



แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กองงานวิทยาเขตบางนา

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไป

ประวัติความเป็นมาของกองงานวิทยาเขตบางนา

มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ดำเนินการจัดตั้งวิทยาเขตบางนาขึ้นในปี พ.ศ.๒๕๒๒ เพื่อรองรับกับจำนวนนักศึกษาที่มีจำนวนมากเพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้มีปัญหาด้านสถานที่จัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ มหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงได้เสนอแก่ไขปัญหาการขาดแคลนสถานที่จัดการเรียนการสอน เสนอต่อคณะกรรมการรัฐมนตรีโดยคณะกรรมการรัฐมนตรีได้อนุมัติให้มหาวิทยาลัยจัดตั้ง “วิทยาเขตบางนา” บนที่ดินซึ่งมีผู้บริจากจำนวน ๑๕๐ ไร่ บริเวณกิโลเมตรที่ ๘ ถนนบางนา - ตราด แขวงดอกไม้ เขตบางนา (ปัจจุบันขึ้นกับเขตประเวศ) กรุงเทพมหานคร ตามประกาศทบทวนมหาวิทยาลัย จัดตั้ง กองงานวิทยาเขตบางนา พ.ศ. ๒๕๒๔ ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๐๙ ตอนที่ ๑๕๕ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๓๔ และมหาวิทยาลัยได้เปิดใช้งานวิทยาเขตบางนา โดยจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีในวิชาพื้นฐานขั้นปีที่ ๑ ในปีการศึกษา ๒๕๒๗ เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๒๗ และด้วยสภาพการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและระบบการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทำให้การบริหารขององค์กรต่างๆต้องปรับเปลี่ยนการบริหารการจัดการให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง บุคลากรในหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชนจะต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถ เพื่อการพัฒนาหน่วยงาน องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการสนับสนุนและขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชน ทั้งในส่วนกลางและจังหวัด ใกล้เคียง ให้ได้รับการเพิ่มพูน พัฒนาองค์ความรู้ในระดับสูงขึ้น มหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงเปิดหลักสูตรระดับปริญญาโทและปริญญาตรีภาคพิเศษในส่วนภูมิภาคที่วิทยาเขตบางนา

ปรัชญา(Philosophy)

มุ่งสร้างงานตามพัชกิจ ร่วมผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คุณธรรม

ปณิธาน(Ambition)

พัฒนากองงานวิทยาเขตบางนา ให้เป็นแหล่งสนับสนุนวิทยาการแบบตลาดวิชา ที่มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คุณธรรมและจิตสำนึกในความรับผิดชอบ

วิสัยทัศน์(Vision)

สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนและมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแบบตลาดวิชา ที่ได้มาตรฐานมีคุณภาพ ช่วยสร้างสรรค์สังคม

พันธกิจ

๑. สนับสนุนและส่งเสริมการกระจายโอกาส ความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางการศึกษา หลากหลายรูปแบบ ในลักษณะการศึกษาเพื่อปวงชน ให้มีความรู้คุณธรรม
๒. สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนางานสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์
๓. สนับสนุนและส่งเสริมการบริการทางวิชาการแก่สังคม ประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน
๔. สนับสนุนและส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
๕. สนับสนุนและพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในประเทศอาเซียน
๖. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ค่านิยมองค์กร

ซื่อสัตย์ จริงใจ โปร่งใส ยุติธรรม และภักดีต่อองค์กร

อัตลักษณ์

สนับสนุนการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คุณธรรม

เอกลักษณ์

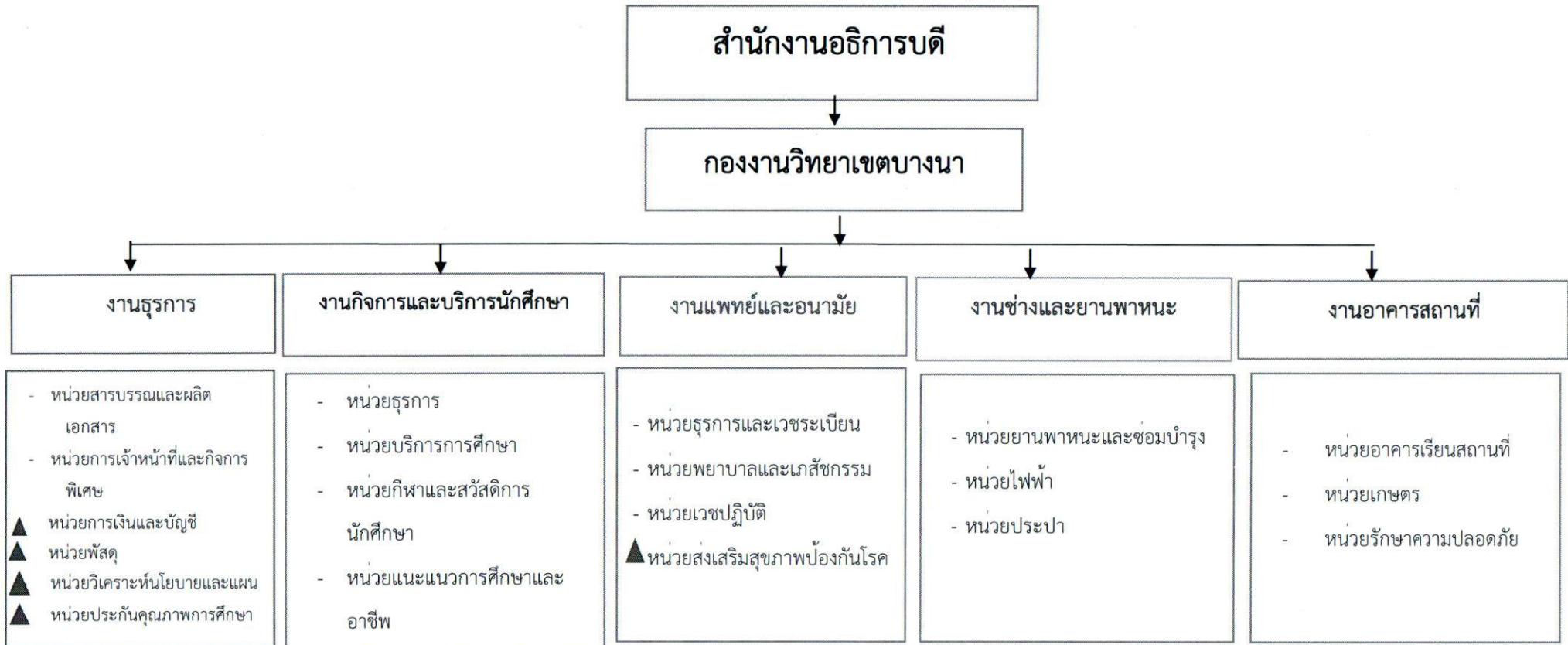
หน่วยงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยแบบตลาดวิชา

โครงสร้างส่วนราชการและการบริหาร

กองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหารออกเป็น ๕ หน่วยงาน คือ

๑. งานธุรการ
๒. งานกิจการและบริการนักศึกษา
๓. งานแพทย์และอนามัย
๔. งานอาคารสถานที่
๕. งานช่างและยานพาหนะ

โครงสร้างการบริหารหน่วยงานภายใน กองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง



- หมายเหตุ
๑. จัดตั้งกองงานวิทยาเขตบางนา ตามประกาศทบทวนมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๑ ลงในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๕ ตอนที่ ๖๐ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๓๑ (ฉบับพิเศษ หน้า ๑๓)
 ๒. ▲ ปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามมติสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ ระเบียบวาระที่ ๔.๔ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ขออนุมัติปรับโครงสร้าง
การแบ่งส่วนราชการของกองงานวิทยาเขตบางนาสำนักงานอธิการบดี
 ๓. ▲ ปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามมติสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ ระเบียบวาระที่ ๖.๑๔ เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้าง
การแบ่งส่วนราชการ งานแพทย์และอนามัย กองงานวิทยาเขตบางนา
 ๔. ▲ ปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามมติสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง ครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ ระเบียบวาระที่ ๕.๖ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๗ เรื่อง การปรับโครงสร้าง
การแบ่งส่วนราชการภายในและขยายบุคลากรของกองงานวิทยาเขตบางนา

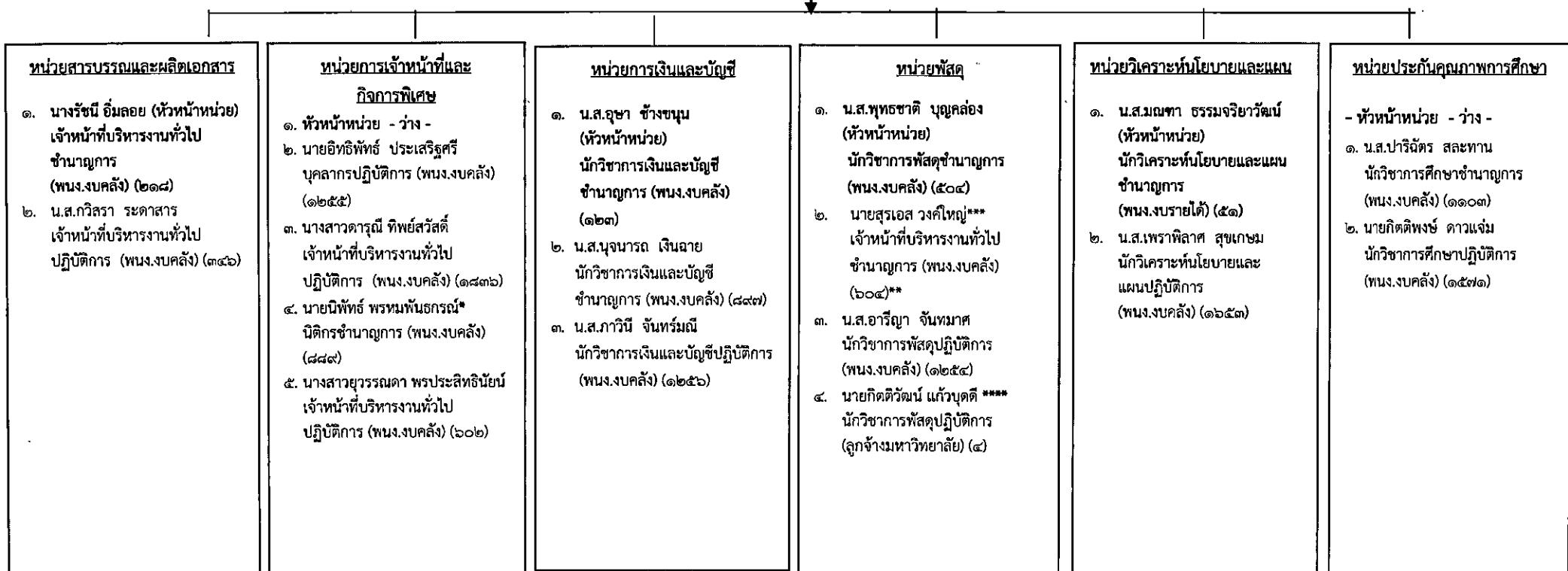
โครงสร้างการบริหารหน่วยงาน กองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง



หมายเหตุ ประกาศทบทวนมหาวิทยาลัย จัดตั้งกองงานวิทยาเขตบางนา พ.ศ. ๒๕๓๑ ลงในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๕ ตอนที่ ๖๐ วันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๑
(ฉบับพิเศษ หน้า ๑๓)

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ งานธุรการ กองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี

นางทิพวัลย์ วงศ์อัญญารณ์
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปอำนวยการพิเศษ (ช.ร.) (๓๐๑)
หัวหน้างานธุรการ



งานธุรการ มีทั้งหมด ๗๙ อัตรา (รวมช่วยราชการ 1 อัตรา)

๑. ข้าราชการ ๔๕ อัตรา ๒. พนักงานมหาวิทยาลัย (งบคลัง) ๔๔ อัตรา ๓. พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้) ๔ อัตรา ๔. ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ๔ อัตรา

หมายเหตุ

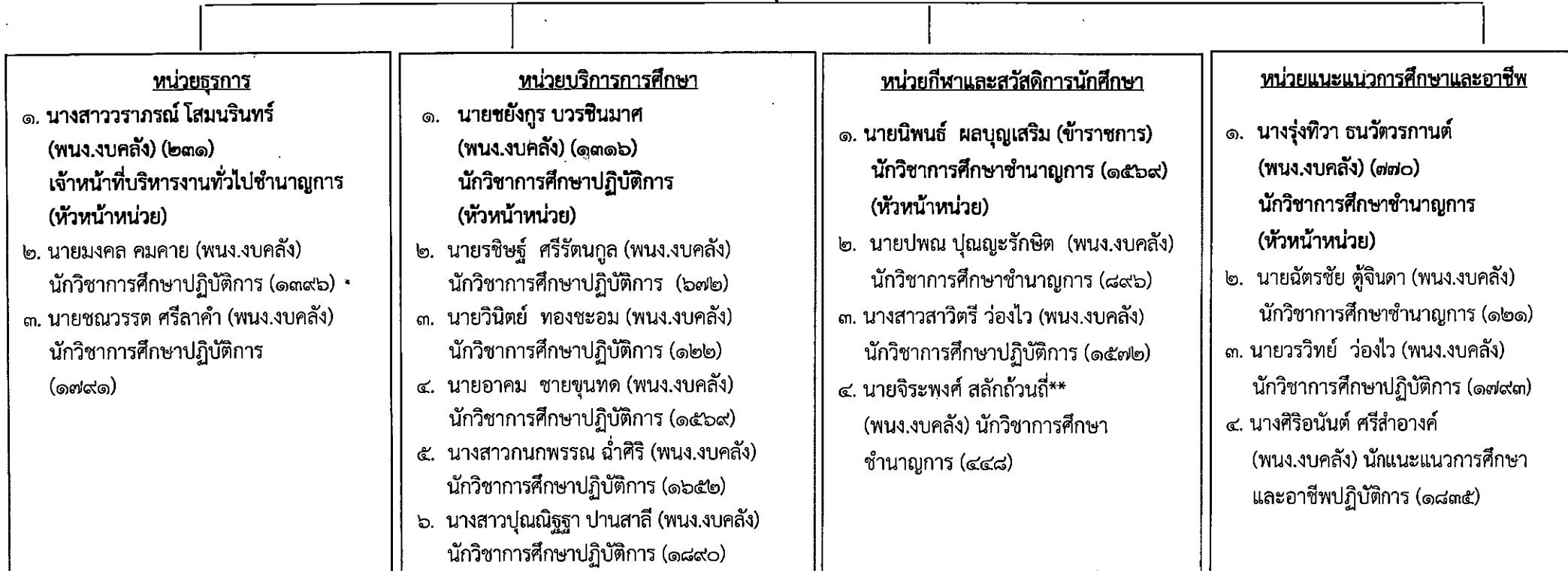
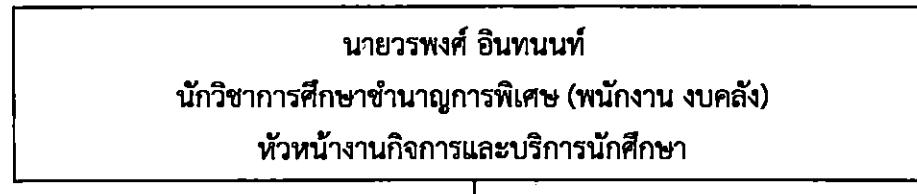
* นายนิพัทธ์ พรมพันธ์อรุณ์ นิติกรชำนาญการ ช่วยราชการตามคำสั่งมหาวิทยาลัยที่ ๑๐๘๖/๒๕๖๗ เรื่อง ให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปช่วยราชการ ตั้งแต่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๘

** นางสาวyuรุณดา พรประสิทธิ์อินัยน์ เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปปฎิบัติการ ไปปฏิบัติหน้าที่งานซ่อมและยานพาหนะ ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยที่ ๑๐๘๖/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งหัวหน้าหน่วยประจำ งานซ่อมและยานพาหนะ

*** นายสุรุesso วงศ์ใหญ่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปอำนวยการ ไปปฏิบัติหน้าที่งานซ่อมและยานพาหนะ ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยที่ ๑๐๘๖/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งหัวหน้าหน่วยประจำ งานซ่อมและยานพาหนะ

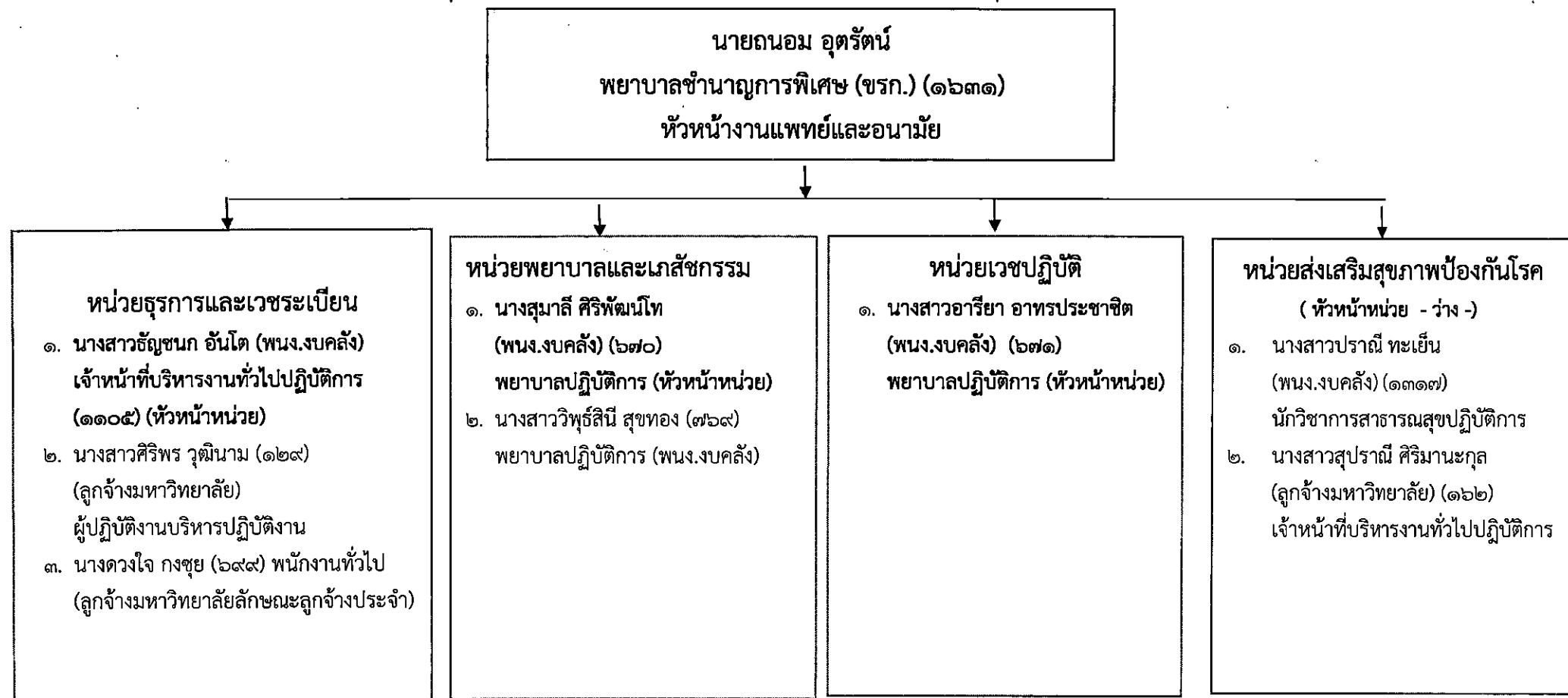
**** นายกิตติวัฒน์ แก้วบุศดี นักวิชาการพัสดุปฎิบัติการ คำสั่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ ๒๖๖๔/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งหัวหน้าหน่วย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ งานกิจการและบริการนักศึกษา กองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี



หมายเหตุ * นายชัยยังกร บวรชินมาศ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ไปปฏิบัติหน้าที่งานอาคารสถานที่ ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ ๕๗/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
 ** นายจิระพงศ์-สลักถ้วนสี นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ไปปฏิบัติหน้าที่งานอาคารสถานที่ ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ ๓๗๗๓/๒๕๖๘ เรื่องแต่งตั้งหัวหน้าหน่วย

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ งานแพทย์และอนามัย กองงานวิทยาเขตบางนา



จำนวนบุคลากรทั้งหมด ๙ อัตรา

ข้าราชการ

๑ อัตรา

พนักงานงบแผ่นดิน

๕ อัตรา

ลูกจ้างมหาวิทยาลัย

๒ อัตรา

ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (ลักษณะลูกจ้างประจำ) ๑ อัตรา

โครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการ งานช่างและยานพาหนะ กองงานวิทยาเขตบางนา

นายธนพัชร อิ่มโลย
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ (พนง.งบคลัง) (๕๐๕)
รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้างานช่างและยานพาหนะ

หน่วยยานพาหนะและซ่อมบำรุง

๑. นายสุรเชษ วงศ์ใหญ่* เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ (พนง.งบคลัง) (๖๐๑) หัวหน้าหน่วยยานพาหนะและซ่อมบำรุง
๒. นายสิริพัฒน์ ลลสาน พล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ (พนง.งบคลัง) (๔๙๐)
๓. นายณพพล ตรีออรรถ พล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ (พนง.งบคลัง) (๑๗๙๕)
๔. นางสาวพิมพิศา เส็งแแดง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ (พนง.งบคลัง) (๑๘๘๘)
๕. นายยอดยิ่ง คงชื่อ ช่างเทคนิคปฏิบัติงาน (ลจ.ม.) (๙๖๓)
๖. นายสำราوم ประเสริฐศรี ช่างไม้ (ลจ.ป.) (๕๓๙)
๗. นายนคร มะเริงสิทธิ์ พนักงานขับรถยนต์ (ลจ.ม.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๙๑๓)
๘. นายธวัชชัย เงินฉาย พนักงานขับรถยนต์ (ลจ.ม.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๐๘๗)
๙. นายพรศักดิ์ อกน้อย พนักงานขับรถยนต์ (ลจ.ม.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๐๕๕)
๑๐. นายมงคลชัย เงินฉาย พนักงานขับรถยนต์ (ลจ.ม.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๙๗๘)
๑๑. นายธนภูมิ เงินฉาย พนักงานขับรถยนต์ (ลจ. ม.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๙๗)
๑๒. นายอภินันท์ มหาไทย พนักงานขับรถยนต์ (ลจ.ม.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๕๐)
๑๓. นายอรรถพล บุญอุ่น พนักงานขับรถยนต์ (ลจ.ม.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๙๖)
๑๔. นายพงเก็ล ตรีออรรถ พนักงานทั่วไป (ลจ.ม.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๗๒)
๑๕. นายรังสรรค์ บางແບ່ງ พนักงานทั่วไป (ลจ.ม.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๐๕๔)

หน่วยไฟฟ้า

๑. นายธนพัชร อิ่มโลย** เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ (พนง.งบคลัง) (๕๐๕) หัวหน้าหน่วยไฟฟ้า
๒. นายธเนศร์ ลลสาน ช่างเทคนิคชำนาญงาน (ข้าราชการ) (๑๕๘๒)
๓. นายณัฐพล เลาคา เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ (พนง.งบคลัง) (๑๘๘๘)
๔. นายศุภลักษณ์ ทัดทอง ช่างไฟฟ้า (ลจ.ม.) (๓๗๔)

หน่วยประจำ

๑. นางสาวยุวรรณดา พรประสิทธิ์นัย***
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ (พนง.งบคลัง) (๖๐๒) หัวหน้าหน่วยประจำ
๒. นายสมพงษ์ รอดเลี้ยง ช่างประจำ (ลจ.ป.) (๕๓๓)
๓. นายกฤษณะ ผินฉาย ช่างเทคนิคปฏิบัติงาน (ลจ. ม.) (๓)
๔. นายหนัง คงคำ ช่างประจำ (ลจ. ม.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๒๕)

สรุปจำนวนบุคลากร

๑. ข้าราชการ	จำนวน	๑	อัตรา
๒. พนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	๕	อัตรา
๓. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๒	อัตรา
๔. ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	จำนวน	๓	อัตรา
๕. ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (ลักษณะลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑๐	อัตรา

รวมทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา

(ไม่นับรวมนายสุรเชษ และนางสาวยุวรรณดา)

หมายเหตุ * นายสุรเชษ วงศ์ใหญ่ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ หัวหน้าหน่วยยานพาหนะและซ่อมบำรุง ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยที่ ๑๐๘๕/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งหัวหน้าหน่วย
 ** นายธนพัชร อิ่มโลย เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ (พนง.งบคลัง) (๕๐๕) รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้างานช่างและยานพาหนะ ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยรวมตำแหน่งที่ ๕๓๑ เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง
 *** นางสาวยุวรรณดา พรประสิทธิ์นัย เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ หัวหน้าหน่วยประจำ ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยที่ ๑๐๘๗/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งหัวหน้าหน่วย

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ งานอาคารสถานที่ กองงานวิทยาเขตบางนา

นายชัยยงค์ บำรุงมานะ
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (พนง.งบคลัง) (๑๓๖)
ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง หัวหน้างานอาคารสถานที่

หน่วยอาคารเรียนสถานที่	
นายจิระพงษ์ สลักษณ์ (หัวหน้าหน่วย)	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (พนง.งบคลัง) (๔๔๙)	
๑. นางอรอนงค์ วงศ์เคราะห์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ (พนง.งบคลัง) (๒๐๑)
๒. นายดีรวัน ทองปุสະ	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปปฏิบัติการ (พนง.งบคลัง) (๑๘๘)
๓. นายพทพล โคมหมอม	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ (พนง.งบคลัง) (๑๘๗)
๔. นางปราณอม อกน้อย	ผู้ช่วยซึ่งทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) (๕๘๙)
๕. นางสาวกรรณิกา มนิธรรมซึ่งทั่วไป	ผู้ช่วยซึ่งทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) (๕๙๓)
๖. นางเนตรนภา บุญงาม	ผู้ช่วยซึ่งทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) (๕๐๕)
๗. นางณัฐรัตน์ เกตเคน	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) (๕๙๖)
๘. นางสาวสุปรานี ไทยใหม่	พนักงานสถานที่ (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๖๒)
๙. นางสาวธัญญา บัวเล็ก	พนักงานสถานที่ (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๗๖๔)
๑๐. นางสาวโรโณ ลิ่มมั่ง	พนักงานสถานที่ (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๕๐)

หน่วยเกษตร	
นายนวิน ศรีสี (หัวหน้าหน่วย)	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ (พนง.งบคลัง) (๗๖๔)	
๑. นายอธิเดช จูทะสุต	นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ (พนง.งบคลัง) (๖๐๓)
๒. นายณพรัตน์ ตีเร่อรรถ	พนักงานสถานที่ (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๒๔๑)
๓. นางสาวบัวพา บุญประสีห์	พนักงานสถานที่ (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๓๗)
๔. นางแพที่ ประเสริฐศรี	พนักงานสถานที่ (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๓๙)
๕. นางอารีย์ บุญยัง	พนักงานสถานที่ (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) ๒๒๓
๖. นายสังฆาวลย์ วงศ์ไว	พนักงานสถานที่ (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๓๖)
๗. นายสำราญ เชิญมาก	พนักงานสถานที่ (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๖๔๕)
๘. นายวชิรินทร์ คุณชน	พนักงานสถานที่ (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๕๗๓)
๙. นายแก้วกาญจน์ ภิรมย์สวาก	พนักงานทั่วไป (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๔๗)
๑๐. นางสาวนุชรีย์ ศรีสุข	พนักงานทั่วไป (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๕๕)
๑๑. นางสาวสุดารัตน์ ยอดสาร	พนักงานทั่วไป (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๖๑)
๑๒. นายอานันท์ วงศ์เคราะห์	พนักงานขับรถยกต์ (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๔๔๔)
๑๓. นายสายชล ก้อนทอง	พนักงานขับรถยกต์ (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๔๔๕)
๑๔. นายธรรมรัตน์ รุ้อรอบดี	ผู้ช่วยซึ่งทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) (๑๓๙)
๑๕. นายกิตติพงษ์ บางแบง	ผู้ช่วยซึ่งทั่วไป (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๓๐)
๑๖. นายธีรศักดิ์ ก้อนทอง	พนักงานบริการเอกสารทั่วไปประดับ บ.๑ (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๓๐)
๑๗. นายสรรพีชัย ทองจันทร์	ผู้ช่วยซึ่งทั่วไป (คร.ม.ร.ลักษณะลูกจ้างประจำ) (๑๖๐)

หมายเหตุ แม่บ้าน PS จำนวนรวม ๕๙ คน
เฉพาะประจำวิทยาเขตบางนา ๓๒ คน ปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- อาคาร PBB จำนวน ๕ คน
- อาคาร SK ๑ จำนวน ๗ คน
- อาคาร SK ๒ จำนวน ๗ คน
- อาคารอำนวยการ จำนวน ๕ คน
- อาคาร BNB ๗-๘ จำนวน ๑ คน (กว่าพื้นที่ได้ยื่นขออาคาร BNB ๗-๘)

๒) อาคาร BNB ๑-๒ จำนวน ๑ คน(กว่าพื้นที่ได้ยื่นขออาคาร BNB ๑-๒)

- อาคาร BNB ๑๐ จำนวน ๑ คน (รับผิดชอบภายในและรอบอาคาร)

- อาคาร BNB ๑๑ จำนวน ๑ คน (รับผิดชอบภายในและรอบอาคาร)

- โรงพยาบาล จำนวน ๒ คน

- ห้องน้ำสาธารณะ จำนวน ๒ คน

- รร.สาธิต (ฝ่ายประมาณ) จำนวน ๑๔ คน

- ห้องสมุด (รามส่อง) จำนวน ๕ คน

๓. อาคาร KTB ไม่มีแม่บ้านปฏิบัติงาน

๔. อาคาร PRB มีลูกจ้างมหาวิทยาลัย ๑ คน

๕. อาคาร PRB มีลูกจ้างมหาวิทยาลัย ๑ คน

หมายเหตุ : นายชัยยงค์ บำรุงมานะ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สังกัดงานกิจการและบริการนักศึกษา มาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง หัวหน้างานอาคารสถานที่ ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ ๔๓๒/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง

; ๔๗๊ ; ๗,๙

ส่วนที่ ๒

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง สอดรับกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกองงานวิทยาเขตบางนา บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสมรวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของกองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย รามคำแหง จึงได้กำหนดนโยบายไว้ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วม
- การสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกรักในการบริการที่ดี
- ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา
- ส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในอาชีพ

๒. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)

- กองงานวิทยาเขตบางนาดำเนินการสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยมีการกำหนดนโยบายในการสร้างและคัดเลือกบุคลากรเชิงประจำตัวที่มีความสามารถตามความจำเป็น และภาระงานที่รับผิดชอบ
- กองงานวิทยาเขตบางนาดำเนินการสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยมีหลักการในการบริหารค่าตอบแทนที่ชัดเจนและมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการจัดทำข้อมูลทดลองร่วมกับประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกระดับส่งเสริมให้เกิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ยุติธรรมและเพื่อเพิ่มผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน
- กองงานวิทยาเขตบางนา ดำเนินการสอดคล้องกับมหาวิทยาลัย โดยการจัดระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากร เพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด
- กองงานวิทยาเขตบางนา มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับหน้าที่และภาระหน้าที่และการงานที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ยังไม่สามารถเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากรให้เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม
- ขาดการบริหารการใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรื่นร่วมกันเพื่อประหยัดต้นทุนในการสนับสนุนการเรียนการสอน
- ระบบกำกับติดตามผลลัพธ์ของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลยังไม่เป็นรูปธรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

โอกาส (Opportunities)

- หน่วยงานที่เขียนภารกิจของโครงการหรือกิจกรรม อบรม ให้ความรู้เฉพาะทางแบบออนไลน์ โดยมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมหรือการเรียนรู้
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วทำให้บุคลากรสามารถค้นหาความรู้ ข้อมูลเพื่อนำมาปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งต้องอาศัยความรู้จากหลายศาสตร์มาประยุกต์

อุปสรรค (Threats)

- ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยลento ตัวส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาบุคลากรมีสัดส่วน ลดลง
- ภัยระเบียบบางอย่างในการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของบุคลากรส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีต้นทุนการ พัฒนาบุคลากรที่สูง

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร

สมรรถนะหลัก (Core Competencies) สำหรับบุคลากร เพื่อใช้ประโยชน์และเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองงานวิทยาเขตบางนา จำนวน ๖ ด้าน (KMUTNB) ดังต่อไปนี้ Knowledge—Based orientation ความฝีเรียนรู้

ด้าน การแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมข่าวสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการทำงานกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถรวมถึงทักษะการทำงานของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เพื่อร่วมงาน และหน่วยงานโดยรวม Morality and Integrity คุณธรรมและความซื่อสัตย์

ด้าน การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม มีจิตสำนึกระยะยาวในวิชาชีพของตนเองเพื่อความเที่ยงตรง เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตนตลอดจนปฏิบัติตามนโยบาย ข้อบังคับ กฎ ระเบียบ จรรยาบรรณ โดยเคร่งครัด Ultimate Determination ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน

ด้าน ความตั้งใจແນວແนื้อที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนด หรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนงานหรือหน่วยงานกำหนดขึ้น Team Work การทำงานเป็นทีม

ด้าน ความยินดีที่ร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น โดยการให้เกียรติและยอมรับในคุณค่าของผู้อื่น ไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนมีทักษะในการประสานงานที่ดีเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ๑๐ Notice of Organization จิตสำนึกรองค์กร

ด้าน สำนึกร่วมเป็นเจ้าของถือว่ามหาวิทยาลัยซึ่งเป็นที่ทำงานนั้นเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง ที่ทุกคนมีความจงรักภักดี มีความเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อมหาวิทยาลัย ตลอดจนทำนุบำรุงมหาวิทยาลัยและเผยแพร่ซื่อสัตย์ ของมหาวิทยาลัย Beaded on Continuous Improvement การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้าน มุ่งมั่นในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการนำเทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่หรือเสนอวิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ โดยใช้เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดเกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด

จาก ๖ ด้าน กองงานวิทยาเขตบางนาได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาตนเอง ส่งเสริมการสร้างสมรรถนะในทุกด้านตลอดปีงบประมาณ ตัวอย่างเช่น การจัดโครงการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM และส่งเสริมด้านกีฬาบุคลากรในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาสุพรรณิการ์เกมส์ในทุกปี เป็นต้น

ส่วนที่ ๓

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของกองงานวิทยาเขตบ้างนา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริง เป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ ที่จะบรรลุผลตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคลพบว่าสิ่งที่กองงานวิทยาเขตบ้างนาควรร่วมดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรับในแต่ละหน่วยงาน การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของกองงานวิทยาเขตบ้างนาไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนดังนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กองงานวิทยาเขตบ้างนา มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรของกองงานวิทยาเขตบ้างนาพบว่าส่วนหนึ่งเกิดจากการลาออก การตาย การเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรของกองงานวิทยาเขตบ้างนา จึงทำให้ขาดแคลนบุคลากรในบางส่วนในขณะที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งขณะนี้กองงานวิทยาเขตบ้างนาอยู่ในระหว่างการขอจัดสรรงอัตรากำลังเพิ่มกับมหาวิทยาลัย ดังนี้ กองงานวิทยาเขตบ้างนา จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย และมาตรการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

เป้าประสงค์ : ๑. มีแผนความต้องการกำลังคน

๒. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย : ๑. มีแผนความต้องการอัตรากำลังคน

๒. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

มาตรการ : ๑. มีการวางแผนกำลังคนในเชิงรุกทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการวางแผน ตำแหน่งของกองงานวิทยาเขตบ้างนาในระยะ ๑ ปี ข้างหน้าตลอดจนการวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ตามโครงสร้างของกองงานวิทยาเขตบ้างนา

๒. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามพันธกิจของกองงานวิทยาเขตบ้างนา โดยมีแผนปฏิบัติ (Action Plan) และแผนความต้องการบุคลากรที่จะดำเนินการเพื่อเพิ่มอัตราเกษียณและการลาออกจากคันของบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

การบริหารจัดการเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยระบุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ โดยระบุตัวชี้วัด เป็นร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละบุคลากรที่มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น และร้อยละของบุคลากรที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งการพัฒนาทุกรูปแบบนั้น ควรครอบคลุมถึงเรื่องของทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย กองงานวิทยาเขตบางนา จึงกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายและมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

เป้าประสงค์ : ๑.บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง

๒.บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย : ๑.บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนาตนเอง

๒.บุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ ๕๐ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี

มาตรการ : ๑.วางแผนแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงานของบุคลากรเพื่อสร้างความพร้อมในการเป็นสมาชิกใหม่และสามารถวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองในลำดับต่อไป

๓.กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตน (Individual Development Plan) และให้มีระบบติดตามการดำเนินการตามแผนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิเพื่อให้บุคลากรได้รับการประเมินให้ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๕.กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อแผนพัฒนาบุคลากรให้ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและแผนการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของบุคลากร ดังนี้

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

๑.จัดทำรายละเอียดงานในทุกตำแหน่งงาน (Job Description) ให้มีความสำเร็จ

๒.การจัดทำแผนพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรทุกคน

๓.ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเทคนิคและหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งบุคคลให้ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๔.สนับสนุนการศึกษาต่อ แก่บุคลากรทุกคน

๕.ส่งบุคลากรเข้าอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

การบริหารการจัดการด้านบุคลากรมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้าง พัฒนา และยกระดับคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป จึงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรที่สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ นอกจากนั้น ยังต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใสและเป็นระบบเพื่อสร้าง ขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ เป็นที่ยอมรับในคุณค่าและความสามารถ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยกองงานวิทยาเขตบางนาได้กำหนด เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายและมาตรการการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ : ๑. มีระบบสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

๒. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย : บุคลากรมีน้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มาตรการ : ๑. กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกฯ ที่เหมาะสม เพิ่มเติมในส่วนที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสถานภาพของกองงานวิทยาเขตบางนา

๒. ปฏิบัติตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม

๓. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้ได้จริงเพื่อการพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนโดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ดังนี้

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

๑. ปฏิบัติตามแนวทางและหลักเกณฑ์การประเมินบุคลากร

๒. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีของบุคลากร

การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

กองงานวิทยาเขตบางนา มีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จรรยาบรรณ ซึ่งรักภักดี ซื่อสัตย์ต่องค์กรและสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตบนพื้นฐานของจิตสำนึกแห่งจรรยาบรรณ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติ ดังนั้น กองงานวิทยาเขตบางนา จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายและมาตรการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร

เป้าประสงค์ : ๑.ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกรักในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย : ๑.บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยจริยธรรม จรรยาบรรณบุคลากร

มาตรการ : ๑.ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรในสังกัดดังนี้

โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

๑.เผยแพร่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรให้ได้รับทราบ

๒.อบรม/สัมมนา โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

ส่วนที่ ๔

การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในกองงานวิทยาเขตบางนา ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกันควรดำเนินการดังนี้

๑. การบริหาร

๑.๑ ระดับนโยบาย มีคณะกรรมการบริหารเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ของกองงานวิทยาเขตบางนา พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๒ ระดับขับเคลื่อนแผน มีฝ่าย ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรรวมทั้งติดตาม ความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อผู้บริหาร

๑.๓ ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของกองงานวิทยาเขตบางนาทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและ พัฒนาบุคลากรและนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

๒. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ระดับกองงานวิทยาเขตบางนาเพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กับแผน ยุทธศาสตร์กองงานวิทยาเขตบางนาและใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณและดูแลรับผิดชอบ โครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๒.๒ ระดับงานเพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับงาน โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้ เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่กองงานวิทยาเขตบางนาดำเนินการในภาพรวม

๒.๓ ระดับบุคคล ให้งานนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการประเมินผลกระทบ บุคคล เพื่อวัดผลงานและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความตีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้าง ต่อไป

๓. แนวทางการติดตามประเมินผล

๓.๑ คณะกรรมการบริหาร ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

๓.๒ มีการประเมินผลตามเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร

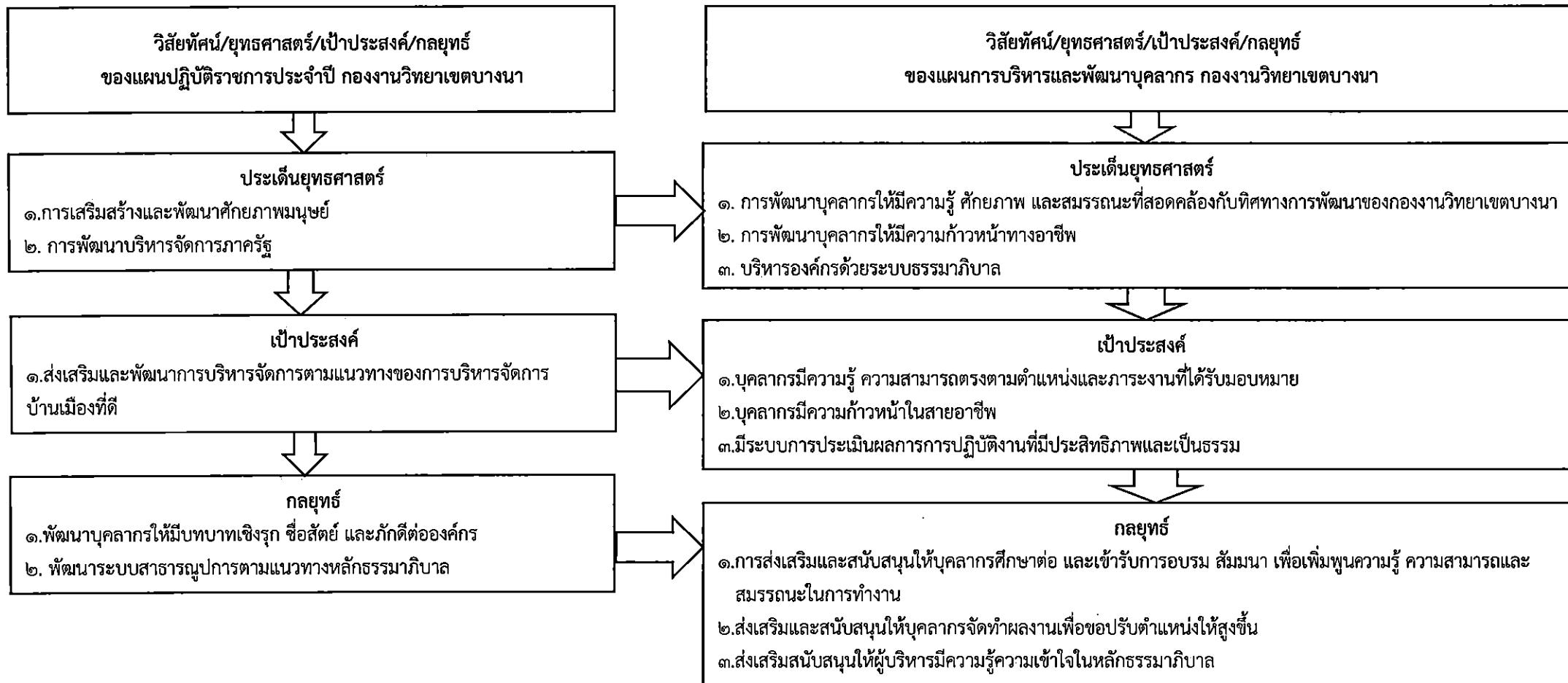
๓.๓ นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินรายบุคคล

๓.๔ ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีถัดไป

Mind Map การเข้มoying แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร กองงานวิทยาเขตบางนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ของกองงานวิทยาเขตบางนา	ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร กองงานวิทยาเขตบางนา
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ ยุทธศาสตร์ ๑.การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ๒.การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ	ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑.การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของกองงานวิทยาเขตบางนา ๒.การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางอาชีพ ๓.บริหารองค์กรด้วยระบบธรรมาภิบาล
เป้าประสงค์ ๑ เป้าประสงค์ ๑.ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	เป้าประสงค์ ๑.บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตัดสินใจ แผนงาน และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ๒.บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓.มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
กลยุทธ์ ๒ กลยุทธ์ ๑.พัฒนาบุคลากรให้มีบทบาทเชิงรุก ชื่อเสียง และภักดีองค์กร ๒.พัฒนาระบบสารสนเทศและการนำเสนอข้อมูลทางดิจิทัล	กลยุทธ์ ๑.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรม ต้มยำ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงาน ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓.ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม

แผนผังเชิงยุทธศาสตร์แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร กองงานวิทยาเขตบางนา (Strategy Map)



TOWS MATRIX Analysis แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร กองงานวิทยาเขตบางนา

ปัจจัยภายใน	S จุดแข็ง (Strengths)	W จุดอ่อน (Weaknesses)
	<p>๑. กองงานวิทยาเขตบางนาดำเนินการสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย รามคำแหงโดยมีการกำหนดนโยบายในการสร้างและคัดเลือกบุคลากรเชิง ประดั้ง พิจารณาสรรหาตามความจำเป็นและการงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๒. กองงานวิทยาเขตบางนาดำเนินการสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีหลักการในการบริหารค่าตอบแทนที่ชัดเจน และมีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันก่อนประเมินผลการปฏิบัติงานใน ทุกระดับส่งเสริมให้เกิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ยุติธรรม และเพื่อเพิ่มผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. กองงานวิทยาเขตบางนา ดำเนินการสอดคล้องกับมหาวิทยาลัย โดยการ จัดระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากร เพิ่มเติมจากสวัสดิการที่ กฎหมายกำหนด</p> <p>๔. กองงานวิทยาเขตบางนา มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับหน้าที่และการงานที่ รับผิดชอบ</p>	<p>๑. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ยังไม่สามารถ เชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากรให้เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม</p> <p>๒. ขาดการบริหารการใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรื่นร่วมกัน เพื่อประหยัดต้นทุนในการสนับสนุนการเรียนการสอน</p> <p>๓. ระบบการกำกับติดตามผลลัพธ์ของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ยังไม่เป็นรูปธรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง</p>
O โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์เชิงรุก (S + O)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (W + O)
<p>๑. หน่วยงานที่เขียนภาระงานออกจัดโครงการหรือกิจกรรม อบรม ให้ ความรู้เฉพาะทางแบบออนไลน์ โดยมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากร เข้าร่วมการอบรมหรือการเรียนรู้</p> <p>๒. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วทำให้ บุคลากรสามารถค้นคว้าหาความรู้ข้ามศาสตร์เพื่อนำมาปฏิบัติงานใน ปัจจุบัน ซึ่งต้องอาศัยความรู้จากหลายสาขาศาสตร์มากยุกต์</p>	<p>๑. สนับสนุนและให้โอกาสแก่บุคลากรในทุกด้าน เช่น ด้านการศึกษาต่อต้าน พัฒนาตน ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ</p> <p>๒. สนับสนุนและส่งเสริมช่วยเหลือและกำลังใจ</p>	<p>๑. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ การปฏิบัติงานจริง</p> <p>๒. การปรับปรุงระบบกำกับติดตามผลการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ตรวจสอบได้</p>
T ข้อจำกัด (Threats)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (S + T)	กลยุทธ์เชิงรับ (W + T)
<p>๑. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยลดตัวลงผลต่อการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาบุคลากรมีสัดส่วนลดลง</p> <p>๒. ภัย国家安全อย่างในการกำหนดคุณสมบัติลักษณะเฉพาะของ บุคลากรส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีต้นทุนการพัฒนาบุคลากรที่สูง</p>	<p>๑. พัฒนารูปแบบการอบรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การ อบรม รูปแบบออนไลน์</p> <p>๒. ส่งเสริมการบริหารงานให้มีความโปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้</p>	<p>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนในทุกด้านตามหน้าที่ที่ ปฏิบัติจริง</p> <p>๒. ส่งเสริมให้มีหลักการการบริหารค่าตอบแทนที่ชัดเจน กระจาย รายได้อย่างทั่วถึง</p>

ส่วนที่ ๕

แนวทางในการพัฒนาในอนาคต

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การบริหารงานของกองงานวิทยาเขตบางนา จะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ต้องอาศัยบุคลากรภายในเป็นกุญแจไปสู่ความสำเร็จ เรื่องนี้จึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนพึงตระหนักร่วมกันพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรและเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงขับภายในตัวบุคคล เช่น ทักษะคิดค่านิยม แรงจูงใจ และอุปนิสัย เป็นการพัฒนาจากจิตใจเพื่อให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิด ค่านิยม ความเชื่อ รู้จักค้นคว้าศึกษาความรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเองเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างถาวรสอดคล้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป ซึ่งแนวทางในการพัฒนาในอนาคต มีดังนี้

๑. การสื่อสารที่ดี เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ดังนี้ในการทำงานทุกคนต้องมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เพื่อแปลงไปสู่แผนงาน โครงการ ถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ จึงจะทำให้ทุกคนรวมพลังกันผลักดันเป้าหมายของกองงานวิทยาเขตบางนา ให้บรรลุผลสำเร็จได้

๒. การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยกันแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร กองงานวิทยาเขตบางนา บุคลากรทุกคน มีความสุขในการทำงาน

๓. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยคำนึงถึงปัจจัย เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด สวยงาม ปลอดภัย การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และการสร้างโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

๔. การสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร ช่วยเหลือหลอมบุคลากรภายในกองงานวิทยาเขตบางนาให้เข้าใจกฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน วัฒนธรรมฯ ที่เข้มแข็ง ซึ่งมีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น.

บุคลากรทุกคนในกองงานวิทยาเขตบางนาปฏิบัติงานด้วยความสุข

๑. จัดสัมมนาประจำปี เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะ

๒. จัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรในกองงานวิทยาเขตบางนา

๓. บุคลากรกองงานวิทยาเขตบางนามีโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ทุกปี เช่น เรื่อง การผลิตกล้าไม้ ประดับไว้ใช้ในกิจกรรมมหาวิทยาลัย

๔. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของทางมหาวิทยาลัยรามคำแหง เช่น การแข่งขันกีฬาสุพรรณิการ์เกมส์ในทุกปี เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและสุขภาพแข็งแรง

๕. บุคลากรทุกคนในกองงานวิทยาเขตบางนา ต้องมีความอดทนอดกลั้น ควบคุมอารมณ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเข้าใจผู้อื่น มีทัศนคติที่ดี สุภาพอ่อนโยน

แผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร กองงานวิทยาเขตบางนา

โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	พ.ศ. ๒๕๖๘												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๑.โครงการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM)														งานธุรการ
๒.โครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร กองงานวิทยา เขตบางนา			↔						→					งานธุรการ
๓.ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอ ทำแท่นอาจารย์สูงขึ้น	↔									→				งานธุรการ

หมายเหตุ ←→ แผนการดำเนินงาน

←→ ผลการดำเนินงาน

แผนการบริหารบุคลากร กองงานวิทยาเขตบางนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของกองงานวิทยาเขตบางนา
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตระหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบเงินบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๘	หน่วยงานที่รับผิดชอบและหมายเหตุ
กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรม ศัลย์สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามสายงาน	ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน	ร้อยละ ๕๐	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน งานธุรการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบเงินบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๘	หน่วยงานที่รับผิดชอบและหมายเหตุ
กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อรับตัวแทนที่สูงขึ้น	ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอตัวแทนที่สูงขึ้น	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๖ คน	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารองค์กรด้วยระบบธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ ๓ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๘	หน่วยงานที่รับผิดชอบและหมายเหตุ
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	มีการส่งเสริมการทำความเข้าใจและข้อตกลงในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากร ทั้งหมดที่ไม่มีการอุทธรณ์ หรือร้องเรียนเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๕	-	ใช้งบประมาณ ภายในหน่วยงาน งานธุรการ

รายละเอียดแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี พ.ศ. 2568
กองงานวิทยาเขตบางนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ช. แผนงานบริหารมหาวิทยาลัย				
1.งบเงินอุดหนุน (ตามยุทธศาสตร์)				
1.1 เงินอุดหนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงินจำนวนเงิน 288,520.00 (สองแสนแปดหมื่นแปดพันห้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)				
ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	รายละเอียด	ปีงบประมาณ	
			พ.ศ. 2568	จำนวนเงิน
2	2	ผลิตโฉมสถาบันอุดมศึกษาแบบตลาดวิชาดิจิทัล	288,520.00	
		รวมงบประมาณทั้งหมด	288,520.00	

(สองแสนแปดหมื่นแปดพันห้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

แผนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 2
เป้าประสงค์ที่ 2
กลยุทธ์ที่ 2

ช. แผนงานบริหารมหาวิทยาลัย (งบเงินอุดหนุน ตามยุทธศาสตร์ หมวด เงินอุดหนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร)
พลิกโฉมสถาบันอุดมศึกษาแบบตลาดวิชา
มีการเตรียมสร้างบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพสูงและเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์และพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามสายงาน
ยกระดับคุณภาพและทักษะของบุคลากรให้เป็นชุมชนทางวิชาการที่ลั่งคอมมิวนิรับ

ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม/ผลผลิต	วงเงิน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
					ปี 2568	
จำนวนผู้ตอบแบบประเมินมีความรู้ความเข้าใจ (pre-test – post-test) และเกิดทักษะตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพิ่มขึ้น	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	1. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 2. จำนวนผู้ที่ตอบแบบประเมินมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงเพิ่มขึ้น (pre-test – post-test) 3. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจไม่น้อยกว่า 3.65	1. โครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร การสัมมนาภายนอก กองงานวิทยาเขตบางนา	288,520.00	งานธุรการ
				รวมงบประมาณ	288,520.00	

- งบประมาณเงินอุดหนุน (ตามยุทธศาสตร์) ๙. แผนงานสนับสนุนวิชาการ โครงการสนับสนุนกิจกรรมนักศึกษา จำนวนเงิน 300,000 บาท
- งบประมาณเงินอุดหนุน (ตามยุทธศาสตร์) ๑๐ กองทุนพัฒนาบุคลากร เงินอุดหนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร จำนวนเงิน 288,520 บาท

**รายงานแผนและผลปฏิบัติการ ด้านแผนงานบริหารมหาวิทยาลัย กิจกรรมพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กองงานวิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี**

(1) ประเด็น ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/กล ยุทธ์	(2)* ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	(3) ค่า เป้าหมาย ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	(4) โครงการ/กิจกรรม/ผลผลิต	(5) ตัวชี้วัดโครงการ/ กิจกรรม/ผลผลิต	(6) ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด โครงการ/ กิจกรรม/ ผลผลิต	งบเงิน [*] งบประมาณ* ปี 2568	(8) ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ		(9) หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
							งบรายได้	ผลการ ดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	
ยุทธศาสตร์: พัฒนาศักยภาพ สถาบันอุดมศึกษา ¹ แบบคาดวิชา เป้าประสงค์: มีการสร้างเสริม บุคลากรของกอง ² งานวิทยาเขตบาง นาให้มีศักยภาพสูง และเชี่ยวชาญ ³ เฉพาะศาสตร์ กลยุทธ์: ยกระดับคุณภาพ และทักษะของ บุคลากรที่ได้รับ ⁴ พัฒนาตามสายงาน	จำนวนผู้ที่ ตอบแบบ ประเมินมี ความรู้ ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น ⁵ และนำไปใช้ ประโยชน์ได้ จริง เพิ่มขึ้น (pre-test – post-test)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	1. โครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร (สัมมนา) กองงานวิทยาเขตบางนา	1. ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรม 2. จำนวนผู้ที่ตอบ แบบประเมินมี ความรู้ ความ เข้าใจเพิ่มขึ้นและ นำไปใช้ประโยชน์ ได้จริง เพิ่มขึ้น (pre-test – post-test) 3. ค่าเฉลี่ยความพึง พอใจในภาพรวม ของผู้เข้าร่วม ⁶ โครงการ/ กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 ค่าเฉลี่ยความ พึงพอใจไม่ ต่ำกว่า 3.65	288,520.00			
รวมเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น						288,520.00	(สองแสนแปดหมื่นแปดพันห้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)		

*งบประมาณ: กองงานวิทยาเขตบางนา ได้รับงบประมาณ คือ งบรายได้เท่านั้น (สำหรับงบประมาณแผ่นดิน และ งบอื่น ๆ ไม่มี)