



แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ 2555 – 2558  
(ฉบับปี 2556)

สำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ (ฉบับปี ๒๕๕๖) ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อทบทวนปรับปรุงตามรูปแบบของการปฏิบัติงานให้มีภาระงานที่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ และเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมในหน่วยงาน และสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของสำนักศิลปวัฒนธรรมฯ มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามภารกิจหลักและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

สำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน จึงได้จัดทำเอกสารแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ (ฉบับปี ๒๕๕๖) ฉบับนี้ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานในการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม	1
ประเด็นยุทธศาสตร์	1
แผนผังโครงสร้างการบริหารงาน	5
แผนผังการพัฒนาบุคลากร	6
แผนการพัฒนาบุคลากร	7
ระบบและกลไกของการพัฒนาบุคลากร	8
ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	9
แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	10
ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคคล (SWOT Analysis)	11
สรุปแผน – ผลการลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและเอกสายสนับสนุน	12
รายละเอียดส่วนบุคคลที่ลาศึกษาต่อ พ.ศ. 2554	13
สรุปการลาศึกษาต่อระยะเวลา 15 ปี	14
ทิศทางการพัฒนาบุคลากรด้านสมรรถนะ	15
สรุปผลการวิเคราะห์ความจำเป็นในการดำเนินโครงการ	16
แผนกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘	18
ภาระงานกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	
ภาระงานกลุ่มงานอนุรักษ์ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	
ภาระงานกลุ่มงานประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	
ภาระงานกลุ่มงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ	
ภาระงานกลุ่มงานบริการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	
ภาระงานกลุ่มงานอนุรักษ์และพัฒนาพระตำหนักฯ	
ตารางสรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเพิ่มเติม	

## ปรัชญา

“บูรณาการศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่ศิลปวัฒนธรรมอาเซียน”

## วิสัยทัศน์

สำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสู่อาเซียนและสากล

## พันธกิจ

1. สนับสนุนให้มีการวิจัยทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรมเพื่อเป็นข้อมูลในการอนุรักษ์และเผยแพร่
2. จัดบริการวิชาการทางด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน
3. ทำนุบำรุงศาสนา บูรณาการศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาวิถีสวนบ้านแก้วให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวสู่ความเป็นสากล
4. ส่งเสริมสนับสนุนโครงการตามแนวพระราชดำริ และการอนุรักษ์
5. พัฒนาระบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

## ค่านิยม

เชิดชูศาสนา ศิลปวัฒนธรรมล้ำค่า

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น  
เป้าประสงค์  
1. งานวิจัยด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น  
ตัวชี้วัด  
1. จำนวนผลงานวิจัยด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑ เรื่อง)  
กลยุทธ์  
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัยด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

2. บริการวิชาการด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น  
เป้าประสงค์  
1. มีระบบและกลไกการบริการวิชาการที่ตอบสนองตามความต้องการของชุมชน  
ตัวชี้วัด  
1. จำนวนโครงการที่ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม (๕ โครงการ)  
2. จำนวนประชากรที่ได้รับบริการวิชาการและการพัฒนา (๒๐๐ คน)

3. กลุ่มเป้าหมายมีร้อยละความพึงพอใจและการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีความรู้ความเข้าใจกับการบริการทางวิชาการ (กลุ่ม ๑ ๙๐/๘๐/๗๕,กลุ่ม ๒ ๗๕/๗๕/๖๕)

#### กลยุทธ์

1. ให้บริการวิชาการด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. ให้บริการวิชาการที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

3. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้เป็นอุทยานการเรียนรู้ของวังสวนบ้านแก้ว

#### เป้าประสงค์

1. เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

#### ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑๖ โครงการ)
2. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (๙,๐๐๐ คน)
3. กลุ่มเป้าหมายมีร้อยละความรู้ /ความพึงพอใจ ต่อการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (กลุ่ม ๑ ๙๐/๘๐,กลุ่ม ๒ ๗๕/๗๕)
4. ร้อยละของระดับความสำเร็จของโครงการตามวัตถุประสงค์ (ร้อยละ๘๐)

#### กลยุทธ์

1. พัฒนาวังสวนบ้านแก้วให้เป็นแหล่งเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกทางวัฒนธรรมแก่นักศึกษา เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นเพื่อให้ถึงคุณค่าเอกลักษณ์ ทางวัฒนธรรมโดยบูรณาการกับกิจกรรมนักศึกษา
3. ส่งเสริมให้หลักสูตรต่างๆใช้วังสวนบ้านแก้วเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อบูรณาการเรียนการสอน
4. สนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

4. ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการตามแนวพระราชดำริและการอนุรักษ์

#### เป้าประสงค์

1. อนุรักษ์ ส่งเสริม สนับสนุนและเผยแพร่โครงการตามแนวพระราชดำริ

#### ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการที่อนุรักษ์ส่งเสริมและสนับสนุนงานตามแนวพระราชดำริ (๑ โครงการ)
2. จำนวนประชากรที่เข้ารับบริการ (๑,๐๐๐ คน)

3. กลุ่มเป้าหมายมีร้อยละความพึงพอใจและการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีความรู้ความเข้าใจกับการบริการทางวิชาการ (กลุ่ม ๑ ๙๐/๘๐/๗๕, กลุ่ม ๒ ๗๕/๗๕/๖๕)

#### กลยุทธ์

1. ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ เผยแพร่ โครงการตามแนวพระราชดำริฯ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน

#### เป้าประสงค์

1. ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

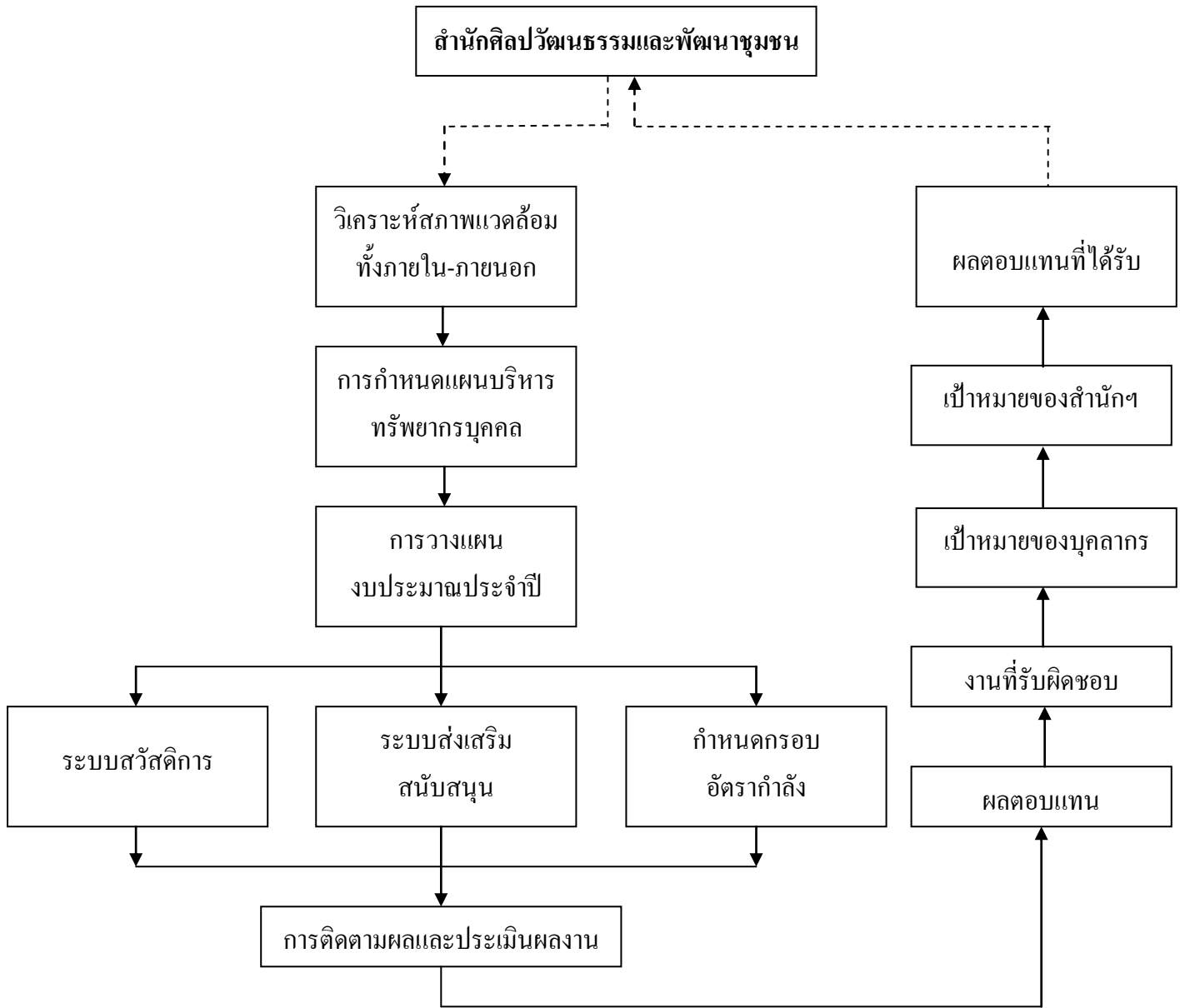
#### ตัวชี้วัด

1. ระดับความสำเร็จของเป้าหมายตามยุทธศาสตร์จากผลประเมินการประกันคุณภาพ (๓.๕๑)

#### กลยุทธ์

1. ส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารจัดการหน่วยงานและบุคลากรให้มีทัศนคติ สร้างจิตสำนึกและความสามารถด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
2. พัฒนาระบบกลไกการประกันคุณภาพภายใน ระบบควบคุมการตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ
4. มีการจัดหารายได้เพื่อนำมาพัฒนา"วังสวนบ้านแก้ว"
5. มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกสู่ความเป็นสากล

# ระบบและกลไกของการพัฒนาบุคลากร



## แผนการพัฒนาบุคลากร สำนักศิลปวัฒนธรรมฯ

ด้วยสำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน ตระหนักถึงความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของสำนักศิลปวัฒนธรรมฯ มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของสำนักศิลปวัฒนธรรมฯ ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักศิลปวัฒนธรรมฯ 2554 – 2557 (ฉบับปี 2556) นั้น การพัฒนาบุคลากรจะเป็นส่วนช่วยสำคัญที่จะนำสำนักศิลปวัฒนธรรมฯ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเสนอแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ โดยมีความมุ่งหมายส่วนหนึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักศิลปวัฒนธรรมฯ ในช่วงระยะเวลาระหว่างปีงบประมาณ 2554 - 2557 ข้อมูลที่จะใช้ในการกำหนดแผนมาจากแผนยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัยในการบริหารงานสำนักศิลปวัฒนธรรมฯ

### วัตถุประสงค์

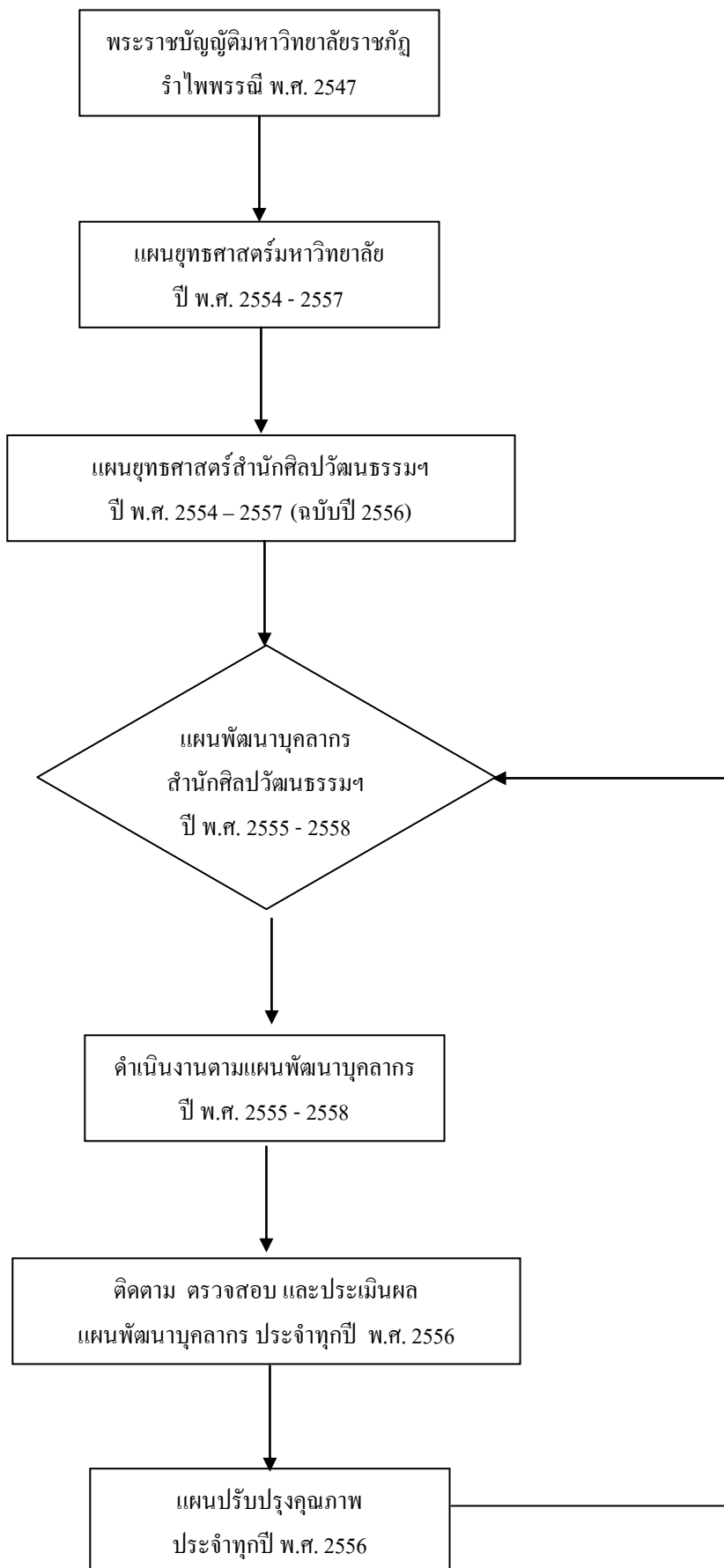
1. เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์กับการพัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
2. เพื่อให้บุคลากรของสำนักศิลปวัฒนธรรมฯ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ
  - มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
  - ได้รับความหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล
  - มีความพึงพอใจในการทำงาน
  - มีความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ และมีจิตสำนึกการบริการที่ดี
  - มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
3. เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของกลุ่มงานต่างๆ ในสำนักศิลปวัฒนธรรมฯ และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า

### เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน

บุคลากรของสำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน ได้เข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด (โดยไม่นับซ้ำ)



ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
ของสำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน



## แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

1. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
2. สร้างเครือข่ายบุคลากรในหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายในระยะยาว
3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการได้ดีและเพื่อเตรียมเข้าสู่ภาษาในอาเซียน
4. ส่งเสริมการจัดการความรู้ เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝนและจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน
5. พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยโดยให้มีความสามารถทำการวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง
6. จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร การบริการและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับ
7. นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล
8. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
9. ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการให้บริการที่รวดเร็วและถูกต้อง
10. ส่งเสริมบุคลากรด้านคุณธรรม และจริยธรรม ให้ได้รับการฝึกพัฒนาจิตเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง
11. สร้างจิตสำนึกในการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี โดยกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนหรือสังคม

## ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคคล (SWOT Analysis)

### จุดแข็ง

- กรรมการบริหารสำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักฯ
- มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อและเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง
- มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร
- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานเพื่อความคล่องตัวของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

### จุดอ่อน

- ขาดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- บุคลากรบางส่วนมีข้อจำกัดในการใช้ภาษาอังกฤษ

## โอกาส

- มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เปิดหลักสูตรระยะสั้นในการพัฒนาบุคลากรส่งผลให้บุคลากรมีแนวทางที่จะพัฒนาตนเองได้หลายทางเลือก
- สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานทั้งในและนอกประเทศส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทุกคนได้รับการพัฒนาตนเอง
- การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญจึงทำให้บุคลากรมีโอกาสในการที่จะพัฒนาตนเองสูง

## ภัยคุกคาม

- การได้รับงบประมาณน้อย บุคลากรอาจจะได้รับการพัฒนาไม่ครบตามเป้าหมาย

สรุปแผน - ผลการลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและเอกสายสนับสนุนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

สรุปบุคลากรที่ต้องการลาศึกษาต่อประจำปีงบประมาณ 2556

คณะ/สำนัก/สถาบัน	ปริญญาโท (จำนวน)	ปริญญาเอก (จำนวน)	งบประมาณ	หมายเหตุ
สำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน				
บุคลากรสายสนับสนุน	1	-	300,000	
- กลุ่มงานพิธีภัณฑ์	1	-	300,000	
รวมบุคลากรสายสนับสนุน	1		300,000	

รายละเอียดส่วนบุคคลที่ลาศึกษาต่อ พ.ศ. 2556

คณะ/สำนัก/สถาบัน	พ.ศ. 2556		รายละเอียดส่วนบุคคล (เหตุผล/แผน-ผล)	งบประมาณ	หมายเหตุ
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก			
สำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน					
บุคลากรสายสนับสนุน	2	-		300,000	
1. กลุ่มงานพิพิธภัณฑ์	1	-		300,000	
- นางสาวเพชร เกตุเล็ก					
รวมบุคลากรสายสนับสนุน	2			300,000	



## ทิศทางการพัฒนาบุคลากรด้านสมรรถนะ

๑. การพัฒนาสมรรถนะตามความจำเป็นขั้นพื้นฐาน
  - โครงการ/กิจกรรมศึกษาดูงาน จำนวน ๒๐ คน
  - โครงการ/กิจกรรมอบรม/ประชุม/สัมมนา จำนวน ๑๐ คน
  - โครงการการลาศึกษาต่อ จำนวน ๑ คน
๒. การพัฒนาสมรรถนะตามยุทธศาสตร์
  - โครงการฝึกอบรมการประกันคุณภาพการศึกษาในหน่วยงาน จำนวน ๒๐ คน
๓. การพัฒนาสมรรถนะตามภารกิจหลักและภารกิจรองของหน่วยงาน
  - โครงการส่งเสริมกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำนวน ๒๐ คน
๔. การพัฒนาสมรรถนะทางนวัตกรรม
  - โครงการฝึกอบรมงานวัฒนธรรมสู่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๕ คน
๕. การพัฒนาเกี่ยวกับกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร
  - โครงการจัดการความรู้การสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน ๔ คน
  - โครงการจัดการความรู้การพัฒนาระบบงานทำนุบำรุงศิลปฯ จำนวน ๔ คน

สรุปผลการวิเคราะห์ความจำเป็นในการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร  
สำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน ประจำปี 2556

แผนงาน	โครงการ	จำนวนกิจกรรม	จำนวนเป้าหมาย	ความจำเป็น			หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				เร่งด่วน	จำเป็นตาม แผนงานประจำ	จำเป็นใน อนาคต		
แผนงานพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน	1. โครงการศึกษาดูงานบุคลากรสายสนับสนุน	3	20		✓		หน่วยงาน	แนวทาง การพัฒนา 1
	2. โครงการพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่	1	1			✓		แนวทาง การพัฒนา 1
	3. โครงการฝึกอบรมการประกันคุณภาพการศึกษา	1	20		✓			แนวทาง การพัฒนา 2
	4. โครงการจัดการความรู้การสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	1	20		✓			แนวทาง การพัฒนา 5
	5. โครงการจัดการความรู้การพัฒนาระบบงานทำนุบำรุงศิลปฯ	1	20		✓			แนวทาง การพัฒนา 5
	6. ส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท	1	1	✓				แนวทาง การพัฒนา 1
	7. โครงการฝึกอบรมงานวัฒนธรรมสู่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	5		✓			แนวทาง การพัฒนา 4
แผนงาน	โครงการ	จำนวนกิจกรรม	จำนวนเป้าหมาย	ความจำเป็น			หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				เร่งด่วน	จำเป็นตาม แผนงานประจำ	จำเป็นใน อนาคต		
	8. โครงการส่งเสริมกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2	10		✓			แนวทาง การพัฒนา 3

หมายเหตุ เร่งด่วนหมายถึง ตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ที่ต้องใช้





## แผนกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖

สำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชนได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของสำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน ตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของสำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน ให้เหมาะสมอีกด้วย

สำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและสรรหา พิจารณากรอบอัตรากำลัง เพื่อดำหนดอัตรากำลังเพื่อให้การมีความเหมาะสมกับกลุ่มงานภายในหน่วยงาน และให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอและมีระบบการปฏิบัติงานที่เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั่วไปและนักศึกษาได้เป็นอย่างดี