

แผนพัฒนาบุคลากรปี พ.ศ. ๒๕๖๔  
กองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร กองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ นี้ จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร กองงานวิทยาเขตบางนา ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงทัศนคติที่ดี และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ

กองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากร ฉบับนี้จะเป็นแนวทางที่ดีในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

กองงานวิทยาเขตบางนา

# แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

## กองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

### ๑. หลักการและเหตุผล

กองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของ กองงานวิทยาเขตบางนา โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม คุณธรรมจรรยาบรรณ เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำกองงานวิทยาเขตบางนา ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยมุ่งหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแผนของกองงานวิทยาเขตบางนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดแผนมาจากแผนปฏิบัติราชการ แผนบริหารบุคลากร กองงานวิทยาเขตบางนา สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำกลุ่มงาน และจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร มาประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ด้วย

### ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของกองงานวิทยาเขตบางนา
๒. เพื่อให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของกองงานวิทยาเขตบางนา และปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของกองงานวิทยาเขตบางนา
๓. เพื่อให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ มีความผูกพันต่อองค์กร ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ มีการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีจิตบริการ มุ่งผลสัมฤทธิ์

### ๓. เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดกองงานวิทยาเขตบางนา ได้รับการพัฒนา  
เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรในสังกัดกองงานวิทยาเขตบางนาทุกคนได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๔. การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร กองงานวิทยาเขตบางนา เพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. พิจารณาเหตุผลความจำเป็นในการพัฒนาโดยศึกษาวิเคราะห์จากแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ กองงานวิทยาเขตบางนา สมรรถนะหลักของบุคลากร ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรโดยรวบรวมข้อมูลจากรายงานผลการปฏิบัติงาน นำพิจารณาว่าบุคลากรควรได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวิสัยทัศน์ของกองงานวิทยาเขตบางนา
๓. กำหนดประเภทความจำเป็น ได้แก่ พัฒนาการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพบริการ พัฒนาคุณธรรมจรรยาบรรณ

## ๕. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร

๒. ส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยตามความเหมาะสม ได้แก่ สมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย และตามที่บุคลากรต้องการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ ทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาจเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ กองงาน วิทยาเขตบางนาจัดหรือส่งเข้าร่วมที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอกจัด

## ๖. ประเภทของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของกองงานวิทยาเขตบางนา

๑. การประชุม ฟังบรรยาย อบรม และสัมมนา

๒. การศึกษาดูงาน

๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๔. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

๕. การมอบหมายสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๖. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

## ๗. วิธีการพัฒนา

๑. คณะกรรมการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากร กองงานวิทยาเขตบางนา ประกอบด้วย โครงการพัฒนาบุคลากร กองงานวิทยาเขตบางนา

๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ที่จัดโดยมหาวิทยาลัยรามคำแหง

๓. นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุม อบรม สัมมนา ฟัง บรรยาย ศึกษาดูงาน กองงานวิทยาเขตบางนาได้พัฒนาบุคลากรในรูปแบบอื่นอย่างต่อเนื่อง เช่น การ ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การมอบหมายงาน/สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และโครงการที่บรรจุใน แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔

## ๘. แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูงานทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาทักษะและนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อ ส่งเสริมงานด้านพัฒนาบุคลากร

๓. นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่ม งานมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรโดยพยายามจัดให้มีการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล

๔. พัฒนาบุคลากร รวมทั้งบุคลากรใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันกันได้ โดยการถ่ายทอด การทำงานให้เป็นมาตรฐานใกล้เคียงกัน

๕.ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรพร้อมกับการปรับปรุงกระบวนการงานที่มีความคล่องตัว สั้น และกระชับ โดยเน้นการให้บริการที่รวดเร็วและถูกต้อง

๖.ส่งเสริมบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาจิตใจเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง

#### ๙.ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔

**แผนการพัฒนาคณาจารย์ กองงานวิทยาเขตบางนา**  
**ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดการพัฒนาคณาจารย์(สายสนับสนุน)**  
**กองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน √ บรรลุ × ไม่บรรลุ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ <b>กลยุทธ์ที่ ๔</b> พัฒนาคณาจารย์ให้มีบทบาทเชิงรุก ซื่อสัตย์ และภักดีองค์กร	๑.โครงการส่งเสริมพัฒนาคณาจารย์ของกองงานวิทยาเขตบางนา มี ๓ กิจกรรม ๑.๑ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพคณาจารย์ ๑.๒ กิจกรรมความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ๑.๓ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	-ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ -ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มขึ้นและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เพิ่มขึ้น (Pre-test, Post-test) -ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕  ไม่ต่ำกว่า ๓.๖๕		งานธุรการ	

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน √ บรรลุ × ไม่บรรลุ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน</p>	<p>๑.โครงการประกันคุณภาพการศึกษา</p>	<p>-ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ -ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้นและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงเพิ่มขึ้น (Pre-test, Post-test) -ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม</p>	<p>ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕  ไม่ต่ำกว่า ๓.๖๕</p>		<p>งานช่างและยานพาหนะ</p>	

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน √ บรรลุ × ไม่บรรลุ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาระบบสาธารณูปการตามแนวทางหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑.โครงการอนุรักษ์และประหยัดพลังงาน</p>	<p>-ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ -ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้นและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงเพิ่มขึ้น (Pre-test, Post-test) -ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม</p>	<p>ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕  ไม่ต่ำกว่า ๓.๖๕</p>		<p>งานช่างและยานพาหนะ</p>	



**แผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร กองงานวิทยาเขตบางนา**  
**ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากร (สายสนับสนุน)**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม											ร้อยละ ความพึง พอใจ	กลุ่ม เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน √บรรลุ xไม่บรรลุ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
		ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓						ก.ย. ๖๓	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการ ภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีบทบาทเชิง รุก ซื่อสัตย์ และภักดีองค์กร	๑.โครงการส่งเสริมพัฒนา บุคลากรของกองงานวิทยา เขตบางนา มี ๓ กิจกรรม ๑.๑ กิจกรรมการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ๑.๒ กิจกรรมความเสี่ยง และการควบคุมภายใน ๑.๓ กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้	←													๓.๖๕	บุคลากร วช.		งานธุรการ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการ ภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมการประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน	๑.โครงการประกันคุณภาพ การศึกษา	←													๓.๖๕	บุคลากร วช.			

หมายเหตุ ← ..... → ยังไม่ได้ดำเนินการ

**แผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร กองงานวิทยาเขตบางนา**  
**ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากร (สายสนับสนุน)**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม											ร้อยละ ความพึง พอใจ	กลุ่ม เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน ✓บรรลุ ×ไม่บรรลุ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	หมาย เหตุ		
		ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓						ก.ย. ๖๓	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการ ภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาระบบสาธารณูปการ ตามแนวทางหลักธรรมาภิบาล	๑.โครงการอนุรักษ์และ ประหยัดพลังงาน	←													๓๖๕	บุคลากร วช.		งานธุรการ	

หมายเหตุ ← ..... → ยังไม่ได้ดำเนินการ

## ๑๑. การติดตามและประเมินผล

กองงานวิทยาเขตบางนา ได้จัดให้มีระบบการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

### ๑๑.๑ ประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

ประเมินโดยใช้แบบสอบถามหลังจากการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจของการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้ง โดยนำผลการประเมินมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมครั้งต่อ ๆ ไป และสรุปผลการดำเนินงาน ดำเนินการโดยคณะกรรมการและอนุกรรมการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนา ร่วมกับผู้รับผิดชอบ

### ๑๑.๒ ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร

๑๑.๒.๑ คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรประเมินโดยใช้แบบประเมินผลการนำความรู้จากการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อติดตามผลผู้เข้ารับการพัฒนาหลังจากได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๑๑.๒.๒ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นสังเกตความก้าวหน้า/การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน จากนั้นประเมินผลความก้าวหน้าในแบบประเมินผลการนำความรู้จากการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงานและประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร