



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทร 0 4297 2112 ip-phone 130-136

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีความค่า และมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นหัวใจหลักที่จะขับเคลื่อนองค์กรจะเจริญให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัย ความรู้ความสามารถของบุคลากรในการขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สิ่งหนึ่งที่องค์กรจะต้อง ดำเนินการไปอย่างเข้มแข็ง คือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างสูงสุด ทั้งด้านวิชาการ การพัฒนา ทักษะในการปฏิบัติงาน การสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเป็นส่วนหนึ่งใน องค์กร

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึง แผนพัฒนามหาวิทยาลัย นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) โดยบริหารจัดการจากหลักสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐาน ของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงาน บุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ไว้ 4 ด้าน คือ

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

พร้อมกันนี้ได้กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ ดังนี้

1. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ร้อยละ 30)
2. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 31)
3. ร้อยละของหัวหน้างานสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (ร้อยละ 50)
4. จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับความก้าวหน้าตามสายงานประเภทผู้บริหาร และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (จำนวน 20 คน)

สารบัญ

หน้า

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทที่ 1 บทนำ

1

บทที่ 2 ผลการดำเนินการ

4

บทที่ 3 สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค

12

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. 2561-2564 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. 2563

การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขับเคลื่อนตามนโยบาย หรือทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยถือเป็นการประเมินที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ ดังนั้นการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 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 กำหนดหลักเกณฑ์และ

วิธีการ 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 จากงบประมาณเงินรายได้เพื่อเป็นทุนสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศตามประกาศหลักเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

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

6. จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสมตามภาระงานและผล การปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการประเมินบุคลากรทุกประเภท แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง 2) การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำ โดยมีแนวทางในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด การวัดและประเมินผลอย่างเป็นธรรม การประเมินผลการ

ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติราชการอย่างมีรูปแบบ กระบวนการ ขั้นตอนอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการประเมินอย่างแท้จริง

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

บทที่ 2

ผลการดำเนินการ

การดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 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	-การจัดสวัสดิการสินเชื่อกะยะ -การจัดสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี -การจัดสวัสดิการบ้านพัก ห้องพัก หอพัก
6	จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงานเพื่อความก้าวหน้า	-การประเมินเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำปี -การประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อสัญญาจ้าง -การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
7	จัดให้มีระบบสวัสดิการในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการและหลังเกษียณอายุราชการ	-การต่ออายุราชการ -การจ้างงานหลังเกษียณอายุราชการ -การฝึกอบรมเตรียมความพร้อมหลังเกษียณ

ผลการประเมินตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ตามประเด็นนโยบาย

1. ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง และการสรรหา (Recruitment)

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
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 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระบวนกรคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง	- สรรหาบุคลากรเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 2 อัตรา / 2 ครั้ง
1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	

2. ด้านการพัฒนา (Development)

2.1 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

2.1.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทตำแหน่งทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (ตั้งแต่ 1 ต.ค. 62 - 30 ก.ย.63)

ประเภท	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	หมายเหตุ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	3	-	
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	18	
รวม	3	18	

2.2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
โครงการพัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการ (PLC) ปีการศึกษา 2563	1. ผู้เข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ 100 2. ความพึงพอใจจากกลุ่มเป้าหมาย ด้านเนื้อหาสาระ สรุปข้อเสนอแนะ ความรู้ แนวคิด ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์และความประทับใจต่อวิทยากร
โครงการพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	1. ผู้เข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ 100 2. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.43 ระดับความพึงพอใจมาก
โครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเทคโนโลยีการเกษตรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ (ไม่น้อยกว่า) ร้อยละ 80 2. ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเทคโนโลยีการเกษตร สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาศักยภาพไปใช้ประโยชน์ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 100
โครงการส่งเสริมบุคลากรเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกิจกรรม สัมมนาแนวทางการพัฒนาสุขภาวะของบุคลากรในองค์กร	1. จำนวนของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ 100 2. ร้อยละของบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของตนเอง และมีแนวคิดในการพัฒนาองค์กรที่สร้างสรรค์ ร้อยละ 85 3. บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในครั้งนี้โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.51
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายต่อการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 80 2. จำนวนกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ที่ได้มาพัฒนา ต่อยอดการทำงานหลังจากอบรม จำนวน 5 คน 3. รายการผลการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนาการทำงานและแบบติดตามความก้าวหน้า รอบ 3 เดือน หลังจากได้รับการอบรมเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 รายการ 4. สรุปโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 1 เล่ม

2.3 การสนับสนุนศึกษาต่อ

ระดับวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	จำนวน	หมายเหตุ
ปริญญาเอก	170	
ปริญญาโท	111	
ฝึกอบรม	4	
รวม	285	

3. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

3.1 ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.2 จัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด เช่น บำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล การศึกษาบุตร การจัดระบบสาธารณสุข บำนาญ/ห้องพัก ฯลฯ

3.2.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุ

ราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภท	สิทธิที่ได้รับ			จำนวน
	บำเหน็จ	บำนาญ	กบข./กสจ.	
ข้าราชการพลเรือนฯ	-	✓	✓	3
ลูกจ้างประจำ	✓	-	✓	1
รวม				4

3.2.2 ข้อมูลที่พักอาศัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

รายละเอียดที่พัก	จำนวนห้องพัก/บ้านพัก	จำนวนเข้าพัก	หมายเหตุ
1. บ้านพัก	106	100	
2. แพลตครอครัวหลังเดิม	24	24	
3. หอพักชายราชพฤกษ์	16	10	
4. หอพักหญิงราชพฤกษ์	32	18	
5. หอพักชายจามจุรี	24	24	
6. หอพักหญิงเฟื่องฟ้า	24	22	
อาคารหอพักบุคลากรใหม่			
7. หอพักชาย	72	17	
8. หอพักหญิง	72	24	
9. แพลตครอครัว	64	41	
รวมทั้งสิ้น	434	280	

3.2.3 ข้อมูลการยื่นคำขออุทธรณ์เพื่อสวัสดิการ (ดำรงเงินฝาก) ธนาคารออมสิน
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2563

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 การตรวจสอบภาพประจำปี

3.3.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสอบภาพ ประจำปี พ.ศ. 2563

ประเภท	จำนวนผู้เข้ารับการตรวจสอบภาพ ประจำปี	หมายเหตุ
ข้าราชการบำนาญ	26	
ข้าราชการ	48	
พนักงานราชการ	15	
ลูกจ้างประจำ	6	
พนักงานมหาวิทยาลัย	276	
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	98	
ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	3	
รวม	472	

3.4 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ

ผลการดำเนินงาน

- กรอกระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
- ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ กรณีที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ประกาศ ณ วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562
- แผนกรอกระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปี พ.ศ. 2563 – 2566

3.5 จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรทุกประเภทที่มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการครองตน ครองคน ครองงาน และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

3.5.1 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2563

ประเภท	จำนวนที่ได้รับ (ราย)	หมายเหตุ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	56	รวมผู้มีคุณสมบัติตาม ปี 61,62และ63 รวมขอพระราชทาน เครื่องราชฯ ในปี63
ลูกจ้างประจำ	5	
คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย	3	
พนักงานราชการ	2	
พนักงานมหาวิทยาลัย	156	
รวม	222	

3.5.2 การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นสายสนับสนุนวิชาการ (คนดี คนเด่น ศรีราชภัฏ)

ครั้งที่ 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

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 2562 ถึง 31 มีนาคม 2563 และครั้งที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2563 ถึง 30 กันยายน 2563 ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2555 ประกาศ ณ วันที่ 19 กันยายน 2555

4. ด้านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างและเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

4.1.1 การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

รายการ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ		
1. การประเมินต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย	181	
2. การประเมินต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ	-	อยู่ในกรอบ 4 ปี
3. กรณีผลประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ (ขยายเวลาประเมิน)	2	ผ่านเกณฑ์ประเมิน
ลูกจ้างชั่วคราว		
1. การประเมินต่อสัญญาจ้างลูกจ้างรายเดือน	194	
2. การประเมินต่อสัญญาจ้างอาจารย์พิเศษ	14	
3. การประเมินต่อสัญญาจ้างลูกจ้างรายวัน	-	
4. การประเมินต่อสัญญาจ้างลูกจ้างภูพานเพลซ	21	
รวม	412	

4.1.2 ข้อมูลการทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

รายการ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
1. สัญญาจ้าง ครั้งที่ 1 (1 ปี)	7	
2. สัญญาจ้าง ครั้งที่ 2 (3 ปี)	15	
3. สัญญาจ้าง ครั้งที่ 3 (5 ปี)	83	
4. สัญญาจ้าง ครั้งที่ 4 (5 ปี)	76	
5. ไม่ต่อสัญญาจ้าง	-	
รวม	181	

4.2 การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภท	ประเมินครั้งที่ 1 (1ต.ค. 62- 31 ม.ค.63)	ประเมินครั้งที่ 2 (1 เม.ย.63 - 30 ก.ย.63)	จำนวน (ราย)
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	✓	✓	118
ลูกจ้างประจำ	✓	✓	10
พนักงานมหาวิทยาลัย	✓	✓	521
พนักงานราชการ	✓	✓	29
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	✓	✓	229
รวม			872

5. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

แนวนโยบาย	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
5.1 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย	ผลการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ มีผู้ผ่านการประเมินจำนวนทั้งหมด 27 ราย
5.2 การรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ กรณีที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ	
5.3 การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายของทางราชการหรือมหาวิทยาลัยกำหนด	

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
- 4) ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ทำให้การดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือโครงการที่มีผู้เข้าอบรมจำนวนมาก ไม่สามารถจัดโครงการได้ เนื่องจากมีข้อจำกัด

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 จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 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. ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	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. ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	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)/๑๑๐

วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดำเนินการโดยใช้กระบวนการที่มีส่วนร่วมและการขับเคลื่อนตามนโยบาย ทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้

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

เกษียณอายุราชการ

ในการนี้ งานบริหารบุคคลและนิติการ จึงขอรายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอังคณา ศิริกุล)

หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริหารบุคคลและนิติการ

(ผศ.ปรีชา ชรรณวินทร)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(นางสาวอังคณา ศิริกุล)

หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริหารบุคคลและนิติการ
๒๕๖๓.๐๑