

หมวด 5 : การมุ่งเน้นบุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.1 ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลัง

5.1 ก.(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลัง

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จำนวนนักศึกษาในแต่ละปี จึงเพิ่มมากขึ้น ศูนย์ฯ จึงมีกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการด้านขีดความสามารถของศูนย์ฯ โดยกำหนดขีดความสามารถที่ต้องการรายตำแหน่ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 สาย คือ สายวิชาการ และสายสนับสนุน จากนั้นประเมินขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้สอดคล้องต่อความต้องการ เช่น การศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ถ้าขีดความสามารถไม่สอดคล้องต่อความต้องการ ศูนย์ฯ จะจัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี เพื่อเปิดรับสมัครสายวิชาการและสายสนับสนุนให้กับมหาวิทยาลัยดำเนินการสรรหา คัดเลือก ว่าจ้าง และบรรจุตามลำดับ ซึ่งในขั้นตอนแรกศูนย์ฯ จะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคลากรด้วยตนเองก่อน เพื่อพิจารณาบุคลากรที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อความต้องการของศูนย์ฯ โดยกำหนดตามสายงานดังนี้

1. สายวิชาการ ได้แก่ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ซึ่งมีคณะกรรมการประจำหลักสูตร จำนวน 5 ท่าน โดยที่คณาจารย์ประจำหลักสูตรจะต้องจบตรงตามหลักสูตรที่เปิดสอน หรือหลักสูตรที่ใกล้เคียงกับสายการศึกษา มีอาจารย์ประจำศูนย์การศึกษา พัฒนาหลักสูตรให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษา

2. สายสนับสนุน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการและงานทะเบียน มีหน้าที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านวิชาการ งานจัดตารางเรียนตารางสอน งานจัดตารางสอบ งานบริการและรับสมัครนักศึกษา ฝ่ายการเงินและพัสดุ มีหน้าที่ในการเบิกจ่ายเงินและวัสดุอุปกรณ์สำหรับศูนย์ฯ ฝ่ายคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ มีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ภายในศูนย์ฯ ฝ่ายธุรการและงานสารบรรณ มีหน้าที่เกี่ยวกับการทำหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายในและภายนอกศูนย์ฯ ฝ่ายการประกันคุณภาพการศึกษา มีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย ฝ่ายวิทยบริการ มีหน้าที่ในการบริการด้านหนังสือ สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ รวมถึงการสืบค้นข้อมูลของนักศึกษา ฝ่ายวิจัย มีหน้าที่ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการวิจัยทั้งภายในและภายนอกศูนย์ฯ ฝ่ายยานพาหนะ มีหน้าที่ในการรับส่งนักศึกษาและงานขนส่งต่างๆ ฝ่ายเลขานุการ มีหน้าที่ติดต่อประสานงานระหว่างผู้บริหารและฝ่ายต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก เตรียมเอกสารเกี่ยวกับการประชุมและเตรียมการประชุม ผู้อำนวยการศูนย์ฯ เป็นผู้คำนวณอัตรากำลังให้มีเพียงพอต่อการให้บริการกับนักศึกษาและผู้มาใช้บริการของศูนย์ฯ เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปอย่างราบรื่น และทันต่อความต้องการ โดยมีรายละเอียดดังนี้



แผนภาพที่ 5.1 ขีดความสามารถและอัตรากำลัง

ตารางที่ 5.1 การสรรหา ว่าจ้าง และรักษาพนักงาน

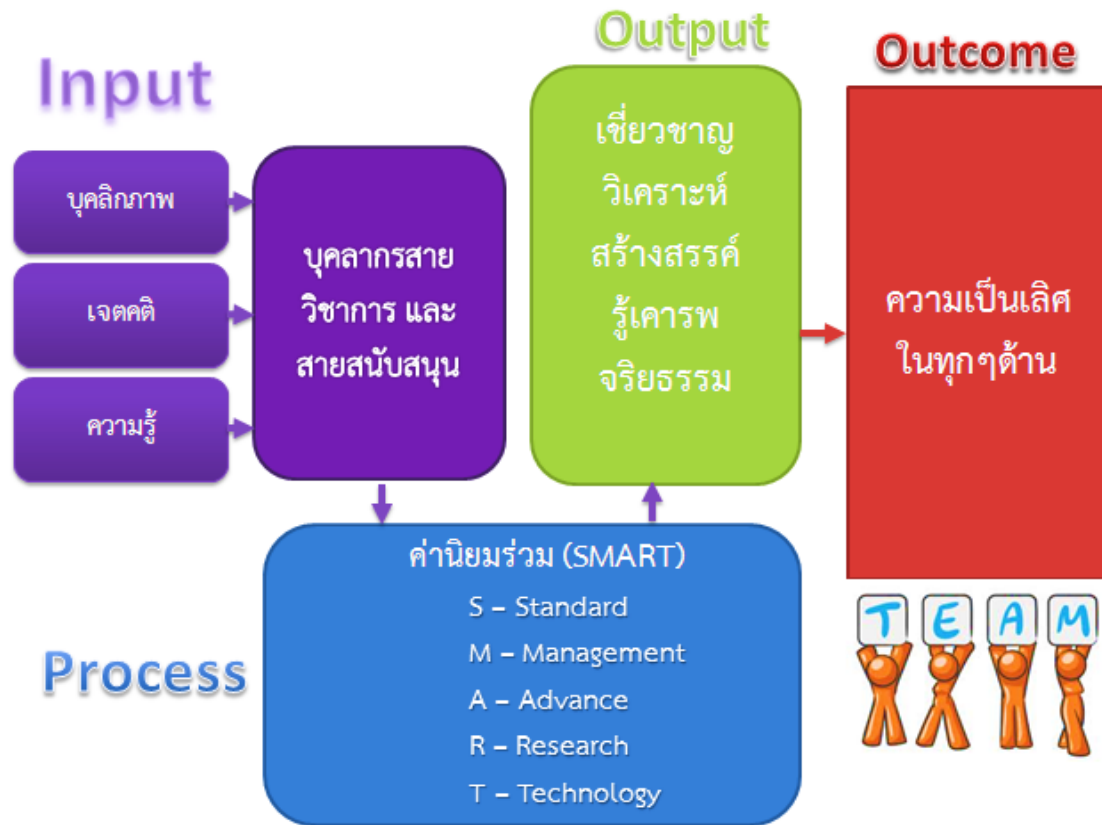
ด้าน	กระบวนการ
การสรรหาเพื่อรับเข้าทำงานเพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลายสาขาวิชาชีพทุกชุมชน อายุ เพศ ศาสนา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประกาศรับสมัครที่เว็บไซต์ของศูนย์ฯ 2. การแนะแนวและบอกต่อจากผู้สอน ผู้ปฏิบัติงานจากในมหาวิทยาลัย 3. การแนะแนวและบอกต่อจากผู้สอน ผู้ปฏิบัติงานภายนอกมหาวิทยาลัย 4. แผนอัตรากำลัง 4 ปี เสนอมหาวิทยาลัย
การคัดเลือก	<ol style="list-style-type: none"> 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก โดยผ่านระบบกองบริหารงานบุคคลตามเกณฑ์การคัดเลือกของมหาวิทยาลัย 2. ศูนย์ฯ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย 3. ศูนย์ฯ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกจากบุคคลนอกมหาวิทยาลัย เกณฑ์การคัดเลือกของศูนย์ฯ นครนายก <ul style="list-style-type: none"> - บุคลิกภาพที่ดีเหมาะสม - มีเจตคติเกี่ยวกับการทำงาน - ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ตรงตามความต้องการ

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ด้าน	กระบวนการ
ว่าจ้าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านหลักเกณฑ์การคัดเลือก 2. การตรวจสอบสุขภาพและมีหนังสือรับรองด้านสุขภาพตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด 3. การตรวจสอบปริญญาบัตร/ประกาศนียบัตร/คุณสมบัติ 4. การทำสัญญาจ้างงานตามระเบียบกองบริหารงานบุคคล 5. ประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน 6. ผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานของมหาวิทยาลัย 7. การสอบเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
การรักษาพนักงานใหม่	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ร่วมงาน 2. จัดพี่เลี้ยง (หรือหัวหน้างาน) ให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน 3. การปรับเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมหาวิทยาลัยกำหนด 4. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งภายในศูนย์ฯ หรือร่วมเป็นคณะกรรมการกิจกรรมต่างๆ 5. ส่งเข้าอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง 6. ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ 7. สวัสดิการต่างๆ และผลประโยชน์ตอบแทนบุคลากร 8. การขอทุนการศึกษาต่อ 9. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี (ฟรี)

5.1 ก.(2) บุคลากรใหม่

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก เมื่อมีรับการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานแล้ว การคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยประเมินจากจำนวนของนักศึกษา และทำตามกระบวนการในแผนภาพที่ 5.1 และตารางที่ 5.1 ศูนย์ฯ มีการพัฒนาบุคลากรใหม่ให้มีค่านิยมร่วม คือ SMART พร้อมทั้งตรวจสอบวิธีการปฏิบัติงานโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การประเมินสายวิชาการ จะประเมินจากนิเทศของอาจารย์พี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่ การประเมินตนเองตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และการประเมินจากความพึงพอใจของนักศึกษา อีกส่วนหนึ่งการประเมินสายสนับสนุนจะทำการประเมินจากปฏิบัติงาน และประเมินตามสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยจะทำการประเมินทุกภาคการศึกษา รวมปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ สามารถวิเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงาน มีจริยธรรม และมีความรอบน้อม สู้ความเป็นเลิศในทุกๆ ด้าน โดยเน้นการร่วมกันเป็นทีม (Team Work) รายละเอียดดังนี้

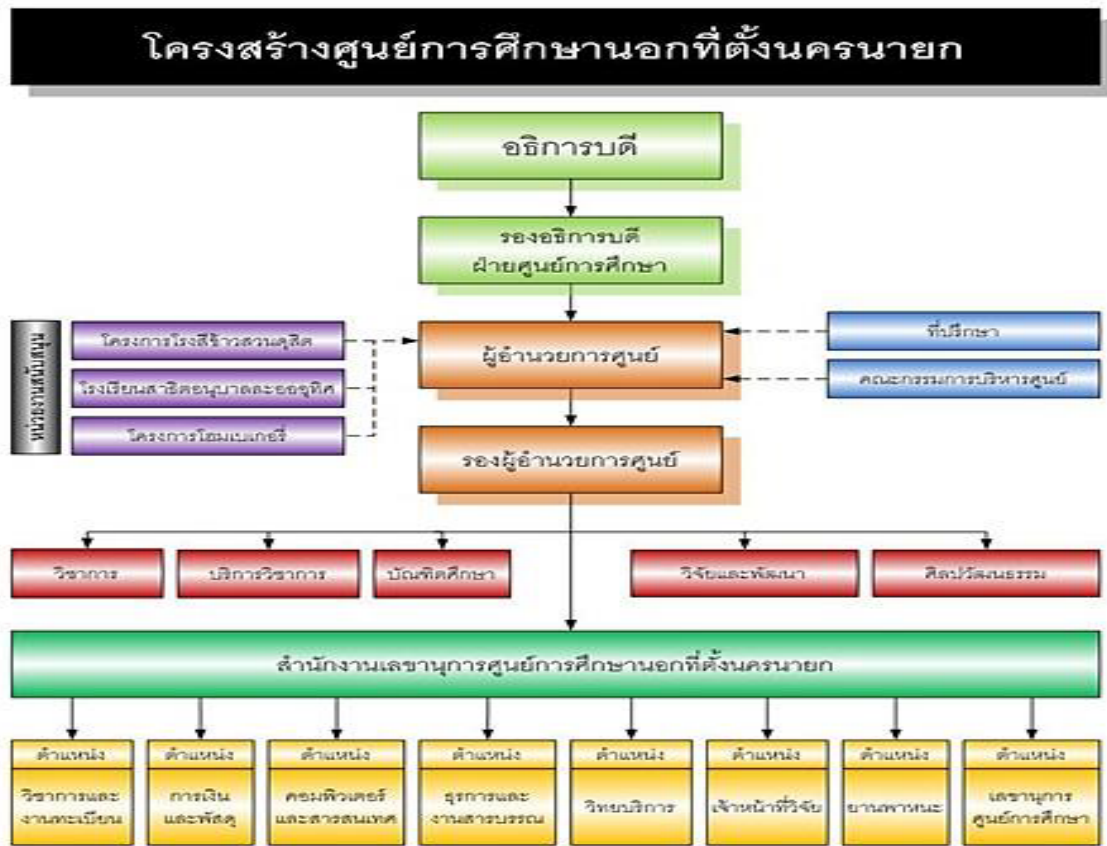


แผนภาพที่ 5.2 การพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก

5.1 ก.(3) การทำงานให้บรรลุผล

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก มีนโยบายการกระจายงานในส่วนต่างๆ ให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานต่างๆ ของศูนย์ฯ ตามโครงสร้างการบริหารงานของศูนย์ฯ เช่น ได้มอบหมายงานกิจกรรมนักศึกษาให้กับอาจารย์ในการประสานงานการจัดกิจกรรมต่างๆ กับนักศึกษาโดยตรง ตั้งคณะทำงานในศูนย์วิจัยซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของศูนย์ฯ โดยการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่กระจายข่าวสารเกี่ยวกับการวิจัย ติดต่อ สื่อสาร และค้นหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่อาจารย์ในการหาข้อมูลในการทำวิจัย มอบหมายเจ้าหน้าที่ในการดูแลฝ่ายวิชาการของศูนย์ฯ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ศูนย์ฯ ได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การเขียน มคอ.3 เพื่อให้เกิดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังตาม TQF" ของหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย โดยมี ดร.ชัยยศ ขาวระนอง ผู้อำนวยการศูนย์ฯ พร้อมด้วยคณาจารย์เข้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างมาตรฐานการเขียน มคอ.3 เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และนำสู่การวัดประเมินผลการเรียนของนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ประจำปีการศึกษา 2556

พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยโดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัยเชิงคุณภาพให้อาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา หลักสูตรที่ 1 "การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อท้องถิ่นชุมชนยั่งยืน" โดยมี ดร.วิโรจน์ พรหมสุด เป็นวิทยากรหลัก และ ดร.ชัยยศ ชววรรณอง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้งนครนายก เป็นประธานปิดการอบรมฯ และมอบวุฒิบัตรให้แก่ผู้เข้าร่วมอบรมในครั้งนี้ เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2556 ณ ห้องประชุม ศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้งนครนายก และจัดการอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากรสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โครงการที่ 2 หลักสูตร "สถิติวิเคราะห์ทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้วยโปรแกรม LISREL" ระหว่างวันที่ 29 -31 ตุลาคม 2556 โดยมี ดร.ชัยยศ ชววรรณอง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้งนครนายก เป็นวิทยากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานวิจัยที่ใช้สถิติขั้นสูง สามารถตีพิมพ์ผลงานในระดับชาติหรือนานาชาติได้ ณ ห้องประชุม ศูนย์การศึกษานอกที่ตังนครนายก เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิจัยอย่างต่อเนื่องและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้



แผนภาพที่ 5.3 ลักษณะการบริหารงานภายในศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก

ทั้งนี้ผู้อำนวยการศูนย์ฯ มีการตั้งคณะกรรมการทำงานในทุกกิจกรรมซึ่งจะต้องมีอาจารย์และเจ้าหน้าที่เป็นผู้ประสานงานควบคุมทุกภาระงาน เน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้หัวข้อเกี่ยวกับงานเพื่อให้คณะกรรมการวางแผนการจัดการว่าจะไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างไร เพื่อให้เจ้าหน้าที่และคณาจารย์ทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อศูนย์ฯ และเป็นการสร้างสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความเป็นหนึ่งเดียวกันของคนในศูนย์ฯ มีการติดตาม ประเมินผลการทำงาน โดยการจัดประชุมศูนย์ฯ ทุกเดือน เพื่อให้คณะกรรมการแจ้งผลการดำเนินงาน และความก้าวหน้าของงานในแต่ละครั้ง หาข้อสรุป หรือช่วยกันหาแนวทางในการพัฒนางานต่อไป และประเมินผลการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

5.1 ก.(4) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก โดยผู้อำนวยการศูนย์ฯ มีนโยบายกระจายอำนาจของผู้บริหารศูนย์ฯ ทำให้การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรมีผลกระทบค่อนข้างน้อย เพราะในทุกๆ ส่วนงานจะมีเจ้าหน้าที่และคณาจารย์เป็นผู้ดำเนินงาน ซึ่งถ้ามีบุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องออกจากหน่วยงานหรือมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้าย ผู้รับผิดชอบงานจะทำการถ่ายทอดงานทั้งหมดให้กับบุคคลที่รับผิดชอบร่วมกัน และทำการถ่ายทอดไปยังบุคลากรใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน ทำให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมาย มีการจัดอบรมบุคลากรทำให้สามารถทำงานได้ตรงตามสายงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดทำแผนตามอัตรากำลัง เพื่อสำรองบุคลากรในกรณีที่บุคลากรมีการโยกย้ายหรือลาออกทำให้แผนงานไม่สะดุดและดำเนินต่อไปได้

ตารางที่ 5.2 การวิเคราะห์การจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	การจัดการ/กลยุทธ์
จำนวนการรับนักศึกษาเพิ่มขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> - การเชิญอาจารย์จากในมหาวิทยาลัยมาสอน - การพิจารณาคัดเลือกเจ้าหน้าที่จากในมหาวิทยาลัย - การให้บริการแบบ One Stop Service - การเพิ่มช่องทางการให้บริการแบบอิเล็กทรอนิกส์ - การสรรหาว่าจ้าง
การลาออก	<ul style="list-style-type: none"> - การพิจารณาคัดเลือกเจ้าหน้าที่จากในมหาวิทยาลัย - การสรรหาว่าจ้าง
บุคลากรขาดขีดความสามารถเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถให้ตรงต่อการปฏิบัติงาน - การศึกษาต่อ
การเกิดอุบัติเหตุและความไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การตรวจสุขภาพประจำปี - แผนบริหารความเสี่ยง

5.1 ข. บรรยายภาพการทำงาน

5.1 ข.(1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก คำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยการจัดการสภาพแวดล้อม ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพ เนื่องจากศูนย์ฯ เป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางด้านวิชาการ และงานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเป็นหลัก จึงทำให้มีผู้เข้ามาติดต่อประสานงานกับศูนย์ฯ ตลอดเวลา ศูนย์ฯ ได้เล็งเห็นความสำคัญในจุดนี้ จึงมุ่งเน้นให้มีการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขึ้น จัดให้มีการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความประทับใจสำหรับผู้เข้ามาติดต่อประสานงาน รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมให้อัปเดตการเรียนการสอน ช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียน การสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ใฝ่ศึกษา ตลอดจนปลูกฝังให้นักศึกษา ร่วมกันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอีกด้วย กิจกรรมนี้มีอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ชั้นปีที่ 1 เข้าร่วมโครงการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในศูนย์ฯ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้

2. สิ่งแวดล้อมทางด้านเคมี เนื่องจากศูนย์ฯ อยู่ในสถานที่ตั้งที่เหมาะสมไม่ใกล้แหล่ง ที่ผลิตสารเคมี จึงมีความปลอดภัย

3. สิ่งแวดล้อมทางด้านชีวภาพ เน้นการเป็นกัลยาณมิตรเปรียบเสมือนครอบครัว ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการทำงานเป็นทีม จัดกีฬาซี "สวนดุสิตเกมส์ 5" ขึ้น และสวนดุสิตเกมส์ ครั้งที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2556 เพื่อเป็นการเสริมสร้างร่างกาย ตลอดจนสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดี ระหว่างนักศึกษาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอีกด้วย

4. สิ่งแวดล้อมทางด้านสังคม มีการให้บริการแก่สังคมและชุมชน การเข้าร่วมงานต่างๆ ของจังหวัด สืบสานประเพณีและวัฒนธรรมไทย เช่น การแห่เทียนพรรษา ประเพณีวันลอยกระทง เป็นต้น และจัดบริการวิชาการแก่สังคม ได้แก่ โครงการ "อาสาแบ่งปันรอยยิ้มเพื่อน้อง" โดยนักศึกษาคณะครุศาสตร์ สาขาการศึกษาปฐมวัย ชั้นปีที่ 1 จำนวน 10 คน ได้ร่วมซ่อมแซมปรับปรุงสนามเด็กเล่นให้มีสภาพที่ดี และสวยงาม ระหว่างวันที่ 24 - 25 สิงหาคม 2556 ณ โรงเรียนคลองยางนุสรณ์ ตำบลห้วยโจด อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว และโครงการ "นิทรรศการและการแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปี 2556" โดยมีการจัดบุรุษจำลองห้องเรียนของเด็กปฐมวัย ด้วยผลงานการผลิตสื่อ การสอนและจัดมุมประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ พร้อมทั้งมีการจัดแสดงผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ศูนย์ฯ นครนายก ระหว่างวันที่ 3 -5 กรกฎาคม 2556 ณ โรงแรมโซเฟีย อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

นอกจากนี้ ศูนย์ฯ มีความพร้อมในเรื่องของโสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรม เช่น ห้องคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด รวมทั้งสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยี โต๊ะเรียนที่ได้มาตรฐาน และมีแม่บ้านทำความสะอาดทุกวัน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา

5.1 ข.(2) สิทธิประโยชน์และนโยบายสำหรับบุคลากร

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก ได้ดำเนินการจัดการสิทธิประโยชน์ของพนักงานตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตว่าด้วย กองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เรื่อง อัตราการจ่ายเงินทุนและหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2555 และภายในศูนย์ฯ ยังจัดให้มีห้องพยาบาลสำหรับอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำกิจกรรม จัดตั้งศูนย์วิจัยเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับคณาจารย์ที่ต้องการทำวิจัย และเป็นแหล่งข้อมูลในการทำวิจัย พร้อมทั้งช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย ทำให้คณาจารย์เข้าถึงงานวิจัยได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว

ตารางที่ 5.3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

สวัสดิการ	บุคลากร		
	สายบริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
1. ค่าประกันตนในการประกันสังคม	✓	✓	✓
2. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	✓	✓	✓
3. กองทุนสะสมเลี้ยงชีพ	✓	✓	✓
4. ค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ	✓	✓	
5. ค่าตอบแทนตำแหน่งวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	-	-	✓
6. ค่าวิทยฐานะ	-	✓ (ครู)	-
7. ลาป่วย ลากิจ ลาคลอด ลาบวช	✓	✓	✓
8. ทุนการศึกษาต่อ	✓	✓	✓
9. สวัสดิการบ้านที่พักอาศัย	-	✓	-
10. ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง และรายจ่ายในการไปประชุม อบรม หรือสัมมนาตามคำสั่ง	✓	✓	✓

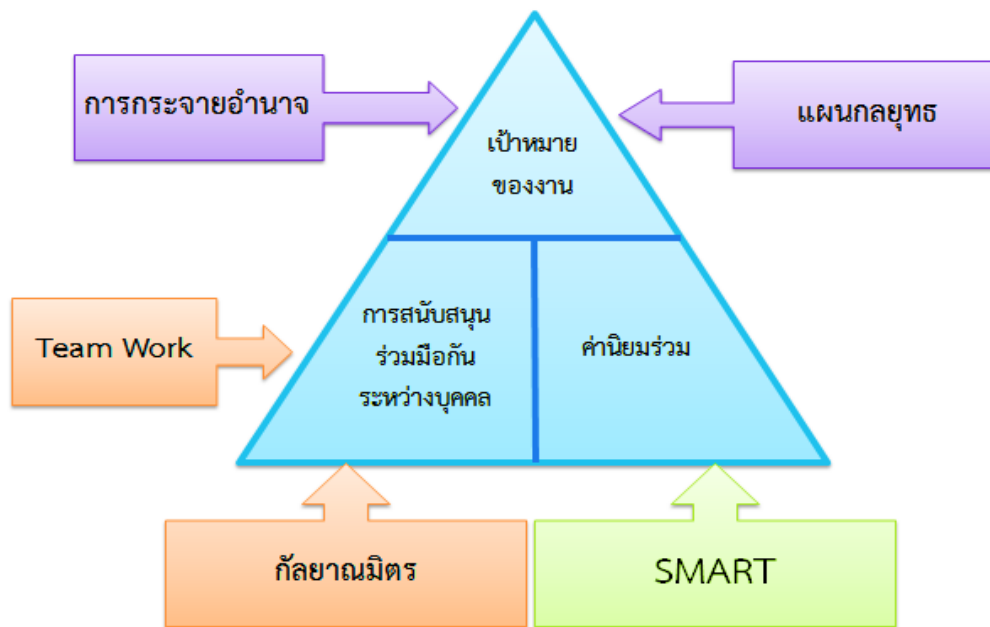
5.2 ความผูกพันของบุคลากร

5.2 ก. ผลการปฏิบัติการของบุคลากร

5.2 ก.(1) องค์ประกอบของความผูกพัน

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันในงานออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

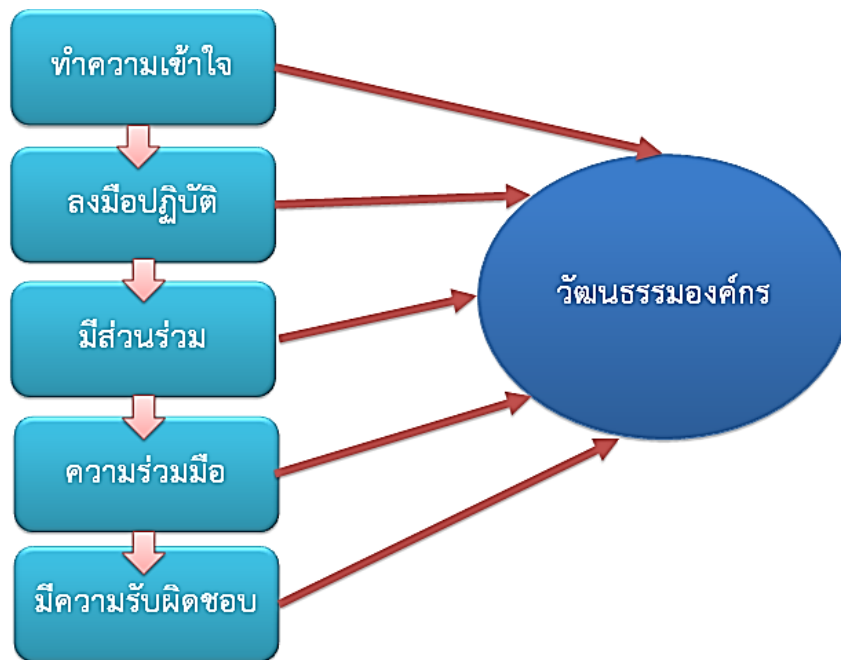
1. เป้าหมายของงานที่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากศูนย์ฯ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการจัดการบริหารจัดการของศูนย์ฯ มีการกระจายอำนาจและแบ่งหน้าที่ในการทำงานแต่ละฝ่าย
2. ค่านิยมร่วมของบุคลากรในศูนย์ฯ คือ SMART เป็นสิ่งที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และการกำหนดงานให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของบุคลากรในศูนย์ฯ
3. การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล เนื่องจากบุคลากรของศูนย์ฯ มีจำนวนไม่มาก จึงมีการร่วมมือกันทำงาน (Team Work) การใช้หลักกัลยาณมิตรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีการจัดกิจกรรมสร้างสายสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ มีการจัดบรรยากาศตามแนวคิดการศึกษาปฐมวัย โดยมีบุคลากรของศูนย์ฯ โรงเรียนสาธิตอนุบาลละอออุทิศ โฮมเบเกอร์ และโรงเรียนข้าวเข้าร่วมโดยพร้อมเพรียงกัน รับประทานอาหารร่วมกัน จับฉลากของขวัญ โดยมี ดร.ชัยยศ ขาวระนอง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกสถานที่ตั้งนครนายกและ อาจารย์วีระ สุญย์จันทร์ มอบรางวัลแก่ผู้ที่แต่งกายยอดเยี่ยม บรรยากาศเป็นไปด้วยความสนุกสนาน เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2557 ทำให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยรายละเอียดดังนี้



แผนภาพที่ 5.4 องค์ประกอบของความผูกพัน

5.2 ก.(2) วัฒนธรรมองค์กร

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก มีกระบวนการในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรจากการสนทนา แสดงความคิดเห็นในการประชุม ประจำเดือนของศูนย์ฯ ระหว่างสายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน ผู้บริหารชี้แจงนโยบายของ ศูนย์ฯ เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน ใช้หลักในการบริหารแบบครอบครัว เน้นการเคารพอ่อนน้อมผู้ใหญ่ จากนั้นลงมือปฏิบัติตามแผนและนโยบาย โดยมีการติดตามอย่างใกล้ชิดจากผู้บริหาร เช่น การจัดประชุม คณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ เพื่อหารือในการวางแผนและดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้ง นครนายก โดยมี นางธมลวรรณ เปรมศรี รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้ง นครนายก เป็นประธาน ณ ห้องประชุมศูนย์วิจัยและพัฒนาท้องถิ่น ศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้ง นครนายก วันที่ 7 ตุลาคม 2556 และผลการสะท้อนกลับจากการทำงาน การพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบ กัลยาณมิตร ร่วมกันทำงานเป็นทีม ออกแบบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความสามารถแต่ละบุคคล โดยมีการติดตาม ประเมินผล ร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และใช้วิธีการ เข้าปรึกษาโดยตรงกับผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานไปด้วยความรวดเร็ว และตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน ทำงานให้เสร็จเรียบร้อยตามกำหนดเวลา รายละเอียดดังนี้



แผนภาพที่ 5.5 กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก

5.2 ก.(3) การจัดการผลการดำเนินการ

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก เป็นศูนย์การศึกษาที่มีพื้นที่ขนาดเล็ก จึงเป็นข้อดีที่ผู้อำนวยการศูนย์ฯ สามารถพบปะกับคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ได้บ่อยครั้ง มีการประชุมบุคลากรทุกเดือนเพื่อสะท้อนกลับการปฏิบัติงาน หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้อย่างสะดวกและบ่อยครั้ง หลักการทำงานของศูนย์ฯ เป็นไปอย่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีผลสะท้อนกลับ เช่น การสะท้อนกลับการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์จากนักศึกษา และการสะท้อนกลับจากนักศึกษาถึงเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสายบริหารของศูนย์ฯ ด้วย และนำผลสะท้อนกลับดังกล่าวเข้าประชุมศูนย์ฯ ทุกครั้ง และผู้อำนวยการจะมีการกล่าวถึงเป้าหมาย นโยบายต่างๆ และกลยุทธ์ของศูนย์ฯ ให้แก่บุคลากรทุกคนได้รับทราบถึงวิธีการปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนศูนย์ฯ ไปในทิศทางเดียวกับทางมหาวิทยาลัย มีการสะท้อนกลับการทำงานรายบุคคลในระหว่างการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นำสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ รายละเอียดดังนี้



แผนภูมิที่ 5.6 การดำเนินงานของศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก

5.2 ข. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

5.2 ข.(1) การประเมินความผูกพัน

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในศูนย์ฯ ประจำปีการศึกษา 2555 เกี่ยวกับการดำเนินงานภายในศูนย์การศึกษาร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมของศูนย์ฯ การประชุมแบบมีส่วนร่วม และจำนวนการขาดงานของบุคลากร เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของศูนย์ฯ ให้มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น และเพื่อตอบสนองความต้องการของคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

5.2 ข.(2) ความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของสถาบัน

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก โดยนโยบายของผู้อำนวยการศูนย์ฯ เปิดโอกาสให้สายวิชาการ และสายสนับสนุน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น และจากผลการประเมินบุคลากรพบว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมของศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้งนครนายก คือ SMART และได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่างๆ ตัวอย่างเช่น โครงการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านการวิจัยบัณฑิตวิทยาลัย : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการวิจัยเชิงพัฒนาพื้นที่กับศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก ในโอกาสนี้ได้รับเกียรติจาก ดร.ชัยยศ ชวาระนong ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ให้การต้อนรับและพาเยี่ยมชมสถานที่ นอกจากนี้ได้รับฟังการบรรยายเรื่อง ประสบการณ์ด้านการวิจัยเชิงพัฒนาพื้นที่จาก ดร.วิโรจน์ พรหมสุด รวมทั้งได้พบปะสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานทางวัฒนธรรมและท่องเที่ยวของจังหวัดนครนายก ในวันที่ 7 สิงหาคม 2556 ณ ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก

5.2 ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

5.2 ค.(1) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรที่เข้าฝึกอบรมกับบุคลากรภายในศูนย์ฯ และนำความรู้ที่ได้รับมาปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของบุคลากร โดยใช้หลักเน้นการปฏิบัติ (Practice) เป็นแบบ Coaching เปิดโอกาสให้คณาจารย์ที่สนใจจะส่งผลงานทางวิชาการในการยื่นขอเสนอตำแหน่งทางวิชาการเข้าฝึกอบรมในโครงการ “ส่งเสริมศักยภาพอาจารย์ในการเขียนผลงานทางวิชาการ” ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเป็นผู้จัด เพื่อเรียนรู้วิธีการในการเขียนตำราขอเสนอตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการส่งอาจารย์ใหม่เข้าฝึกอบรมตามโครงการ “อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาเอกสารตำรา” ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เพื่อพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ให้เต็มตามศักยภาพ โดยให้อาจารย์ในหลักสูตรเลือกหัวข้อที่สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมและตรงตามวิชาที่สอน ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในรายวิชานั้นๆ เพิ่มมากขึ้น และได้ันวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาต่อไป

5.2 ค.(2) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และพัฒนา

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ถูกประเมิน จะต้องส่งแฟ้มสะสมผลงานประจำภาคการศึกษาเพื่อประเมินตนเอง และรับการประเมินจาก คณะกรรมการในการประเมินที่ศูนย์ฯ ตั้งขึ้น เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยแบ่งผลงานในสายวิชาการ คือ มคอ.3 และ มคอ.5 เอกสารประกอบการสอน อย่างน้อย 1 รายวิชา งานวิจัยในชั้นเรียน งานวิจัยที่ได้รับทุนจากภายนอก งานตามที่มหาวิทยาลัยมีคำสั่ง และแฟ้มประเมินตนเองตามรูปแบบของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ส่วนสายสนับสนุนแบ่งผลงาน ได้ดังนี้ แบบข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานบุคลากรประจำศูนย์ฯ และการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการของบุคลากร โดยมีการประเมินปีละ 2 ครั้ง จากการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ และเป็นผู้ปฏิบัติงานประจำของศูนย์ฯ มีคณะกรรมการในการประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อทำการลงคะแนนประเมินผลการประเมินตนเองของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ของ มหาวิทยาลัย และแจ้งให้บุคลากรทราบผลการประเมิน พร้อมทั้งแนวทางแก้ไข หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากคณะกรรมการ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

5.2 ค.(3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก มีแผนความก้าวหน้าของแต่ละสายงาน มีการกำหนด ความก้าวหน้าให้บุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่ มหาวิทยาลัยเปิดรับ และสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรภายในศูนย์ฯ ให้ตรงตามสายงานที่ตนปฏิบัติ เพื่อพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรขอทุนวิจัย ทุนศึกษา ต่อในระดับสูงขึ้น และการยื่นขอเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อการขอตำแหน่งตามลักษณะความก้าวหน้า ในงาน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5.4 การจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสำหรับบุคลากร

การจัดการ	กลุ่มบุคลากร		
	สายบริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
1. ความก้าวหน้า ในอาชีพและ ตำแหน่งงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาเข้าสู่ ตำแหน่งวิชาการ - การเลื่อนเงินเดือน/ เลื่อนตำแหน่ง - การต่อสัญญาตาม ระยะ 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาเข้าสู่ ตำแหน่งวิชาการ - การเลื่อนเงินเดือน/ เลื่อนตำแหน่ง - การต่อสัญญาตาม ระยะ 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาเข้าสู่ ตำแหน่งชำนาญการ และเชี่ยวชาญ - การเลื่อนเงินเดือน/ เลื่อนตำแหน่ง - การต่อสัญญาตามระยะ

ตารางที่ 5.4 (ต่อ)

การจัดการ	กลุ่มบุคลากร		
	สายบริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
2. ทุนสนับสนุน	- ทุนวิจัย - เงินประชุมวิชาการ - ทุนแต่งตำรา	- ทุนวิจัย - เงินประชุมวิชาการ - ทุนแต่งตำรา	- ทุนวิจัย - เงินประชุมวิชาการ
3. การศึกษาต่อ	- ศึกษาต่อปริญญาเอก - อบรม/ดูงาน ตาม วิชาชีพ	- ศึกษาต่อปริญญาเอก - อบรม/ดูงาน ตาม วิชาชีพ	- ศึกษาต่อปริญญาโท - อบรม/ดูงาน ตาม วิชาชีพ