**เอกสารแนบ 3**

**รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร**

**ชื่อหน่วยงาน.........................................**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**

****

**บทสรุปสำหรับผู้บริหาร**

1. **ความเป็นมาและความสำคัญ**

1. **การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**

**3. ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**

1. **ปัจจัยแห่งความสำเร็จ**




7. **ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน**

**คำนำ**

**สารบัญ**

**หน้า**

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 ผลการดำเนินการ

บทที่ 3 สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค

ภาคผนวก

คำสั่งที่เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ของ(ชื่อหน่วยงาน)

**บทที่ 1**

**บทนำ**

1. **ความเป็นมาและความสำคัญ**

1. **การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**

การดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ประกอบด้วยเนื้อหา 6 เรื่องที่สำคัญ ได้แก่

1) การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

2) การพัฒนาบุคลากร

3) ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

4) ระบบการประเมิน

5) ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

6) การรักษาไว้และเกษียณ

**บทที่ 2**

**ผลการดำเนินการ**

ได้ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ดังต่อไปนี้

**1. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง**

1.1 การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

**2. การพัฒนาบุคลากร**

**2.1 แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุกๆด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

**วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

**ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร**

มหาวิทยาลัยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งมีผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

**ตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**

| **ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **เป้าหมาย**  **2559** | **ผลประเมิน** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. **การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร** | | | | |
| 1.1 บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพที่เหมาะสมตามสายงานและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย | 1.1.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านการเรียนการสอน | ร้อยละ 60 |  | ทุกคณะ/บัณฑิตวิทยาลัย/สำนักส่งเสริมฯ |
| 1.1.2 ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะการวิจัย  และการบริการวิชาการ | ร้อยละ 30 |  | ทุกคณะ/บัณฑิตวิทยาลัย/สถาบันวิจัยฯ |
| 1.1.3 ร้อยละอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ | ร้อยละ 10 |  | ทุกคณะ/บัณฑิตวิทยาลัย/สถาบันวิจัยฯ |
| 1.1.4 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้  เกณฑ์การประเมิน  ระดับ 1 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เฉลี่ย < 1.0  ระดับ 2 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เฉลี่ย < 1.1-2.0  ระดับ 3 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เฉลี่ย < 2.1-3.0  ระดับ 4 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เฉลี่ย < 3.1-4.0  ระดับ 5 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของ อาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เฉลี่ย < 4.1-5.0 | ระดับ 3 |  | ทุกคณะ/สำนักส่งเสริมฯ |
| 1.2 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย | 1.2.1 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ  และทักษะวิชาชีพ | ร้อยละ 50 |  | ทุกหน่วยงาน/กองนโยบายและแผน |
| 1.2.2 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และ ทักษะการวิจัยและงานสร้างสรรค์ | ร้อยละ 30 |  | ทุกหน่วยงาน/สถาบันวิจัยฯ |
| 1.2.3 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อหน่วยงานสนับสนุน | ร้อยละ 80 |  | ทุกหน่วยงาน |
| **2. การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในอาชีพ** | | | | |
| 2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน | 2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ | ร้อยละ 15 |  | สำนักงานอธิการบดี/งานบริหารบุคคลและนิติการ |
| 2.1.2 ร้อยละอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ | ร้อยละ 20 |  | งานบริหารบุคคลและนิติการ |
| 2.1.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับความก้าวหน้า ตามสายงาน | 5 คน |  | ทุกหน่วยงาน/งานบริหารบุคคล  และนิติการ |
| 2.2 ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย | 2.2.1 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง  เกณฑ์การประเมิน  ระดับ 1 ไม่มีการดำเนินการ  ระดับ 2 มีการวิเคราะห์โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง  ระดับหน่วยงานย่อย  ระดับ 3 มีการวิเคราะห์โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังระดับ  มหาวิทยาลัย  ระดับ 4 มีการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง  ระดับ 5 โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังได้รับอนุมัติจากผู้บริหาร  มหาวิทยาลัย | ระดับ 3 |  | งานบริหารบุคคลและนิติการ/  สำนักส่งเสริมฯ/กองนโยบายและแผน |
| 2.3 การพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย | 2.3.1 ระดับความสำเร็จของแผนความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย  เกณฑ์การประเมิน  ระดับ 1 ไม่มีการดำเนินการ  ระดับ 2 มีการชี้แจงแนวนโยบาย  ระดับ 3 มีการวิเคราะห์โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ระดับหน่วยงานย่อย  ระดับ 4 มีการวิเคราะห์อัตรากำลังสายผู้สอนและสายสนับสนุน  ระดับสถาบัน  ระดับ 5 แผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายผู้สอนและ  สายสนับสนุนระดับสถาบันจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย | ระดับ 3 |  | กองนโยบายและแผน |
| **3. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร** | | | | |
| 3.1 บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ | 3.1.1 ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์  เกณฑ์การประเมิน  ระดับ 1 ไม่มีการดำเนินการ  ระดับ 2 มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  ระดับ 3 มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณอาจารย์  ระดับ 4 มีคู่มือจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์  ระดับ 5 มีการคัดเลือกอาจารย์ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ | ระดับ 3 |  | สำนักส่งเสริมวิชาการและ  งานทะเบียน |
|  | 3.1.2 ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ  บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  เกณฑ์การประเมิน  ระดับ 1 ไม่มีการดำเนินการ  ระดับ 2 มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  ระดับ 3 มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณบุคลากรสายสนับสนุน  ระดับ 4 มีคู่มือจรรยาบรรณวิชาชีพสายสนับสนุน  ระดับ 5 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร | ระดับ 3 |  | งานบริหารบุคคลและนิติการ  กองกลาง |
| **4. การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับให้เป็นผู้นำการบริหารมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง** | | | | |
| 4.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร | 4.1.1 ร้อยละผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร | ร้อยละ 50 |  | งานบริหารบุคคลและนิติการ/งานบริหารทั่วไป/กองนโยบายและแผน |
| **5. การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรการเรียนรู้** | | | | |
| 5.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ | 5.1.1 ร้อยละของหน่วยงานระดับคณะ สำนัก สถาบันที่มีการบริหาร  จัดการความรู้ | ร้อยละ 80 |  | ทุกหน่วยงาน/กองนโยบายและแผน |
| **6. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน** | | | | |
| 6.1 มหาวิทยาลัยมีระบบสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้กับหน่วยงาน | 6.1.1 ระดับความสำเร็จของระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ  เกณฑ์การประเมิน  ระดับ 1 ไม่มีการดำเนินการ  ระดับ 2 มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการ  ส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหา การจัดวางคน  ลงตำแหน่ง การกำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่ง การสนับสนุนเข้า  ร่วมประชุม ฝึกอบรมและหรือเสนอผลงานทางวิชาการ การ  ประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรการสร้างขวัญกำลังใจ มาตรการ  ลงโทษ รวมทั้งการพัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ  ระดับ 3 มีระบบส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีโอกาส  ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็วตามสายงาน  ระดับ 4 มีระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข  ระดับ 5 มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและมีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้ดีขึ้น | ระดับ 3 |  | ทุกหน่วยงาน/งานบริหารบุคคลและนิติการ/กองนโยบายและแผน |
| **7. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร** | | | | |
| 7.1 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร | 7.1.1 ระดับความสำเร็จของแผนการให้สวัสดิการของบุคลากร  เกณฑ์การประเมิน  ระดับ 1 ไม่มีการดำเนินการ  ระดับ 2 มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการให้สวัสดิการของบุคลากร  ระดับ 3 มีการรวบและเผยแพร่ข้อมูลสวัสดิการของบุคลากร  ระดับ 4 มีแผนการให้สวัสดิการของบุคลากร  ระดับ 5 มีการเผยแพร่แผนการให้สวัสดิการของบุคลากร | ระดับ 3 |  | งานบริหารบุคคลและนิติการ/  งานบริหารทั่วไป |
| 7.1.2 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสวัสดิการ  เกณฑ์การประเมิน  ระดับ 1 ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสวัสดิการ ร้อยละ 50  ระดับ 2 ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสวัสดิการ ร้อยละ 55  ระดับ 3 ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสวัสดิการ ร้อยละ 60  ระดับ 4 ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสวัสดิการ ร้อยละ 65  ระดับ 5 ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสวัสดิการ ร้อยละ 70 | ระดับ 3 |  | ทุกหน่วยงาน/งานบริหารบุคคลและนิติการ |

**ตารางที่ 2 แสดงผลการดำเนินโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาบุคลากร**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สรุปได้ดังนี้**

| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **ผลการดำเนินโครงการ** | | **คิดเป็นร้อยละ** |
| --- | --- | --- | --- |
| **โครงการที่ดำเนินการ (โครงการ)** | **โครงการทั้งหมดที่กำหนดไว้ในแผนฯ (โครงการ)** |
| 1. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร |  |  |  |
| 1. การวางแผนอัตรากำลัง   และการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ |  |  |  |
| 1. การเสริมสร้างคุณธรรม   และจริยธรรมให้แก่บุคลากร |  |  |  |
| 1. การพัฒนาผู้บริหาร   ของมหาวิทยาลัย  ทุกระดับให้เป็นผู้นำการบริหารมหาวิทยาลัย ในยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง |  |  |  |
| 1. การพัฒนามหาวิทยาลัย   สู่องค์กรการเรียนรู้ |  |  |  |
| 1. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน |  |  |  |
| 1. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร |  |  |  |
| **รวมทั้งหมด** |  |  |  |

**3. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ**

3.1 การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

**4. ระบบการประเมิน**

4.1 การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

**5. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ**

5.1 การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

**6. การรักษาไว้และเกษียณ**

6.1 การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

**บทที่ 3**

**สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค**

* 1. **ปัจจัยแห่งความสำเร็จ**

5. 1. **ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน**