



แผนพัฒนาบุคลากรส่งเสริมและบริการวิชาการ

(พ.ศ 2564 - 2565)

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ส่วนที่ 1

สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร

ของสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

1.1 เหตุผลและความจำเป็น

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรทั้งหลายประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อน อย่างไรก็ตามในปัจจุบันทำให้ยากต่อการคาดการณ์มากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจการเมืองสังคมและเทคโนโลยี ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นทั้งภายในประเทศและคู่แข่งจากต่างประเทศ องค์กรต่างๆจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเพื่อให้เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่จะช่วยผลักดันความสำเร็จ และสามารถสร้างคุณค่าขององค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการเห็นถึงความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านคุณภาพของบุคลากรอันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าโดยเฉพาะการพัฒนาทักษะและความชำนาญในวิชาชีพให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสมสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้สามารถถ่ายทอดความรู้ การปฏิบัติงานไปยังบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้

สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ให้สามารถผลักดันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดต่อไป

1.2 สภาพปัจจุบันด้านบุคลากรของสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ

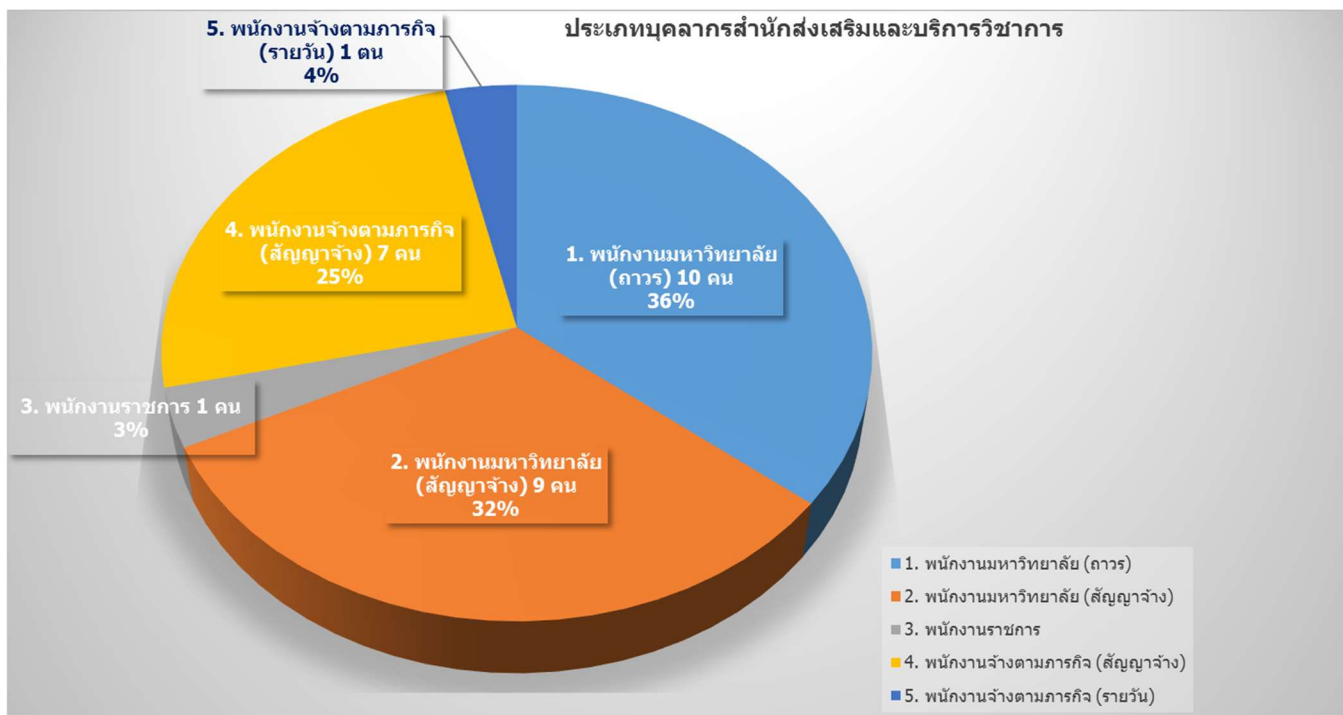
ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีบุคลากรทั้งสิ้น 27 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 2 คน หัวหน้างาน 7 คน บุคลากรระดับปฏิบัติการ 10 คน บุคลากรระดับปฏิบัติงาน 8 คน จำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1. ผู้บริหาร	2	7.41
2. หัวหน้างาน	7	25.00
3. บุคลากรระดับปฏิบัติการ	11	39.29
4. บุคลากรระดับปฏิบัติงาน	8	28.57
รวมบุคลากร	28	100.00

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ จำแนกตามประเภทสัญญา

ประเภท	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1. พนักงานมหาวิทยาลัย (ถาวร)	10	37.71
2. พนักงานมหาวิทยาลัย (สัญญาจ้าง)	9	32.17
3. พนักงานราชการ	1	3.57
4. พนักงานจ้างตามภารกิจ (สัญญาจ้าง)	7	25.00
5. พนักงานจ้างตามภารกิจ (รายวัน)	1	3.57
รวมบุคลากรสายสนับสนุน	28	100.00



ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประเภท	วุฒิการศึกษา					คิดเป็นร้อยละ
	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี	รวม	
1. พนักงานมหาวิทยาลัย (ถาวร)	1	4	5	-	10	37.71
2. พนักงานมหาวิทยาลัย (สัญญาจ้าง)	-	3	6	-	9	32.17
3. พนักงานราชการ	-	-	1	-	1	3.57
4. พนักงานจ้างตามภารกิจ (สัญญาจ้าง)	-	-	-	7	7	25.00
5. พนักงานจ้างตามภารกิจ (รายวัน)	-	-	-	1	1	3.57
รวม	1	7	12	8	28	100.00

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน

ลำดับ	คณะวิชา	วุฒิการศึกษา				รวม	คิดเป็นร้อยละ
		ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี		
1.	งานบริหารทั่วไป (รวมผู้บริหารและแม่บ้านคนสวน)	-	3	2	8	13	46.46
2.	งานทะเบียนและประมวลผล	-	1	3	-	3	14.29
3.	งานส่งเสริมวิชาการ	-	-	3	-	3	10.71

4.	งานบริการวิชาการ	-	1	2	-	3	10.71
5.	บัณฑิตศึกษา	1	2	2	-	5	17.86
รวม		1	7	12	8	27	100.00

2

ตารางที่ 5 ข้อมูลตำแหน่งและวุฒิการศึกษา ของบุคลากร

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	วุฒิการศึกษา
ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมและบริการวิชาการ				
1	ผศ.อติชาติ บุญญยศยิ่ง	ผู้อำนวยการสำนัก	เต็มเวลาถาวร	อ.ม.(จารึกภาษาไทย) เกียรตินิยมอันดับ 1 พร.บ.(ปรัชญา)
2	อาจารย์ปฎิมากร จริยธิตีพงษ์	รองผู้อำนวยการสำนัก	เต็มเวลาถาวร	วท.ม.(วิศวกรรมซอฟต์แวร์) วศ.บ.(วิศวกรรมคอมพิวเตอร์)
สำนักงานผู้อำนวยการ				
3	นางสาวณัชชาธิ์ กุลพิชัยจิราวุฒิ	หัวหน้าสำนักงาน อำนวยการ (นักวิชาการศึกษา)	เต็มเวลาถาวร	บธ.ม. (การบัญชี) บธ.บ. (การบัญชี)
งานบริหารทั่วไป				
4	นางพรรติภา พรหมมา	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	เต็มเวลาถาวร	บธ.บ. (การบัญชี)
5	นางสาวรัชฎาภรณ์ พรหมทอน เป้าทอง	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	เต็มเวลาตาม สัญญาจ้าง	น.บ. (นิติศาสตร์)
งานทะเบียนและประมวลผล				
6	นางสาวทาริกา นัยเนตร	นักวิชาการศึกษา	เต็มเวลาถาวร	บธ.บ. (การบัญชี)
7	นางสาวอังคณา ลิ้มพงศ์ธร	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	เต็มเวลาตาม สัญญาจ้าง	บธ.ม. (การจัดการ) บธ.บ. (การจัดการ)
8	นายจิระศักดิ์ สระสิงห์	นักวิชาการศึกษา	เต็มเวลาตาม สัญญาจ้าง	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)
9	นางสาวศุภรา อ่อนศรี	นักวิชาการศึกษา	เต็มเวลาตาม สัญญาจ้าง	บธ.บ. (การบัญชี)
งานส่งเสริมวิชาการ				
10	นางณัฐชญา สุทธิ	นักวิชาการศึกษา	เต็มเวลาถาวร	คบ. (การศึกษาปฐมวัย)

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	วุฒิการศึกษา
11	นายสุวิทย์ คูหา	นักวิชาการศึกษา	เต็มเวลาถาวร	บช.บ. (บริหารทรัพยากรมนุษย์)
12	นายสุรศักดิ์ จุ่มพลตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	พนักงาน ราชการ	บช.บ. (การตลาด)
งานส่งเสริมวิชาการ				
13	นายเทวา ชันติวงษ์	นักวิชาการศึกษา	เต็มเวลาถาวร	คบ. (คอมพิวเตอร์)
14	นางสาวธรรณฤกฤต(กัลป์ยกฤต)คำพิมูล	นักวิชาการศึกษา	เต็มเวลาตาม สัญญาจ้าง	บช.บ.(การจัดการการโรงแรมและการ ท่องเที่ยว)
15	นางสาวชยานันท์ แก้วเกิด	นักวิชาการศึกษา	เต็มเวลาตาม สัญญาจ้าง	รม.รัฐศาสตรมหาบัณฑิต รบ.รัฐศาสตรบัณฑิต
บัณฑิตศึกษา				
16	ผศ.ดร.สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง	ประธานบัณฑิตศึกษา	เต็มเวลาถาวร	ค.ด.(การบริหารการศึกษา) ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) คบ.(ภาษาอังกฤษ)
17	ดร.สิริกัลยา สุขชี	รองประธาน บัณฑิตศึกษา	เต็มเวลาถาวร	ปร.ด.(สถิติประยุกต์) วท.ม.(สถิติประยุกต์) วท.บ.(สถิติ)
18	นางสุพรรณษา แสงตา	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	เต็มเวลาตาม สัญญาจ้าง	รม. (รัฐศาสตร์) รบ. (รัฐศาสตร์)
19	นางสาวศิริภัทรา คำมะรักษ์	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	เต็มเวลาตาม สัญญาจ้าง	บช.บ.(บัญชี)
20	นายกฤตภาส สีหะวงษ์	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	เต็มเวลาตาม สัญญาจ้าง	พท.บ.(การแพทย์แผนไทยบัณฑิต)
แม่บ้าน				
21	นางสาวสโลชา คำชาย	พนักงานทำความสะอาด สะอาด	จ้างตามภารกิจ	ต่ำกว่าป.ตรี
22	นางปิยะนุช สอนหมาก	พนักงานทำความสะอาด สะอาด	จ้างตามภารกิจ	ต่ำกว่าป.ตรี
23	นางสมรรัตน์ แก้วคันโท	พนักงานทำความสะอาด สะอาด	จ้างตามภารกิจ	ต่ำกว่าป.ตรี
24	นางมะลิวรรณ คำหล้า	พนักงานทำความสะอาด สะอาด	จ้างตามภารกิจ	ต่ำกว่าป.ตรี

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	วุฒิการศึกษา
25	นางสาวเบญญาภา เขตนิมิตร	พนักงานทำความสะอาด	จ้างตามภารกิจ	ปริญญาตรี
26	นางราตรี วงศ์ละคร	พนักงานทำความสะอาด	จ้างตามภารกิจ	ต่ำกว่าป.ตรี
คนสวน/ผู้ปฏิบัติการเกษตร				
27	นายชั้นธ์ เรืองรัตน์	ผู้ปฏิบัติงานเกษตร	เต็มเวลาถาวร	ปริญญาตรี
28		ผู้ปฏิบัติงานเกษตร	รายวัล	ต่ำกว่าป.ตรี

ตารางที่ 6 ข้อมูลอายุงานของบุคลากร

ที่	ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี เกิด	วันเริ่มงาน	อายุปัจจุบัน	อายุงาน	ความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ		
						ข้อมูล ณ วันที่ 28 พ.ย.2564		
						อายุงานเกิน 6 ปี	เงินเดือนถึงเกณฑ์	เพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น
ผู้บริหาร								
1	ผศ.อิชาติ บุญญาศิยง	1 เมษายน 2507	1 มิถุนายน 2552	56 ปี 9 เดือน 28 วัน	11 ปี 7 เดือน 28 วัน	√	√	รศ.
2	อาจารย์ปฎิมากร จริยลิตพิงศ์	21 ธันวาคม 2522	20 พฤศจิกายน 2549	41 ปี 11 เดือน 10 วัน	15 ปี 10 วัน	√	√	ผศ.
งานบริหารทั่วไป								
3	นางสาวณัชชาธิ์ กุลพิชัยจิราวุฒิ	9 กันยายน 2519	1 กรกฎาคม 2548	44 ปี 4 เดือน 20 วัน	15 ปี 6 เดือน 28 วัน	√	√	ชำนาญการ
งานบริหารทั่วไป								
4	นางพรทิภา พรหมมา	18 กุมภาพันธ์ 2520	3 กรกฎาคม 2549	43 ปี 11 เดือน 11 วัน	14 ปี 6 เดือน 26 วัน	√	√	ชำนาญการ
5	นางสาวรัชฎาภรณ์ พรหมทอง เบ้าทอง	19 ตุลาคม 2530	1 กุมภาพันธ์ 2555	33 ปี 3 เดือน 10 วัน	8 ปี 11 เดือน 28 วัน	√		
งานทะเบียนและประมวลผล								
6	นางสาวทาริกา นัยเนตร	27 กันยายน 2521	3 กรกฎาคม 2549	42 ปี 4 เดือน 2 วัน	14 ปี 6 เดือน 26 วัน	√	√	ชำนาญการ
7	นางสาวอังคณา ลิมพิงศ์ธร	15 กรกฎาคม 2519	1 กุมภาพันธ์ 2556	44 ปี 6 เดือน 14 วัน	7 ปี 11 เดือน 28 วัน	√		
8	นายจิระศักดิ์ สระสิงห์	20 กุมภาพันธ์ 2533	15 พฤษภาคม 2556	30 ปี 11 เดือน 9 วัน	7 ปี 8 เดือน 14 วัน	√		
9	นางสาวศุภรา อ่อนศรี	14 ตุลาคม 2526	1 มิถุนายน 2556	37 ปี 3 เดือน 15 วัน	7 ปี 7 เดือน 28 วัน	√		

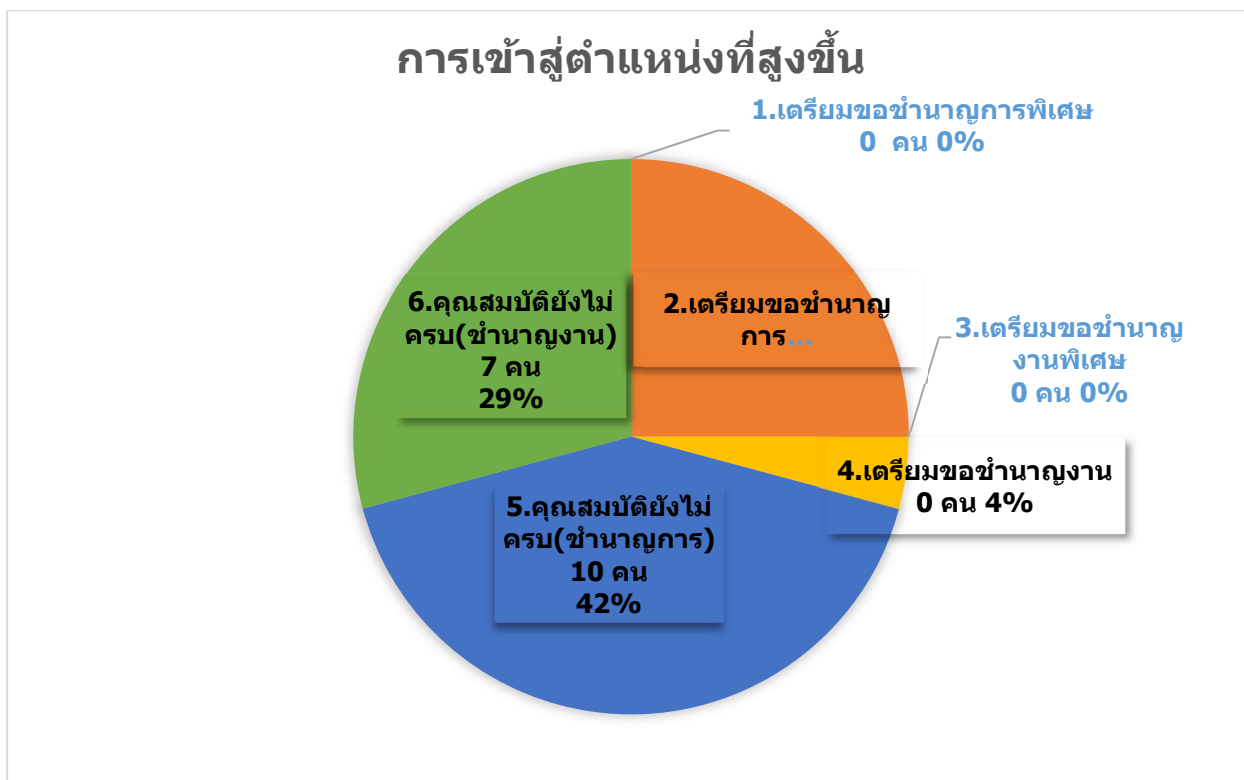
ที่	ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี เกิด	วันเริ่มงาน	อายุปัจจุบัน	อายุงาน	ความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ		
						ข้อมูล ณ วันที่ 28 พ.ย.2564		
						อายุงาน เกิน 6 ปี	เงินเดือน ถึงเกณฑ์	เพื่อกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น
งานส่งเสริมวิชาการ								
10	นางณัฐชญา สุฤทธิ	5 ตุลาคม 2523	3 กรกฎาคม 2549	40 ปี 3 เดือน 24 วัน	14 ปี 6 เดือน 26 วัน	√	√	ชำนาญการ
11	นายสุวิทย์ คูหา	9 กันยายน 2528	1 พฤษภาคม 2551	35 ปี 4 เดือน 20 วัน	12 ปี 8 เดือน 28 วัน	√	√	ชำนาญการ
12	นายสุรศักดิ์ จุมพลตรี	9 เมษายน 2520	15 ตุลาคม 2549	43 ปี 9 เดือน 20 วัน	14 ปี 3 เดือน 14 วัน	√	√	พจน.ราชการ
งานบริการวิชาการ								
13	นายเทวา ชันติวงษ์	7 สิงหาคม 2525	1 กุมภาพันธ์ 2549	38 ปี 5 เดือน 22 วัน	14 ปี 11 เดือน 28 วัน	√	√	ชำนาญการ
14	นางสาวธรรณุกฤต(กัลป์ยฤต) คำพิมูล	20 มีนาคม 2532	1 ตุลาคม 2558	31 ปี 10 เดือน 9 วัน	5 ปี 3 เดือน 28 วัน			
15	นางสาวชยานันท์ แก้วเกิด	6 กันยายน 2531	1 สิงหาคม 2562	32 ปี 4 เดือน 23 วัน	1 ปี 5 เดือน 28 วัน			
งานบัณฑิตศึกษา								
16	ผศ.ดร.สุรศักดิ์ ศรีกระจำง	29 พฤษภาคม 2499		65 ปี 7 เดือน		√	√	รศ.
17	ดร.สิริกัลยา สุขชี	10 พฤศจิกายน 2525		39 ปี 1 เดือน		√	√	ผศ.
18	นางสุพรรณษา แสงตา	24 ตุลาคม 2531	1 กุมภาพันธ์ 2556	32 ปี 3 เดือน 5 วัน	7 ปี 11 เดือน 28 วัน	√		
19	นางสาวศิริภัทรา คำมะรักษ์	26 ตุลาคม 2539	1 ตุลาคม 2563	24 ปี 3 เดือน 3 วัน	0 ปี 3 เดือน 28 วัน			

ตารางที่ 7 ข้อมูลผลงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน

ลำดับ	ชื่อสกุล	หัวข้อ / เรื่อง	ประเภท	ได้รับสนับสนุน
				งบประมาณจาก
หน่วยงาน / ปีงบประมาณ				
สำนักงานอำนวยการ				
1	นางสาวณัชชาธิ์ย์ กุลพิชัยจิราวุฒิ	1. การศึกษาสภาพปัญหาการชำระค่าลงทะเบียนเรียนเกินระยะเวลาที่กำหนดของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเก / 2564
งานบริหารทั่วไป				
2	นางพรทิภา พรพมา	1. ระบบคำร้องออนไลน์สำหรับนักศึกษา มรภ.ศรีสะเกษ	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเก / 2556
		2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการลาออกกลางคันของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเก 2562
		3. ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการของงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเก 2564 เกษ
3	นางสาวรัชฎาภรณ์ พรหมทอง	1. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดประชุมสภามหาวิทยาลัย	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเก / 2559 เกษ
		2. ความเห็นของนักศึกษาต่อสภาพการทำงานของกลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มรภ.ศรีสะเกษ สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเก / 2560 เกษ

ลำดับ	ชื่อสกุล	หัวข้อ / เรื่อง	ประเภท	ได้รับสนับสนุน
				งบประมาณจาก หน่วยงาน / ปีงบประมาณ
		3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มรภ.ศรีสะเกษ	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเกษ / 2561
		4. สมรรถนะเลขานุการผู้บริหาร มรภ.ศรีสะเกษ	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเกษ / 2562
		5. การประเมินความต้องการจำเป็นในการเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเกษ / 2564
งานทะเบียนและประมวลผล				
7	นางสาวทาริกา นัยเนตร	1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาล่าช้า ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเกษ / 2563
8	นางสาวอังคณา ลิ้มพงศ์ธร	1. การพัฒนาการเบิกจ่ายวัสดุสำนักงาน เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากรสังกัดกลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเกษ 2560
		2. ประสิทธิภาพของการทำงานของระบบงานทะเบียนนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเกษ / 2561
		3. สภาพการใช้งานระบบการส่งผลการเรียนของอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเกษ 2562

ลำดับ	ชื่อสกุล	หัวข้อ / เรื่อง	ประเภท	ได้รับสนับสนุน
				งบประมาณจาก
				หน่วยงาน / ปีงบประมาณ
		4. การศึกษาสภาพและปัญหาการติดต่อสื่อสารงานบริการวิชาการที่มีต่อ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเกษ / 2564
9	นายจิระศักดิ์ สระสิงห์	แรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	วิจัย (หัวหน้าโครงการ / ร่วมกับนางสาวอังคณา ลีมี พงศ์ธร)	มรภ.ศรีสะเกษ / 2563
10	นางสาวศุภรา อ่อนศรี	ความพึงพอใจในการบริการงานตรวจสอบวุฒิการศึกษาของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเกษ / 2563
งานส่งเสริมวิชาการ				
11	นางณัฐชญา สุฤทธิ	1. การพัฒนาระบบการจัดตารางสอน สอบ มรภ.ศรีสะเกษ	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเกษ / 2556
งานบริการวิชาการ				
12	นายเทวา ชันติวงษ์	1. แนวทางการพัฒนางานแนะแนวการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	วิจัย (หัวหน้าโครงการ)	มรภ.ศรีสะเกษ / 2564
				/



ภาระงาน/คน

ด้านปริมาณ

ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐทำให้มีการลดอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำ จึงเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยไม่ได้รับจัดสรรอัตรากำลังใหม่เพิ่มเติม ส่งผลให้สำนักส่งเสริมบริการวิชาการไม่ได้รับอัตราเพิ่มขึ้น แนวทางที่ได้ดำเนินการคือการทบทวนความสำคัญ/ความจำเป็นของภารกิจของหน่วยงาน การจัดโครงสร้างและอัตรากำลังในเชิงปริมาณที่มีอยู่ การจัดประเภทของกำลังคนตามภารกิจหลักภารกิจรองและภารกิจสนับสนุน การทบทวนภารกิจรวมทั้งการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานแทน การเพิ่มปริมาณอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 28 คน

ด้านคุณภาพ

สำนักส่งเสริมบริการวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีข้อจำกัดในการเพิ่มอัตราใหม่จึงปรับแนวทางโดยการเน้นการพัฒนาคุณภาพศักยภาพและคุณธรรมของบุคลากรแทนการเพิ่มจำนวนอัตราซึ่งเป็นแนวทางที่ยั่งยืน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจะเป็นแนวทางที่สำคัญมากภายใต้สถานการณ์แวดล้อมที่ถูกจำกัด

1.3 มาตรการในการพัฒนาบุคลากร

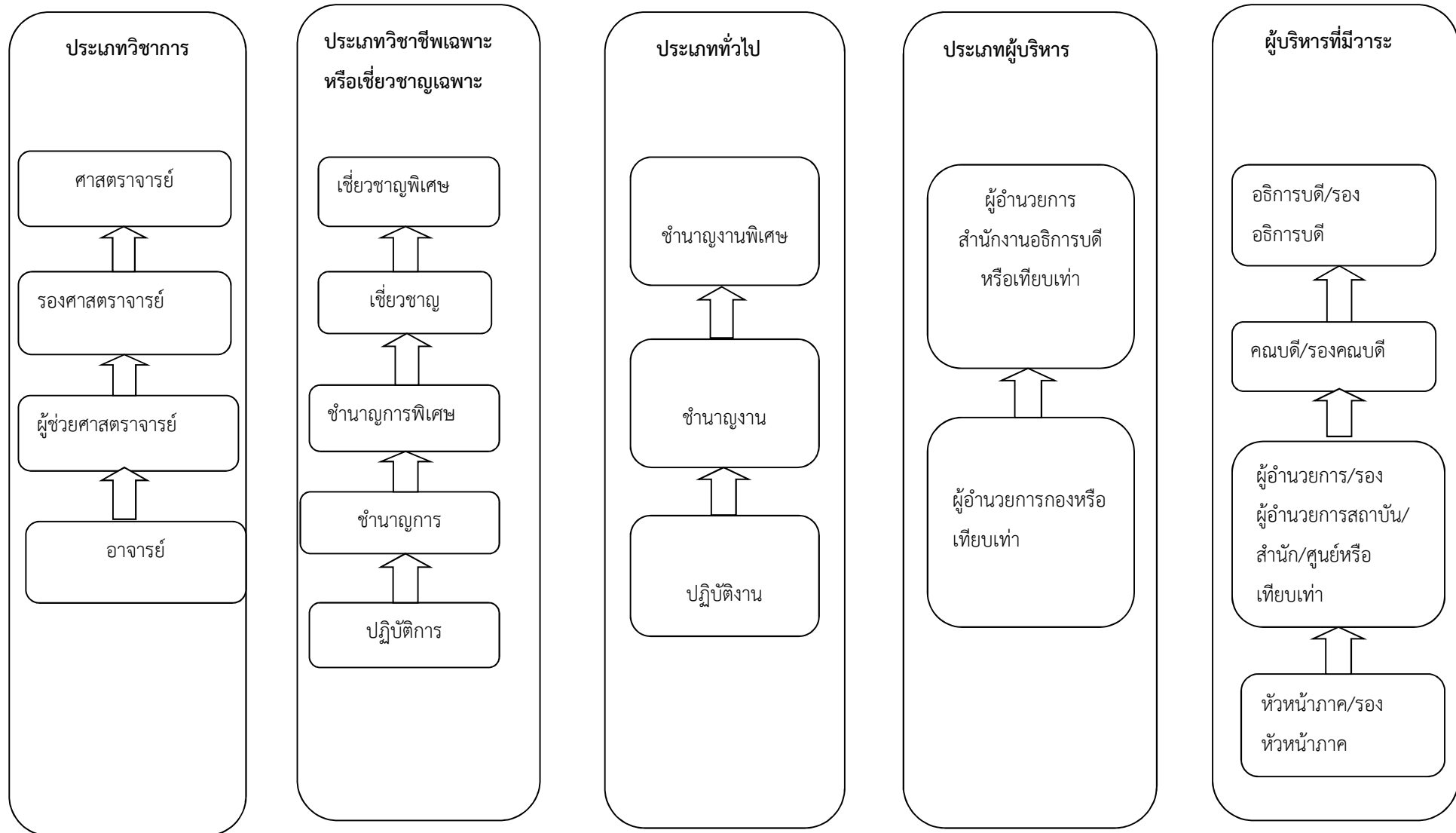
1.3.1 มาตรการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. (2564-2565) สำนักส่งเสริมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เตรียมพัฒนาตามตำแหน่งหน้าที่ สำหรับบุคลากรทุกงาน ทุกประเภท สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ

1.3.2 การพัฒนาบุคลากร มีแผนในการพัฒนาบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคลากร มีสมรรถนะที่ สอดคล้องและตรงตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และกลยุทธ์สำนัก เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2564 - 2565)

1.3.3 ระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพ

1.3.3.1 เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากร

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ



1.4 การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

1.4.1 วิเคราะห์สภาพทั่วไปด้านบุคลากร (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการ Swot Analysis

1.4.2 วิเคราะห์ปัจจัยภายใน

1.4.2.1 จุดแข็ง(S)

- 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญ และสนับสนุนการปฏิบัติงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- 2) โครงสร้างองค์กรในระดับต่างๆ มีความชัดเจนและสนับสนุนการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี
- 3) มีการกระจายอำนาจ ไปยังผู้บริหารระดับต่างๆอย่างชัดเจน ทำให้การทำงานมีความคล่องตัวและหน่วยงานแต่ละหน่วยงานมีอิสระในการทำงาน
- 4) บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และจรรยาบรรณวิชาชีพพร้อมเรียนรู้เพื่อสร้างองค์กร

1.4.2.2 จุดอ่อน (W)

- 1) บุคลากรขาดความชำนาญ/ทักษะภาษาอังกฤษและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- 2) บุคลากรขาดจิตสาธารณะในการทำงาน/ขาดการอุทิศเวลาให้กับองค์กร
- 3) บุคลากรมีภาระงานมากเกินไปอาจทำงานด้วยความเร่งรีบจนเกิดความผิดพลาดได้
- 4) ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีสัดส่วนน้อยเมื่อเทียบกับบุคลากร
- 5) การมอบหมายภาระงานของบุคลากรไม่ตรงกับความถนัด
- 7) ยังไม่มีกระบวนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ
- 9) บุคลากรมีภาระงานประจำที่มากจึงทำให้ขาดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

1.4.2.3 โอกาส (O)

- 1) มหาวิทยาลัย คณะ สำนัก หน่วยงานภายในและภายนอกให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานของสำนัก มีการบูรณาการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
- 2) มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆในการปฏิบัติงานที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ

1.4.2.4 อุปสรรค (T)

- 1) นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลง ขาดความชัดเจน
 - 2) ยังไม่ได้รับอัตรากำลังจากรัฐบาล
 - 3) การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ
 - 4) ระเบียบกฎหมายข้อบังคับของหน่วยงานภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้
- เช่น กฎหมายประกันสังคม กฎหมายปกครอง กฎหมายเกี่ยวกับงบประมาณแผ่นดิน

1.5 การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรมหาวิทยาลัยควรดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในแต่ละด้านดังนี้

1.5.1 ด้านจุดแข็ง (S)

สำนักมีนโยบายที่ให้ความสำคัญและให้การสนับสนุน และมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบชัดเจน ควรนำจุดแข็งนี้ลงสู่การปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

1.5.2 ด้านจุดอ่อน (W)

บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดทักษะ ความชำนาญ ในเรื่องของภาษาต่างประเทศ ควรจัดโครงการหรือกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้ด้านภาษาแก่บุคลากรเพิ่มมากขึ้น และควรปรับการมอบหมายภาระงานให้ตรงกับมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งที่กำหนด

1.5.3 โอกาส (O)

มหาวิทยาลัย คณะ สำนัก หน่วยงานภายในและภายนอกให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานของสำนัก มีการบูรณาการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

1.5.4 อุปสรรค (T)

นโยบายของรัฐในการลดอัตราค่าจ้างบุคลากรภาครัฐส่งผลให้มหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรรกรอบอัตราค่าจ้างเท่าที่ควรจะเป็น ทำให้สำนักส่งเสริมและบริการไม่ได้รับอัตราค่าจ้างเพิ่มเติม เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและงบประมาณที่ไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรทบทวนภาระงานและใช้เทคโนโลยีเพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน

การจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ จัดทำขึ้นโดยยึดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประกอบกับกลยุทธ์ของสำนัก เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารบุคลากร เน้นให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากลและมีคุณธรรมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบการบริหารสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยตามหลักการบริหารจัดการที่ดีเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาและกำหนดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรมีจิตบริการ มีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร

1) เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ความสามารถในวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในสายงาน

ตัวชี้วัด

- 1.1) ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม (ร้อยละ 70)
- 1.2) จำนวนผลงานคู่มือการปฏิบัติงาน งานวิจัย งานวิเคราะห์สังเคราะห์ (1 ผลงาน)
- 1.3) จำนวนโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากร (4 โครงการ)

2) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและส่งเสริมสมรรถนะให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อองค์กร

ตัวชี้วัด

- 2.1) จำนวนโครงการกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (1 โครงการ)
- 2.2) ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ระดับ 4.00)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบโครงการ
กลยุทธ์ 1) พัฒนาความรู้ทักษะความสามารถของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และยอมรับผิดชอบ	ร้อยละ 100					
กลยุทธ์ 2) ส่งเสริมการผลิตผลงานคู่มือปฏิบัติงานหลักและงานวิจัย งานวิเคราะห์สังเคราะห์สายสนับสนุน			1.โครงการอบรมการให้ความรู้ด้านประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับสำนักและการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR)	<u>เชิงปริมาณ</u> -ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการอบรม <u>เชิงคุณภาพ</u> -ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับสำนักและการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR)	ร้อยละ 80	7,590 บาท	อังคณา ลี้มพงค์ธร
			2.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำระบบและเว็บไซต์ สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ	<u>เชิงปริมาณ</u> -ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการอบรม <u>เชิงคุณภาพ</u> -ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจการจัดทำระบบและเว็บไซต์ ของสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ	ร้อยละ 80	7,590 บาท	อังคณา ลี้มพงค์ธร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงิน งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ โครงการ
กลยุทธ์ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการทำผลงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละ 80	1.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเพิ่มศักยภาพและสร้างจิตสำนึก (Service Mind) ตามหลักสูตรมาภิบาล สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ	-ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพิ่มขึ้น -ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	22,690 บาท	พรรติภา พรพมา และ อังคนา ลิ้มพงศธร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงิน งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ โครงการ
กลยุทธ์ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรักความสามัคคี มีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรทุกระดับเข้าร่วมโครงการส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรักความสามัคคี มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้อื่นได้	ร้อยละ 80	1.โครงการ กิจกรรมทำความสะอาด 5 ส. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ	-ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรัก ความสามัคคี มีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ -ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ 70 ร้อยละ 70	-	อังคนา ลิ้มพงศธร

ปฏิทินการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565
และแนวทางการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ระดับสำนัก

ลำดับที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน
1	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2565	2564
2	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2565 เพื่อพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ	2564
3	ทบทวนและปรับปรุง แก้ไข (ร่าง) แผนพัฒนาการบุคลากร ปีงบประมาณ 2565 ตามข้อเสนอแนะจากที่ประชุมคณะกรรมการฯ	2564
4	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2565 ต่อคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการเพื่อพิจารณาอนุมัติ	2564
5	เผยแพร่ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565	2565
6	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565	2565
7	สรุปและรายงานผลการดำเนินงานแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565 ต่อสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ รอบ 3,6,9 เดือน	2565
8	สรุปและรายงานผลการดำเนินงานแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565 ต่อสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน	2565

กำหนดการดำเนินงานโครงการและงบประมาณในการดำเนินงาน

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)											กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
	ปี พ.ศ. 2564			ปี พ.ศ. 2565											
	ตค.	พย.	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.				กย.
1.โครงการอบรมให้ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสำนักและการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR)		←→											บุคลากรสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ	7,590	อังคณา ลี้มพงศ์ธร
2.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำระบบและเว็บไซต์ สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ			←→										บุคลากรสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ	7,590	อังคณา ลี้มพงศ์ธร
3.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเพิ่มศักยภาพและสร้างจิตสำนึก (Service Mind) ตามหลักธรรมาภิบาล สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ							←→						บุคลากรสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ	22,690	พรรติภา พรพมาและ อังคณา ลี้มพงศ์ธร
4.โครงการกิจกรรม 5 ส. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ เดือนละ 1 ครั้ง			←→										บุคลากรสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ	-	อังคณา ลี้มพงศ์ธร
5.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนรายงานงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับสำนัก ปีการศึกษา 2564									←→				บุคลากรสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ	5,630	พรรติภา พรพมาและ อังคณา ลี้มพงศ์ธร

แผนกลยุทธ์เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน

วิสัยทัศน์ :

บุคลากรสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการก้าวหน้าเทคโนโลยี มีจิตบริการ มีความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่

พันธกิจ

6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นประสิทธิภาพ และประสิทธิผลภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์	1. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	2. การสร้างความมั่นคงในวิชาชีพแก่บุคลากร	3. การพัฒนาลำดับองค์กรการเรียนรู้
เป้าประสงค์	1. บุคลากรมีสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานสอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ และพันธกิจของหน่วยงาน	2. บุคลากรมีความมุ่งมั่นและสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นนักพัฒนา มีความสามัคคี มีคุณธรรม จริยธรรม และรักองค์กร	3. บุคลากรมีความรู้แบบองค์รวม สามารถปฏิบัติงานอื่นหรือหมุนเวียนทดแทนกันได้ ประหยัดทรัพยากร ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพการ
กลยุทธ์	1. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการและทักษะวิชาชีพ 2. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและการสร้างสรรค์ผลงานที่สอดคล้อง	1. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและมั่นคงทางวิชาชีพตามสายงาน 2. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดี

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร บรรลุสำเร็จครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของสำนัก จึงได้กำหนดการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. วางแผนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path)
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดอบรมเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
4. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีอันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

การวางแผนอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนโดยวิเคราะห์จากข้อมูลพื้นฐานภารกิจของหน่วยงานต่างๆ จำนวนบุคลากรที่พึงมี

แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดหน่วยงานต่างๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567

หน่วยงาน	จำนวนปัจจุบัน	คาดการณ์ค่าเป้าหมาย				
		2566	2567	2568	2569	2570
งานบริหารทั่วไป	2					
งานทะเบียนและประมวลผล	4					
งานส่งเสริมวิชาการ	3					
งานบริการวิชาการ	3					
บัณฑิตศึกษา	3					
แม่บ้าน/คนสวน	8					
รวม	25					

การวิเคราะห์ภาระงานของหน่วยงานต่างๆ เพื่อดูอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน จากภาระงานตามปฏิบัติจริง

การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อดูอัตรากำลังจากภาระงานที่ปฏิบัติจริงใช้หลักการคิดดังนี้

1. การคิดปริมาณงานรวมใน 1 ปี
2. กำหนดให้ 1 วันเท่ากับ 7 ชั่วโมงทำการ
3. กำหนดให้ 1 คนทำงาน 230 วัน/ปี
4. อัตรากำลังพึงมี = $\frac{\text{ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหมด (วัน)}}{230 \text{ วัน}}$

ระบบการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน

ทำบันทึกขออัตรากำลังจากมหาวิทยาลัย..

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะตามที่ต้องการสำหรับตำแหน่งงานต่างๆมีองค์ประกอบ 3 ประการได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) คือสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้อย่างถูกต้องชัดเจน
2. ทักษะ (Skill) คือสามารถปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
3. อุปนิสัยในการทำงาน (Attitude) คือรูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคล

ที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์นั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ 3 ประการ คือค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ

เพื่อให้สำนัก มีการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจหลัก และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดการความรู้ในสำนักที่มีประสิทธิภาพ อันจะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตามลักษณะงานตามสาขาวิชาชีพ และตามสมรรถนะ มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนไว้ดังนี้

1) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถทั้งด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง

เป้าหมาย บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงานเพิ่มเติมอย่างน้อยปีละครั้ง ในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัยในแต่ละปีงบประมาณ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรทั้งหมด

2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้รับสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างบรรยากาศที่ดี ให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่อย่างมีความสุข

เป้าหมาย

(1) บุคลากรสายสนับสนุนทุกคนมีโอกาสได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ รวมถึงการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน ตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(2) มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานอย่างมีความสุข

(3) มีกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกความเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ โดยเน้นกิจกรรมที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เช่นกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่เน้นประโยชน์ต่อชุมชนหรือสังคม

ส่วนที่ 3

การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ
และแนวทางการติดตามประเมินผล

การนำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากร สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ (พ.ศ. 2564 - 2565) มีความสอดคล้องกัน ในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกันควรดำเนินการ ดังนี้

1. การบริหารและการดำเนินงานแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1.1) ระดับนโยบายมีคณะกรรมการบริหารสำนัก ทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสำนัก

1.2) ระดับผลักดันแผนฯมีหน่วยงานระดับงานทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรการติดตามความก้าวหน้าปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อ คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสำนัก

1.3) ระดับปฏิบัติการประกอบด้วยบุคลากรของสำนักทุกคนจะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและ พัฒนาบุคลากรและนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

2. การผลักดันแผนพัฒนาบุคลากร ในระดับต่างๆ ดังนี้

2.1) ระดับสำนักเพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร และแผนกลยุทธ์สำนัก นำไปกำหนดเป็น กรอบของแผนงาน เป็นแนวทางในการพิจารณาของงบประมาณโดยมีการกำหนดหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานหลักใน การประสานการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติและดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

2.2) ระดับ หน่วยงานเพื่อให้มีการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับ หน่วยงานโดยผลักดันให้ นโยบาย การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนงาน รวมทั้งนำเป้าหมายมาตรการและแนวทางไปดำเนินการ จัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่สำนักดำเนินการใน ภาพรวม

2.3) ระดับบุคคลให้หน่วยงานระดับงานนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไป กำหนดในกรอบการประเมินผลเพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่ไปเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดี ความชอบระดับบุคคลต่อไป

แนวทางการติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรสำนัก บรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรดำเนินการดังนี้

- 1) คณะกรรมการบริหารสำนัก ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีโดยผู้แทนจากหน่วยงานต่างๆร่วมเป็นคณะกรรมการ
- 2) กำหนดให้ หน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรของไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน
- 3) ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักทุกปีเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่างๆ