

องค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต				
ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน (สกอ.2.4)				
ผู้กำกับดูแลตัวบ่งชี้ : นางวิลาวัลย์ วัชรเกียรติศักดิ์			โทรศัพท์ : 0897227734	
ผู้จัดเก็บข้อมูล : ดร.ไสว กันนูลา			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				
เป้าหมายการ ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	คะแนนการ ประเมิน	ผลการประเมินตนเองเทียบกับ ค่าเป้าหมาย	
6	7	5	บรรลุ	

รายละเอียดผลการดำเนินงาน

29

มี	ข้อ	เกณฑ์มาตรฐาน	ผลการดำเนินงาน	หลักฐาน	
☒	1	มีแผนการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์ทั้งด้านวิชาการ เทคนิคการสอนและการวัดผล และมีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม 2554-2557 (สวธ. 2.4-1) เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรที่เป็นไปตามโครงสร้างอัตรากำลัง (สวธ. 2.4-2) โดยมีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง (สวธ. 2.4-3) เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างตั้งแต่ปีงบประมาณ 2554-2557 มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนด้านทรัพยากรมนุษย์ (สวธ. 2.4-4) เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา โดยการจัดสรรงบประมาณประจำปีการศึกษา 2555 กิจกรรมที่ 3 ส่งบุคลากรเข้าประชุมอบรม สัมมนา เพื่อให้การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สวธ. 2.4-5)	สวธ. 2.4-1 สวธ. 2.4-2 สวธ. 2.4-3 สวธ. 2.4-4 สวธ. 2.4-5	แผนพัฒนาบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม พ.ศ. 2554-2557 โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากร สำนักศิลปะและวัฒนธรรม แผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง ปีงบประมาณ 2554-2557 ผลวิเคราะห์ SWOT ของบุคลากร แผนปฏิบัติการงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
☒	2	มีการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	สำนักฯ มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร (สวธ. 2.4-6) โดยสำนักฯ ได้ส่งบุคลากรเข้าอบรมตามความต้องการเพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามแผนที่กำหนด (สวธ. 2.4-7)	สวธ. 2.4-6 สวธ. 2.4-7	แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม รายงานการไปราชการของบุคลากร
☒	3	มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญและกำลังใจให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	สำนักฯ มีการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างสวัสดิการ สุขภาพที่ดี และขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพดังนี้	สวธ. 2.4-8 สวธ. 2.4-9	รูปถ่ายห้องทำงานและภูมิทัศน์ของสำนักฯ. การตกแต่งห้องทำงานสำนักงานอาคาร 10

		สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. มีการจัดตกแต่งห้องทำงานและภูมิทัศน์ให้สะอาดสวยงามถูกลักษณะ เพื่อสุขภาพที่ดีและเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอเหมาะสมเพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน (สวธ.2.4-8) และ (สวธ.2.4-9) 2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ากิจกรรมสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การใช้บริการศูนย์ส่งเสริม สุขภาพ และเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง (สวธ.2.4-10)	สวธ.2.4-10	ครุภัณฑ์เพื่อความสะดวกในการทำงาน บันทึกข้อความ เรื่อง ขอเชิญตรวจคัดกรอง ความเสี่ยงด้านสุขภาพ
มี	ข้อ	เกณฑ์มาตรฐาน	ผลการดำเนินงาน	หลักฐาน	
			3. สำนักฯ ได้สนับสนุนให้บุคลากรส่งหน่วยงานเข้าคัดเลือกเป็นหน่วยงานสนับสนุนดีเด่น เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน โดยได้มอบหมายให้บุคลากรรวมกันจัดเตรียมเอกสารเพื่อรับการคัดเลือกหน่วยงานสนับสนุนดีเด่น (สวธ.2.4-11) 4. สำนักฯ ได้มีการยกย่องชมเชยให้เกียรติบุคลากรในสำนักเมื่อประสบผลสำเร็จโดยผู้บริหารได้แสดงความยินดี ในโอกาสต่าง ๆ (สวธ.2.4-12) 5. สำนักฯ มีระบบพี่เลี้ยงในการแนะนำให้คำปรึกษาในการทำงาน แก่บุคลากรในหน่วยงาน โดยแต่งตั้งเป็นคำสั่งแต่งตั้งพี่เลี้ยงของเจ้าหน้าที่ (สวธ.2.4-13)	สวธ. 2.4-11 สวธ.2.4-12 สวธ.2.4-13	คำสั่ง/บันทึกข้อความ เกี่ยวกับการเข้าร่วมรับรางวัลหน่วยงานสายสนับสนุนดีเด่น ภาพถ่ายกิจกรรมของบุคลากรในสำนัก ,การ จัดกิจกรรมต่าง คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เรื่อง แต่งตั้งบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่ เป็นพี่เลี้ยง
☒	4	มีระบบการติดตามให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ตลอดจนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	สำนักฯ ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีการติดตามผลในการนำองค์ความรู้มาพัฒนาการดำเนินงานโดยกำหนดให้บุคลากรรายงานผลหลังการเข้าอบรมประชุมสัมมนาทุกครั้ง ดังปรากฏในสรุปผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะในรายงานการไปราชการของบุคลากร	สวธ. 2.4-14	รายงานการไปราชการของบุคลากร : ศึกษาดูงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม ณ ประเทศ สิงคโปร์

			(สวธ.2.4-14)		
☒	5	มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน และดูแลควบคุมให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนถือปฏิบัติ	สำนักฯ มีการประชุมบุคลากรเมื่อวันที่ 30 เดือน มกราคม พ.ศ. 2556 เพื่อส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องจรรยาบรรณ ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. 2553 (สวธ. 2.4-15) และ (สวธ.2.4-16) โดยมีการติดตามเรื่องจรรยาบรรณของบุคลากรในสำนักฯ โดยได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณของสำนักฯ เพื่อติดตาม กำกับดูแล และให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนะนำการปรับปรุงพัฒนาจริยธรรมอันเป็นการสนับสนุนและเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (สวธ.2.4-17)	สวธ. 2.4-15 สวธ. 2.4-16 สวธ. 2.4-17	รายงานการประชุม ครั้งที่ 3/2556 วันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2556 ข้อบังคับฯ ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ.2553 / ประกาศจรรยาบรรณสำนักฯ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณประจำสำนักศิลปะและวัฒนธรรม
มี	ข้อ	เกณฑ์มาตรฐาน	ผลการดำเนินงาน	หลักฐาน	
☒	6	มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	สำนักฯ ได้มีการประเมินผลความสำเร็จตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งในแบบเชิงปริมาณ และคุณภาพ เพื่อประเมินผลสำเร็จของการอบรม พัฒนา ดังปรากฏในรายงานการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2555 (สวธ.2.4-18) และได้กำหนดให้บุคลากรในสำนักฯ ทำรายงานผลการอบรมพัฒนาทุกครั้งตามรายงานการไปราชการของบุคลากร (สวธ.2.4-19)	สวธ. 2.4-18 สวธ. 2.4-19	รายงานการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2555 รายงานการไปราชการของบุคลากร : การประชุมวิชาการระดับชาติ “วัฒนธรรมผ้าปักธงชัย”
☒	7	มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	สำนักฯ ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2555 (วันที่ 1 ตุลาคม 2554 - 30 กันยายน 2555) (สวธ.2.4-20) เพื่อนำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานตามแผนไปปรับปรุงแผนการพัฒนาบุคลากร สำนักศิลปะและวัฒนธรรม พ.ศ.2554-2557 (สวธ.2.4-2) และได้ทำ	สวธ. 2.4-20 สวธ. 2.4-2	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2555 โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากร สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

		การสำรวจความต้องการของบุคลากรในการเข้ารับการอบรมของบุคลากรใน สำนักเพื่อใช้ในการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป (สวธ. 2.4-6)	สวธ. 2.4-6	แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม
--	--	--	------------	----------------------------

จุดแข็ง

32

1. สำนักศิลปะและวัฒนธรรมฯ มีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และมีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์
2. มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และมีการติดตามนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในปฏิบัติงาน
3. สำนักศิลปะและวัฒนธรรมฯ ได้ให้ความสำคัญด้านการเสริมสร้างความรู้ด้านจรรยาบรรณอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน และดูแลควบคุมถือปฏิบัติ และมีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและ นำผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
4. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อก่อให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการความรู้ระหว่างบุคลากรได้อย่างบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของสำนักฯ

33

แนวทางเสริม

ควรมีการประเมินแผนในช่วงครึ่งปีอย่างต่อเนื่อง,มีการปรับปรุงคู่มืออย่างต่อเนื่อง, มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง

จุดอ่อน

-

แนวทางแก้ไข

-