

แผนงานปฏิบัติงาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ 2566

หน่วยงาน : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด

งาน (มหาวิทยาลัยฯ) : การพัฒนาท้องถิ่นด้วยพันธกิจสัมพันธ์

ชื่องาน/โครงการ	รหัสโครงการ	แผ่นดิน	บ.กศ.	กศ.บป	บัณฑิต
โครงการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพให้แก่บุคลากร (งบบุคลากร-งจัดสรรเพื่อพัฒนากำลังคน)	6645000033	60,000	0	0	0

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : 03, 3. การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพสร้างสรรค์สังคม

กลยุทธ์ที่ : 04, 3.4 พัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัดมหาวิทยาลัยที่ : 31 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน วิจัย นวัตกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนายุทธศาสตร์การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย

สอดคล้องกับค่านิยมหลัก : Knowledge – สร้างสรรค์ความรู้ใหม่

สอดคล้องกับอัตลักษณ์ บัณฑิตมีจิตอาสา สร้างสรรค์ปัญญา พัฒนาท้องถิ่น

สอดคล้องกับเอกลักษณ์ การผลิตบัณฑิตนักเรียนรู้ พัฒนาครู และการพัฒนาท้องถิ่น

สอดคล้องกับ Sustainable Development Goals (SDGs) : 4. Quality Education สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียมและสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แนวทาง/มาตรการการจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ที่ : 3.4.1 พัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพ สมรรถนะทางวิชาการและวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

สถานภาพของงาน/โครงการ งานเดิม งานใหม่ โครงการเดิม โครงการใหม่ ระยะเวลาดำเนินโครงการ 1 ปีประเภทของงาน/โครงการ งานตามพันธกิจ พัฒนาเชิงกลยุทธ์ งานอื่นๆ สถานที่ดำเนินการ : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอดการบูรณาการงานบริการวิชาการกับ การเรียนการสอน วิจัย อื่นๆ

การบูรณาการเรียน/การสอน ในหลักสูตร

การบูรณาการงานศิลปวัฒนธรรม กับ การเรียนการสอน กิจกรรมนักศึกษา

1. หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด มีพันธกิจด้านจัดการเรียนการสอน อีกทั้งเป็นสถาบันอุดมแห่งเดียวในอำเภอแม่สอด จึงมีความจำเป็นต้องจัดให้มีการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการสอน ด้านวิชาชีพและมีการพัฒนาการบุคลากรสายสนับสนุน ให้ทำงานในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการสนับสนุนการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยและส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายสอนและสายสนับสนุน มีการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพและด้านบริหารจัดการงานของตนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

3. ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย
บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับการพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566	บุคลากรภายในหน่วยงานมีการพัฒนาและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการสอน ด้านวิชาชีพ ด้านบริหารจัดการเพิ่มขึ้น และมีประสิทธิภาพพร้อมในการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ 1. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ 2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการพัฒนาสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด 3. ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เชิงเวลา	70 (ร้อยละ) 60 (ร้อยละ) 80 (ร้อยละ)

4. แผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่าย ระยะเวลาการปฏิบัติงาน วันที่ 01/10/2565 ถึง วันที่ 30/09/2566

กิจกรรม	ผลผลิต กิจกรรม (หน่วยนับ)	งบประมาณแยกตามหมวดรายจ่าย				พ.ศ. 2565		พ.ศ. 2566						
						ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.)		ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มิ.ค.)		ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.)		ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.)		
		เงิน อุดหนุน	-	-	-	รวมเงิน	ปริมาณงาน	งบประมาณ	ปริมาณงาน	งบประมาณ	ปริมาณงาน	งบประมาณ	ปริมาณงาน	งบประมาณ
1. สนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสาย วิชาการ	16 คน	32,000				32,000	7 คน	14,000	9 คน	18,000				
2. สนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสาย สนับสนุน	7 คน	7,000				7,000	3 คน	3,000	4 คน	4,000				
3. สนับสนุนการ เข้าร่วม ประชุม สัมมนา และไป ราชการแก่บุคลากร	40 คน	21,000				21,000	20 คน	10,500	20 คน	10,500				
รวม		60,000				60,000	30	27,500	33	32,500	0	0	0	0

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะที่สำคัญและจำเป็น เพื่อ การปฏิบัติงานและมีความก้าวหน้าในสายงาน
2. บุคลากรมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
3. บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงาน

6. การประเมินผล (ระบุ ประเด็นการประเมิน , แหล่งข้อมูล , เครื่องมือ,วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การประเมิน)


วัตถุประสงค์การประเมิน	แหล่งข้อมูล	วิธีการ/เครื่องมือ	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์ในการประเมิน
เพื่อ ประเมินศักยภาพของบุคลากร (สายวิชาการ) ที่ได้รับการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น	เอกสารรายงานผลการเข้าร่วม อบรมประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (สายวิชาการ)	สำรวจการไปพัฒนาตนเองของบุคลากร (สายวิชาการ)	ค่าร้อยละของร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	ร้อยละ 70 ของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ จากแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ
เพื่อ ประเมินศักยภาพของบุคลากร (สายสนับสนุน) ที่ได้รับการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น	เอกสารรายงานผลการเข้าร่วม อบรมประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (สายสนับสนุน)	สำรวจการไปพัฒนาตนเองของบุคลากร (สายสนับสนุน)	ค่าร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ 60 ของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการพัฒนาสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด จากแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน
เพื่อ ประเมินความรู้ของบุคลากรที่ได้จากการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ไปใช้ประโยชน์	เอกสารรายงานผลการนำความรู้จากการไปพัฒนาไปใช้ประโยชน์	ติดตามผลการนำความรู้จากการไปพัฒนาไปใช้ประโยชน์	ค่าร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้จากการไปพัฒนาไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์

7. รายละเอียดของงบประมาณ

หมวดรายจ่าย	จำนวนเงิน	รายละเอียดการใช้จ่าย (ระบุแยกตามกิจกรรมให้ชัดเจน)
8, เงินอุดหนุน	60,000	<p>กิจกรรมที่ 1. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 16 คน คนละ 2,000 บาท เป็นเงิน 32,000 บาท <p>กิจกรรมที่ 2. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 7 คนๆคนละ 1,000 บาท เป็นเงิน

		7,000 บาท กิจกรรมที่ 3. สนับสนุนการ เข้าร่วม ประชุม สัมมนา และไปราชการแก่บุคลากร สนับสนุนค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก น้ำมันเชื้อเพลิงและค่าเดินทางสำหรับสายวิชาการและสายสนับสนุน ในการ อบรม ประชุม และ สัมมนา จำนวน 40 คน รวมเป็นเงิน 21,000 บาท (ขอด้วงเฉลี่ยจ่ายทุกรายการ)
--	--	---

ลงชื่อ..........ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวพัชรวิญา ใจโปร่ง)

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบโครงการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันสนันท์ ศิริรัตน์นะ)

8. การบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การควบคุม
1. 1. จำนวนครั้งที่ไปและภาระงานที่ต้องดำเนินการไปอบรมต่างๆมีความไม่แน่นอนทำให้ยากต่อการกำหนดจำนวนเงินและจำนวนครั้งได้	1. 1. ต้องแจ้งและแก้ไขการเบิกจ่ายเงินทุกไตรมาส
2. 2. บุคลากรไม่เข้าร่วมโครงการ	2. 2. วางแผนการจัดกิจกรรมและประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าให้เหมาะสม
3. 3. วิทยากรติดภารกิจในช่วงเวลาการจัดโครงการจึงไม่สามารถมาเป็นวิทยากรได้	3. 3. ผู้รับผิดชอบโครงการติดต่อวิทยากรล่วงหน้า
4. 4. กลุ่มเป้าหมายไม่ทราบข่าวการจัดโครงการ	4. 4. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง

9. ความพร้อม/การประเมินความเป็นไปได้โครงการ

ความพร้อม/การประเมินความเป็นไปได้โครงการ	ระดับ		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร		*	

10. ผลการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโครงการในรอบปีที่ผ่านมา (โครงการต่อเนื่อง)

ปัญหา/อุปสรรคในปีที่แล้ว	การดำเนินงานปรับปรุงในปี
เนื่องจากในปีงบประมาณ 2565 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงการป้องกันและการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ ไม่ประสงค์เดินทางไปราชการ เพื่อขอเบิกงบประมาณค่าใช้จ่ายในการไปพัฒนาศักยภาพตนเอง	สำรวจความต้องการการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และจัดอบรมภายในหน่วยงานแทน
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาโครงการ/การขยายกลุ่มเป้าหมาย/การขยายหรือจัดทำโครงการใหม่เพิ่มเติม	