

บทที่ ๔

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีจำนวนและคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา และได้กำหนดประเด็นการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ระดับสากล เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ที่ ๒.๓ อาจารย์ และนักวิจัยได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิชาการ และสมรรถนะ วิชาชีพ และยุทธศาสตร์ที่ ๔ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ บุคลากรมหาวิทยาลัยมีศักยภาพสูงขึ้น

โดยมหาวิทยาลัยกำหนดให้บุคลากรทุกระดับทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถธำรงรักษา บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการพัฒนา จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา บุคลากร กลยุทธ์ และตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๔.๑ และมีเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ ดังนี้

๔.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ ๔.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
๑. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	๑.๑ บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพที่เหมาะสมตามสายงานและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	บุคลากรสายวิชาการ	๑.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านการเรียนการสอน ๑.๑.๒ ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะการวิจัยและการบริการวิชาการ ๑.๑.๓ ร้อยละอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ๑.๑.๔ ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (คะแนนประเมิน ไม่น้อยกว่า ๓.๕๑)	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
	๑.๒ พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	บุคลากรสายสนับสนุน	๑.๒.๑ ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ ๑.๒.๒ ร้อยละของคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานสนับสนุนวิชาการ ๑.๒.๓ ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัยและงานสร้างสรรค์ ๑.๒.๔ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อหน่วยงานสนับสนุน	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ การวิจัย การให้บริการ และการสร้างสรรค์ผลงานที่สอดคล้องกับวิชาชีพ
๒. การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ	๒.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	๒.๑.๑ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ ๒.๑.๒ ร้อยละอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ๒.๑.๓ ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับความก้าวหน้าตามสายงาน	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและมั่นคงทางวิชาชีพตามสายงาน
	๒.๒ ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	ส่งเสริมการทบทวนและปรับโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม
	๒.๓ การพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของแผนความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
๓. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร	๓.๑ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ ๓.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น (สายสนับสนุน)	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
๔. การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับให้เป็นผู้นำการบริหารมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	๔.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร	ผู้บริหารหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	๔.๑.๑ ร้อยละผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะการบริหารงาน
๕. การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรการเรียนรู้	๕.๑ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการความรู้ ๕.๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานระดับคณะ สำนัก สถาบันที่มีการบริหารจัดการความรู้	ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง
๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๖.๑ มหาวิทยาลัยมีระบบสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้กับหน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	๖.๑.๑ จำนวนบุคลากรคงอยู่	พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและอารงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
๗. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๗.๑ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	๗.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสวัสดิการ	ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกสายงาน