



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



งานบริหารบุคคลและนิติการ

กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทร 0 4297 0112 IP-PHONE 130 - 136 LINE LPS-SNUR

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 32)
2. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 31.4)
3. ร้อยละของหัวหน้างานสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (ร้อยละ 50)
4. จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับความก้าวหน้าตามสายงานประเภทผู้บริหาร และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (จำนวน 5 คน)

สารบัญ

หน้า

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทที่ 1 บทนำ

1

บทที่ 2 ผลการดำเนินการ

4

บทที่ 3 สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

13

ภาคผนวก

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566

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. 2565

การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขับเคลื่อนตามนโยบาย หรือทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยถือเป็นการประเมินที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ ดังนั้นการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จึงไปเป็นตามแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 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 สวัสดิการที่เหมาะสมตามภาระงานและผลการปฏิบัติงาน 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. 2565 ดำเนินการโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมและการขับเคลื่อนตามนโยบายหรือทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยถือเป็นการประเมิน ที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ ตามแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 โดยมีผลการดำเนินงานตามหัวข้อ ดังนี้

ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
1	การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร	-กรอบอัตรากำลังบุคลากร 4 ปี -กรอบระดับตำแหน่งชำนาญการ -กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ
2	กำหนดกระบวนการและวิธีการสรรหาและคัดเลือก	-การสรรหาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา -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. 2565 ตามประเด็นนโยบาย

1. ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง และการสรรหา (Recruitment)

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี	- กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565 - แผนกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปี พ.ศ. 2563 - 2566
1.2 จัดการดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว	- สรรหาบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อสอบคัดเลือกเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 4 อัตรา
1.3 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง	- สรรหาบุคคลทั่วไป เพื่อสอบคัดเลือกเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 1 อัตรา
1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- สรรหาบุคคลทั่วไป เพื่อสอบคัดเลือกเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 1 อัตรา

2. ด้านการพัฒนา (Development)

2.1 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

2.1.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทตำแหน่งทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ตั้งแต่ 1 ต.ค. 64 - 30 ก.ย.65)

ประเภท	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	หมายเหตุ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	11	
รวม	-	-	11	

2.2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
โครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	1. บุคลากรกองพัฒนานักศึกษาได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการสื่อสารเพื่อการประสานงานที่ดีและการทำงานเป็นทีม และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลร้อยละ 92.20 2. บุคลากรกองพัฒนานักศึกษา ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษา และสรุปบทวนผลการดำเนินงานในรอบปีและนำผลการบทวนไปกำหนดกรอบบปวททางในการสร้างอัตลักษณ์นักศึกษา เป็นคนดี มีจิตสาธารณะ มีทักษะวิชาชีพประจำปีการศึกษา 2565
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	1. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 10 คน 2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่จัดทำผลงานวิจัย (R to R) จำนวน 2 คน 3. ร้อยละความรู้ด้านการนำคู่มือไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ 92
3.โครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1) ผู้เข้าร่วมโครงการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด 18 เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 18 คน ชาย 9 คน หญิง 9 คน 2) ด้านความพึงพอใจ ด้านความพึงพอใจ พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มีความพึงพอใจร้อยละ 93.8 3) ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ พบว่าผู้เข้าร่วมการอบรมจะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีการนำความรู้ไปใช้มากที่สุดร้อยละ 100 โดยแบ่งประเภทของการพัฒนาตัวเองเป็นการไปศึกษา คูณร้อยละ 100 ทางผู้ดำเนินโครงการสรุปได้ดังนี้ 1. นำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการไปพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้ 2. สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานของตนเองเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
โครงการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของบุคลากร	1. ผู้เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ 100 2. ผลการประเมินโครงการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
โครงการส่งเสริมบุคลากรเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	1. จำนวนของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 85 2. ร้อยละของบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของตนเองและมีแนวคิดในการพัฒนาองค์กรที่สร้างสรรค์ บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 85
โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาสมรรถนะทักษะวิชาชีพในการปฏิบัติงานของตนเอง บรรลุเป้าหมาย จำนวน 15 คน 2. จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ไม่บรรลุเป้าหมาย เนื่องจาก มีบุคลากรในสังกัดไปช่วยราชการและติดภาระกิจส่วนตัว แผนจำนวน 45 คน ผลจำนวน 41 คน 3. จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทักษะวิชาชีพและด้านเทคโนโลยีดิจิทัล บรรลุเป้าหมาย จำนวน 41 คน 4. จำนวนกลุ่มเป้าหมายสามารถพัฒนาสมรรถนะได้ตามแผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคลที่ตั้งไว้ บรรลุเป้าหมาย จำนวน 15 คน 5. จำนวนกลุ่มเป้าหมายสามารถสอบใบ Certificate ได้ หลังจากการพัฒนาสมรรถนะ บรรลุเป้าหมาย จำนวน 5 คน 6. บุคลากรมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมอบรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 86.71

2.3 การสนับสนุนศึกษาต่อ

ระดับวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	จำนวน	หมายเหตุ
ปริญญาเอก	9	
ปริญญาโท	2	
ฝึกอบรม	-	
รวม	11	

3. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

3.1 ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

3.2.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภท	สิทธิที่ได้รับ					จำนวน
	บำเหน็จ	บำนาญ	กบข./กสจ.	ประกันสังคม	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	
ข้าราชการพลเรือนฯ	✓	✓	✓	-	-	6
ลูกจ้างประจำ	✓	✓	✓	-	-	-
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	✓	✓	1
รวม						7

3.2.2 ข้อมูลที่พักอาศัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รายละเอียดที่พัก	จำนวนห้องพัก/บ้านพัก	จำนวนเข้าพัก	หมายเหตุ
1. บ้านพัก	106	92	
2. แพลตครอครัวหลังเดิม	24	22	
3. หอพักชายราชพฤกษ์	16	7	ห้องว่าง 9 ห้อง ทำเป็นห้องพักนักศึกษา
4. หอพักหญิงราชพฤกษ์	32	10	ห้องว่าง 22 ห้อง ทำเป็นห้องพักนักศึกษา
5. หอพักชายจามจุรี	24	24	
6. หอพักหญิงเฟื่องฟ้า	24	20	
อาคารหอพักบุคลากรใหม่			
7. หอพักชาย	72	22	
8. หอพักหญิง	72	26	
9. แพลตครอครัว	64	57	
รวมทั้งสิ้น	434	280	

3.2.3 ข้อมูลการยื่นคำขอกู้สินเชื่อเพื่อสวัสดิการ (ดำรงเงินฝาก) ธนาคารออมสิน
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภท	ไม่อนุมัติ/ยกเลิก (ราย)	ลาออก/ปิดบัญชี (ราย)	อนุมัติแล้ว (ราย)	รวม
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	2	2
รวม	-	-	2	2

3.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต การตรวจสุขภาพประจำปี

3.3.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ ประจำปี พ.ศ. 2565

ลำดับ	ประเภท	รวม	ร้อยละ
1	ข้าราชการบำนาญ	32	8.53
2	ข้าราชการ	46	12.27
3	ลูกจ้างประจำ	5	1.33
4	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	158	42.13
5	พนักงานราชการ	9	2.40
6	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	108	28.80
7	อาจารย์พิเศษ	3	0.80
รวม		361	100

3.4 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ

ผลการดำเนินงาน

1. แผนกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปี พ.ศ. 2563 – 2566

2. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง ผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ กรณีที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ประกาศ ณ วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2564

3. ร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องและแบบฟอร์มต่างๆ

3.5 จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรทุกประเภทที่มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการครองตน ครองคน ครองงาน และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

3.5.1 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2565

ประเภท	จำนวนที่ได้รับ (ราย)	หมายเหตุ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	16	
ลูกจ้างประจำ	-	
คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย	-	
พนักงานราชการ	12	
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	58	
รวม	86	

3.5.2 การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นสายสนับสนุนวิชาการ (คนดี คนเด่น ศรีราชภัฏ)

ครั้งที่ 5 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

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

3.6 ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ผลการดำเนินงาน

- กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 ถึง 31 มีนาคม 2565 และครั้งที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2565 ถึง 30 กันยายน 2565 ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2555 ประกาศ ณ วันที่ 19 กันยายน 2555

4. ด้านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างและเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

4.1.1 การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

รายการ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา/พนักงานราชการ		
1. การประเมินต่อสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	382	
2. การประเมินต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ	-	อยู่ในกรอบ 4 ปี
3. กรณีผลประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ (ขยายเวลาประเมิน)	-	
ลูกจ้างชั่วคราว		
1. การประเมินต่อสัญญาจ้างลูกจ้างรายเดือน	186	
2. การประเมินต่อสัญญาจ้างอาจารย์พิเศษ	6	
3. การประเมินต่อสัญญาจ้างลูกจ้างรายวัน	-	
4. การประเมินต่อสัญญาจ้างลูกจ้างภูพานเพลซ	17	
รวม	209	

4.1.2 ข้อมูลการทำสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รายการ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
1. สัญญาจ้าง ครั้งที่ 1 (1 ปี)	2	
2. สัญญาจ้าง ครั้งที่ 2 (3 ปี)	4	
3. สัญญาจ้าง ครั้งที่ 3 (5 ปี)	23	
4. สัญญาจ้าง ครั้งที่ 4 (5 ปี)	39	
5. สัญญาจ้าง ครั้งที่ 5 (5 ปี)	-	
6. สัญญาจ้าง 60 ปี	314	
7. ไม่ต่อสัญญาจ้าง	-	
รวม	382	

4.2 การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภท	ประเมินครั้งที่ 1 (1ต.ค. 64- 31 ม.ค.65)	ประเมินครั้งที่ 2 (1 เม.ย.65 - 30 ก.ย.65)	จำนวน (ราย)
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	✓	✓	115
ลูกจ้างประจำ	✓	✓	8
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	✓	✓	534
พนักงานราชการ	✓	✓	26
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	✓	✓	186
อาจารย์พิเศษ	✓	✓	6
ลูกจ้างสุภาพานเพลช	✓	✓	17
รวม			892

5. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

แนวนโยบาย	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
5.1 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัยคู่มือจริยธรรม และจรรยาบรรณ หากมีผู้กระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานข้อเท็จจริงต่ออธิการบดี	1. ทุกส่วนราชการมีการส่งรายงานผลข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบทุกเดือน จากการรายงานผลในปี พ.ศ. 2565 ไม่มีข้อร้องเรียนกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ทั้งนี้หน่วยวินัยและนิติการ ได้บันทึกผลรายงานข้อร้องเรียน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ 2. การรับสมัครสรรหาบุคคลทั่วไป เพื่อสอบคัดเลือกเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 อัตรา ประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยและส่งจดหมายแจ้งเวียนประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5.2 การรับสมัครบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานและนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัย มาประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ประกาศทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม	
5.3 การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายของทางราชการหรือมหาวิทยาลัยกำหนด	

บทที่ 3

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตามโครงการที่หน่วยงานต่างๆ ได้กำหนดไว้ในแผน ส่วนหนึ่งสามารถดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่มีบางส่วนที่โครงการไม่ได้ดำเนินการหรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้มีปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ดังนี้

1. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

โครงการที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ ดังนี้

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

2. ปัญหาอุปสรรค

- 1) โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานประมาณการไว้ทำให้การดำเนินงานไม่เต็มศักยภาพ
- 2) มีการเปลี่ยนแปลงโครงการเพื่อให้ตรงกับความต้องการพัฒนาของหน่วยงานตามสถานการณ์ในปัจจุบัน
- 3) การดำเนินงานตามโครงการไม่เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ (ช่วงไตรมาส) ทำให้กลุ่มเป้าหมายและเป้าหมายที่คาดหวังไม่บรรลุวัตถุประสงค์
- 4) ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ทำให้การดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือโครงการที่มีผู้เข้าอบรมจำนวนมาก ไม่สามารถจัดโครงการได้ เนื่องจากมีข้อจำกัด

3. ข้อเสนอแนะ

1. การดำเนินโครงการต่างๆ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีจำกัดจึงควรเพิ่มงบประมาณในการดำเนินโครงการต่างๆ ให้กับบุคลากรในสังกัด ได้พัฒนาตนเองตามสมรรถนะทางวิชาชีพที่เหมาะสม
2. มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายกำหนดส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการจัดตั้งงบประมาณหรือเสนอโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น

ภาคผนวก



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขับเคลื่อนตามนโยบายหรือทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐโดยถือเป็นการประเมินที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศทั่วประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) (๒) และ (๓) แห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ ๒๕๔๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ) และมติคณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ด้านวิเคราะห์อัตรากำลังและการสรรหา (Recruitment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครโดย งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ดำเนินการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่เปลี่ยนแปลงไปประกอบกับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ ๒๕๖๑ ถึง ๒๕๘๐ และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ ๒๐ ปี พ.ศ ๒๕๖๐ ถึง ๒๕๗๙

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๔ ปี เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่เปลี่ยนแปลงไปประกอบกับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีพ.ศ ๒๕๖๑ ถึง ๒๕๘๐

๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนโดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๓ ของบุคลากรทั้งหมด

๓.๓ มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อสอวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ก่อนบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนการกำหนดให้มี

องค์ประกอบเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรม จริยธรรม เช่น การตรวจสอบภูมิหลังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมและข้อกำหนด จริยธรรมของหน่วยงาน หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ก่อนบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือการบรรจุกลับเข้ารับราชการหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณภาพโดยจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยการบรรจุบุคลากรให้บรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการหนึ่งคือการสอบแข่งขันและการสอบคัดเลือก ในการสอบแข่งขันมหาวิทยาลัยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการเพื่ออำนวยความสะดวกแก้ปัญหาในการดำเนินการสอบและได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันโดยมีจำนวนและองค์ประกอบเป็นไปตามคำสั่งของมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ในการกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรและเกณฑ์การสอบแข่งขันกำหนดวันเวลาสถานที่สอบแนวปฏิบัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบเพื่อให้การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบรรจุวัตถุประสงค์เป้าหมายของการสอบแข่งขันจะต้องมีหลักสูตรการสอบแข่งขันการเผยแพร่ประกาศทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อการรับรู้และเข้าถึงข่าวสารและกลุ่มแรงงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรกำหนดจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

ข้อ ๔ ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่งในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career path) และมีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัยรวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากลมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการโดยการบูรณาการกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรตามกรอบยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครระยะ ๒๐ ปี พ.ศ ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครระยะ ๕ ปี พ.ศ ๒๕๖๔ ถึง ๒๕๖๘

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๔.๒ มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการบริหารและพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพกลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาศักยภาพอาจารย์และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่มีคุณภาพกลยุทธ์ที่ ๕.๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีจิตใจให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยมีโครงการรองรับที่สำคัญคือ

๔.๒.๑ โครงการส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับการบริหารหลักสูตร

๔.๒.๒ โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

๔.๒.๓ โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน

๔.๓ กำหนดวิธีการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาที่หลากหลายเกิดขึ้นและมีการพัฒนาการตามลำดับได้แก่สารสนเทศสนับสนุนการศึกษาต่อการอบรมศึกษาดูงานหรือเพิ่มพูนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานการสอนงานการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษาด้วยตนเองเรียนรู้ตามความสนใจความต้องการความถนัดของบุคลากรและมีเป้าหมาย

๔.๔ จัดให้มีการประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ทักษะและสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครกำหนด

๔.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๔.๖ กำหนดกระบวนการนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัย มาใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร

ข้อ ๕ ด้านการรักษาไว้ (Retention)

มหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนทุกภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่เหมาะสมตามสภาพของแต่ละบุคคลบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความรัก ความภาคภูมิใจ ด้วยค่านิยม “ร่วมคิด ร่วมใจ ร่วมทำหน้าที่อย่างมีความสุข” (Head Hand and Heart for Healthy Organization) รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความเหมาะสมและสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร

แนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ จัดทำดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๕.๒ จัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนดเช่นบำเหน็จบำนาญการรักษายาบาลการศึกษาบุตรการจัดระบบสาธารณสุขโรคบ้านพักหอพักอินเทอร์เน็ตเครื่องมืออุปกรณ์ทำงานสนามกีฬาสระว่ายน้ำลานจอดรถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อการดำเนินงานจัดระบบรักษาความปลอดภัย

๕.๓ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตเช่นโครงการกีฬาและนันทนาการประจำปี โครงการตรวจสุขภาพประจำปีกองทุนสวัสดิการบุคลากรกองทุนกู้ยืม

๕.๔ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ

๕.๕ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรทุกประเภทที่มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตนครองคนครองงานและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นตัวอย่างในการประพฤติตนต่อมหาวิทยาลัย เช่น โครงการคนดีคนเด่นศรีราชภัฏ โครงการข้าราชการดีเด่น

๕.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาลูกจ้างประจำพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาพนักงานราชการลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดพร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาลูกจ้างประจำพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาพนักงานราชการลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนดหากมีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาลูกจ้างประจำพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาพนักงานราชการลูกจ้างชั่วคราวมีกรณีร้องเรียนร้องขอความเป็นธรรมให้สืบสวนหาข้อเท็จจริงและเสนอต่ออธิการบดีทราบโดยเร็ว

ข้อ ๖ ด้านการประเมินเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำปี

มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการประเมินบุคลากรทุกประเภทแบ่งเป็น ๒ ลักษณะคือ

๖.๑ การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

๖.๒ การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี

ระบบการประเมินทั้ง ๒ ลักษณะมีแนวทางในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด การวัดและประเมินผลอย่างเป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติราชการอย่างมีรูปแบบ ขั้นตอน กระบวนการอย่างชัดเจน ตลอดจนการนำผลการประเมินพฤติกรรม/ คุณลักษณะ/สมรรถนะ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัย มาใช้ประกอบการประเมินเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการประเมินอย่างแท้จริง

ข้อ ๗ ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

มหาวิทยาลัยโดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุมกำกับดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๗.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัยคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรแต่ละประเภทหากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานข้อเท็จจริงต่ออธิการบดีทราบโดยเร็ว

๗.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานและนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัย มาใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๗.๓ การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่มหาวิทยาลัยและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายของทางราชการหรือมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๘ ให้งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดีรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวต่ออธิการบดีทราบ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือนภายในวันที่ ๓๐ เมษายนของทุกปี

ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือนภายในวันที่ ๓๐ ตุลาคมของทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฯ ชาติ ช่างชุติปรีชา)

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
รับเลขที่... 1808
วันที่... 3 เม.ย. 2566
เวลา... 15.05 น.

ส่วนราชการ กองกลาง งานบริหารบุคคลและนิติการ โทร. IP ๑๓๐

ที่ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดำเนินการโดยใช้กระบวนการที่มีส่วนร่วมและการขับเคลื่อนตามนโยบาย ทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้

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

ในการนี้ งานบริหารบุคคลและนิติการ จึงขอรายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคของ
การดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๕ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

เขียน อธิการบดี

- 180 ปี ทางราชการ
116 ปี ใน 112 ปี ที่ กษัตริย์
ร. ๒๕๖๕

- ปีที่ ๑๐๐ ของ กษัตริย์
อ. ๑๘๗๔ - ๑๙๗๔ รักษา

๑๙๗๔ - ๑๙๗๕

(นายเกษม บุตรดี)

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

(นางสาวพิชญาดา ธานี)
ผู้อำนวยการกองกลาง
แห่งทั่วหน่วยงานบริหารบุคคลและนิติการ

Mr. Swamp/Sho

๕๓๕
คริต ขาญชิตปรีชา)
ววิทยาลัยราชภัฏสกลนคร