

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไป

ประวัติของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

วิทยาลัยครูสุรินทร์ได้รับการสถาปนาเมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2516 ในสังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ มีหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของงานกิจการนักศึกษา ต่อมาพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ได้ประกาศให้มีหน่วยงานที่มีฐานะเท่าคณะวิชาเรียกว่า ศูนย์วัฒนธรรม ดำเนินงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา

เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามใหม่จากวิทยาลัยครูเป็นสถาบันราชภัฏ ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2535 ศูนย์วัฒนธรรมจึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักศิลปวัฒนธรรม และเมื่อสถาบันราชภัฏสุรินทร์ได้รับการจัดตั้งให้เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ.2547) สำนักศิลปวัฒนธรรมจึงได้ชื่อใหม่ว่า “สำนักศิลปะและวัฒนธรรม” มีหน้าที่รับผิดชอบในงานทำนุบำรุง ศึกษา ค้นคว้า วิจัย ทางด้านศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม เพื่อการอนุรักษ์ พัฒนา ส่งเสริม สืบสาน เผยแพร่ และปลูกจิตสำนึกให้นักศึกษา คณาจารย์และชุมชนได้ตระหนักและเล็งเห็นคุณค่าของมรดกทางวัฒนธรรมตลอดจนสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรมท้องถิ่น

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้ดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่อย่างเข้มแข็งสืบเนื่องมาโดยตลอด จนเป็นที่ยอมรับทั้งในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก สามารถนำเสนอผลงานทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติได้อย่างภาคภูมิใจ

หน้าที่

1. วางนโยบายและกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย
2. พัฒนาติดตามและตรวจสอบระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม
3. วางระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับการบริหารงานดำเนินการของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อเสนอต่อผู้บริหาร
4. พิจารณางบประมาณประจำปีของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม
5. แต่งตั้งอนุกรรมการหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อดำเนินการใดๆอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประจำสำนักศิลปะและวัฒนธรรม
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวกับภารกิจของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม หรือตามที่อธิการบดีมอบหมาย

นโยบาย

1. ผลักดันให้สำนักศิลปะและวัฒนธรรม เป็นแหล่งข้อมูลสารสนเทศทางศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. สนับสนุนพันธกิจมิติสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยในด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ สืบสาน และฟื้นฟูด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งใน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

4. สร้างเครือข่ายและเผยแพร่ผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมงานด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างจิตสำนึกคุณค่าในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิปัญญาของคนไทย
2. เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และเผยแพร่ผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. เพื่อมุ่งพัฒนางานวิจัย สนับสนุนงานบริการวิชาการ และการสร้างแหล่งเรียนรู้เพื่อเป็นศูนย์สารสนเทศทางด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่นักศึกษา และประชาชนทั่วไป
4. สร้างเครือข่ายทางด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น กับองค์กรและสถาบันทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อการเผยแพร่ต่อสาธารณชน

แผนยุทธศาสตร์สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

ปรัชญา

อนุรักษ์ ส่งเสริม สืบสาน และเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

เป็นแหล่งเรียนรู้และฐานข้อมูลเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ

1. อนุรักษ์ และสืบสานประเพณี วิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ระดับสากล
3. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้และความร่วมมือทางด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก ทั้งระดับประเทศและนานาชาติ
4. สนับสนุนพันธกิจมิติสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยในด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด มาตรการ และเป้าประสงค์ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารองค์กรและศักยภาพบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารองค์กรด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะการปฏิบัติงานสอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0

ตัวชี้วัด

1. มีแผนบริหารความเสี่ยง และมีระบบการควบคุมภายใน
2. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามาใช้ในการบริหารงานในทุกภารกิจ
3. มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา

มาตรการ

1. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและมีระบบการควบคุมภายใน
2. จัดทำระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา
3. พัฒนาระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ที่เอื้อต่อการดำเนินงานทุกภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สนับสนุนพันธกิจมิติสัมพันธ์ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนงานบริการวิชาการและงานวิจัยทางด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น ตลอดจนกิจกรรมของนักศึกษาและการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษา

ตัวชี้วัด

1. มีรายวิชาการศึกษาทั่วไป ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดสุรินทร์หรือจังหวัดในเขตอีสานใต้ ไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา
2. มีบทความทางวิชาการ หรือบทความวิจัยทางด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือนานาชาติ ไม่น้อยกว่า ปีละ 1 บทความ
3. มีโครงการบริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่น้อยกว่าปีละ 1 โครงการ

มาตรการ

1. สำนักศิลปะและวัฒนธรรมร่วมกับสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สร้างรายวิชาศึกษาทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. สนับสนุนบุคลากรและนักศึกษาทำการวิจัยทางด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. จัดโครงการบริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 1 อนุรักษ์ สืบสาน งานด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

1. มีโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์และการสืบสานงานด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่น้อยกว่าปีละ 2 โครงการ

มาตรการ

1. จัดทำฐานข้อมูลรวบรวมองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นตามกลุ่มชาติพันธุ์ของจังหวัดสุรินทร์
2. สร้างค่านิยมให้เกิดความภาคภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมไทยและความเป็นวัฒนธรรมท้องถิ่น
3. สืบสานประเพณีศิลปวัฒนธรรมบนพื้นฐานความหลากหลายทางวัฒนธรรม จังหวัดสุรินทร์

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

1. มีโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่น้อยกว่าปีละ 2 โครงการ

มาตรการ

1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. จัดงานเทศกาลการแสดงแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรมนานาชาติ
3. จัดสัมมนาทางศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 3 ประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการรักษาคุณค่าหรือเพิ่มมูลค่าตัวชี้วัด

1. มีโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการรักษาคุณค่าหรือเพิ่มมูลค่า ไม่น้อยกว่า ปีละ 1 โครงการ
2. มีชิ้นงานที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อรักษาคุณค่าหรือเพิ่มมูลค่า ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ชิ้นงาน

มาตรการ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรและนักศึกษาส่งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าประกวด เพื่อรักษาคุณค่าหรือเพิ่มมูลค่า

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นตัวชี้วัด

1. มีโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่น้อยกว่าปีละ 1 โครงการ
2. มีแหล่งเรียนรู้ทางด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นในองค์กรที่ทันสมัย

มาตรการ

1. จัดทำหรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นในองค์กร

เป้าประสงค์

1. องค์กรมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล
2. บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีศักยภาพตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและมีทักษะการปฏิบัติงานสอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0 รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องทางด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. อนุรักษ์ ส่งเสริม สืบสาน และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ
4. รวบรวมองค์ความรู้ทางด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไปสู่การวิจัย การจัดการเรียนการสอนและการบริการวิชาการ
5. ประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อรักษาคุณค่าหรือเพิ่มมูลค่า
6. มีแหล่งเรียนรู้ และฐานข้อมูลทางด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

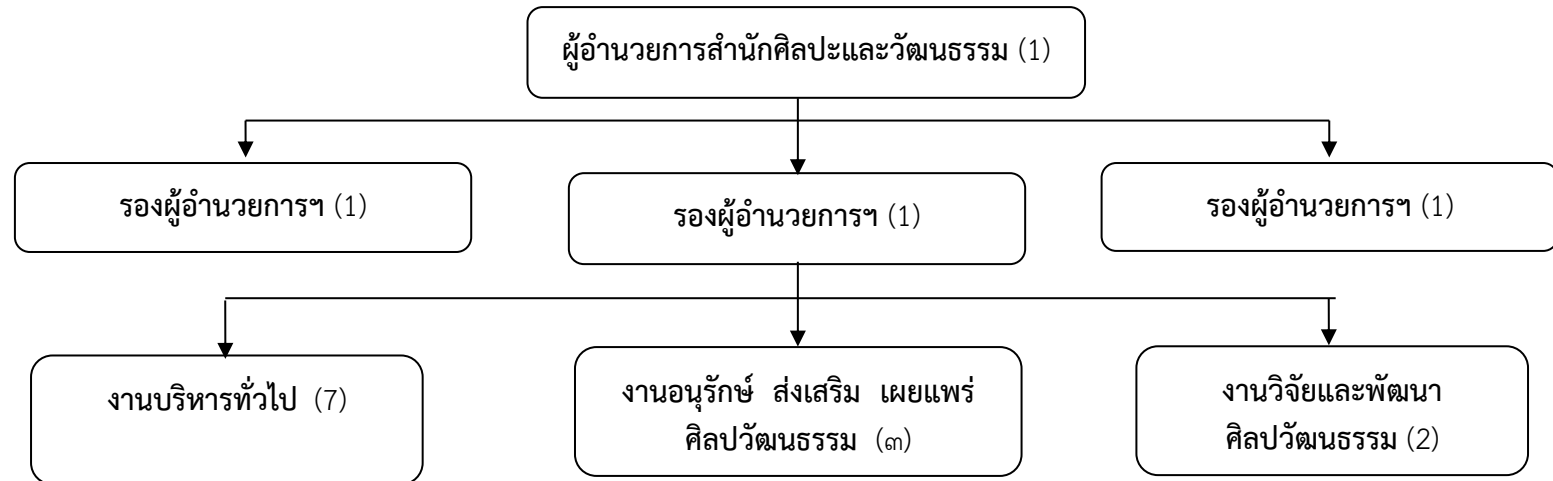
บุคลากรประจำสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรวัส อินทวิ	ผู้อำนวยการ
2. อาจารย์วันมพร พาหะนิษฐ์	รองผู้อำนวยการ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สยาม ระโส	รองผู้อำนวยการ
4. อาจารย์ ดร.วิจิตรา โปธิสาร	รองผู้อำนวยการ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัชวาล สนิทสันเทียะ	รองผู้อำนวยการ
6. นายสมชาย มิถุนดี	ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักงาน
7. นางนิมิตรา บุตรกันหา	นักวิชาการศึกษา
8. นายอนุชา ถือสมบัติ	นักวิชาการศึกษา
9. นายเอกราช สร้อยจิตร	นักวิชาการศึกษา
10. นางสาวณฤดี แปลงดี	นักวิชาการศึกษา
11. นายสาคร สีหะวงษ์	นักวิชาการพัสดุ
12. นางสาวพวงฤดี สุกใส	นักวิชาการเงินและการบัญชี
13. นางสาววรรณภา เพิ่มมี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
14. นางสาวนุชสรุา พันแก้ว	นักวิชาการศึกษา
15. นางสาวอัญชิสา สมบัติพิทักษ์สุข	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
16. นางสาวอศุภา คงสุข	พนักงานทำความสะอาด

คุณวุฒิบุคลากรประจำสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

ระดับการศึกษา	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานมหาวิทยาลัย (แผ่นดิน)		พนักงานมหาวิทยาลัย (รายได้)		พนักงานราชการ		รวม
	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	
มัธยม	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
ปวช.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ปวส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ตรี	-	-	-	-	2	3	-	-	-	1	6
โท	-	1	-	-	1	1	-	-	1	-	6
เอก	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	3
รวม	1	1	-	-	5	6	-	1	1	1	16

โครงสร้างอัตรากำลังสำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ) = 1
 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ปฏิบัติการ) = 3
 นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ) = 1
 นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ) = 1
 พนักงานทำความสะอาด (ปฏิบัติการ) = 1

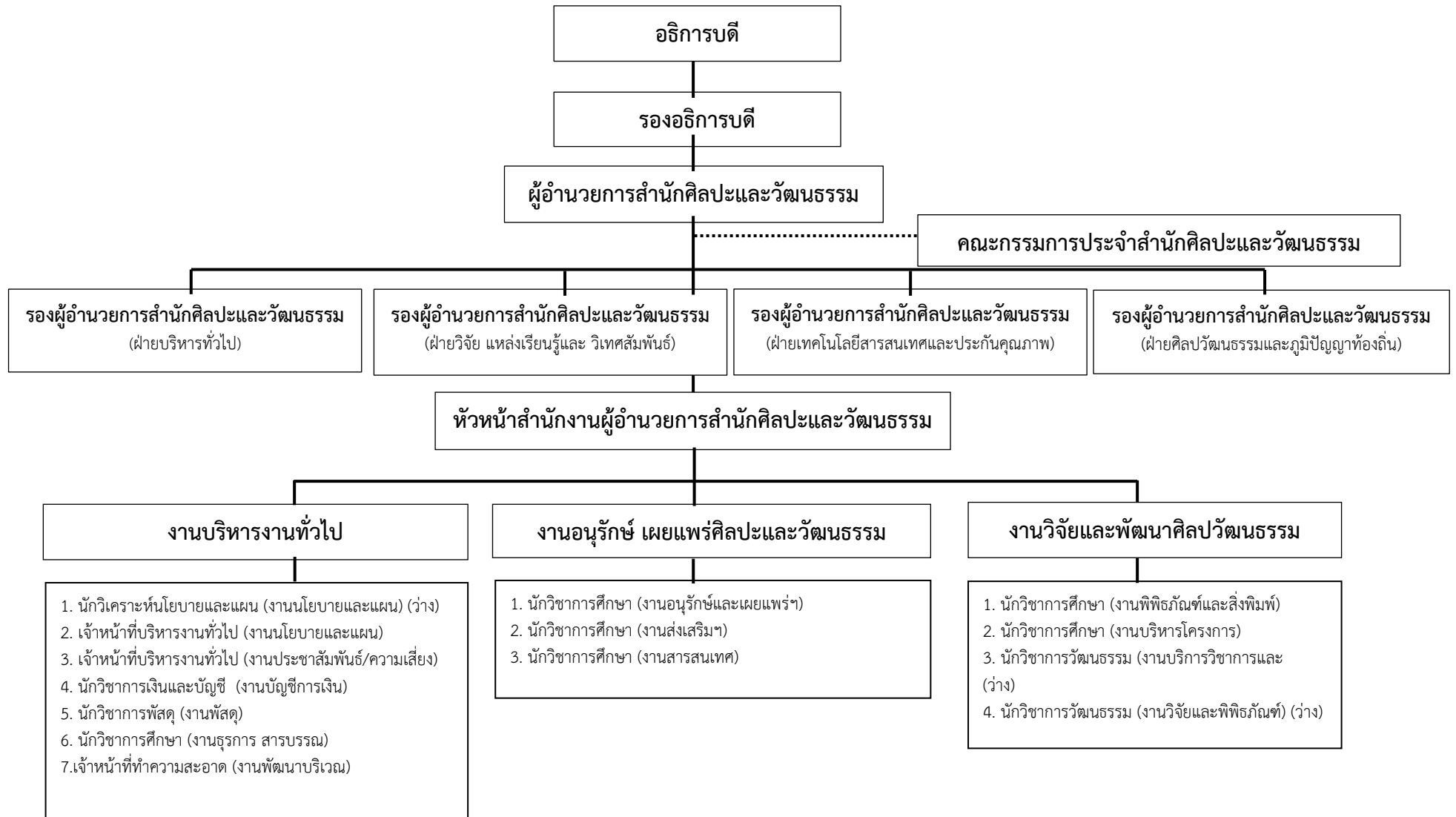
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ) = 3

นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ) = 2

หมายเหตุ : ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 16 ราย จำแนก ดังนี้

- | | | | |
|---|-------|----|-----|
| 1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสอน) | จำนวน | 2 | ราย |
| 2. พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) | จำนวน | 11 | ราย |
| 3. พนักงานราชการ | จำนวน | 2 | ราย |
| 4. พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้) | จำนวน | 1 | ราย |

ตารางสรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566																			
สังกัด สำนักศิลปะและวัฒนธรรม																			
กอง/สำนัก/สถาบัน/คณะ	กลุ่มงาน/งาน	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่พึงมี	บุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบัน								รวม	อัตรากำลังเพิ่ม/ลด	ตำแหน่งเพิ่ม/ลด 2563-2566				หมายเหตุ	
				ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	พนักงาน	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้)				เพิ่ม/ลดในปี					
				วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	ราชการ	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน			2563	2564	2565	2566		
							(สนับสนุน)												
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	ประเภทผู้บริหาร	1.หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	+1	1					
	1. งานบริหารทั่วไป	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ, ชำนาญการ	3	-	-	-	1	-	1	-	-	3							
		2. นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ, ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1							
		3. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ, ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1							
		4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ, ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1							
		5. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ, ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1							รอเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง
	2. งานอนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม	1. นักวิชาการศึกษา/นักวิชาการ วัฒนธรรม ปฏิบัติการ, ชำนาญการ	3	-	-	-	-	-	3	-	-	3							
	3. งานวิจัยและ พัฒนาศิลปวัฒนธรรม	1. นักวิชาการศึกษา/นักวิชาการ วัฒนธรรม ปฏิบัติการ, ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+2	2					
		2. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ, ชำนาญการ	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	+1	1					
รวมทั้งสิ้น	-	-	15	-	-	-	2	-	9	-	-	11	4	4					



โครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

(1) งานบริหารงานทั่วไป	(2) งานอนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม	(3) งานวิจัยและพัฒนาศิลปวัฒนธรรม
<p>2.นายสมชาย มิถุนดี (ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า สำนักงาน/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.งานอำนวยความสะดวกต่างๆ ในสำนักงาน 2.งานนโยบายและแผนงาน 3.ควบคุมงบประมาณ 4.รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ <p>3.นางสาวอัญชิสรา สมบัติพิทักษ์สุข (นักวิชาการศึกษา)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.งานธุรการ สารบรรณ และงานเลขานุการ 2.งานประชุม คณะกรรมการประจำ/คณะกรรมการบริหาร และอื่นๆ 3.งานบุคลากร/งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 4.ดูแลระบบ MIS <p>4.นางสาววรรณภา เพิ่มมี (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.งานประชาสัมพันธ์ และดูแลเฟสบุ๊ค ทุกช่องทางสื่อสาร ของหน่วยงาน 2.งานความเสี่ยง/งานประเมิน ITA และงานตรวจสอบภายใน 3.ดูแลจัดการบทความของวารสารผ่านระบบ ThaiJo <p>5.นายสาคร สีหะวงษ์ (นักวิชาการพัสดุ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.งานจัดซื้อ จัดจ้างงานพัสดุ/ทะเบียนครุภัณฑ์ 2. งานบำรุงรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ ในหน่วยงาน 3.งานอาคารสถานที่ และงานให้บริการยืม คืนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ <p>6.นางสาวพวงฤดี สุกใส (นักวิชาการการเงินและบัญชี)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.งานการเงินและบัญชี 2.รายงานผลการใช้งบประมาณ <p>7.นางสาวอัศฎา คงสุข (เจ้าหน้าที่ดูแลความสะอาด)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. งานดูแลความสะอาดบริเวณห้องสำนักงาน และห้องน้ำหญิง ชั้น 1 อาคาร 38 2. พิพิธภัณฑ์พระเทพฯ ชั้น 1 อาคาร 38 (ทั้งภายในและภายนอก) 3. หอวัฒนธรรม อาคาร 13 (ทั้งภายในและภายนอก) <p>8.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (อัตราว่าง)</p>	<p>1.นางนิมิตรา บุตรกันหา (นักวิชาการศึกษา)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.งานบริหาร โครงการ/กิจกรรม ด้านอนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม 2.งานเครือข่ายด้านศิลปวัฒนธรรม 3.งานเผยแพร่แลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรม (ยุทธศาสตร์) <p>2.นางสาวนุชชรา พันแก้ว (นักวิชาการศึกษา)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.งานบริหาร โครงการ/กิจกรรม ด้านอนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม 2.งานการจัดการความรู้ (KM) 3. งานกิจกรรมพิเศษ (U2T) <p>3. นายเอกราช สร้อยจิตร (นักวิชาการศึกษา)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.งานบริหาร โครงการ/กิจกรรม ด้านสารสนเทศ 2. งานควบคุมดูแลระบบสารสนเทศ และฐานข้อมูลต่างๆ 3. งานหน่วยอนุรักษ์ฯ/งานติดตั้งอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ 4. ดูแลเว็บไซต์หน่วยงาน, เว็บไซต์วารสาร และอื่นๆ 	<p>1.นายอนุชา ถือสมบัติ (นักวิชาการศึกษา)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.งานบริหาร โครงการ/กิจกรรม ด้านวิจัยและพัฒนาศิลปวัฒนธรรม 2.งานออกแบบกราฟิก/สื่ออินโฟกราฟิกและงานออกแบบอื่นๆ 3.งานพิพิธภัณฑ์และแหล่งเรียนรู้ งานนิทรรศการ 4.งานวิดีโอและภาพเคลื่อนไหว ต่างๆ <p>2.นางสาวณฤดี แปลงดี (นักวิชาการศึกษา)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.งานบริหาร โครงการ/กิจกรรม ด้านวิจัยและพัฒนาศิลปวัฒนธรรม 2.งานวารสารศิลปวัฒนธรรม กลุ่มแม่ข่าย 3.งานประกันคุณภาพการศึกษา <p>3.นักวิชาการศึกษา (อัตราว่าง)</p> <p>4.นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (อัตราว่าง)</p> <p>5.นักวิจัย (เสนอขอเพิ่มอัตรา)</p>

ส่วนที่ 2

แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ และสามารถช่วยยกระดับท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลคือปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานมีการพัฒนาสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักศิลปะและวัฒนธรรมตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณสมบัติความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์และสอดคล้องกับค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย 6 ประการ รวมทั้งเป็นไปตามปรัชญาของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมที่ว่า อนุรักษ์ ส่งเสริม สืบสาน และเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

สำนักศิลปะและวัฒนธรรมได้ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยวิธีการต่างๆ เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนา การเข้าฟังการบรรยาย หรือดูงาน รวมทั้งการเข้ารับการฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น และกิจกรรมอื่นๆ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน มีระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ของบุคลากรที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้ของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และในการเสริมสร้างความก้าวหน้าบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมที่มีคุณสมบัติและความพร้อม จะได้รับการสนับสนุนให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญที่จะเสริมสร้างให้หน่วยงานมีศักยภาพเป็นหน่วยงานที่เป็นผู้นำทางด้านการอนุรักษ์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรในหน่วยงานจะต้องมีความพร้อมทั้งความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อจะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและก้าวหน้า จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น สำนักศิลปะและวัฒนธรรมจึงจำเป็นต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมให้โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่อไป

สำนักศิลปะและวัฒนธรรมในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักของมหาวิทยาลัยในการดูแลและสนับสนุนงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ สำนักศิลปะและวัฒนธรรมได้ตระหนักถึงเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมขึ้นมา เพื่อเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงาน คือ มีบุคลากรที่มีคุณภาพในทุกด้านมีบทบาทนำทั้งศิลปะและวัฒนธรรม สอดคล้องกับปรัชญาของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมและสามารถช่วยผลักดันให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

เป้าประสงค์

บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีจริยธรรมและศีลธรรม ความรู้ ความสามารถและมีสมรรถนะตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

กลยุทธ์/วิธีการ

ฝ่ายแผนงานได้มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิภาพของบุคลากร รวมถึงคุณภาพของหน่วยงานเป็นสำคัญ ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยในภาพรวม จึงได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เทคนิควิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานตลอดวันจนการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน โดยการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ ประกอบกับผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรในปีที่ผ่านมา รวมทั้งผลสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาตนเอง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแนวทางการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนางานบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566
2. เพื่อให้บุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมมีความรู้ ความเข้าใจ และมีการจัดการความรู้ที่ดีในการดำเนินงานภายในสำนักศิลปะและวัฒนธรรม
3. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับยุคปัจจุบัน
4. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ปลุกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความเป็นไทยให้กับบุคลากร

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามภาระงานเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างมืออาชีพ
2. บุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้รับการอบรมและพัฒนางานที่นอกเหนือจากงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย
3. บุคลากรได้เสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนำมาทำให้งานมีประสิทธิภาพ
4. บุคลากรได้ร่วมโครงการด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความเป็นไทย

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร สำนักศิลปะและวัฒนธรรม พ.ศ. 2566

วัตถุประสงค์	ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	เป้าหมาย
1. เพื่อเป็นแนวทางการวางแผน อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนางานบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566	1. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามภาระงาน เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างมืออาชีพ	บุคลากรอย่างน้อย จำนวน 4 คน
วัตถุประสงค์	ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	เป้าหมาย
2. เพื่อให้บุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมมีความรู้ ความเข้าใจ และมีการจัดการความรู้ที่ดีในการดำเนินงานภายในสำนักศิลปะและวัฒนธรรม	2. บุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้รับการอบรมและพัฒนางานที่นอกเหนือจากงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
3. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะการปฏิบัติงานและเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3. จำนวนโครงการที่ได้เข้าอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะการปฏิบัติงานและเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	มีโครงการ/กิจกรรม อย่างน้อยจำนวน 1 โครงการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

1. จุดแข็ง (STRENGTH)

- 1.1 บุคลากรมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี
- 1.2 บุคลากรมีความเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 1.3 บุคลากรมีความรับผิดชอบ ทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน
- 1.4 บุคลากรมีความร่วมมือและตระหนักในการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย

2. จุดอ่อน (WEAKNESS)

- 2.1 บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ
- 2.2 บุคลากรยังขาดการสื่อสารที่ชัดเจนภายในสำนักงาน
- 2.3 บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ
- 2.4 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางตามโครงสร้างของหน่วยงาน

3. โอกาส (OPPORTUNITY)

- 3.1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานและความต้องการของบุคลากร
- 3.2 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรทันต่อยุค 4.0 โดยการสนับสนุนให้ใช้ระบบสารสนเทศมากขึ้น

3.3 มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยอื่นๆก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานด้านศิลปวัฒนธรรมและบุคลากร

3.4 หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอทำให้บุคลากรของสำนักฯ มีโอกาสได้รับการพัฒนา

4. อุปสรรค (THEATS)

4.1 ไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานทำให้เจ้าหน้าที่ลาออก

4.2 บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม

4.3 สำนักศิลปะและวัฒนธรรมขาดนักศึกษาในการร่วมเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

ส่วนที่ 3

มติการพัฒนาบุคลากร สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของสำนักฯ ให้มีจำนวนและคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษาและแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย บุคลากรทุกระดับทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายสอน และบุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมพ.ศ. 2566 ดังนี้

มติการพัฒนาบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์

มติการพัฒนาบุคลากร	ประเด็นยุทธศาสตร์ (พัฒนาบุคลากร)	ทิศทางการพัฒนา
1. ความสอดคล้องทางยุทธศาสตร์	1. การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาสำนักศิลปะและวัฒนธรรม	มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนาหน่วยงาน
2. พัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงานภายในองค์กร	2. การพัฒนา เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกคน	มีการจัดการความรู้ภายในองค์กรด้านการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติการทำงานให้เป็นแนวทางเดียวกันและรอบรู้ นอกจากงานของตนเอง
	3. การส่งเสริม พัฒนาบุคลากรตามภาระงานเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างมืออาชีพ	มีการสนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามภาระงานของตนเองตามตำแหน่งงาน
3. สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการดำเนินงานให้เกิดความมั่นคงในวิชาชีพ	4. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความมั่นคงในวิชาชีพ	มีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร และกระบวนกรส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

คำเป้าหมาย KPI
การพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักศิลปะและวัฒนธรรม 2566

กลุ่มงาน	โครงการ/กิจกรรม/ ลักษณะงานที่ต้องการพัฒนา	คำเป้าหมาย KPI การพัฒนาตนเอง
งานบริหารทั่วไป		
1. นายสมชาย มิถุนดี ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปและปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสำนักงาน	- งานนโยบายและแผน - งานด้านบริหารจัดการ	- ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี - ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี
2. นายสาคร สีหะวงษ์ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ	- งานพัสดุ/ครุภัณฑ์/งานจัดซื้อ/จัดจ้าง	- ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี
3. นางสาวพวงฤดี สุกใส ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	- ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี
4. นางสาววรรณภา เพิ่มมี ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	- งานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - งานประชาสัมพันธ์	- ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี - ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี
5. นางสาวอัญชิสรา สมบัติพิทักษ์สุข ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา	- งานธุรการและสารบรรณ - งานบริหารบุคคล	- ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี - ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี
งานอนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม		
6. นางนิมิตรา บุตรกันหา ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (หัวหน้าการเงิน)	- งานอนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานบริหารโครงการ/กิจกรรม	- ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี - ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี
7. นางสาวนุชสรา พันแก้ว ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา	- งานการจัดการความรู้ (KM) - งานบริการวิชาการ	- ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี
8. นางสาวณฤดี แปลงดี ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา	- งานประกันคุณภาพการศึกษา - งานบริการวิชาการ	- ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี - ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี

กลุ่มงาน	โครงการ/กิจกรรม/ ลักษณะงานที่ต้องการพัฒนา	ค่าเป้าหมาย KPI การพัฒนาตนเอง
<p>งานวิจัยและพัฒนาศิลปวัฒนธรรม</p> <p>9. นายอนุชา ถือสมบัติ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบกราฟิก - งานพิพิธภัณฑ์และแหล่งเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี - ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี
<p>10. นายเอกราช สร้อยจิตร ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> - งานด้านคอมพิวเตอร์ - ระบบสารสนเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี - ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี

**โครงการ/กิจกรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
ประจำปี 2566**

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อเป็นแนวทางการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนางานบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผน

จำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาตามภาระงานเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างมืออาชีพ

โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	แหล่ง รายได้
1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์	บุคลากรได้นำความรู้ที่อบรมมาพัฒนางานตนเอง	สศว. ได้สนับสนุนงบประมาณและส่งเสริมให้บุคลากรรับการอบรมเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ	สศว.	2,600	เดือนก.พ.-พ.ค. 66	งบประมาณแผ่นดิน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อให้บุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมมีความรู้ ความเข้าใจ และมีการจัดการความรู้ที่ดีในการดำเนินงาน
 ด้ว่งซึ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผน
 ร้อยละของบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้รับการอบรมและพัฒนางานที่นอกเหนือจากงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	แหล่ง รายได้
โครงการการจัดการ เสวนาแลกเปลี่ยนค้นหาและ พัฒนาแนวทางการปฏิบัติที่ดีๆ	บุคลากรได้เข้า ร่วมโครงการ	สศว. สนับสนุน บุคลากรให้เข้าร่วม โครงการ	คณะมนุษย	-	วันที่ 30 – 31 มี.ค. 66	ไม่ใช้งบประมาณ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะการปฏิบัติงานและเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผน

จำนวนโครงการที่ได้เข้าอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะการปฏิบัติงานและเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	แหล่งรายได้
<p>1.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการความรู้การเขียนผลงาน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>2.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อจัดการ MIS SRRU (ระบบงานสารบรรณ) สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์</p>	บุคลากรเข้ารับการอบรมและนำความรู้มาพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์มีการนำระบบ MIS มาดำเนินงาน โดยสำนักศิลปะและวัฒนธรรมได้ใช้ระบบดังกล่าวเช่นเดียวกัน เพื่อลดระยะเวลาในการดำเนินงานเอกสาร รวมถึงสืบค้นข้อมูลบุคลากรได้	มหาวิทยาลัย	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ