



รายงานผลตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



งานบริหารบุคคลและนิติการ
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทร 0 4279 0112 ภายใน 130 - 136 <http://lps.snru.ac.th>

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีความค่า และมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นหัวใจหลักที่จะขับเคลื่อนองค์กรจะเจริญให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรในการขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สิ่งหนึ่งที่องค์กรจะต้องดำเนินการไปอย่างเข้มแข็ง คือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างสูงสุด ทั้งด้านวิชาการ การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน การสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงแผนพัฒนามหาวิทยาลัย นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) โดยบริหารจัดการจากหลักสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไว้ 4 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนทุนการศึกษา
2. การส่งเสริมให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
3. การส่งเสริมให้ฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะ
4. การผลักดันให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน

พร้อมกันนี้ได้กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ ดังนี้

1. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ร้อยละ 25)
2. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 27)
3. ร้อยละของหัวหน้างานสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (ร้อยละ 55)
4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับความก้าวหน้าตามสายงานประเภทผู้บริหาร และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ร้อยละ 15)

สารบัญ

หน้า

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทที่ 1 บทนำ 1

บทที่ 2 ผลการดำเนินการ 3

บทที่ 3 สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค 11

ภาคผนวก

คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่ 470/2562 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและ
พัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2565

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่น มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ดำเนินภารกิจหลักด้วยหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2559-2562 ที่มีปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551 - 2565) เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ บรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการที่มหาวิทยาลัยจะบรรลุภารกิจต่าง ๆ ได้นั้น “บุคลากรของมหาวิทยาลัย” ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมาย บุคลากรจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ถูกต้องและเหมาะสมตามสายงาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรมมีจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิต ที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขับเคลื่อนตามนโยบายหรือทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยถือเป็นการประเมินที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ ดังนั้นการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จึงไปเป็นตามแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2562 ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร เป็นไปอย่างเหมาะสมตามกรอบภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยมีการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่พึงมีเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังทุก ๆ 4 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง มีการวิเคราะห์กรอบระดับตำแหน่งแต่ละประเภท และทบทวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ทุกปีงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่เปลี่ยนแปลงไป

2. กำหนดกระบวนการและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งด้วยหลักธรรมาภิบาล และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณภาพ โดยได้จัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการเพื่ออำนวยความสะดวกแก้ปัญหาในการดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เผยแพร่ประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

3. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับสายงานแต่ละประเภท โดยได้จัดทำคู่มือสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำหรับใช้ในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรเติบโตในสายงาน และเป็นเครื่องมือในการวัดคุณสมบัติความเหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกประเภททุกสายงาน ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career Path) และมีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากล กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกประเภทได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นทั้งในด้านวิชาการ การวิจัย เพื่อรองรับการเปิดสอนในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาในหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นใหม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและพัฒนาไปสู่การเติบโตในตำแหน่งสายงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจความกระตือรือร้นทางวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดสรรทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมสำหรับการศึกษาสำหรับบุคลากร จากงบประมาณเงินรายได้เพื่อเป็นทุนสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามประกาศหลักเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

5. จัดระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน โดยจัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด เช่น บำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล การศึกษาบุตร การจัดระบบสาธารณูปโภค บ้านพัก ห้องพัก อินเทอร์เน็ต เครื่องมืออุปกรณ์ทำงาน สนามกีฬา สระว่ายน้ำ ลานจอดรถ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และจัดระบบรักษาความปลอดภัย

6. จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสมตามภาระงานและผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการประเมินบุคลากรทุกประเภท แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง 2) การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำ โดยมีแนวทางในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด การวัดและประเมินผลอย่างเป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติราชการอย่างมีรูปแบบ กระบวนการ ขั้นตอนอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการประเมินอย่างแท้จริง

7. จัดให้มีระบบสวัสดิการในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการและหลังเกษียณอายุราชการ เพื่อดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุราชการ รวมทั้งกำหนดนโยบายในการต่อสัญญาจ้าง การจ้างกลับเข้ามาทำงานตามความจำเป็นของภารกิจและความสามารถของบุคคล โดยการจ้างงานในระยะหลังเกษียณสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการสอนในสาขาวิชาที่ขาดแคลน หรือในตำแหน่งที่เป็นศักยภาพต่อหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน เช่น ตำแหน่งอาจารย์อัตราจ้างรายเดือน อาจารย์พิเศษ รายชั่วโมง และรวมถึงการเตรียมพร้อมสำหรับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการให้ได้รับการพัฒนาสุขภาพจิตใจ และอาชีพเสริมหลังเกษียณอายุราชการ และจัดให้มีชมรมเพชรราชภัฏในการประสานความสัมพันธ์กับมหาวิทยาลัย สร้างช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ 2

ผลการดำเนินการ

การดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ดำเนินการโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมและการขับเคลื่อนตามนโยบายหรือทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยถือเป็นการประเมิน ที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ ตามแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2562 โดยมีผลการดำเนินงานตามหัวข้อ ดังนี้

ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
1	การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร	-กรอบอัตรากำลังบุคลากร 4 ปี -กรอบระดับตำแหน่งชำนาญการ -กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ
2	กำหนดกระบวนการและวิธีการสรรหาและคัดเลือก	-การสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย -การสรรหาพนักงานราชการ -การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว
3	แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะ	-การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ -การผลิตคู่มือปฏิบัติงานหลัก
4	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	-การศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก -การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ -การเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของสายสนับสนุน
5	จัดระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม	-การจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล -การจัดสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร -การจัดสวัสดิการบ้านพัก ห้องพัก หอพัก
6	จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงานเพื่อความก้าวหน้า	-การประเมินเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำปี -การประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อสัญญาจ้าง -การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
7	จัดให้มีระบบสวัสดิการในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการและหลังเกษียณอายุราชการ	-การต่ออายุราชการ -การจ้างงานหลังเกษียณอายุราชการ -การฝึกอบรมเตรียมความพร้อมหลังเกษียณ

ผลการประเมินตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ตามประเด็นนโยบาย

1. ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง และการสรรหา (Recruitment)

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี	- กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน 4 ปี พ.ศ. 2561-2564 - กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565 - แผนกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปี พ.ศ. 2563 - 2566
1.2 จัดการดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว	- สรรหาบุคลากรเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 2 อัตรา / 2 ครั้ง
1.3 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง	- สรรหาบุคลากรเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 2 อัตรา / 1 ครั้ง
1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- สรรหาบุคลากรเข้าเป็นพนักงานราชการ จำนวน 9 อัตรา / 1 ครั้ง - สรรหาบุคลากรเข้าเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 2 อัตรา / 1 ครั้ง

2. ด้านการพัฒนา (Development)

2.1 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

2.1.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทตำแหน่งทางวิชาการ ปีงบประมาณ 2562 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.61 - 30 ก.ย.62)

ประเภท	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	หมายเหตุ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2	-	
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	10	
รวม	2	10	

2.2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการคณะเทคโนโลยีการเกษตร วันที่ 31 กรกฎาคม 2562 ถึง วันที่ 1 สิงหาคม 2562 ณ ห้องประชุมคณะเทคโนโลยีการเกษตร (Ag 109) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	1. จำนวนบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 83 คน 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ คิดเป็นร้อยละ 95 3. ร้อยละของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาศักยภาพไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 100
- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาบุคลิกภาพและการสื่อสารในการทำงาน วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2562 ณ ห้องสร้อยสุวรรณา ชั้น 3 อาคาร 10 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	1. จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 100 คน 2. ความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.29 (ร้อยละ 60)
- โครงการอบรมหลักสูตรการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังภาครัฐ วันที่ 18 ตุลาคม 2561 เวลา 8.30-16.30 น. ณ ห้องประชุมสร้อยสุวรรณา อาคาร 10 ชั้น 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	1. ผู้เข้าร่วมอบรมคิดเป็นร้อยละ 133.33 2. ผู้เข้าร่วมอบรม มีความรู้ความเข้าใจสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริงคิดเป็นร้อยละ 133.33
- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาขาวิชาสังคมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2561วันที่ 29 มีนาคม 2562	1. ผู้เข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ 100 2. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.30 ระดับความพึงพอใจมาก
- โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์หลักสูตรการศึกษาพิเศษและภาษาอังกฤษเข้าสู่อาเซียน	1. ผู้เข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ 100 2. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.76 3. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.70 ระดับความพึงพอใจมากที่สุด 4. ผู้เข้าร่วมโครงการมีการนำความรู้ไปใช้ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.80
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่วันที่ 15-16 มีนาคม 2562 ณ โรงแรมเดอะริเวอร์ จังหวัดนครพนม	1. ผู้เข้าร่วมอบรมคิดเป็นร้อยละ 100 2. ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้และการนำไปใช้ประโยชน์ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.78 3. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.68 ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
- โครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่ 1 ศึกษาดูงานวันที่ 12-14 ธันวาคม 2561 ณ คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ กิจกรรมที่ 2 การเขียนผลงาน วันที่ 10-14 มิถุนายน 2562 ณ ห้องสมุดและคอมพิวเตอร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเทคโนโลยีการเกษตร ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาดูงาน (จำนวน 14 คน) 2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเทคโนโลยีการเกษตร ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการเขียนผลงาน (จำนวน 8 คน) 3. แบบประเมินค่างาน (จำนวน 8 คน)

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
	4. ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเทคโนโลยีการเกษตร สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาศักยภาพไปใช้ประโยชน์ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 100)
- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ วันที่ 1 ตุลาคม 2561 ถึง 30 กันยายน 2562 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	1. จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (จำนวน 26 คน) 2. กลุ่มเป้าหมายที่สามารถสอบผ่านและได้รับใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ (Certification) (จำนวน 2 คน) 3. รายงานผลการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนาการทำงานและแบบติดตามความก้าวหน้ารอบ 3 เดือน หลังจากได้รับการอบรม เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน (จำนวน 11 เรื่อง)
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ก้าวสู่ความเป็นอาจารย์มืออาชีพ วันที่ 24 พฤษภาคม 2562 ณ ห้องประชุมสร้อยสุวรรณ ชั้น 3 อาคาร 10 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	1. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 36 คน 2. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.27 ระดับความพึงพอใจมาก
- โครงการฝึกอบรมเพื่อสร้างมาตรฐานและพัฒนาหัวหน้างานมืออาชีพวันที่ 17-18 มิถุนายน 2563 ณ ห้องสร้อยสุวรรณ ชั้น 3 อาคาร 10 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	1. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 65 คน 2. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม คิดเป็นร้อยละ 74.53 ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

2.3 การสนับสนุนศึกษาต่อ

ระดับวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2562	จำนวน	หมายเหตุ
ปริญญาเอก	164	
ปริญญาโท	110	
ฝึกอบรม	4	
รวม	278	

3. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

3.1 ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.2 จัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด เช่น บำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล การศึกษาบุตร การจัดระบบสาธารณสุขโรค บ้านพัก/ห้องพัก ฯลฯ

3.2.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุ

ราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภท	สิทธิที่ได้รับ			จำนวน
	บำเหน็จ	บำนาญ	กบข./กสจ.	
ข้าราชการพลเรือนฯ	✓	-	✓	5
ลูกจ้างประจำ	✓	-	✓	1
รวม				6

3.2.2 ข้อมูลที่พักอาศัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปี 2562

รายละเอียดที่พัก	จำนวนห้องพัก/บ้านพัก	จำนวนเข้าพัก	หมายเหตุ
1. บ้านพัก	109	109	
2. แฟลตครอบครัวหลังเดิม	24	24	
3. หอพักชายราชพฤกษ์	16	13	
4. หอพักหญิงราชพฤกษ์	32	23	
5. หอพักชายจามจุรี	24	24	
6. หอพักหญิงเฟื่องฟ้า	24	24	
อาคารหอพักบุคลากรใหม่			
7. หอพักชาย	72	10	
8. หอพักหญิง	72	19	
9. แฟลตครอบครัว	64	28	
รวมทั้งสิ้น	437	274	

3.2.3 ข้อมูลการยื่นคำขอกู้สินเชื่อกะเพื่อสวัสดิการ (ดำรงเงินฝาก) ธนาคารออมสิน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีงบประมาณ 2556-2562

ประเภท	ไม่อนุมัติ/ยกเลิก (ราย)	ลาออก/ปิดบัญชี (ราย)	อนุมัติแล้ว (ราย)	รวม
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2	1	12	15
พนักงานมหาวิทยาลัย	14	1	33	48
รวม	16	2	45	63

3.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต การตรวจสุขภาพประจำปี

3.3.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ ประจำปี พ.ศ. 2562

ประเภท	โรงพยาบาล ทหาผ่านศึก	โรงพยาบาล มะเร็งอุดรธานี	รวม	ร้อยละ
ข้าราชการบำนาญ	26	0	26	4.56
ข้าราชการ	58	0	58	10.18
พนักงานราชการ	14	0	14	2.46
ลูกจ้างประจำ	3	0	3	0.53
พนักงานมหาวิทยาลัย	313	1	314	55.09
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	131	1	132	23.16
ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	2	0	2	0.35
รวม	547	2	549	100

3.4 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ

ผลการดำเนินงาน

- กรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

- ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง กรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปี พ.ศ. 2563 – 2566 ประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2562

- แผนกรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปี พ.ศ. 2563 - 2566

3.5 จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรทุกประเภทที่มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการครองตน ครองคน ครองงาน และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

3.5.1 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี 2562

ประเภท	จำนวนที่ได้รับ (ราย)	หมายเหตุ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	15	
ลูกจ้างประจำ	2	
คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย	4	
พนักงานราชการ	-	
พนักงานมหาวิทยาลัย	55	
รวม	76	

3.5.2 การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นสายสนับสนุนวิชาการ (คนดี คนเด่น ศรีราชภัฏ)

ครั้งที่ 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภท	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
กลุ่มประเภททั่วไป	2	
กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะ	1	
กลุ่มประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ	2	
รวม	5	

3.6 ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ผลการดำเนินงาน

- กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 ถึง 31 มีนาคม 2562 และครั้งที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2562 ถึง 30 กันยายน 2562 ตามประกาศ

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2555 ประกาศ
ณ วันที่ 19 กันยายน 2555

4. ด้านการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำปี

4.1.1 การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

รายการ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานมหาวิทยาลัย		
1. ประเมินต่อสัญญาจ้าง ครั้งที่ 2 (3 ปี)	21	
2. ประเมินต่อสัญญาจ้าง ครั้งที่ 3 (5 ปี)	10	
3. ประเมินต่อสัญญาจ้าง ครั้งที่ 4 (5 ปี)	13	
4. กรณีผลประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ (ขยายเวลาประเมิน)	2	ผ่านเกณฑ์ประเมิน
ลูกจ้างชั่วคราว		
1. ประเมินต่อสัญญาจ้างลูกจ้างรายเดือน	184	
2. ประเมินต่อสัญญาจ้างอาจารย์พิเศษ	11	
3. ประเมินต่อสัญญาจ้างลูกจ้างรายวัน	7	
4. ลูกจ้างภูพานเพลส	23	
รวม	271	

4.1.2 ข้อมูลการทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

รายการ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
1. สัญญาจ้าง ครั้งที่ 1 (1 ปี)	17	
2. ต่อสัญญาจ้าง ครั้งที่ 2 (3 ปี)	22	
3. ต่อสัญญาจ้าง ครั้งที่ 3 (5 ปี)	10	
4. ต่อสัญญาจ้าง ครั้งที่ 4 (5 ปี)	14	
5. ไม่ต่อสัญญาจ้าง	-	
รวม	63	

4.2 การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี

ประเภท	ประเมินครั้งที่ 1 (1ต.ค. 61- 31 ม.ค.62)	ประเมินครั้งที่ 2 (1 เม.ย.62 - 30 ก.ย.62)	จำนวน (ราย)
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	✓	✓	123
ลูกจ้างประจำ	✓	✓	11
พนักงานมหาวิทยาลัย	✓	✓	516
พนักงานราชการ	✓	✓	29
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	✓	✓	223
รวม			902

5. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

แนวนโยบาย	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
5.1 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย	การวิเคราะห์ค่างานเพื่อยื่นขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ จำนวน 227 ตำแหน่ง
5.2 การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	- ยื่นแบบขอรับการประเมินค่างานทั้งหมด จำนวน ๒๑๔ ตำแหน่ง - ผ่านการประเมินค่างาน จำนวน ๒๑๓ ตำแหน่ง - ไม่ผ่านการประเมินค่างาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
5.3 การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นใน ตำแหน่งต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายของทาง ราชการหรือมหาวิทยาลัยกำหนด	

บทที่ 3

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตามโครงการที่หน่วยงานต่างๆ ได้กำหนดไว้ในแผน ส่วนหนึ่งสามารถดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่มีบางส่วนที่โครงการไม่ได้ดำเนินการหรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้มีปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ดังนี้

1. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

โครงการที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ ดังนี้

- 1) มีการวางแผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรในแต่ละส่วนราชการที่ดี
- 2) บุคลากรผู้รับผิดชอบโครงการมีความรู้ ความสามารถ ในกระบวนการจัดทำโครงการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ผู้บริหารให้การสนับสนุนและบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน
- 4) มีการบูรณาการโครงการร่วมกันภายในและภายนอกส่วนราชการในมหาวิทยาลัย
- 5) มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายงาน

2. ปัญหาอุปสรรค

- 1) โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานประมาณการไว้ทำให้การดำเนินงานไม่เต็มศักยภาพ
- 2) มีการเปลี่ยนแปลงโครงการเพื่อให้ตรงกับความต้องการพัฒนาของหน่วยงานตามสถานการณ์ในปัจจุบัน
- 3) การดำเนินงานตามโครงการไม่เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ (ช่วงไตรมาส) ทำให้กลุ่มเป้าหมายและเป้าหมายที่คาดหวังไม่บรรลุวัตถุประสงค์

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ ๔๗๐ /๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้ดำเนินการตามภารกิจหลัก ด้วยหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2559-2562 ที่มีปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551 - 2565) และตามแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ การกำกับติดตามผล การดำเนินงานตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจหลักและแผนปฏิบัติราชการ รวมทั้งการที่จะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตามลักษณะงาน ตามสาขาวิชาชีพและตามสมรรถนะอย่างเหมาะสม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกอบด้วย

๑. คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย

๑. อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ประธานกรรมการ
๒. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	รองประธานกรรมการ
๓. รองอธิการบดีทุกสายงาน	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยอธิการบดีทุกสายงาน	กรรมการ
๕. คณบดีทุกคณะ	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการทุกสำนัก/ สถาบัน/ บัณฑิตวิทยาลัย	กรรมการ
๗. ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	กรรมการ
๘. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ	กรรมการและเลขานุการ
๙. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. กำหนดนโยบายแผนงานเชิงกลยุทธ์ในการทำงานให้กับคณะทำงานชุดต่าง ๆ
๒. กำหนดกรอบแนวทางและทิศทางการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรร่วมกับคณะทำงานชุดต่าง ๆ
๓. สนับสนุน ติดตามการทำงาน ช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของคณะทำงานชุดต่าง ๆ
๔. สร้างความเข้าใจและสร้างความร่วมมือในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรระหว่างคณะทำงานชุดต่าง ๆ

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน

๒.๑ คณะกรรมการดำเนินงานสายวิชาการ ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|---------------|
| ๑. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ | ประธานกรรมการ |
| /๒. รองอธิการบดี... | |

๒. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ	รองประธานกรรมการ
๓. คณบดีทุกคณะ	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย	กรรมการ
๕. รองคณบดีรับผิดชอบงานวิชาการและวิจัยทุกคณะ	กรรมการ
๖. รองคณบดีรับผิดชอบงานแผนงานทุกคณะ	กรรมการ
๗. ประธานสาขาวิชาทุกสาขาวิชา	กรรมการ
๘. ประธานสมาคมอาจารย์และข้าราชการ	กรรมการ
๙. ครูใหญ่โรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการกองกลาง	กรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการและเลขานุการ
๑๔. หัวหน้างานบริหารบุคคลและนิติการ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๕. นางสุพัตรา สุคนธชาติ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นางสาวอรอนงค์ ชูเดชวัฒนา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นายเนธิชัย ธาระราช	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๒ คณะกรรมการดำเนินงานสายสนับสนุน ประกอบด้วย

๑. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ประธานคณะกรรมการ
๒. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ	รองประธานกรรมการ
๓. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	กรรมการ
๔. คณบดีทุกคณะ	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการทุกสำนัก/สถาบัน/บัณฑิตวิทยาลัย ผู้อำนวยการกองทุกกอง	กรรมการ
๖. ประธานสมาคมอาจารย์และข้าราชการ	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักงานคณบดี สำนัก สถาบัน	กรรมการ
๘. หัวหน้างานบริหารทั่วไป กองกลาง	กรรมการ
๙. หัวหน้างานคลัง กองกลาง	กรรมการ
๑๐. หัวหน้างานพัสดุ กองกลาง	กรรมการ
๑๑. หัวหน้างานรายได้และทรัพย์สิน กองกลาง	กรรมการ
๑๒. หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน กองกลาง	กรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	กรรมการ
๑๔. เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลและนิติการ (ทุกคน)	กรรมการ
๑๕. เจ้าหน้าที่กองนโยบายและแผน (ทุกคน)	กรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการและเลขานุการ
๑๗. หัวหน้างานบริหารบุคคลและนิติการ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นางสุพัตรา สุคนธชาติ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นางสาวอรอนงค์ ชูเดชวัฒนา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๐. นายเนธิชัย ธาระราช	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

/หน้าที่...

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. กำหนดกลยุทธ์และยุทธวิธีการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์กรทุกระดับ
๒. ดำเนินการทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๑ และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๒
๓. บริหารงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๔. คณะกรรมการสายสนับสนุนดำเนินการทบทวนปรับปรุงจรรยาบรรณบุคลากรสายสนับสนุน
๕. คณะกรรมการสายวิชาการดำเนินการทบทวนและปรับปรุงจรรยาบรรณอาจารย์
๖. กำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๗. จัดเตรียมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ให้คณะกรรมการแต่ละสายงาน ตามคำสั่งนี้ รับผิดชอบหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้คณะกรรมการดำเนินงานแต่ละสายงานสามารถแต่งตั้งอนุกรรมการคณะทำงานเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา ธรรมวินทร)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี โทร. IP ๑๓๐

ที่ อว.๐๖๒๑.๐๑(๑)/๑๒๐

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดำเนินการโดยใช้กระบวนการที่มีส่วนร่วมและการขับเคลื่อนตามนโยบาย ทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง
๒. กำหนดกระบวนการและวิธีการสรรหาและคัดเลือก
๓. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๕. จัดระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม
๖. จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงานเพื่อความก้าวหน้า
๗. จัดให้มีระบบสวัสดิการในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการและหลังเกษียณอายุราชการ

เกษียณอายุราชการ

ในการนี้ งานบริหารบุคคลและนิติการ จึงขอรายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวอังคณา ศิริกุล)

หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริหารบุคคลและนิติการ

เรียน อธิการบดี (ผ่านรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร)

- 1. ส่งให้กองกลางฯ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๒

- 1. ส่งให้กองกลางฯ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๒

(นายเกษม บุตรดี)

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

- กองกลางฯ
- ๑๕ ม.ค. ๖๓
- ๑๖ ม.ค. ๖๓

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา ธรรมวินทร)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชากริต ขาญขิตปรีชา)
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

- ๑๕ ม.ค. ๖๓
- ๑๖ ม.ค. ๖๓
- ๑๖ ม.ค. ๖๓