

องค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ระบบการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรสายสนับสนุน (สกอ.2.4)				
ผู้กำกับดูแลตัวบ่งชี้ : นางวิลาวัลย์ วัชรเกียรติศักดิ์			โทรศัพท์ : 0897227734	
ผู้จัดเก็บข้อมูล : นายไสว กันนุลา			โทรศัพท์ : 0815487594	
เกณฑ์การประเมิน				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 หรือ 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 หรือ 6 ข้อ	มีการดำเนินการ 7 ข้อ
ผลการประเมินตนเอง				
เป้าหมายการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	คะแนนการประเมิน	ผลการประเมินตนเองเทียบกับ ค่าเป้าหมาย	
5	7	5	บรรลุ	

รายละเอียดผลการดำเนินงาน

มี	ข้อ	เกณฑ์มาตรฐาน	ผลการดำเนินงาน	หลักฐาน	
<input type="checkbox"/>	1	มีแผนการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์ทั้งด้านวิชาการ เทคนิคการสอนและการวัดผล และมีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์	1. มีการประชุมกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่เพื่อทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (สวธ. 2.4-1) มีการสำรวจ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสำนักฯ (สวธ. 2.4-2) มีการวิเคราะห์ SWOT ด้านทรัพยากรมนุษย์ สำรวจความต้องการของบุคลากร และรวบรวมข้อมูลในด้านต่างๆให้เป็นปัจจุบัน (สวธ. 2.4-3,2.4-4,2.4-5,2.4-6,2.4-7,2.4-8)	สวธ. 2.4-1  สวธ. 2.4-2  สวธ. 2.4-3  สวธ. 2.4-4  สวธ. 2.4-5 สวธ. 2.4-6 สวธ. 2.4-7	รายงานการประชุม กรรมการบริหารสำนักศิลปะและ วัฒนธรรมครั้งที่ ๙ /๒๕๕๔ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ผลสำรวจความต้องการของ บุคลากร แผนพัฒนาบุคลากรสำนักศิลปะ และวัฒนธรรม ปี 2554-2557 แผนกลยุทธ์ของสำนักและ วัฒนธรรมปี 2553-2556 แผนปฏิบัติการประจำปี 2554 แบบรายงานผลการไปราชการ ผลการทำ SWOT บุคลากรสำนัก ศิลปะและวัฒนธรรม
<input type="checkbox"/>	2	มีการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	2. มีการวิเคราะห์ภาระงาน โดยกำหนดให้มีคำอธิบายลักษณะงาน ระบุคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมทั้งความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อ กำหนดโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงาน (สวธ. 2.4-9) มีการสรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และ กำหนดแนวปฏิบัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (สวธ. 2.4-10) มีการประเมินผล	สวธ. 2.4-8  สวธ. 2.4-9  สวธ. 2.4-10	แบบวิเคราะห์ค่างานสำนักศิลปะ และวัฒนธรรม บันทึก/คำสั่ง/ประกาศรับสมัครเข้า รับการคัดเลือกบุคลากร แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

			การปฏิบัติงานที่มีรูปแบบชัดเจน (สวธ. 2.4-11) และมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนโดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานทุกคน (สวธ. 2.4-11, สวธ. 2.4-12)	สวธ. 2.4-11	บุคลากรของมหาวิทยาลัย แบบรายงานผลการไปราชการ
<input type="checkbox"/>	3	มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญและกำลังใจให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3. มีการจัดตกแต่งห้องทำงานและภูมิทัศน์ให้สะอาดสวยงาม จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอเหมาะสมเพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้ทุน (สวธ. 2.4-13) มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการยกย่องชมเชยให้เกียรติเมื่อประสบผลสำเร็จ (สวธ. 2.4-14) มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อรับฟังความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจในการทำกิจกรรมต่างๆ และส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ากิจกรรมสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การใช้บริการศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ และเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง (สวธ. 2.4-15)	สวธ. 2.4-12 สวธ. 2.4-13 สวธ. 2.4-14	รายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ปี 2554 คำสั่ง/บันทึกข้อความ เกี่ยวกับการเข้าร่วมของหน่วยงานที่ได้รับรางวัลหน่วยงานสายสนับสนุนดีเด่น คำสั่ง/บันทึก/โครงการ เกี่ยวกับการสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพและสร้างขวัญกำลังใจ เอกสารประชาสัมพันธ์ในการได้รับ
<input type="checkbox"/>	4	มีระบบการติดตามให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ตลอดจนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	4. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน (สวธ. 2.4-16) โดยกำหนดให้บุคลากรรายงานผลการเข้าอบรมประชุมสัมมนาทุกครั้ง(สวธ. 2.4-17)และมีการติดตามผลการนำความรู้จากการอบรมประชุมสัมมนาไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สวธ. 2.4-18)	สวธ. 2.4-15 สวธ. 2.4-16 สวธ. 2.4-17 สวธ. 2.4-18	คำสั่งไปราชการฝึกอบรม/สัมมนา รายงานผลการฝึกอบรม/ผลการทำงานจากการฝึกอบรมแบบติดตามผู้ฝึกอบรม/บันทึกการประชุมมอบหมายหน้าที่ติดตาม/คำสั่งที่เลี้ยงของเจ้าหน้าที่
<input type="checkbox"/>	5	มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน และดูแลควบคุมให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนถือปฏิบัติ	5. มีการประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงข้อราชการ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ(สวธ. 2.4-19,สวธ. 2.4-20,สวธ. 2.4-21,สวธ. 2.4-22,สวธ. 2.4-23)	สวธ. 2.4-19 สวธ. 2.4-20 สวธ. 2.4-21 สวธ. 2.4-22	รายงานการประชุมเจ้าหน้าที่สำนักครั้งที่ ๕/2554 วันที่ 4 ตุลาคม 2554 ประกาศจรรยาบรรณ การประชาสัมพันธ์จรรยาบรรณ คำสั่งที่ 888/2554 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ

				สวธ. 2.4-23	ของสำนักฯ รายงานการประชุมคณะกรรมการ ส่งเสริมจรรยาบรรณสำนักศิลปะ และวัฒนธรรม ครั้งที่ 1/2554 วันที่ 14 กันยายน 2554
<input type="checkbox"/>	6	มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการ บริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร สายสนับสนุน	6. มีการมอบหมายภาระหน้าที่แก่บุคลากรอย่างชัดเจน และมีการประเมินผล การปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (สวธ. 2.4-24,2.4-25)	สวธ. 2.4-24  สวธ. 2.4-25	รายงานการประชุมเจ้าหน้าที่สำนัก ศิลปะและวัฒนธรรมครั้งที่ 16 วันที่ 14 ธันวาคม 2554  รายงานผลการปฏิบัติตาม แผนพัฒนาบุคลากรสำนักศิลปะ และวัฒนธรรม ปี 2554-2557
<input type="checkbox"/>	7	มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือ ปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน	7. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน (สวธ. 2.4-26) มีการสำรวจความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากร (สวธ. 2.4-27) และได้นำผลการประเมินไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสำนักและ แผนการพัฒนาศึกษาของสำนักฯ (สวธ. 2.4-28)	สวธ. 2.4-26  สวธ. 2.4-27  สวธ. 2.4-28	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรของมหาวิทยาลัย  รายงานผลการสำรวจความพึง พอใจ  รายงานการทบทวนแผนพัฒนา บุคลากรสำนัก

#### รายละเอียดผลการดำเนินงาน

**จุดแข็ง** มีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ในรูปแบบอบรม ,สัมมนาและศึกษาดูงาน

**แนวทางเสริม** ควรมีการประเมินแผนในช่วงครึ่งปีอย่างต่อเนื่อง,มีการปรับปรุงคู่มืออย่างต่อเนื่อง, มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง

**จุดอ่อน** ยังขาดบุคลากรในบางงาน

แนวทางแก้ไข จัดการให้ครอบคลุมภาระงาน