



# การประชุม

เรื่อง การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พ.ศ. 2559 - 2562

(ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560)

วันศุกร์ที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2559 เวลา 08.30 - 12.00 น.

ณ ห้องประชุมศรีสัจจันทร์ ชั้น 2 อาคาร 10 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## 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

## การบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559
2. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2562 (ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560)
3. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

# รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

1.2 การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

การดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ประกอบด้วยเนื้อหา 6 เรื่อง  
ที่สำคัญ ได้แก่ (ขอให้อธิบายรายละเอียด/กระบวนการดำเนินงานในปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2559)

- 1) การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง
- 2) การพัฒนาบุคลากร
- 3) ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ



# รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

- 4) ระบบการประเมิน
- 5) ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ
- 6) การรักษาไว้และเกื้อยณ

## บทที่ 2 ผลการดำเนินการ (ขอให้อธิบายผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559)

- 1) การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง
- 2) การพัฒนาบุคลากร
- 3) ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 4) ระบบการประเมิน
- 5) ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ
- 6) การรักษาไว้และเกื้อยณ

# รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

บทที่ 3 สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค (ขอให้ระบุปัจจัยที่มีส่วนช่วยสนับสนุนต่อการดำเนินการและปัญหาอุปสรรคในรอบปีงบประมาณ)

## ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะ สำนัก สถาบัน และบัณฑิตวิทยาลัย

# 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

# แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พ.ศ. 2559 - 2562

## 1. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### 1.1 วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

### 1.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
2. การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในอาชีพ
3. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร

- 4.การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับให้เป็นผู้นำการบริหารมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
5. การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรการเรียนรู้
6. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
- 7.การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร



# ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

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

# ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
			1.1.4 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	
	1.2 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	บุคลากรสายสนับสนุน	<p>1.2.1 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>1.2.2 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัยและงานสร้างสรรค์</p>	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ การวิจัย การให้บริการ และการสร้างสรรค์ผลงานที่สอดคล้องกับวิชาชีพ

# ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
			1.2.3 ร้อยละบุคลากรสาย — สนับสนุนได้รับการพัฒนา — ความรู้และทักษะที่ได้จาก — การพัฒนามาใช้ในการ — ปฏิบัติหน้าที่  1.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้รับบริการต่อหน่วยงาน สนับสนุน	

# ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
2.การวางแผน อัตรากำลังและ การสร้าง ความมั่นคง ในวิชาชีพ	2.1 ส่งเสริมให้บุคลากร มีความมั่นคงใน การทำงาน	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือ เทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ 2.1.2 ร้อยละอาจารย์ที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ 2.1.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ ได้รับความก้าวหน้าตามสายงาน	สนับสนุนและส่งเสริมให้ บุคลากรมีความก้าวหน้า และมั่นคงทางวิชาชีพตาม สายงาน
	2.2 ปรับโครงสร้างและ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ และทิศทางการ พัฒนามหาวิทยาลัย	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	2.2.1 ระดับความสำเร็จของ การปรับปรุงโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง	ส่งเสริมการทบทวนและ ปรับโครงสร้างอัตราก กำลังที่เหมาะสม
	2.3 การพัฒนาระบบการ สรรหาบุคลากรที่ เหมาะสมกับภารกิจ และทิศทางการ พัฒนามหาวิทยาลัย	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	2.3.1 ระดับความสำเร็จของแผนความ ต้องการอัตรากำลังสายวิชาการ และสายสนับสนุนที่สอดคล้อง กับทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	พัฒนาระบบการสรรหา บุคลากรที่เหมาะสมกับ ภารกิจและทิศทางของ มหาวิทยาลัย



# ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
3. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร	3.1 บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	3.1.1 ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์  3.1.2 ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

# ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (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 ร้อยละของหน่วยงานระดับคณะ สำนัก สถาบันที่มีการบริหารจัดการความรู้	ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

# ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

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

## การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2562

1. สสำรวจผลการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และเป็นส่วนอ้างอิงในแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย **เอกสารหมายเลข 3**
2. สรุปการดำเนินการและประเมินโครงการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (กรณีที่โครงการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานของท่านไม่ได้บรรจุไว้ในแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอให้ท่านส่งโครงการและรายงานผลโครงการที่กองนโยบายและแผน เพื่อนำเสนอเข้าบรรจุในแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป) **เอกสารหมายเลข 4**
3. จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 **เอกสารหมายเลข 5**

## การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2562 (ต่อ)

4. สสำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรแยกตามกลุ่มงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562 ในหน่วยงาน วิเคราะห์และสรุปเป็นภาพรวมความต้องการพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงาน
- โดยแบบสำรวจแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ*
- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ*
- ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562*
- ตอนที่ 3 ข้อมูลความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560- 2562*



## การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2562 (ต่อ)

5. เสนอโครงการที่สอดคล้องตามความต้องการพัฒนาสมรรถนะและประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อบรรจุใน  
แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2560 – 2562

### *เอกสารหมายเลข 6*

6. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2562

(ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560)

7. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560