

รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2555
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ความเป็นมา

บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อน นโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน เพื่อให้สำนักฯ ดำเนินภารกิจ ได้อย่างราบรื่น ตรงตามเป้าหมายของสำนักฯ บุคลากรจึงต้องมีความพร้อมทั้งความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม อีกทั้งต้องมีคุณภาพ รักรงค์กร มุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดของสำนักฯ และตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ในปีงบประมาณ 2555 กลุ่มงานบริหารสำนักงานผู้อำนวยการ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ มากมาย โดยมุ่งเน้นประเด็นความรู้ที่บุคลากรภายในสำนักฯ ต้องการพัฒนา และใช้การแลกเปลี่ยนประเด็นความรู้ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเองให้มีทักษะที่สามารถนำไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน และสามารถให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้ ก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมีการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร ดังนี้
 - 1.1 จริยธรรม
 - 1.2 มุ่งเน้นผู้บริหาร
 - 1.3 การทำงานเป็นทีม
 - 1.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 - 1.5 มีความรับผิดชอบ
 - 1.6 มีความสามารถในการปรับตัว
 - 1.7 มีความใส่ใจในคุณภาพการปฏิบัติงาน
2. ให้มีการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงาน ในการปฏิบัติงานที่แสดงให้เป็นคุณลักษณะ ดังนี้
 - 2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 การรักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณ
 - 2.3 ความอดุสาหะ
 - 2.4 การปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา
3. เพื่อให้บุคลากรในสำนักฯได้รับการสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน และความต้องการของตนเอง

กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะตามลักษณะงานของบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ 1 มีคู่มือ เอกสาร กระบวนการ แสดงถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ 2 มีแผนพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ 3 มีกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะตามความต้องการของบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ 1 มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะตามความต้องการ

ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบและกลไกการส่งเสริมความก้าวหน้า และขวัญกำลังใจของบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ 1 มีแนวนโยบายการเลื่อนสู่ตำแหน่งตามสายงาน (ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย)

ตัวชี้วัดที่ 2 มีกิจกรรมสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากร

ผลการดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะตามลักษณะงานของบุคลากร

ปีงบประมาณ 2555 สำนักส่งเสริมวิชาการได้มีการประชุมบุคลากร ครั้งที่ 3/2554 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2554 เพื่อทบทวนภาระงาน และขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงาน โดยมอบหมายให้แต่ละกลุ่มงานทำการพิจารณา ทบทวน ภาระงาน และขั้นตอนการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนภายในกลุ่มงานของตน เสนอหัวหน้างานเพื่อนำเข้าที่ประชุมพิจารณาความเหมาะสม และจัดทำเป็นเอกสาร ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานจำนวน 2 รายการดังนี้

1. กระบวนการ ของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
2. คู่มือการตรวจระยะเวลาการให้บริการ

จากการประชุมบุคลากร สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ครั้งที่ 1/2555 ลงวันที่ 20 มกราคม 2555 (ล่าช้าเนื่องจากภาวะน้ำท่วม) มีมติเห็นชอบและให้เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ครั้งที่ 1 / 2555 โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2555 และให้มีการดำเนินการตามแผน และรายงานต่อผู้บริหารทราบ

จากมติดังกล่าว กลุ่มงานบริหารสำนักงานผู้อำนวยการ จัดทำแผนดังกล่าวและทำการเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ และให้มีการดำเนินงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนจัดกิจกรรม และการส่งบุคลากรเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ดังนี้

- 1.จัดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการให้บริการ
 - กิจกรรม จัดบริการกับงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
 - ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการให้บริการ

2.จัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการประกันคุณภาพ

- กิจกรรม การจัดการความเสี่ยง เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- การสัมมนาเครือข่ายระบบงานประกันคุณภาพทั่วประเทศ ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
- กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการประกันคุณภาพ และงานทะเบียน กับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องตัวบ่งชี้และการดำเนินงานประกันคุณภาพ ฯลฯ

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะตามความต้องการของบุคลากร

ปีงบประมาณ 2555 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนได้กำหนดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามความต้องการ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ตามที่ตนเองมีความสนใจ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานใน ความรับผิดชอบของตนเอง ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ หรือแนวปฏิบัติที่ดีที่ส่งผลต่อผลต่อความสำเร็จของงาน และบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีบุคลากรได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณดังกล่าว จำนวน 23 คน ผ่าน กิจกรรม / โครงการด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1.การพัฒนาสมรรถนะด้านสารสนเทศ
- 2.การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพ
- 3.การพัฒนาสมรรถนะด้านระบบงานพัสดุ-การเงิน
- 4.การพัฒนาสมรรถนะด้านงานทะเบียนและประมวลผล

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบและกลไกการส่งเสริมความก้าวหน้า

และขวัญกำลังใจ

ตัวชี้วัดที่ 1 มีแนวนโยบายการเลื่อนสู่ตำแหน่งตามสายงาน (ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย)

ตัวชี้วัดที่ 2 มีกิจกรรมสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากร

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีนโยบายสนับสนุนการเลื่อนสู่ตำแหน่งตามสายงานของบุคลากรตามนโยบายหลักของมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการมอบรางวัลบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ การมอบทุนการศึกษาให้แก่บุตร-หลานของบุคลากร

สรุปการดำเนินงานตามแผนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2555

กิจกรรม/งาน	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	การดำเนินการ	ผลลัพธ์	
				บรรลุ	ไม่บรรลุ
1. โครงการค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ	ผู้บริหาร/บุคลากรมีงบประมาณสนับสนุนการเดินทางเพื่อเข้าร่วมการพัฒนางานในหน้าที่	5 คน	8 คน (เอกสารตัดยอด)	✓	
2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ - การอบรมจิตบริการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	✓	
3. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการประกันคุณภาพ - อบรมบุคลากรด้านการประกันคุณภาพ - พัฒนาบุคลากรรายบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 80 3 คน	ร้อยละ 100 5 คน*	✓	
4. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ - อบรมเชิงปฏิบัติการทั้งในและนอกสถานที่	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ 80	ร้อยละ 95	✓	
5. โครงการศึกษาดูงานภายในประเทศ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	✓	
6. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรและสำรวจความต้องการของบุคลากรในการได้รับการพัฒนาการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการโดย มหาวิทยาลัย				

ภาคผนวก