



# แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พ.ศ. 2559 - 2562



## การบริหารและพัฒนาบุคลากร ตามเกณฑ์ สกอ.

ระดับหลักสูตร	ระดับคณะ	ระดับสถาบัน
<p><u>องค์ประกอบที่ 4</u> อาจารย์</p> <p><u>ตัวบ่งชี้ที่ 4.1</u> การบริหารและพัฒนาอาจารย์</p> <p><u>ตัวบ่งชี้ที่ 4.2</u> คุณภาพอาจารย์</p> <p><u>ตัวบ่งชี้ที่ 4.3</u> ผลที่เกิดกับอาจารย์</p>	<p><u>องค์ประกอบที่ 5</u> การบริหารจัดการ</p> <p><u>ตัวบ่งชี้ที่ 5.1</u> การบริหารของคณะ</p> <p>เพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ กลุ่มสถาบัน และเอกลักษณ์ของคณะ</p> <p><u>เกณฑ์มาตรฐาน ข้อที่ 6</u></p> <p>การกำกับติดตามผลการดำเนินงานตาม<b>แผนการบริหาร</b> และ<b>แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน</b></p>	<p><u>องค์ประกอบที่ 5</u> การบริหารจัดการ</p> <p><u>ตัวบ่งชี้ที่ 5.1</u> การบริหารของสถาบัน</p> <p>เพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ กลุ่มสถาบัน และเอกลักษณ์ของสถาบัน</p> <p><u>เกณฑ์มาตรฐาน ข้อที่ 6</u></p> <p>การกำกับติดตามผลการดำเนินงานตาม<b>แผนการบริหาร</b> และ<b>แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน</b></p>

## ระดับหลักสูตร

### ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การบริหารและพัฒนาอาจารย์

#### ข้อมูลประกอบการรายงานผลการดำเนินงาน

1. การรับและแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตร
2. การบริหารอาจารย์
3. การส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์

หมายเหตุ : ต้องอธิบายผลการดำเนินงานที่แสดงถึง

1. ระบบและกลไก
2. การนำไปสู่การปฏิบัติ
3. การประเมินกระบวนการ
4. การปรับปรุงตามผลการประเมิน
5. แนวปฏิบัติที่ดี

## ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 คุณภาพอาจารย์

### ข้อมูลประกอบการรายงานผลการดำเนินงาน

1. ร้อยละอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีวุฒิปริญญาเอก
2. ร้อยละอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
3. ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำหลักสูตร
4. จำนวนบทความของอาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาเอกที่ได้รับการอ้างอิงในฐานข้อมูล TCI และ SCOPUS ต่อจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตร

## ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 ผลที่เกิดกับอาจารย์

### ข้อมูลประกอบการรายงานผลการดำเนินงาน

1. อัตราการคงอยู่ของอาจารย์
2. ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร

ระดับคณะ/สถาบัน

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริหารของสถาบันเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ  
กลุ่มสถาบันและเอกลักษณ์ของสถาบัน

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริหารของคณะเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ กลุ่มสถาบัน  
และเอกลักษณ์ของคณะ/สถาบัน

เกณฑ์มาตรฐาน ข้อที่ 6

การกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสาย  
วิชาการและสายสนับสนุน

## ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ระบบการพัฒนาคณาจารย์ (ระดับสำนัก สถาบัน และบัณฑิตวิทยาลัย)

### คำอธิบายตัวบ่งชี้ :

ระบบการพัฒนาคณาจารย์สายสนับสนุน จำเป็นต้องมีการบริหารและพัฒนาคณาจารย์อย่างเหมาะสมเช่นเดียวกับสายผู้สอน ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาคณาจารย์สายสนับสนุนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

### เกณฑ์มาตรฐาน :

1. มีแผนการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์สายสนับสนุนที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์
2. มีการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์สายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
3. มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและสร้างขวัญ และกำลังใจให้คณาจารย์สายสนับสนุนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. มีระบบการติดตามให้คณาจารย์สายสนับสนุนนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
5. มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณคณาจารย์สายสนับสนุนและดูแลควบคุมให้ถือปฏิบัติ
6. มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์สายสนับสนุน
7. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์สายสนับสนุน

# สรุปภาพรวม จุดเด่น แนวทางเสริม จุดที่ควรพัฒนา แนวทางแก้ไข ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

## องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการ

### จุดที่ควรพัฒนา

1. ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความรู้แก่คณะและอาจารย์บริหารหลักสูตร จัดทำต้นทุนต่อหน่วยในระดับหลักสูตรเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการบริหารหลักสูตร และประสิทธิภาพในการผลิตบัณฑิต
2. การจัดการความรู้ตามระบบ ควรมีการอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากร และกำกับติดตามให้ทุกหน่วยงานได้ดำเนินการตามแผนที่วางไว้อยู่ครบถ้วน
3. **ควรพัฒนาระบบจัดทำ แผนบริหารบุคลากรให้ครอบคลุมทุกเรื่อง คือ**
  - กรอบอัตรากำลังและความต้องการบุคลากร
  - การสรรหาบุคลากร
  - การดูแลและส่งเสริมด้านสวัสดิการ
  - การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
  - การใช้ศักยภาพหลังเกษียณเวลาราชการ

# ร่าง แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2559 - 2562

## 1. บทนำ

1.1 กรอบแนวคิดและเนื้อหาในการจัดทำแผน

1.2 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- สถานภาพปัจจุบัน

- โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

- วิสัยทัศน์พันธกิจ

- ประเด็นยุทธศาสตร์

- สมรรถนะบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร



## 2. นโยบายและระบบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร

2.1 การประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

2.3 ระบบการบริหารงานบุคคล

2.4 โครงสร้างองค์กร

2.5 หน่วยงานและภารกิจในความรับผิดชอบ

## 3. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

3.1 การวิเคราะห์อัตรากำลัง

3.2 หลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการในการวิเคราะห์อัตรากำลัง

3.3 หลักทฤษฎีหรือเทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง

3.4 ผลการวิเคราะห์และการกำหนดแผนอัตรากำลัง

3.5 ระบบการสรรหา

#### 4. การพัฒนาบุคคลบุคลากร

4.1 บทนำ (ความเป็นมาและความสำคัญ)

4.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

4.3 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

4.4 แผนพัฒนาบุคลากร

#### 5. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

5.1 ระบบค่าตอบแทน

5.2 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

#### 6. ระบบการประเมิน

6.1 การประเมินต่อสัญญาจ้าง

6.2 การประเมินเลื่อนค่าจ้าง

## 7. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

7.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

7.2 ลูกจ้างประจำ

7.3 พนักงานมหาวิทยาลัย

7.4 พนักงานราชการ

7.5 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

## 8. การรักษาไว้และเกื้อยณ

8.1 บทนำ (หลักการ ความสำคัญ)

8.2 วิธีการดำเนินการ

8.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิต

8.4 การเกื้อยณอายุราชการและสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการพึงได้  
เมื่อพ้นจากราชการโดยไม่มีคามผิด

8.5 การเตรียมทดแทนอัตราเกื้อยณ

## แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

### 1. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

#### 1.1 วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 1.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ดังตารางที่ 1 และมีเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรดังแสดงในตารางที่ 2

# ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
1. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	1.1 บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพที่เหมาะสมตามสายงานและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	บุคลากรสายวิชาการ	<p>1.1.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านการเรียนการสอน</p> <p>1.1.2 ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะการวิจัยและการบริการวิชาการ</p> <p>1.1.3 ร้อยละอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ</p>	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม

# ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
			<p>1.1.4 ระดับความพึงพอใจของ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— นักศึกษาต่อคุณภาพการ</li> <li>— สอนของอาจารย์และสิ่ง</li> <li>— สนับสนุนการเรียนรู้</li> </ul>	
	1.2 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	บุคลากรสายสนับสนุน	<p>1.2.1 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ</p> <p>1.2.2 ร้อยละของคู่มือการปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— งานของหน่วยงานสนับสนุน</li> <li>— วิชาการ</li> </ul>	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ การวิจัย การให้บริการ และการสร้างสรรค์ผลงานที่สอดคล้องกับวิชาชีพ

# ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
			<p>1.2.3 ร้อยละบุคลากรสาย —— สนับสนุนที่มีผลงานหรือ —— นวัตกรรมทางวิชาชีพ</p> <p>1.2.4 ร้อยละบุคลากรสาย สนับสนุนได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะการวิจัย และงานสร้างสรรค์</p> <p>1.2.5 ร้อยละความพึงพอใจของ —— ผู้ใช้บริการต่อหน่วยงาน —— สนับสนุน</p> <p>1.2.6 ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้รับบริการต่อหน่วยงาน สนับสนุน</p>	

# ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
2.การวางแผน อัตรากำลังและ การสร้าง ความมั่นคง ในวิชาชีพ	2.1 ส่งเสริมให้บุคลากร มีความมั่นคง ในการทำงาน	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือ เทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ 2.1.2 ร้อยละอาจารย์ที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ 2.1.3 <u>จำนวน</u> บุคลากรสายสนับสนุนที่ ได้รับความก้าวหน้าตามสายงาน	สนับสนุนและส่งเสริมให้ บุคลากรมีความก้าวหน้า และมั่นคงทางวิชาชีพตาม สายงาน
	2.2 ปรับโครงสร้างและ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ และทิศทางการ พัฒนามหาวิทยาลัย	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	2.2.1 ระดับความสำเร็จของ การปรับปรุงโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง	ส่งเสริมการทบทวนและ ปรับโครงสร้างอัตราก ำลังที่เหมาะสม
	2.3 การพัฒนาระบบการ สรรหาบุคลากรที่ เหมาะสมกับภารกิจ และทิศทางการ พัฒนามหาวิทยาลัย	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	2.3.1 ระดับความสำเร็จของแผนความ ต้องการอัตรากำลังสายวิชาการและ สายสนับสนุนที่สอดคล้องกับทิศ ทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	พัฒนาระบบการสรรหา บุคลากรที่เหมาะสมกับ ภารกิจและทิศทางของ มหาวิทยาลัย



# ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
3. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร	3.1 บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	3.1.1 <b>ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์</b>	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

# ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
4. การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับให้เป็นผู้นำการบริหารมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	4.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร	ผู้บริหารหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	4.1.1 ร้อยละผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะการบริหารงาน
5. การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรการเรียนรู้	5.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	5.1.1 ระดับความสำเร็จของการ ——บริหารจัดการความรู้ 5.1.2 ร้อยละของหน่วยงานระดับคณะ สำนัก สถาบันที่มีการบริหารจัดการความรู้	ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

# ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
6. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	6.1 มหาวิทยาลัยมีระบบสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้กับหน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	6.1.1 อัตราคงอยู่ของบุคลากร	พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
7. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	7.1 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	7.1.1 ระดับความสำเร็จของแผนการให้สวัสดิการของบุคลากร 7.1.2 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสวัสดิการ	ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกสายงาน

## ตารางที่ 2 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2559	ผู้รับผิดชอบ
<b>1. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร</b>			
1.1 บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพที่เหมาะสมตามสายงานและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1.1.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านการเรียนการสอน	ร้อยละ 60	ทุกคณะ/บัณฑิตวิทยาลัย/สำนักส่งเสริมฯ
	1.1.2 ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะการวิจัยและการบริการวิชาการ	ร้อยละ 30	ทุกคณะ/บัณฑิตวิทยาลัย/สถาบันวิจัยฯ
	1.1.3 ร้อยละอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ	ร้อยละ 10	ทุกคณะ/บัณฑิตวิทยาลัย/สถาบันวิจัยฯ
	<del>1.1.4 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้</del>	<del>ระดับ 3</del>	<del>ทุกคณะ/สำนักส่งเสริมฯ</del>

## ตารางที่ 2 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2559	ผู้รับผิดชอบ
<b>1. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร</b>			
1.2 พัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการให้มี สมรรถนะและทักษะใน วิชาชีพในการปฏิบัติงาน ที่ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย	1.2.1 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการ พัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ	ร้อยละ 50	ทุกหน่วยงาน/กองนโยบาย และแผน
	<del>1.2.2 ร้อยละของคู่มือการปฏิบัติงานของ ————หน่วยงานสนับสนุนวิชาการ</del>	<del>ร้อยละ 1</del>	<del>ทุกหน่วยงาน/กองนโยบาย และแผน</del>
	<del>1.2.3 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลงาน ————หรือนวัตกรรมทางวิชาชีพ</del>	<del>ร้อยละ 10</del>	<del>ทุกหน่วยงาน</del>
	1.2.4 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการ พัฒนาความรู้และทักษะการวิจัย	ร้อยละ 30	ทุกหน่วยงาน/สถาบันวิจัยฯ
	<del>1.2.5 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่นำความรู้ ————และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ใน ————การปฏิบัติหน้าที่</del>	<del>ร้อยละ 60</del>	<del>ทุกหน่วยงาน</del>
	1.2.6 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อ หน่วยงานสนับสนุน	ร้อยละ 80	ทุกหน่วยงาน/ประกันคุณภาพ การศึกษา

## ตารางที่ 2 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2559	ผู้รับผิดชอบ
<b>2. การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในอาชีพ</b>			
2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความ มั่นคงในการทำงาน	2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญา เอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ	ร้อยละ 15	สำนักงานอธิการบดี/ งานบริหารบุคคลและนิติการ
	2.1.2 ร้อยละอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 20	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	2.1.3 <u>จำนวน</u> บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับ ความก้าวหน้าตามสายงาน	5 คน	ทุกหน่วยงาน/งานบริหาร บุคคลและนิติการ
2.2 ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจและทิศทางการ พัฒนามหาวิทยาลัย	2.2.1 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	ระดับ 3	งานบริหารบุคคลและนิติการ/ สำนักส่งเสริมฯ/กองนโยบาย และแผน
2.3 การพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับ ภารกิจและทิศทางการ พัฒนามหาวิทยาลัย	2.3.1 ระดับความสำเร็จของแผนความต้องการ อัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	ระดับ 3	กองนโยบายและแผน

## ตารางที่ 2 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2559	ผู้รับผิดชอบ
<b>3. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร</b>			
3.1 บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ	3.1.1 ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์	ระดับ 3	สำนักส่งเสริมฯ
<b>4. การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับให้เป็นผู้นำการบริหารมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง</b>			
4.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับ การพัฒนาทักษะการ บริหาร	4.1.1 ร้อยละผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะ การบริหาร	ร้อยละ 50	งานบริหารบุคคลและนิติการ/ งานบริหารทั่วไป/กองนโยบาย และแผน

## ตารางที่ 2 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2559	ผู้รับผิดชอบ
<b>5. การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรการเรียนรู้</b>			
5.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	<del>5.1.1 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ ——ความรู้</del>	<del>ระดับ 3</del>	<del>ทุกหน่วยงาน/กองนโยบาย และแผน</del>
	5.1.2 ร้อยละของหน่วยงานระดับคณะ สำนัก สถาบันที่มีการบริหารจัดการความรู้	ร้อยละ 80	ทุกหน่วยงาน/กองนโยบาย และแผน
<b>6. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</b>			
6.1 มหาวิทยาลัยมีระบบสร้าง แรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ ในการรักษาบุคลากรที่มี สมรรถนะสูงไว้กับ หน่วยงาน	6.1.1 อัตราคงอยู่ของบุคลากร	700 คน	ทุกหน่วยงาน/งานบริหาร บุคคลและนิติการ/กอง นโยบายและแผน



## ตารางที่ 2 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2559	ผู้รับผิดชอบ
<b>7. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</b>			
7.1 การจัดสวัสดิการที่ เหมาะสมแก่บุคลากร	7.1.1 ระดับความสำเร็จของแผนการให้สวัสดิการ ของบุคลากร	ระดับ 3	งานบริหารบุคคลและนิติการ/ งานบริหารทั่วไป
	7.1.2 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสวัสดิการ	ระดับ 3	ทุกหน่วยงาน/งานบริหาร บุคคลและ นิติการ

## โครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### โครงการเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร

1. โครงการ/กิจกรรม/งบประมาณ เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ประกอบด้วยโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ **รวมทั้งสิ้น 124 โครงการ** รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4 ดังนี้

## โครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรมีจำนวนโครงการ/กิจกรรม **ทั้งสิ้น 83 โครงการ**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ มีจำนวนโครงการ/กิจกรรม **ทั้งสิ้น 15 โครงการ**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร มีจำนวนโครงการ/กิจกรรม **ทั้งสิ้น 7 โครงการ**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4** การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับให้เป็นผู้นำการบริหารมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีจำนวนโครงการ/กิจกรรม **ทั้งสิ้น 3 โครงการ**

## โครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5** การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรการเรียนรู้ มีจำนวนโครงการ/กิจกรรม **ทั้งสิ้น 3 โครงการ**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6** การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน มีจำนวนโครงการ/กิจกรรม **ทั้งสิ้น 4 โครงการ**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7** การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร มีจำนวนโครงการ/กิจกรรม **ทั้งสิ้น 9 โครงการ**