะ 4 ปี ข้างหน้า

2.1 กลยุทธ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์อย่างมีประสิทธิภาพโดย

1.สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2.ประเมินผลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน และนำผลการประเมินไปใช้อย่างแท้จริง

2.2 โครงการ/กิจกรรม เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์

### 3. การพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ให้พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์และโครงการ/กิจกรรม ที่จะดำเนินการในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 – 2563) เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้ระเบียบและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย

3.1 กลยุทธ์ในการพัฒนาคณาจารย์ กลยุทธ์ที่จะใช้ในการพัฒนาศักยภาพคณาจารย์ให้พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ระบุไว้

1.สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.พัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

18

4.พัฒนาส่งเสริมด้านการวิจัย

5.พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งด้วยผลงานทางวิจัย

3.2โครงการ/กิจกรรม เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง

#### 4. การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4.1 กลยุทธ์ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

4.2 โครงการ/กิจกรรม เพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

#### แผนงานการพัฒนาบุคลากร

จากการสำรวจความต้องการของบุคลากรภายในกองงานวิทยาเขตบางนา ในด้านการพัฒนาความรู้ทักษะวิชาชีพ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการวิเคราะห์หวัสัยทัศน์ เป้าหมายสภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากร ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในแต่ละด้าน โดยการกำหนดกลยุทธ์และโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่จะดำเนินในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2559 – 2563) โดยแยกประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

##### 1.การสรรหาบุคลากร

1.1 กลยุทธ์ในการสรรหาบุคลากร พัฒนาระบบการสรรหา ปรับปรุงกฎระเบียบการสรรหา กำหนดสมรรถนะและคุณวุฒิเพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด

1.2 โครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการในการสรรหาบุคลากร กำหนดโครงการ/กิจกรรม ที่จะดำเนินการเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการเป็นรายไตรมาส ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2563 รวมทั้งผู้รับผิดชอบ

กิจกรรม	จำนวนกิจกรรม/ปีงบประมาณ พ.ศ.		หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	2559	2560	
๑.พัฒนากระบวนการสรรหาบุคลากร กองงานวิทยาเขตบางนา			งานธุรการ และ คณะกรรมการบริหารกองงาน วิทยาเขตบางนา
- การวิเคราะห์งาน (ความต้องการ)	1 ครั้ง		
- กำหนดคุณสมบัติ		4 ครั้ง	

##### 2.การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์และโครงการ/กิจกรรม ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระยะ 4 ปี

2.1 กลยุทธ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในอย่างมีประสิทธิภาพโดย

2.1.1 สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2.1.2 ประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน และนำผลการประเมินไปใช้อย่างแท้จริง

2.1.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกระดับ

๑๙

2.2 โครงการ/กิจกรรม เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																				ผู้รับผิดชอบ	
		2559				2560				2561				2562				2563					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	1.สร้างระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม																						งานธุรการ และ คณะกรรมการ บริหาร กองงาน วิทยาเขต บางนา
	2.ประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้านและนำผลการประเมินไปใช้อย่างแท้จริง																						
	3.จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ																						

### 3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม ที่จะดำเนินการในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 – 2563) เพื่อปรับปรุงระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้ระเบียบและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย

#### 1.กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่จะใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ระบุไว้

1.1สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.2 พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.3 พัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

2.โครงการ/กิจกรรม เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง





## บทที่ 3

การทบทวนภารกิจ ความรู้ และกำลังคนที่ต้องการในอนาคต

## 3.1 สรุปความต้องการอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย 5 ปี (พ.ศ. 2559 – 2563)

ประเภทบุคลากร	ปี พ.ศ.				
	2559	2560	2561	2562	2563
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ					
ลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวรายปี					
ลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวรายปี (ลักษณะลูกจ้างประจำ)					

## 3.2 สรุปความต้องการอัตรากำลังในอนาคต

## งานธุรการ

ปี พ.ศ.	ตำแหน่ง	ประเภทบุคลากร	จำนวนอัตรา
2559	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	1
	นักวิชาการเงินและบัญชี	ข้าราชการ	1
2560	-	-	-
2561	-	-	-
2562	นักวิชาการศึกษา	ข้าราชการ	1

## งานกิจการและบริการนักศึกษา

ปี พ.ศ.	ตำแหน่ง	ประเภทบุคลากร	จำนวนอัตรา
2559	-	-	-
2560	นักวิชาการศึกษา	ข้าราชการ	2
2561	นักวิชาการศึกษา	ข้าราชการ	1
2562	นักวิชาการศึกษา	ข้าราชการ	1
	นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ	ข้าราชการ	1
	นักวิชาการศึกษา	ข้าราชการ	2
2563	-	-	-

## งานแพทย์และอนามัย

ปี พ.ศ.	ตำแหน่ง	ประเภทบุคลากร	จำนวนอัตรา
2559	-	-	-
2560	พยาบาล	ข้าราชการ	
2561	-	-	-
2562	-	-	-

2563	-	-	-
------	---	---	---



## งานช่างและยานพาหนะ

ปี พ.ศ.	ตำแหน่ง	ประเภทบุคลากร	จำนวนอัตรา
2559	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	3
2560	พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ	1
	ช่างประปา	ลูกจ้างประจำ	1
2561	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ลูกจ้างบรยายได้	1
	พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ	1
2562	ช่างไม้	ลูกจ้างประจำ	1
	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ข้าราชการ	1
	พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ	2
2563	-	-	-

## งานอาคารสถานที่

ปี พ.ศ.	ตำแหน่ง	ประเภทบุคลากร	จำนวนอัตรา
2559	พนักงานรักษาความปลอดภัย	ลูกจ้างประจำ	1
	พนักงานสถานที่	ลูกจ้างประจำ	3
2560	ช่างเทคนิค	ลูกจ้างประจำ	1
	พนักงานรักษาความปลอดภัย	ลูกจ้างประจำ	1
	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	3
	พนักงานสถานที่	ลูกจ้างประจำ	1
2561	พนักงานสถานที่	ลูกจ้างประจำ	3
	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	3
	พนักงานสถานที่	ลูกจ้างชั่วคราว	1
	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	1
2562	พนักงานสถานที่	ลูกจ้างประจำ	3
	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	2
	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	1
	ช่างไม้	ลูกจ้างประจำ	1
2563	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	3
	พนักงานสถานที่	ลูกจ้างประจำ	2

**บทที่ 4****มาตรการในการบริหารและเตรียมอัตรากำลัง****4.1 การเตรียมอัตรากำลังแทนทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณ (แผนความก้าวหน้าในอาชีพ แผนพัฒนาบุคลากร)**

กองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง เตรียมอัตรากำลังโดยกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากร ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 – 2563) สำหรับพัฒนาสมรรถนะหลัก และทักษะตามตำแหน่งหน้าที่ สำหรับบุคลากรทุกกลุ่มทุกประเภท สนับสนุนให้บุคลากรลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะระดับปริญญาโท สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ ดำรงตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ในสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น และอัตรากำลังกลุ่มพนักงานที่จ้างเข้ามาปฏิบัติงานจะพิจารณาปรับระดับคุณวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท เพื่อพร้อมรองรับการเป็นมหาวิทยาลัย

**4.2 การพัฒนาบุคลากร**

กองงานวิทยาเขตบางนา มีแผนในการพัฒนาบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะบุคลากรของกองงานวิทยาเขตบางนา มีสมรรถนะที่สอดคล้องและตรงตามยุทธศาสตร์ของกองงานวิทยาเขตบางนา และมหาวิทยาลัยรามคำแหง และได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน แล้วนำข้อมูลทั้งสองส่วนมาสรุป

วิเคราะห์ และสรุปเป็นแนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นแผน 5 ปี (พ.ศ. 2559 – 2563)

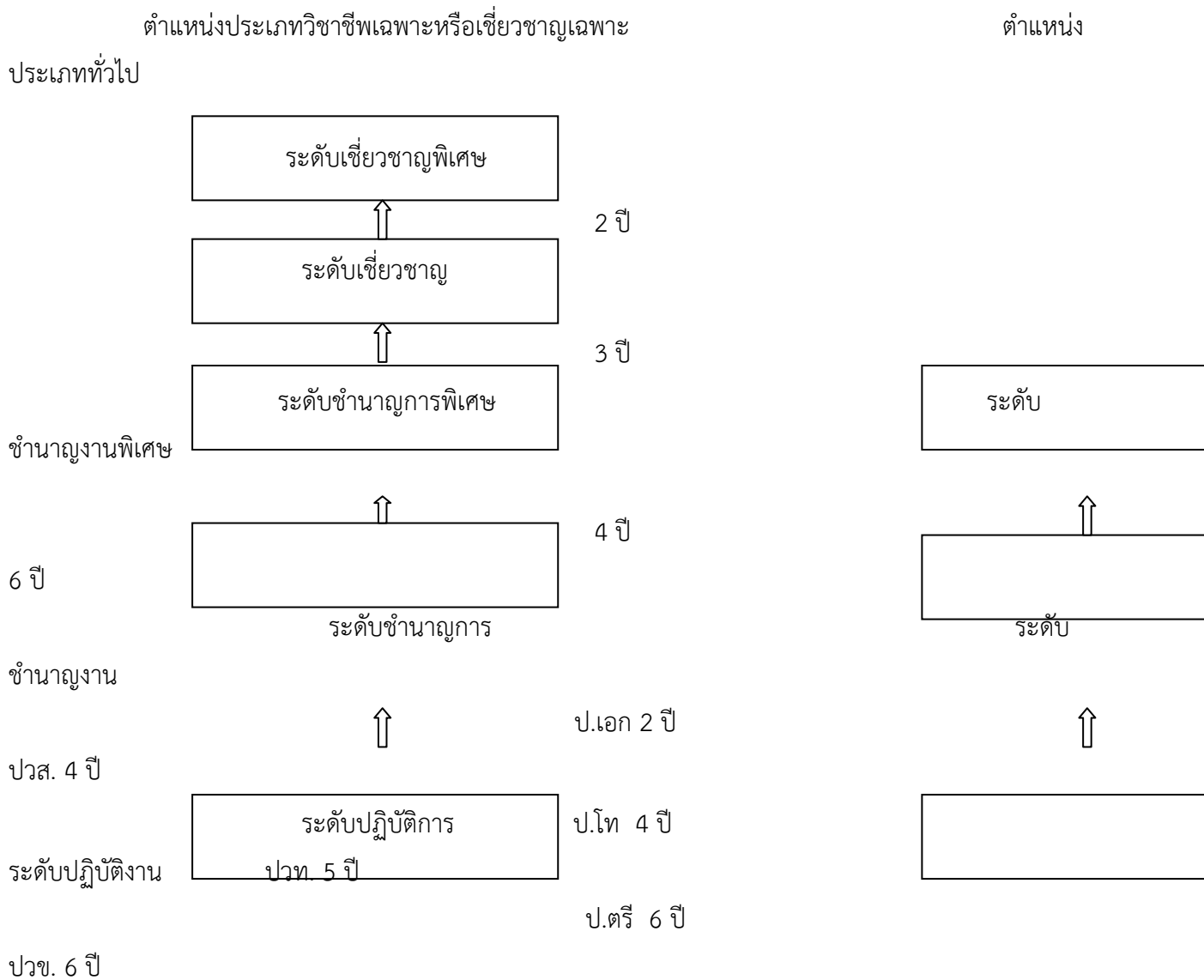
**4.3 ระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพ**

1.เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของทุกประเภทตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

2.เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานตำแหน่งประเภททั่วไป



เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานประเภทสายสนับสนุน  
กองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง



### บทที่ 3

#### แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ 4 ปี (พ.ศ. 2559 – 2563)

#### ของกองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตามทิศทางการพัฒนาคณาจารย์ของกองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร เป้าประสงค์ที่ 6 ระบบบริหารมีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ โดยใช้เครื่องมือการบริหารจัดการยุคใหม่ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง พบว่าคณาจารย์กองงานวิทยาเขตบางนา ได้รับการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาผู้บังคับบัญชาและมีส่วนร่วม
2. การสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริมให้คณาจารย์พัฒนาตนเอง

โดยนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคณาจารย์

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์ 4 ปี (พ.ศ. 2559 – 2563) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กองงานวิทยาเขตบางนา มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ ดังนี้