

แผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก
(Human Resource Development Plan)

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก

คำนำ

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก ฝ่ายบุคคลได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก ไปสู่เป้าหมาย ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวได้พิจารณาความสอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีการบูรณาการร่วมกับแผนงานต่างๆ ได้แก่ ความสามารถหลักขององค์กร (Core Corporate Competency) ระบบสมรรถนะ (Competency) ตลอดจนวิสัยทัศน์พันธกิจ และภารกิจ ของศูนย์การศึกษา ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของศูนย์การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ให้บรรลุเป้าหมายด้วยผลงานที่มีคุณภาพ

ข้อมูลพื้นฐาน

ประวัติหน่วยงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก

ที่ตั้ง : ข4 – 490 ถนนสุวรรณศร ตำบลนครนายก อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก 26000

โทรศัพท์ 037 – 321590 ต่อ 6441 – 6447 โทรสาร 037 – 321591

ประวัติความเป็นมาโดยย่อ :

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก เป็นศูนย์การศึกษาแห่งแรกที่ผ่านมาผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาในสาขาที่เป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและเป็นสาขาที่ได้ส่งสมความเชี่ยวชาญมากกว่า 70 ปี จากแนวคิดในการพัฒนาบัณฑิตให้มีความเชี่ยวชาญ มีความคิดเชิงสังเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ในการต่อยอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ รวมกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการวิจัย การผ่านการประกันคุณภาพเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพในเชิงวิชาการ คณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การมีศูนย์เทคโนโลยีทางการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่นเป็นจุดเน้นย้ำถึงเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการศึกษา ปฐมวัย การพัฒนาเทคนิคการทางองค์ความรู้ให้มีความก้าวหน้า ทันสมัยและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้จริง ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางวิชาการ รวมทั้ง การพัฒนาหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและการศึกษาปฐมวัยเป็นอีกเป้าหมายของศูนย์การศึกษา

ต่อมามหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้จัดซื้อที่ดิน จำนวน 9 ไร่ 3 งาน เพื่อปลูกสร้างอาคารปฏิบัติการด้านสังคมศาสตร์ และโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ นครนายก โดยดำเนินการก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2557 ซึ่งปัจจุบัน การก่อสร้างอาคารต่างๆ ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้งนครนายก ได้ย้ายสถานที่จากวิทยาลัยเทคโนโลยีวีรพัฒน์มาเปิดการเรียนการสอนในสถานที่ที่เป็นของมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่เดือนมีนาคม 2560

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปณิธาน เป้าหมายและวัตถุประสงค์

ปรัชญา :

เป็นศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งที่เป็นเลิศตามความเชี่ยวชาญเพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์ :

เป็นศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งมีความโดดเด่น (SMART) สามารถแข่งขันได้ จัดการศึกษาตามความเชี่ยวชาญ ส่งเสริมการบริการวิชาการ มีความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่น เพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืน

พันธกิจ :

ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพคุณธรรมได้มาตรฐานวิชาชีพ ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญให้บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณี รับผิดชอบต่อสังคมและท้องถิ่นโดยระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

ปณิธาน :

จัดการศึกษาตามความเชี่ยวชาญ ส่งเสริมการบริการวิชาการ มีความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่น

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง

1. จัดการศึกษาและฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในสาขาที่มหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญ
2. จัดการศึกษาโดยเน้นเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มศักยภาพการเรียนการสอนและเป็นผู้นำในสังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society)
3. ผลิตบัณฑิตที่มีทั้งความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม
4. สร้างความร่วมมือระหว่างศูนย์การศึกษา หน่วยงานท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่
5. เป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชนได้ ทั้งในด้านการฝึกอบรมและบริการวิชาการ
6. สนับสนุนงานทางด้านธุรกิจวิชาการของมหาวิทยาลัย

แผนกลยุทธ์ พ.ศ. 2560 – 2564 ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

การพัฒนาอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยบนพื้นฐานความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ที่ 1

หลักสูตรตรงความต้องการและการจัดการเรียนการสอนมีมาตรฐานทันสมัย

กลยุทธ์ :

1. จัดประชาสัมพันธ์หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยกับองค์กรภายนอก
2. จัดสอบคัดเลือกนักศึกษาที่จะเข้าเรียนตามหลักสูตรที่ศูนย์ฯ กำหนด
3. การจัดการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ
4. พัฒนาหลักสูตรตามความเชี่ยวชาญ

เป้าประสงค์ 2

ผลิตบัณฑิตมีคุณภาพและคุณธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ :

1. พัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสู่ครูในศตวรรษที่ 21
2. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพนักศึกษาสู่ครูมืออาชีพ
3. ปลุกจิตสำนึกสร้างความผูกพันกับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก

เป้าประสงค์ 3

ผลการวิจัยและวิชาการเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ/นานาชาติ

กลยุทธ์ :

1. ส่งนักศึกษาเข้ากิจกรรมงานวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ
2. สร้างเครือข่าย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือได้รับรางวัลที่ยอมรับในระดับชาติ/นานาชาติ
3. สนับสนุนให้นักศึกษาทำงานวิชาการร่วมกับอาจารย์

เป้าประสงค์ที่ 4

การมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยของศิษย์เก่า

กลยุทธ์ :

1. จัดตั้งชมรมศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์ฯ นครนายก
2. พัฒนาศักยภาพศิษย์เก่า
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าในการพัฒนาศูนย์ฯ นครนายก

เป้าประสงค์ที่ 5

เป็นแหล่งการเรียนรู้ ศึกษาวิจัยด้านการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยและประถมศึกษาในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ :

1. ขยายหลักสูตรการเปิดปริญญาตรีหลักสูตรประถมศึกษา
2. ขยายการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ

เป้าประสงค์ที่ 6

เป็นศูนย์การทดสอบมาตรฐานวิชาชีพปฐมวัยของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ

กลยุทธ์ :

1. ทำความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติในการจัดตั้งสถานที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาการปฐมวัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

การประสานประโยชน์และความร่วมมือในการพัฒนาความรู้และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกเพื่อบริการวิชาการ

เป้าประสงค์ที่ 1

ขยายโอกาสและส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา

กลยุทธ์ :

1. จัดหาแหล่งทุนหรือสนับสนุนทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจนและตั้งใจจริงที่จะเรียนสาขาการศึกษาปฐมวัยของ มสส.นครนายก
2. จัดฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

เป้าประสงค์ที่ 2

พัฒนาองค์ความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางสังคมท้องถิ่น

กลยุทธ์ :

1. พัฒนางานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางสังคมและท้องถิ่น
2. พัฒนาวารสารวิจัยปฐมวัยศึกษา
3. พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครนายกเป็นศูนย์การเรียนรู้เพื่อการจัดการศึกษาด้านการศึกษาปฐมวัยต้นแบบ
4. สร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการแก้ไขปัญหาทางสังคมและท้องถิ่น

เป้าประสงค์ที่ 3

ส่งเสริมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ :

1. ส่งเสริมอาหารพื้นบ้าน
2. ส่งเสริมภาษาและวัฒนธรรมอาเซียน
3. ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารกับสังคมอาเซียน

เป้าประสงค์ที่ 4

มีความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์:

1. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภาพและจิตสาธารณะแก่บุคลากร
2. พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนและบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครนายกโดยใช้รูปแบบ STEM ศึกษาซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์

เป้าประสงค์ที่ 5

สร้างโรงเรียนมัธยมศึกษาเครือข่ายในการเตรียมนักเรียนเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี

กลยุทธ์ :

1. ทำความร่วมมือกับโรงเรียนมัธยมศึกษาจัดทำหลักสูตรเตรียมครู Teacher Program สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อต่อยอดเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี เพื่อให้ได้นักเรียนตามคุณลักษณะตามต้องการ จำนวนปีละ 30 - 40 คน
2. ทำความร่วมมือกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

การรักษาบุคลากรที่เป็นเลิศและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 1

บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์/วิชาชีพ

กลยุทธ์:

1. มีรายการผลการประเมินตนเอง (SAR) ตามสมรรถนะของตำแหน่งแต่ละสาย (สายวิชาการ, สายสนับสนุน)
2. อาจารย์มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกเพิ่มขึ้น
3. อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติเพิ่มขึ้น
4. มีการจัดประชุมวิชาการการวิจัยด้านการจัดการความรู้ระดับชาติ พ.ศ. 2560

เป้าประสงค์ที่ 2

พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับพันธกิจของศูนย์ฯ

กลยุทธ์:

1. พัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน
2. จัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ตรงตามตำแหน่งงาน
3. มีรายงานผลการดำเนินงานตรงตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
4. มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการสนับสนุนบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ 3

จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์:

1. สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนของอาจารย์ให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. พัฒนาสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. มีการพัฒนาบุคลากรดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 4

ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการจัดการ

กลยุทธ์:

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงานทุกตำแหน่งงาน
2. บุคลากรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการวางแผนพัฒนาหน่วยงาน และนำไปใช้
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. มีการนำประสบการณ์ตรงหรือองค์ความรู้ที่ได้จากการไปอบรมมาถ่ายทอดแก่บุคลากรคน
อื่นๆ ภายในหน่วยงาน

เป้าประสงค์ที่ 5

ส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร

กลยุทธ์:

1. ส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกและพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 2 คน
ต่อเนือง

เป้าประสงค์ที่ 6

พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถทำงานได้สูงสุด

กลยุทธ์:

1. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีวุฒิปริญญาโททั้งหมด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดและเติบโตที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ 1

มีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์:

1. มีการวางแผนการบริหารงานของศูนย์ฯ นครนายกแบบมีส่วนร่วม
2. มีการวางแผนการทำงานทุกหน่วยงานของศูนย์ฯ
3. จัดให้มีการประชุมประจำเดือนทุกเดือนและจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรทั้งศูนย์ (KM)

เป้าประสงค์ที่ 2

มีระบบประกันคุณภาพภายในและการบริหารจัดการคล่องตัวมีธรรมาภิบาลตรวจสอบได้

กลยุทธ์:

1. จัดทำระบบการประกันคุณภาพทุกปี

เป้าประสงค์ที่ 3

มีระบบเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา หรือหน่วยงานจัดการศึกษา

กลยุทธ์:

1. สร้างความร่วมมือหรือโครงการบริการวิชาการกับหน่วยงานภายใน / ภายนอก

เป้าประสงค์ที่ 4

การประชาสัมพันธ์เชิงรุก

กลยุทธ์:

1. การประชาสัมพันธ์เชิงรุกในเชิงวิชาการและการบริการวิชาการโดยการจัดรายการวิทยุท้องถิ่น/ชุมชนเน้นการนำเสนอองค์ความรู้ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยและประถมศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 5

พัฒนาระบบข้อมูล Web Metrix ให้ได้ตามมาตรฐาน

กลยุทธ์:

1. พัฒนาระบบข้อมูล Web Ometrix ให้ได้ตามมาตรฐาน

เป้าประสงค์ที่ 6

เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนามหาวิทยาลัย

กลยุทธ์:

1. ส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 7

การถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชนท้องถิ่น

กลยุทธ์:

1. จัด Open House เพื่อนำเสนอผลงานของนักเรียน นักศึกษาและอาจารย์

เป้าประสงค์ที่ 8

ส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมระดับท้องถิ่น และระดับชาติ

กลยุทธ์:

1. มีโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ

เป้าประสงค์ที่ 9

พัฒนาหน่วยงาน ประสานประโยชน์ในรูปแบบของการบริการวิชาการตามความเชี่ยวชาญที่นำมาซึ่งรายได้ของศูนย์

กลยุทธ์:

1. พัฒนาหน่วยงานในรูปแบบของการบริการวิชาการตามความเชี่ยวชาญที่นำมาซึ่งรายได้ของศูนย์ เช่น ศูนย์วิจัย ศูนย์ฝึกอบรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

การจัดสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และบริการ

เป้าประสงค์ที่ 1

สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์:

1. บรรยากาศภายในองค์กร
2. พัฒนาสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อมุ่งเน้นการกระตุ้นแรงเร้าและจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

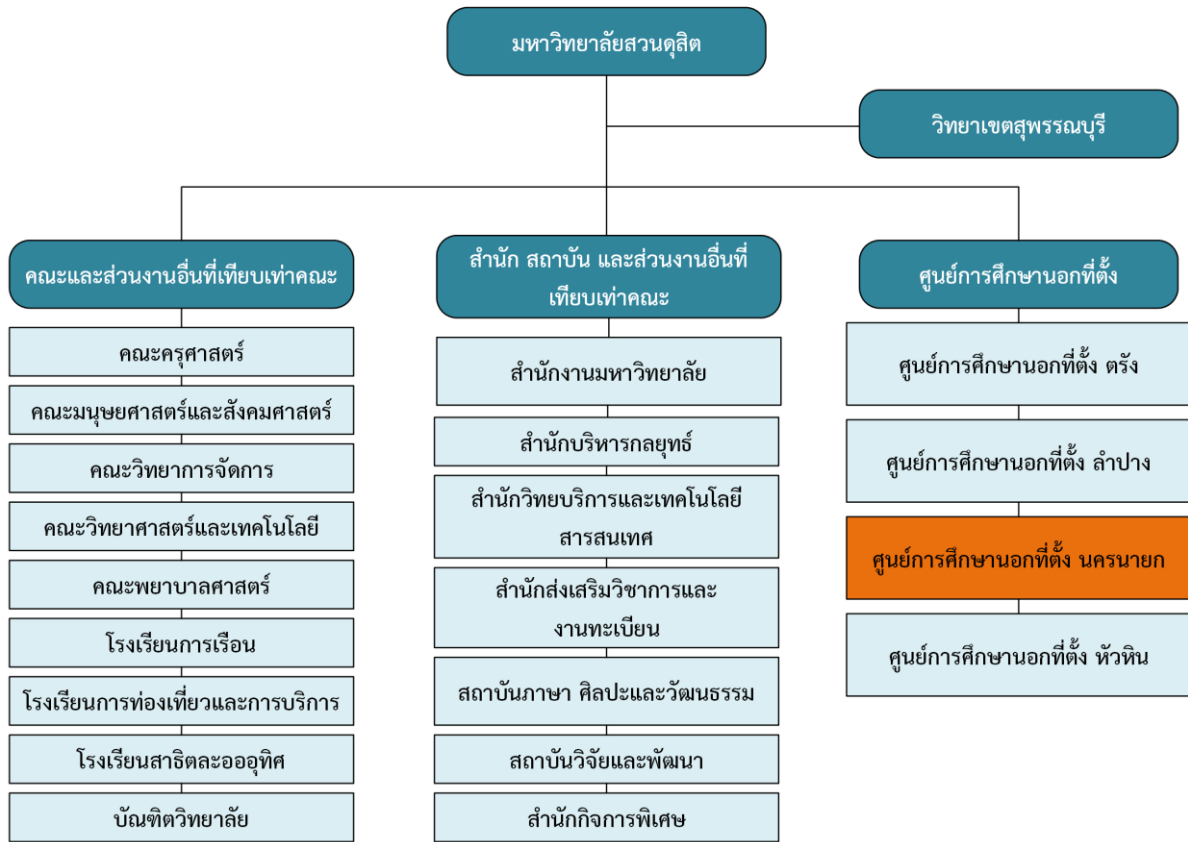
เป้าประสงค์ที่ 2

ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการจัดการ

กลยุทธ์:

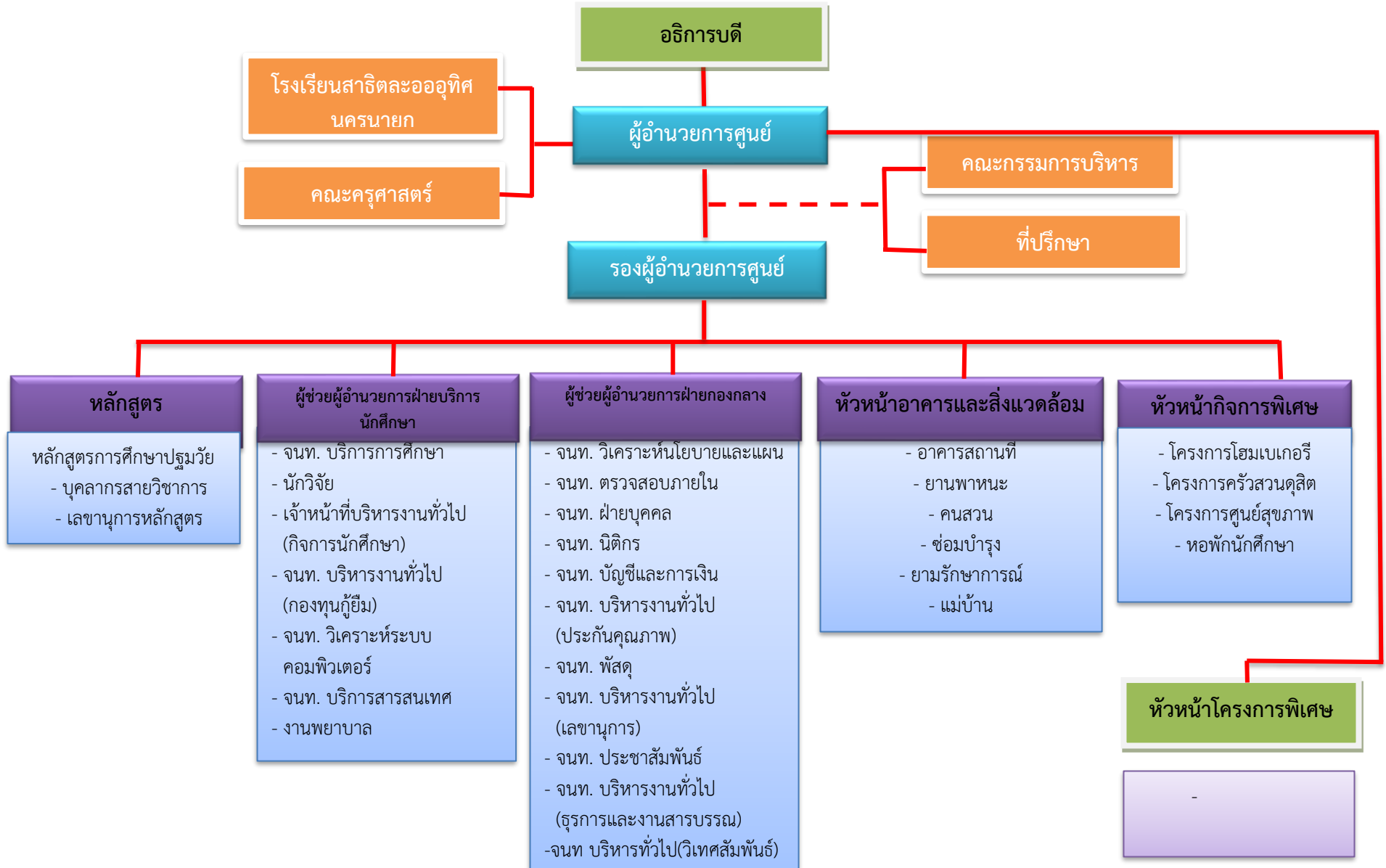
1. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กร
2. ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการจัดการที่มีคุณภาพ

โครงสร้างองค์การศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก



หมายเหตุ : เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2558

โครงสร้างการบริหารงาน ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก



จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2559

วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
เจ้าหน้าที่	3	4	6	-	13
นักวิจัย	-	-	1	-	1
รวมทั้งหมด	3	4	7	-	14

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2560

วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
เจ้าหน้าที่	3	5	6	-	14
นักวิจัย	-	-	1	-	1
รวมทั้งหมด	3	5	7	-	15

หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ใน แผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2559 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการแบบพลวัต เป้าประสงค์ที่ 6 มหาวิทยาลัยสามารถสร้างความเข้มแข็งในการอยู่รอดได้ กลยุทธ์ที่ 6 การบริหารจัดการ เชิงพลวัต , มาตรการที่ 6.1 สร้างระบบกลไกสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร ของศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง นครนายก จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.2559-2561 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 2) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก
- 3) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก

เป้าหมายและตัวชี้วัดการพัฒนา

- 1) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2) ระดับความสำเร็จด้านองค์ความรู้ของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน
- 3) ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานข้ามสายงานของบุคลากร

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก ที่ได้เข้ารับการพัฒนา ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน – ภายนอก

จุดแข็ง

ลำดับ	ประเด็น
1.	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
2.	บุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
3.	บุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีม
4.	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5.	สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
6.	บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ เป็นอย่างดี
7.	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐาน

จุดอ่อน

ลำดับ	ประเด็น
1.	บุคลากรมีจำนวนน้อยเทียบกับโครงสร้างบุคลากร
2.	บุคลากรหนึ่งคนปฏิบัติงานมากกว่า 1 ตำแหน่ง
3.	งบประมาณไม่เพียงพอในการส่งเสริมบุคลากร ด้านการอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้

โอกาส

ลำดับ	ประเด็น
1.	การส่งเสริมบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น
2.	การจัดอบรมภายในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านไอที และงานอื่นๆ
3.	การปฏิบัติงานแบบข้ามสายงานเพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้จากการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ให้กับบุคลากรได้เรียนรู้และทำงานเป็นทีม

การสอนงาน (Coaching) และการให้คำปรึกษา(Counseling) คือ การให้หัวหน้าและผู้บริหารซึ่งเป็นผู้คอยทำหน้าที่กำกับอยู่เป็นผู้ช่วยสอนให้ โดยทำให้ดูเป็นตัวอย่างหรือทำตัวอย่างที่ดีให้ปรากฏพร้อมกับคอยตอบคำถามและอธิบายถึงเหตุผลของวิธีการแก้ไขปัญหาและให้รู้ถึงความ เป็นไปของเหตุแห่งปัญหาและผลของการแก้ไข

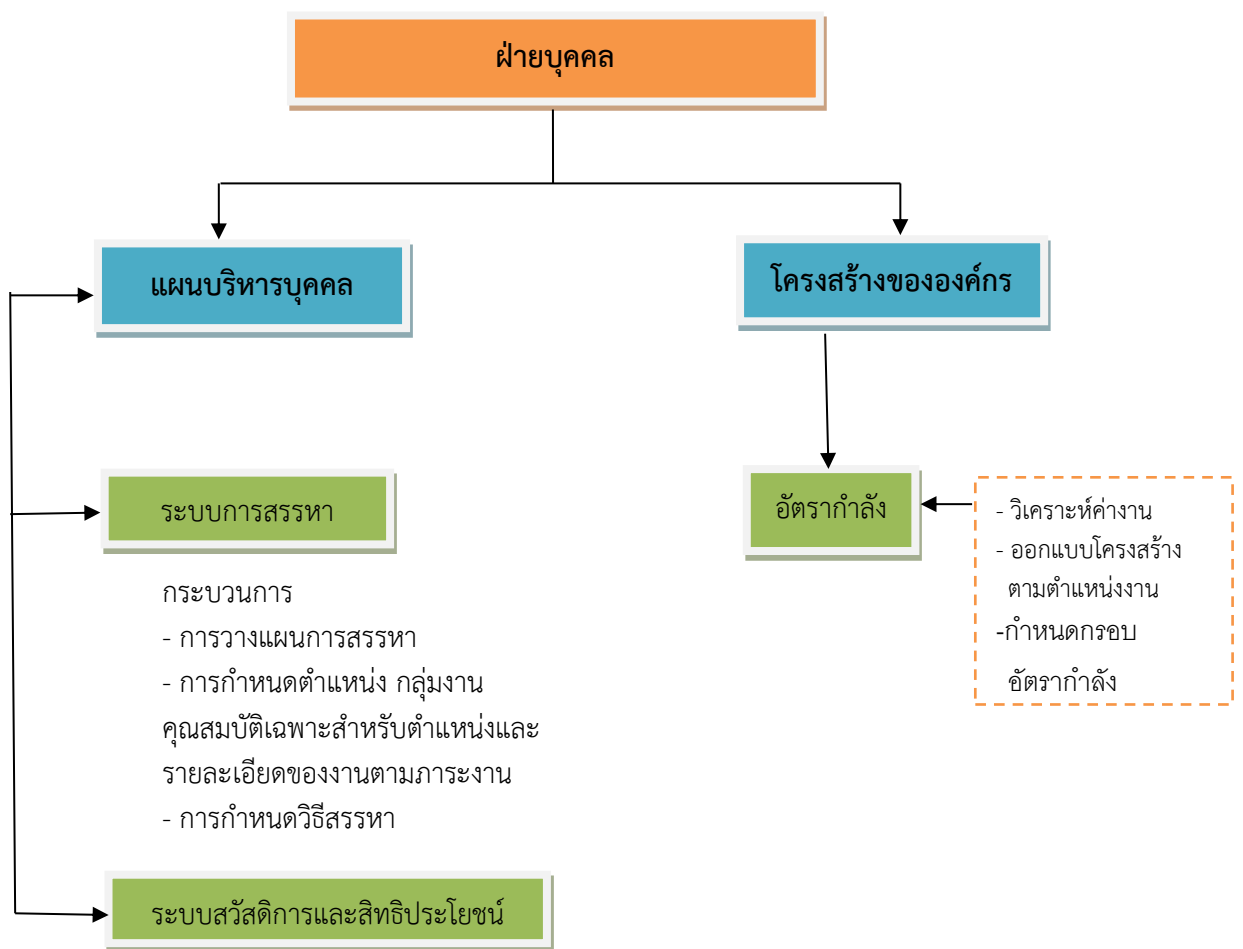
การมอบหมายงาน (Delegation)/ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Rotation) การมอบหมายงาน คือการกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ โดยคำนึงว่าควรเลือกคนที่เหมาะสมมารับผิดชอบงาน เพื่อความสำเร็จ เช่น การมอบหมายโครงการสำคัญ หรือโครงการที่ยังไม่เคยปฏิบัติมาก่อน การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการสับเปลี่ยนงานเป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งอาจอยู่ภายในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทักษะที่หลากหลายมากขึ้น

การฝึกอบรม เป็นการส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงานของตนเอง และนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดยังเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันในการปฏิบัติงาน

การดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ และเป็นการสร้างเครือข่ายพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานในส่วนต่างๆ

การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น หนังสือ website การเข้าร่วม/ประชุมสัมมนาในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงาน/การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในกลุ่มงานเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล



สวัสดิการและสิทธิประโยชน์
ขึ้นอยู่กับระเบียบและข้อบังคับ
ของบุคลากรแต่ละประเภท