



แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย กบ. ครั้งที่ 10/2565 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565  
ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2565

## คำนำ

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เล่มนี้ จัดทำขึ้นโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนขึ้น ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเป็นคณะกรรมการอำนวยการ และคณะทำงานที่ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงานในระดับคณะ/สำนัก การดำเนินการมีการวางแผนประชุม วิเคราะห์ กำหนดกลยุทธ์ โดยยึดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนดังกล่าว โดยคณะกรรมการจัดทำได้ร่วมแลกเปลี่ยน อภิปราย ให้ข้อเสนอแนะ แล้วได้มีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จากนั้นได้นำเสนอแผนต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญ ดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 สถานการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- ส่วนที่ 2 บริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566
- ส่วนที่ 4 การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เล่มนี้ จะเป็นเครื่องมือในการนำไปสู่การปฏิบัติในด้านการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจต่าง ๆ ของทุกส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ให้เกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ขอขอบคุณคณะกรรมการอำนวยการ คณะทำงาน คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนที่ทำให้แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ค
บทนำ	ง
ส่วนที่ 1 สถานการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย	1
1.1 สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง	1
1.2 ทิศทางและนโยบายการพัฒนาประเทศ	3
ส่วนที่ 2 บริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	6
2.1 ข้อมูลทั่วไป	6
2.2 กระบวนการจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ	22
2.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัย	23
ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ฯ	26
3.1 ปรัชญา ปณิธาน และค่านิยมหลักขององค์กร	26
3.2 วัตถุประสงค์ของแผน	28
3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	30
ส่วนที่ 4 การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	44
4.1 แนวทางการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ	45
4.2 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	45
ภาคผนวก	46
คำสั่งเรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ	

## บทสรุปผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ดำเนินการด้านการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ให้บริการในเขตกลุ่มอีสานตอนล่างเป็นหลัก ประกอบด้วยจังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร และจังหวัดอำนาจเจริญ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 เป็นต้นมา รวมระยะเวลากว่า 1 ทศวรรษ มีภารกิจหลักตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 คือ เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน พัฒนาคน พัฒนาสังคม เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การบริการวิชาการเพื่อสังคม การวิจัย และบริการทางวิชาการแก่สังคม การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั้งวิชาการและวิชาชีพ ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาทางด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนามหาวิทยาลัย ฯ โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. 2566 ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 6 ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

**เป้าหมาย :** พัฒนาระบบการจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีความทันสมัย รวดเร็ว โปร่งใส มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและจงรักภักดีต่อองค์กร

#### กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล
2. ปรับปรุงฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการบริหารจัดการและการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัย
3. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับหน่วยงาน องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย
4. ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย
5. พัฒนาระบบบริหารสินทรัพย์และรายได้ของมหาวิทยาลัยให้เกิดมูลค่าเพิ่ม เพื่อการพึ่งพาตนเองได้อย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

6. ส่งเสริมบรรยากาศมหาวิทยาลัยแห่งความสุขให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร มีความสุข ทำงานอย่างมีคุณภาพ

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ฯ ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. 2566 – 2570 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบ การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาล จากประเด็นยุทธศาสตร์ข้างต้น จึงนำมากำหนด กรอบในการพัฒนาบุคลากรเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล

#### เป้าประสงค์

มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

#### กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรของหน่วยงาน รองรับการบริหาร จัดการและการวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความ เป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

#### เป้าประสงค์

บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการ และวิชาชีพ

#### กลยุทธ์

1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกระดับ
2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งความสุขให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุขและการทำงานมีคุณภาพ

#### **เป้าประสงค์**

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีจิตบริการและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

#### **กลยุทธ์**

ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุข มีจิตบริการทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ

## บทนำ

### ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ดำเนินการด้านการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษให้บริการในเขตกลุ่มอีสานตอนล่างเป็นหลัก ประกอบด้วย จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร และจังหวัดอำนาจเจริญ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 เป็นต้นมา รวมระยะเวลากว่า 2 ทศวรรษ มีภารกิจหลักตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 คือ เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยาเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั้งวิชาการและวิชาชีพทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานโดยการใช้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังกล่าว ประกอบกับสถานการณ์การบริหารมหาวิทยาลัยที่มีการเปลี่ยนแปลง จึงได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ “ การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ” เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561–2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 รวมทั้งแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนในการร่วมกันวิเคราะห์บทบาทภารกิจที่ได้ดำเนินการผ่านมาตลอดจนประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัย และวิสัยทัศน์ในการบริหารมหาวิทยาลัยของอธิการบดี ที่ได้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการบริหารงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
3. เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

## สถานการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

### 1.1 สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลกที่ครอบคลุมขอบเขตของการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่กำลังเกิดขึ้นในวงกว้างและคาดว่าจะส่งผลกระทบต่อในอนาคต โดยบริบทการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่จะส่งผลต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย สามารถสรุปดังนี้

#### การเปลี่ยนโครงสร้างประชากร

การเปลี่ยนโครงสร้างทางอายุของประชากรในสังคม ที่มีแนวโน้มจำนวนของประชากรที่เข้าสู่วัยแรงงานเริ่มลดลง ในขณะที่จำนวนประชากรวัยสูงอายุเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิตมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ขั้นตอนชีวิตตั้งแต่การศึกษาการทำงานหรือการสร้างครอบครัวจะมีการสลับเปลี่ยนไปมาอย่างหลากหลายต่างจากเดิมที่ขั้นตอนชีวิตจำแนกตามกลุ่มอายุอย่างชัดเจน การเรียนและการพัฒนาทักษะเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องตลอดทุกช่วงชีวิต การพัฒนาประชากรทุกช่วงวัยต้องอาศัยระบบและกลไกที่จะมารองรับทั้งด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมและสวัสดิการสังคม โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสนับสนุน คาดว่าในช่วงเหตุการณ์วิกฤตโควิด-19 จำนวนประชากรที่เกิดจะลดลงอย่างมีนัยสำคัญเนื่องจากภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจ อันจะส่งผลกระทบต่ออัตราส่วนผู้สูงอายุต่อวัยแรงงานในระยะยาว

#### ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ได้เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบการของการรับรู้ การสื่อสาร วิธีการทำงาน การเรียน และการใช้ชีวิตของคนทั่วไป ยกเว้นประสบการณ์ดิจิทัลให้ผู้บริโภค กลายเป็นไลฟ์สไตล์ใหม่ของคนในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีนวัตกรรมที่สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในอนาคต เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ยานพาหนะอัตโนมัติ เงินดิจิทัลและสกุลเงินดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตครั้งใหญ่ของโลกจะทำให้รูปแบบการผลิตแบบเดิมเปลี่ยนแปลงไป แรงงานแบบเดิมจะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีการผลิตแบบใหม่ บางอาชีพจะหายไป การว่างงานจะเพิ่มขึ้น แต่ในขณะเดียวกันความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงและมีความชำนาญใหม่จะเป็นที่ต้องการของตลาด วิกฤตโควิด-19 เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ผลักดันให้ผู้บริโภคและองค์กรธุรกิจเปิดรับและเรียนรู้เทคโนโลยีเร็วขึ้น สร้างการเติบโตของแพลตฟอร์มดิจิทัลมากมาย เช่น บริการส่งอาหาร (food delivery) การเรียนรู้ออนไลน์ (E-learning) บริการด้านความบันเทิง และสังคมไร้เงินสด (cashless society) เป็นต้น



## ผลกระทบจากวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ โควิด-19

วิกฤตโควิด-19 สร้างการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ แนวโน้มโลกบางเรื่องถูกเร่งให้เร็วยิ่งขึ้น บางเรื่องแนวโน้มถูกทำให้ช้าลงหรือเปลี่ยนไปในทิศทางตรงกันข้าม ในอนาคตทิศทางใหม่ของโลก การศึกษา นอกเหนือจากรูปแบบการเรียนการสอนทางไกล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ แอปพลิเคชันห้องเรียนเสมือนที่จะถูกนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาแล้ว การเรียนข้ามศาสตร์ การมีทักษะรอบด้านที่จำเป็นจะต้องมีในอนาคต มีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวได้ การค้าขายและบริการออนไลน์จะเติบโตอย่างต่อเนื่อง สื่อสังคมออนไลน์หรือแพลตฟอร์มดิจิทัลเกิดขึ้นมากมาย ความเหลื่อมล้ำทางสังคมจะขยายตัวมากขึ้น ประชากรกลุ่มที่มีรายได้ปานกลางถึงน้อยมีกำลังซื้อลดลง ในระยะยาว จากแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิต กลายเป็นสังคมยุคดิจิทัล ความคาดหวังของผู้บริโภคต่อการรักษาสุขภาพและมีทัศนคติที่ชอบความเป็นส่วนตัวมากขึ้น

## การฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมหลังวิกฤตโควิด-19

ผลกระทบในระยะสั้นควบคู่ไปกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจระยะยาว เพื่อให้เกิดการลงทุน รอบใหม่ของประเทศและแก้ปัญหาโครงสร้างเศรษฐกิจไปพร้อมกัน เช่น การลงทุนด้านสาธารณสุข การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและอาชีพโดยชุมชน การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานระดับท้องถิ่นและชุมชน การพัฒนาทักษะแรงงานและสร้างอาชีพ การปฏิรูประบบสถาบันเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการสร้างระบบตลาดแข่งขันที่เปิดกว้างและเป็นธรรม สร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการลงทุนและพัฒนานวัตกรรมเพื่อให้แข่งขันได้ในตลาดโลก การปฏิรูปนโยบายสาธารณะที่มีเป้าหมายสูงสุด เพื่อแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำ การปฏิรูประบบสวัสดิการสังคมให้ครอบคลุมการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัลผ่านการวิจัยและพัฒนา การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในสาขาการผลิตเพื่อยกระดับการเติบโตและก้าวให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลงเร็ว การสร้างความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเร่งพัฒนาทักษะ รวมถึงการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายชุมชน

## หลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy: SEP) เป็นปรัชญาที่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย เพื่อให้การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ความรอบคอบ และคุณธรรม ประกอบการวางแผน การตัดล้นใจและการกระทำ

**ความพอประมาณ** หมายถึง ความพอดี ที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

**ความมีเหตุผล** หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

**การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว** หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี อาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน

## 1.2 ทิศทางและนโยบายการพัฒนาประเทศ (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร)

### ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580

#### ยุทธศาสตร์ที่ 6 (ปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ)

ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ( พ.ศ. 2561 – 2580) ได้ระบุแนวทางการพัฒนาด้านบุคลากรไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 (ปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) โดยกำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูงและมีการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ จึงได้นำข้อบัญญัตินี้มาเป็นแนวในการกำหนดและจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ฯ

### 1.3 แผนพัฒนาความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (พ.ศ. 2566–2670)

กรอบแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษภายใต้การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย มุ่งสร้างการเป็นที่พึงของชุมชนท้องถิ่นในด้านวิชาการเพื่อตอบสนองของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะ “มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” เป็นแกนหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนท้องถิ่นและชุมชนอื่น คือ 4 ยุทธศาสตร์ 5 จุดเน้นหลัก 5 การพัฒนา ดังนี้

4 ยุทธศาสตร์	5 จุดเน้นหลัก	5 การพัฒนา
1. การพัฒนาท้องถิ่น	1. สังคมแห่งความสุข	1. พัฒนาการผลิตบัณฑิต
2. การผลิตและพัฒนาครู	2. ผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพ	2. พัฒนาการวิจัย
3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา	3. เศรษฐกิจและผลิตภัณฑ์ชุมชน	3. พัฒนาการบริการวิชาการ
4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	4. ท้องเที่ยวและวัฒนธรรมชุมชน	4. พัฒนาการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
	5. สังคมดิจิทัล	5. พัฒนาการบริหารจัดการ

### จุดเน้นหลักประกอบด้วย

1. สังคมแห่งความสุข : สุขภาพอนามัย โภชนาการ ผู้สูงอายุ ความปรองดอง สิทธิหน้าที่ สภาพแวดล้อม
2. ผลิตและพัฒนาครุมืออาชีพ : บัณฑิตครู บุคลากรทางการศึกษา นวัตกรรมทางการศึกษา
3. เศรษฐกิจและผลิตภัณฑ์ชุมชน : เศรษฐกิจชุมชน การส่งเสริมอาชีพ การแปรรูปผลิตผลเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชน
4. ท่องเที่ยวและวัฒนธรรมยั่งยืน : การท่องเที่ยว กีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม วิถีชีวิต
5. สังคมดิจิทัล : ระบบ ICT แอปพลิเคชัน ระบบอัจฉริยะฐานข้อมูล

การพัฒนามหาวิทยาลัยตามจุดเน้นเพื่อให้เกิดการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยในการสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนให้กับชุมชนท้องถิ่นจึงได้นำเอาแนวคิดตามหลักของ BCG Model มาปรับใช้ในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการนำพาประเทศไปสู่ Thailand 4.0 และบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ

### แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

#### ประเด็นที่ 11 พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1) พัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น พัฒนาทักษะที่สอดรับในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น พัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ การบ่มเพาะการเป็นนักคิด นักนวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการใหม่ รวมทั้งทักษะชีวิตและทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม

(2) การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด งานพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการ

(3) การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้

#### ประเด็นที่ 20 บริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(3) สร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้มีความรู้ความสามารถสูง และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงาน

### แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพต่อประชาชน

(1) พัฒนาคุณภาพบริการให้ยืดหยุ่นเชื่อมโยงและมีประสิทธิภาพ

(2) พัฒนาทักษะของบุคลากรปรับปรุงระเบียบข้อกฎหมายให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ (พ.ศ. 2566 – 2570)

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู่คุณภาพชีวิตประชาชนในทุกมิติ

(4) ส่งเสริมการเรียนรู้ อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และทำนุบำรุงศาสนา

## แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย พัฒนาระบบการจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีความทันสมัย รวดเร็ว โปร่งใส มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและจงรักภักดีต่อองค์กร

## แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

ยุทธศาสตร์ที่ 1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 2. พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3. พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งความสุขให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุขและการทำงานมีคุณภาพ

## 2.1 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

### 2.1.1 ประวัติการก่อกำเนิด

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เป็นหน่วยงานที่เป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต การวิจัย บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 และให้บรรลุความเป็นเลิศในทุกภารกิจตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ให้มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระคล่องตัวในรูปแบบสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยจัดตั้งขึ้นภายใต้กฎเกณฑ์ของการจัดตั้งสถาบันราชภัฏใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2540 คือ

- 1) เป็นจังหวัดที่มีประชากรมาก
- 2) เป็นจังหวัดที่มีจำนวนนักเรียน นักศึกษามาก โดยเฉพาะจำนวนนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา
- 3) เป็นจังหวัดที่ขาดแคลนสถาบันอุดมศึกษา
- 4) เป็นจังหวัดที่มีศักยภาพสูงที่พัฒนาเป็นศูนย์กลางแห่งการท่องเที่ยว และอุตสาหกรรม
- 5) เป็นจังหวัดที่มีความพร้อมด้านที่ดินเพื่อการก่อสร้าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวและยังเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้ เป็นที่พึ่งของท้องถิ่นและภูมิภาคในการเสริมสร้างคุณภาพคน ครอบคลุม ชุมชน สังคมไทยให้เข้มแข็ง ยั่งยืน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภูมิภาคและนานาชาติ ทำให้มหาวิทยาลัยร่วมเป็นองค์กรในการพัฒนาท้องถิ่นชุมชนให้มีศักยภาพในการดำรงชีวิต ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมืองที่ดีให้สมกับการเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่แท้จริง

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีความเจริญเติบโตก้าวหน้าขึ้นอย่างต่อเนื่องตามลำดับ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พิจารณาได้จากจำนวนนักศึกษา อาคารสถานที่ คณาจารย์ และบุคลากร แต่ภายใต้การบริหารทรัพยากรที่มีความขาดแคลนงบประมาณและบุคลากรเป็นจำนวนมากทำให้การพัฒนาในด้านต่าง ๆ เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษมีโครงสร้างตามกฎกระทรวงฯ เพียง 2 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี และคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งหากเทียบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเก่าที่มีโครงสร้าง มีส่วนราชการ 10 ส่วนราชการขึ้นไปและได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารงานจะทำการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และตอบสนองพันธกิจของการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี ชุมชนมีความพึงพอใจ แต่สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อยมากโดยเฉพาะงบประมาณ

ด้านบุคลากร มหาวิทยาลัยต้องแบกรับภาระดังกล่าวโดยใช้เงินรายได้ในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรมากกว่าร้อยละ 80 ส่งผลให้เหลืองบประมาณลงไปถึงนักศึกษาและนำไปสู่การบริการวิชาการ ท้องถิ่นชุมชนมีน้อยส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการผลิตบัณฑิตและการบริการดังกล่าวน้อยลงตามไปด้วย ซึ่งหากยังได้รับการจัดสรรงบประมาณในรูปแบบเดิมในระยะยาวจะกระทบต่อคุณภาพการศึกษา และส่งผลให้เกิดปัญหาด้านอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้ร่วมกันประชุมปรึกษาหาแนวทางในการพิจารณาทบทวนการจัดตั้งส่วนราชการเพิ่ม ด้านอัตรากำลังของบุคลากร ด้านงบประมาณและสิ่งก่อสร้างเป็นวาระเร่งด่วน ซึ่งได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อยกคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การขอจัดตั้งส่วนราชการ ด้านงบประมาณ ด้านกรอบอัตรากำลังและแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ 20 ปี และ 5 ปีเป็นกรณีพิเศษ

### 2.1.2 วัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษดำเนินการตามวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 และภาระหน้าที่ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ดังนี้

1) วัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 “ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู”

2) ภาระหน้าที่ตามมาตรา 8 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามมาตรา 7 ให้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

(1) แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล

(2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณคุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพัน ต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าวจะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ

(3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่าความสำนึกและความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

(4) เรียนรู้ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมือง ท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

(5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

(6) ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

(7) ศึกษาและแสวงหาแนว ทางพัฒนาเทคโนโลยี พื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่าง สมดุลและยั่งยืน

(8) ศึกษาวิจัย ส่งเสริม และสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

### **โครงสร้างองค์กรและการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ**

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษจัดการศึกษาประกอบด้วยหน่วยงานด้านวิชาการ หน่วยงานสนับสนุนและบริการ และหน่วยงานบริหาร ดังนี้

#### **1) หน่วยงานด้านวิชาการ**

##### **คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์**

สำนักงานคณบดี

งานบริหารทั่วไป

งานบริการการศึกษา

งานวิจัยและบริการวิชาการ

งานพัฒนานักศึกษา

สาขาวิชา (ระดับปริญญาตรี) 13 สาขาวิชา

สาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา

สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร

สาขาเทคโนโลยีและนวัตกรรมอาหาร

สาขาวิชาวิศวกรรมโลจิสติกส์

สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน

สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์  
 สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และดิจิทัล  
 สาขาวิชาเทคโนโลยีโยธาและสถาปัตยกรรม  
 สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย  
 สาขาวิชาวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรมและสิ่งแวดล้อม  
 สาขาวิชานวัตกรรมวัสดุและการออกแบบผลิตภัณฑ์

### คณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดี

งานบริหารทั่วไป  
 งานบริการการศึกษา  
 งานวิจัยและบริการวิชาการ  
 งานพัฒนานักศึกษา

โรงเรียนสาธิต

งานบริหารทั่วไป  
 งานวิชาการ  
 งานกิจการนักเรียน

สาขาวิชา (ระดับปริญญาตรี) 11 สาขาวิชา

สาขาวิชาการประถมศึกษา  
 สาขาวิชาการศึกษาศิลปะ  
 สาขาวิชาคณิตศาสตร์  
 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป  
 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา  
 สาขาวิชาภาษาอังกฤษ  
 สาขาวิชาภาษาไทย  
 สาขาวิชาสังคมศึกษา  
 สาขาวิชาพลศึกษา  
 สาขาวิชาดนตรีศึกษา  
 สาขาวิชาการสอนภาษาจีน  
 สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา

สาขาวิชา (ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต) 1 สาขาวิชา

สาขาวิชาชีพครู

สาขาวิชา (ระดับปริญญาโท) 1 สาขาวิชา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



สาขาวิชา (ระดับปริญญาเอก) 1 สาขาวิชา

สาขาวิชาการบริการการศึกษา

**คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**

สำนักงานคณบดี

งานบริหารทั่วไป

งานบริการการศึกษา

งานวิจัยและบริการวิชาการ

งานพัฒนานักศึกษา

สาขาวิชา (ระดับปริญญาตรี) 9 สาขาวิชา

สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน

สาขาวิชาภาษาจีน

สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น

สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ

สาขาวิชาการจัดการสารสนเทศดิจิทัล

สาขาศิลปะและการออกแบบ

สาขาวิชาประวัติศาสตร์

สาขาวิชานิเทศศาสตร์

สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

**คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี**

สำนักงานคณบดี

งานบริหารทั่วไป

งานบริการการศึกษา

งานวิจัยและบริการวิชาการ

งานพัฒนานักศึกษา

สาขาวิชา (ระดับปริญญาตรี) 8 สาขาวิชา

สาขาวิชาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ

สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม

สาขาวิชาการบัญชี

สาขาวิชาการจัดการ

สาขาวิชาการตลาด

สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจดิจิทัล

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่

## วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง

### สำนักงานคณบดี

- งานบริหารทั่วไป
- งานบริการการศึกษา
- งานวิจัยและบริการวิชาการ
- งานพัฒนานักศึกษา

### สาขาวิชา (ระดับปริญญาตรี) 3 สาขาวิชา

- สาขาวิชานิติศาสตร์
- สาขาวิชารัฐศาสตร์
- สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

### สาขาวิชา (ระดับปริญญาโท) 1 สาขาวิชา

- สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

## คณะพยาบาลศาสตร์

### สำนักงานคณบดี

- งานบริหารทั่วไป
- งานบริการการศึกษา
- งานวิจัยและบริการวิชาการ
- งานพัฒนานักศึกษา

### สาขาวิชา (ระดับปริญญาตรี) 1 สาขาวิชา

- สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

## 2) หน่วยงานสนับสนุนวิชาการ

### สำนักงานอธิการบดี

#### กองกลาง

- งานบริหารทั่วไป
- งานคลัง
- งานพัสดุ
- งานบริหารบุคคล
- งานประชาสัมพันธ์ (ฝ่ายประชาสัมพันธ์)
- งานประชาสัมพันธ์ (ฝ่ายเอกสารการพิมพ์)
- งานประชาสัมพันธ์ (ฝ่ายโสตทัศนูปกรณ์)
- งานพัฒนานักศึกษา
- ฝ่ายบริหารทั่วไป

ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา กีฬาและนันทนาการ

ฝ่ายวินัยและพัฒนานักศึกษา

ฝ่ายบริการ สวัสดิการและให้คำปรึกษา

ฝ่ายทุนการศึกษาและแนะแนว

งานอาคารสถานที่ (ฝ่ายยานพาหนะ)

งานอาคารสถานที่ (ฝ่ายภูมิทัศน์)

งานอาคารสถานที่ (ฝ่ายอาคารสถานที่)

งานอาคารสถานที่ (ฝ่ายวินัยจราจรและรักษาความปลอดภัย)

หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

กองนโยบายและแผน

งานบริหารทั่วไป

งานแผนและงบประมาณ

งานยุทธศาสตร์และแผนงาน

งานสถิติสารสนเทศและประเมินผล

งานวิเทศสัมพันธ์

งานออกแบบและวางผัง

หน่วยมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา

**สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ**

งานบริหารทั่วไป

งานส่งเสริมวิชาการ

งานทะเบียนและประมวลผล

งานบริการวิชาการ

บัณฑิตศึกษา

**สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ**

งานบริหารทั่วไป

งานวิทยบริการ

งานพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา

งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

งานเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร

**สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม**

งานบริหารทั่วไป

งานอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม

งานส่งเสริม เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรม

ศูนย์ภาษา

**สถาบันวิจัยและพัฒนา**

งานบริหารทั่วไป

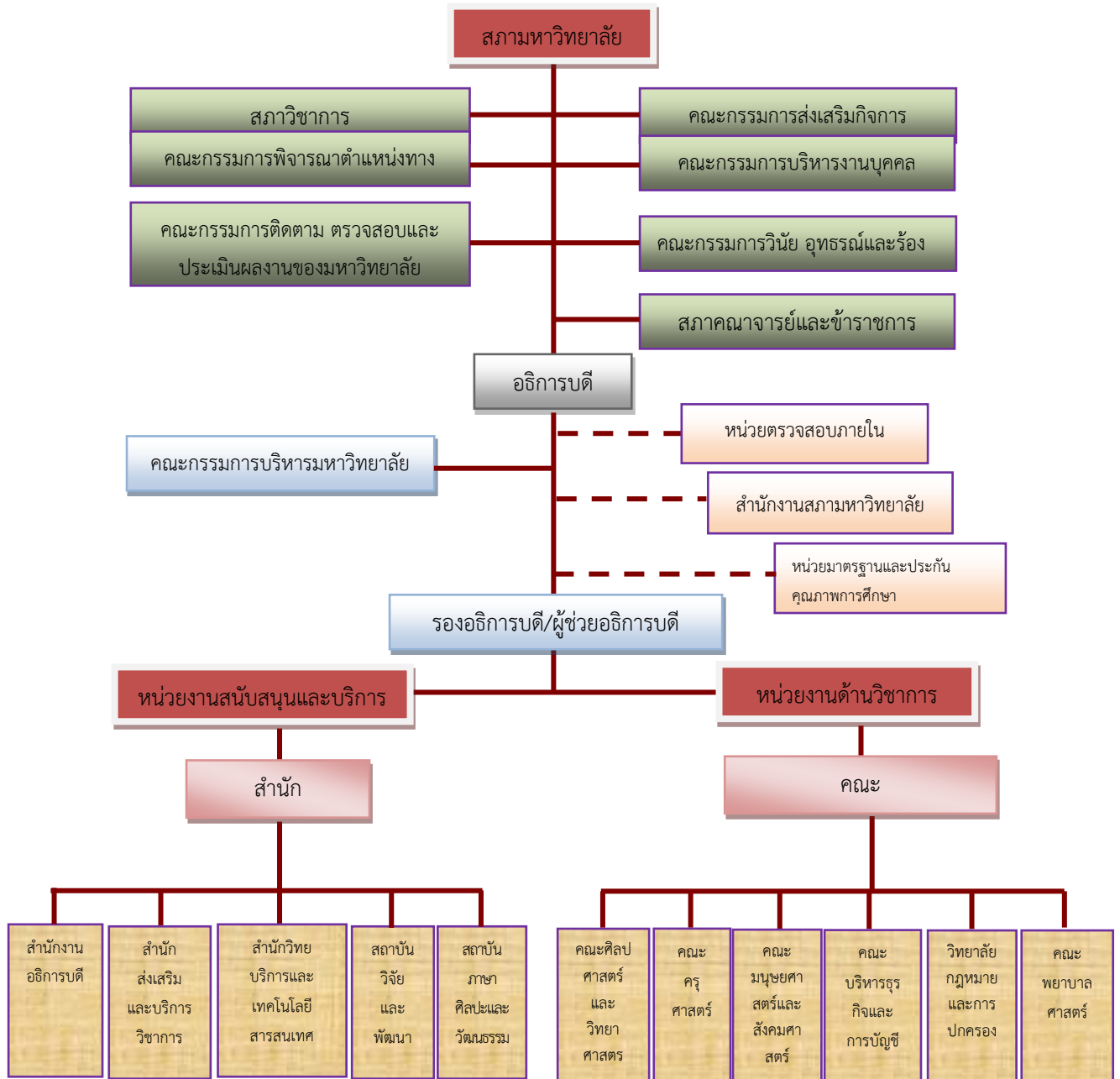
งานบริหารจัดการงานวิจัย

งานมาตรฐานงานวิจัยและนวัตกรรม

งานส่งเสริม เผยแพร่งานวิจัย

ศูนย์การศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน  
(ตามประกาศ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ)



### ข้อมูลบุคลากร

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน  
รวมทั้งสิ้น จำนวน 529 คน รายละเอียดดังนี้

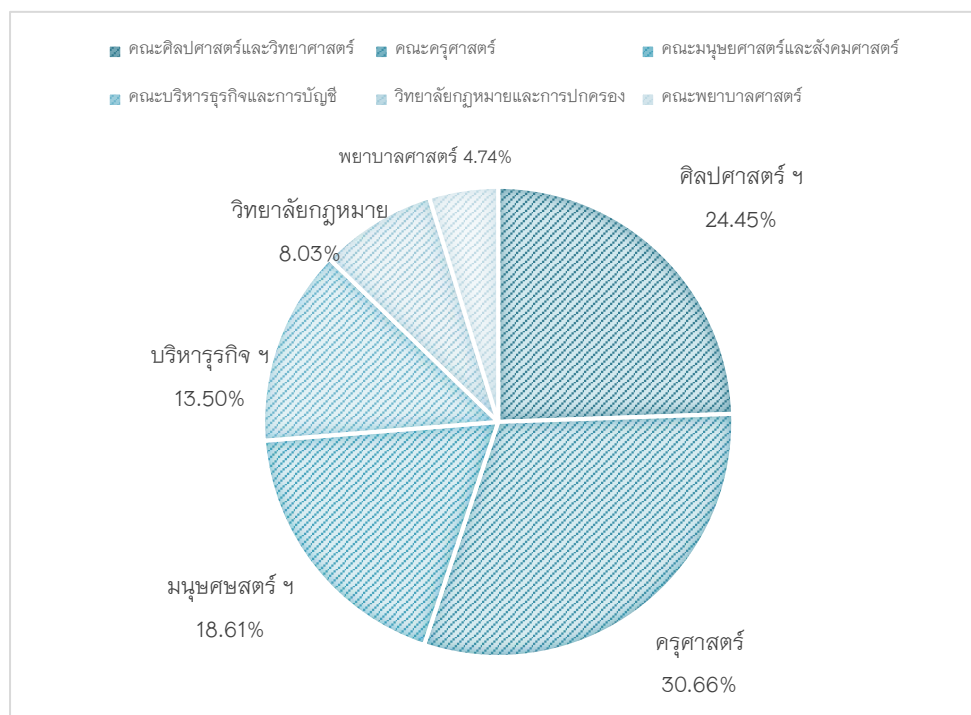
ลำดับ	ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ จำนวน (คน)	สายสนับสนุน จำนวน (คน)	รวม จำนวน (คน)	หมายเหตุ
1	ข้าราชการ	6	1	7	งบประมาณแผ่นดิน
2	ข้าราชการ(ช่วยราชการ)	1	-	1	
3	พนักงานราชการ	-	25	25	งบประมาณแผ่นดิน
4	<b>พนักงานมหาวิทยาลัย</b>				
	ประจำเต็มเวลาถาวร	118	58	176	งบประมาณแผ่นดิน
	ประจำเต็มเวลาถาวร(เหี่ยวยา)	10	-	10	งบประมาณแผ่นดิน (รายได้)
	ประจำเต็มเวลาถาวร(เงินรายได้)	12	-	12	งบประมาณเงินรายได้
	ประจำเต็มเวลาตามสัญญาจ้าง	116	113	229	งบประมาณเงินรายได้
	จ้างตามภารกิจ (อายุเกิน 60 ปี)	11	-	11	งบประมาณเงินรายได้
	จ้างตามภารกิจ (อาจารย์ต่างชาติ)	-	-	0	งบประมาณเงินรายได้
	รวมพนักงานมหาวิทยาลัย	274	197	471	
5	<b>จ้างตามภารกิจ(สนับสนุน)</b>				
	พนักงานรักษาความปลอดภัย	-	18	18	งบประมาณเงินรายได้
	พนักงานขับรถ	-	1	1	งบประมาณเงินรายได้
	พนักงานทำความสะอาด	-	48	48	งบประมาณเงินรายได้
	ผู้ปฏิบัติงานเกษตร/คนสวน	-	9	9	งบประมาณเงินรายได้
	รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	0	76	76	
6	<b>บุคลากรโรงเรียนสาธิต</b>				
	ประจำเต็มเวลาถาวร	-	1	1	งบประมาณแผ่นดิน
	ประจำเต็มเวลาตามสัญญาจ้าง	38	7	45	งบประมาณเงินรายได้
	จ้างตามภารกิจ (อายุเกิน 60 ปี)	3	-	3	งบประมาณเงินรายได้
	พนักงานทำความสะอาด (รายเดือน)	-	3	3	งบประมาณเงินรายได้
	พนักงานทำความสะอาด (รายวัน)	-	1	1	งบประมาณเงินรายได้
	แม่ครัว (รายวัน)	-	4	4	งบประมาณเงินรายได้
	คนสวน (รายวัน)	-	3	3	งบประมาณเงินรายได้
	รวมบุคลากรโรงเรียนสาธิต	41	19	60	
	<b>รวมบุคลากรทั้งสิ้น</b>	<b>274</b>	<b>255</b>	<b>529</b>	

หมายเหตุ - ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565

- จำนวนรวมบุคลากรทั้งสิ้น ไม่นับรวมพนักงานรักษาความปลอดภัย และ บุคลากรโรงเรียนสาธิต

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ  
ตารางข้อมูลบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	67	24.45	
คณะครุศาสตร์	84	30.66	
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	51	18.61	
คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี	37	13.50	
วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง	22	8.03	
คณะพยาบาลศาสตร์	13	4.74	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>274</b>	<b>100.00</b>	



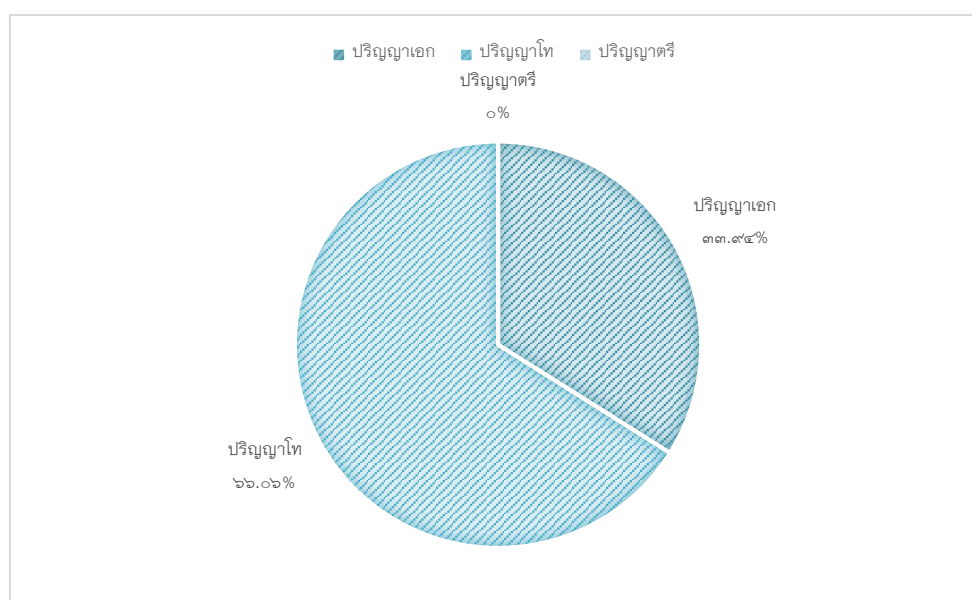
หมายเหตุ - ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565  
- ไม่นับรวมบุคลากรโรงเรียนสาธิต

### ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

#### มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

#### ตารางข้อมูลบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

คุณวุฒิ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ปริญญาเอก	93	33.94	
ปริญญาโท	181	66.06	
ปริญญาตรี	0	0.00	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>274</b>	<b>100.00</b>	



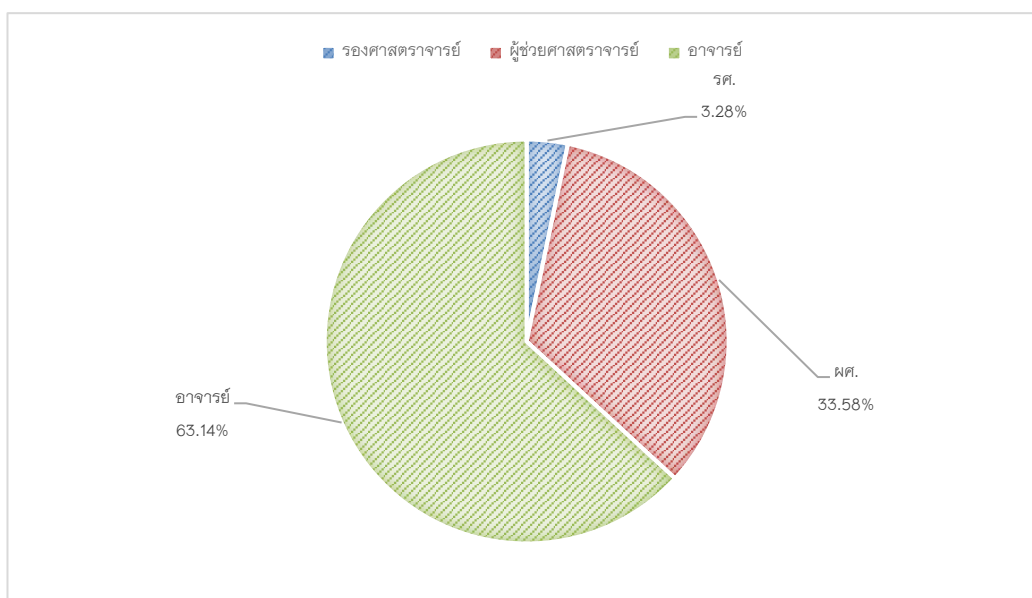
- หมายเหตุ**
- ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565
  - ไม่นับรวมบุคลากรโรงเรียนสาธิต



**ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ**

**ตารางข้อมูลบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ**

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
รองศาสตราจารย์	9	3.28	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	92	33.58	
อาจารย์	173	63.14	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>274</b>	<b>100.00</b>	



**หมายเหตุ** - ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565  
- ไม่นับรวมบุคลากรโรงเรียนสาธิต

## ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

## ตารางแสดงข้อมูลบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

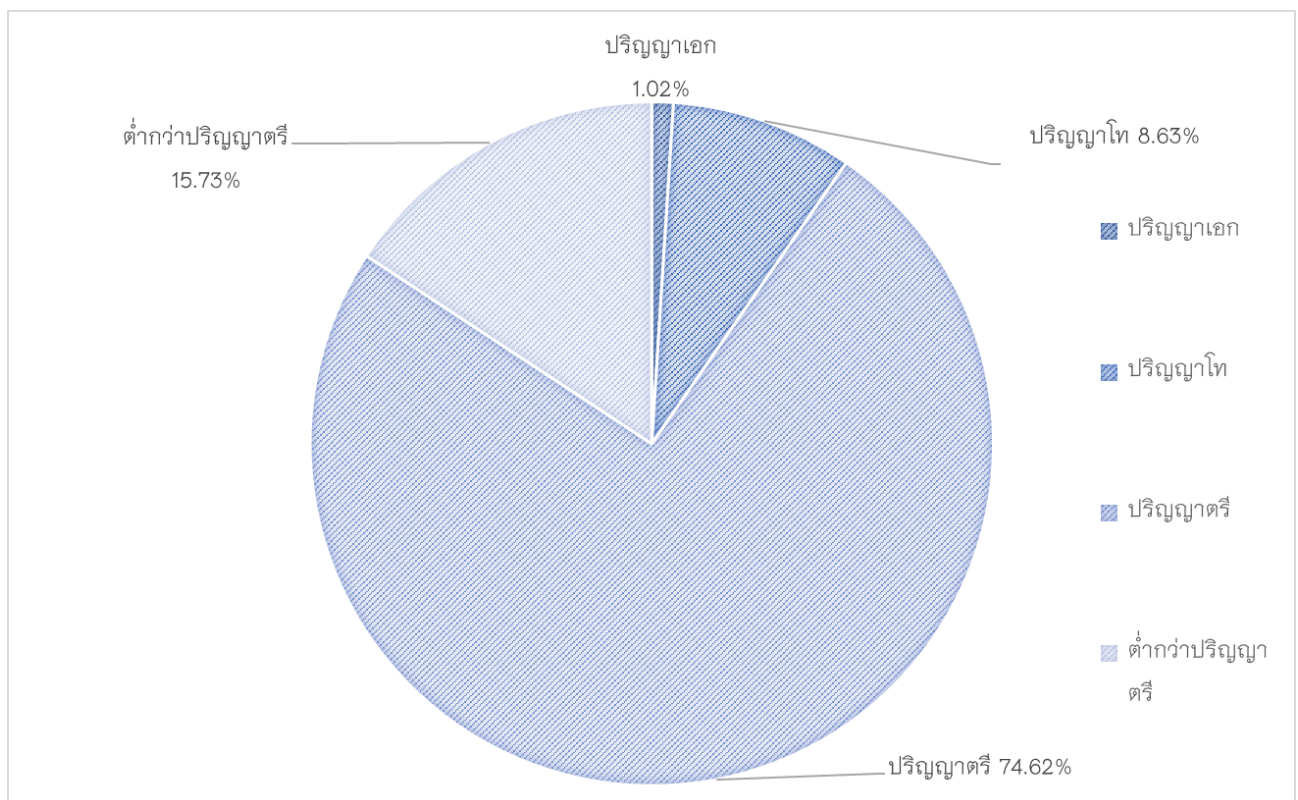
ที่	สังกัด	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
1	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	7	3.74	
2	คณะครุศาสตร์	7	3.74	
3	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	5	2.67	
4	คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี	5	2.67	
5	วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง	7	3.74	
6	คณะพยาบาลศาสตร์	6	3.21	
7	สำนักงานอธิการบดี	114	55.61	
8	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	17	9.09	
9	สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ	15	8.02	
10	สถาบันภาษา ศิลปะ และวัฒนธรรม	8	4.28	
11	สถาบันวิจัยและพัฒนา	6	3.21	
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>197</b>	<b>100.00</b>	



## ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

## มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

คุณวุฒิ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ปริญญาเอก	2	1.02	
ปริญญาโท	17	8.63	
ปริญญาตรี	147	74.62	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	15.73	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>197</b>	<b>100.00</b>	



## 2.2 กระบวนการจัดทำแผน

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สิ้นสุดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ฯ เล่มนี้ เป็นการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (พ.ศ. 2566-2670) รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (พ.ศ. 2566-2670) โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการร่วมกันวิเคราะห์บทบาทภารกิจที่ได้ดำเนินการผ่านมาตลอดจนประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำ ดังนี้

### ขั้นตอนการจัดทำแผน

ในการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

#### 1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย

##### 1.1 คณะผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้ช่วย

อธิการบดี ผู้อำนวยการสำนัก เป็นคณะกรรมการอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ ดังนี้

1.1.1 ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและกำกับติดตามผลการดำเนินงาน

1.1.2 ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

##### 1.2 แต่งตั้งคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วย รองอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้า

สำนักงานคณบดี หัวหน้ากลุ่มงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารบุคคล เป็นคณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งมีหน้าที่ ดังนี้

1.2.1 ทบทวนและจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ระยะ 1 ปี ตามกรอบแผนระยะ 5 ปี

1.2.2 กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ที่กำหนด

1.2.3 สรุปผลการดำเนินงาน เพื่อนำเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และวิเคราะห์ประเมินจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) ภายในมหาวิทยาลัย และโอกาส (Opportunity) ภัยคุกคาม (Threat) ภายนอกมหาวิทยาลัย

3. จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากนั้นนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (ก.บ.) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (ก.บ.ม.) และสภามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

## 2.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัย

### สภาพแวดล้อมภายใน

#### จุดแข็ง (Strengths)

1. บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และจรรยาบรรณวิชาชีพ พร้อมเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กร
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติงาน เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
3. โครงสร้างองค์กรในระดับต่าง ๆ มีความชัดเจน และสนับสนุนการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี
4. มีการกระจายอำนาจไปยังผู้บริหารระดับต่าง ๆ อย่างชัดเจนทำให้การทำงานมีความคล่องตัว และหน่วยงานภายในมีอิสระในการทำงาน
5. การบริหารงานในมหาวิทยาลัยฯ มีความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล ตรวจสอบได้จากการประเมิน อยู่ในระดับดี
6. มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนการทำวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
7. มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
8. มหาวิทยาลัยมีงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
9. บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีโอกาสพัฒนาตนเองได้สูง เพราะอยู่ในแหล่งวิชาการ

### จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ผลงานวิจัยของบุคลากรที่ดีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติมีจำนวนน้อย
2. บุคลากรขาดจิตสำนึกในการทำงาน / ขาดการอุทิศเวลาให้กับองค์กร
3. สัดส่วนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์การ ประเมินคุณภาพการศึกษา
4. ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางยังไม่ได้รับการอบรมและพัฒนาหลักสูตรผู้บริหาร
5. บุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
6. บุคลากรบางส่วนขาดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทั้งการพูดและการเขียนตามหลักการใช้ภาษาที่ถูกต้อง
7. การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรขาดประสิทธิภาพ ทำให้การรับรู้รับทราบข้อมูลไม่ครบถ้วน เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ขาดการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการสื่อสารเชื่อมโยงข้อมูล

### สภาพแวดล้อมภายนอก

#### โอกาส (Opportunities)

1. นโยบายของรัฐด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเร่งพัฒนา ให้ประเทศไทยเป็นสังคมที่อยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ใน ชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย
2. ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยราชภัฏ ดำเนินการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มที่
3. จังหวัดและหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย มีการบูรณาการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
4. พื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยมีทรัพยากรที่หลากหลายรูปแบบที่พร้อมพัฒนาในการต่อยอด และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้
5. มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางของชุมชน ท้องถิ่นให้การยอมรับเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งตรงตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย
6. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีแนวนโยบาย ในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น

### อุปสรรค (Threats)

1. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลง ขาดความชัดเจน
2. สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนในทุก ๆ มิติ
3. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณด้านบุคลากร
4. ภาวะการแข่งขันและทัศนคติของนักเรียนและผู้ปกครองที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏไม่ใช่มหาวิทยาลัยลำดับแรกในการตัดสินใจเข้าเรียน
5. โครงสร้างและอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

### การวิเคราะห์ Tows Matrix Analysis

S+O ใช้จุดแข็งเพื่อให้ได้รับโอกาสมากที่สุด	W+O ลดจุดอ่อนเพื่อเพิ่มโอกาส
พัฒนาระบบการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล (S1, S5, S8, O2,)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ (W1, W4, S8, O1, O2)</li> <li>2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ (W3, W4, S6, O2, O7)</li> </ol>
S+T ใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรค	W+T ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค
พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรของหน่วยงาน รองรับการบริหารจัดการและการวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย (S1, S5, S8, T1,T3,)	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร มีความสุขมีจิตบริการ ทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ (W2,T1,T3,T5,)



### 3.1 ปรัชญา ปณิธาน และค่านิยมหลักขององค์กร

#### ปรัชญา

ความรู้คู่คุณธรรม นำชุมชนให้เข้มแข็ง แหล่งภูมิปัญญาไทย ปณิธาน

#### ปณิธาน

ตั้งมั่น : ในความเป็นธรรม

มุ่งมั่น : ในความเป็นเลิศ

เชื่อมั่น : ในคุณค่าของคนและการทำงานเป็นทีม

ถือมั่น : ในความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม

#### ค่านิยมหลักขององค์กร

“ความรู้คู่คุณธรรม น้อมนำศาสตร์พระราชา สู่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

#### เอกลักษณ์มหาวิทยาลัย (Uniqueness) : มหาวิทยาลัยสีเขียว

มหาวิทยาลัยที่มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่ร่มรื่นน่าอยู่ สะอาด รวมทั้งการประหยัดพลังงาน มีระบบนิเวศที่เกื้อกูลกัน เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน

#### วัฒนธรรมองค์กร

##### วัฒนธรรมองค์กร : SSKRU

S : Succeed : ความสำเร็จ

S : Sustainable : ความยั่งยืน

K : Knowledge : ความรู้

R : Relationship : ความผูกพัน

U : Unity : ความเป็นหนึ่งเดียว

#### วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

##### วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เป็นต้นแบบการผลิตและพัฒนาครู วิจัย สร้างองค์ความรู้ พัฒนา ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่นวัตกรรม นำพาเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม น้อมนำศาสตร์ พระราชา สู่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน”

## พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ ความต้องการของประเทศและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. ผลิตและพัฒนาครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
3. พัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานราก และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของชุมชนท้องถิ่นและประเทศ
4. สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีคุณภาพด้วยการบริการวิชาการ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
5. สืบสานและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการสร้างคุณค่าและมูลค่าของศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

## เป้าประสงค์ (Goal)

1. บัณฑิตมีอัตลักษณ์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการ มีทักษะชีวิตกรสังคม เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานวิชาชีพและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
3. งานวิจัยและนวัตกรรมสามารถส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานราก ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุล และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของชุมชนท้องถิ่นและประเทศ
4. ชุมชนท้องถิ่นได้รับองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ เกิดการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนพึ่งพาตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี
5. ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์และสืบสาน นำไปสู่การประยุกต์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ากับยุคสมัยเพื่อเพิ่มคุณค่าและมูลค่า
6. ระบบและกลไกการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ ทันสมัย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### 3.2 วัตถุประสงค์ของแผน

1. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการของแต่ละหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษให้มีความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพ
3. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

### 3.3 สมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย ในศตวรรษที่ 21

ปัจจุบันอยู่ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทำให้ต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องมีการพัฒนานโยบาย กฎและระเบียบต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้อง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ไปสู่เป้าหมาย การพัฒนา มหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ เทคโนโลยี และทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้บริหารและบุคลากร เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย ดังนั้น ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในภาครัฐ จึงต้องมีสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจะต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กร ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 “สมรรถนะทางการบริหาร” ของผู้บริหารและสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ควรจะได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ตามตำแหน่งและประเภทตำแหน่งของบุคลากร ดังนี้

**สมรรถนะทางการบริหาร** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่

- 1) สภาวะผู้นำ
- 2) วิสัยทัศน์
- 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
- 4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- 5) การควบคุมตนเอง
- 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน

### สมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ

1. ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ (Academic Expertise) มีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญในสายวิชาการ มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีศักยภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี (Enthusiasm and Role Modeling) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ติดตามผล เรียนรู้สิ่งใหม่ มีจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ มีความเสียสละ อบอุ่น จริงใจ มีมนุษยสัมพันธ์ อธิบายดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

3. ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม (Research Skills) มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัย สามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เผยแพร่องค์ความรู้ ประยุกต์ และพัฒนาไปสู่นวัตกรรม

### สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน

การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรให้สอดคล้องตามแนวทางการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง ที่ ก.พ.อ. กำหนด ดังนี้

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกประเภทที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้สามารถทำผลงานได้อย่างโดดเด่นในองค์กร ซึ่งมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น ประกอบด้วย

#### 1. สมรรถนะหลัก

- 1) การบริการที่ดี
- 2) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

#### 2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- 1) การคิดวิเคราะห์
- 2) การมองภาพองค์รวม
- 3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
- 4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่
- 5) การสืบเสาะหาข้อมูล
- 6) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 7) ความเข้าใจผู้อื่น
- 8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
- 9) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (การดำเนินการเชิงรุก)
- 10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ

- 11) ความมั่นใจในตนเอง
- 12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- 13) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
- 14) สุนทรียภาพทางศิลปะ
- 15) ความผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัย
- 16) การสร้างสัมพันธภาพ

### 3. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

- 1) การใช้คอมพิวเตอร์
- 2) การใช้ภาษาอังกฤษ
- 3) การคำนวณ
- 4) การจัดการข้อมูล

### 3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล

#### เป้าประสงค์

มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพหลักตามธรรมาภิบาล

#### กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล
2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรของหน่วยงาน รองรับการบริหารจัดการและการวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย

#### ตัวชี้วัด

1. จำนวนนวัตกรรม หรือกระบวนการที่มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละหน่วยงาน (จำนวน 2 นวัตกรรมหรือกระบวนการ )
2. จำนวนระบบบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ (จำนวน 2 ระบบ)

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** . พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

#### เป้าประสงค์

บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

#### กลยุทธ์

1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

#### ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 20)
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 20)
3. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (ร้อยละ 36)
4. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (ร้อยละ 35)
5. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ (ร้อยละ 36)

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งความสุขให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุขและการทำงานมีคุณภาพ

#### เป้าประสงค์

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีจิตบริการและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

#### กลยุทธ์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุข มีจิตบริการทำงานอย่างเป็นที่มออย่างคุณภาพ

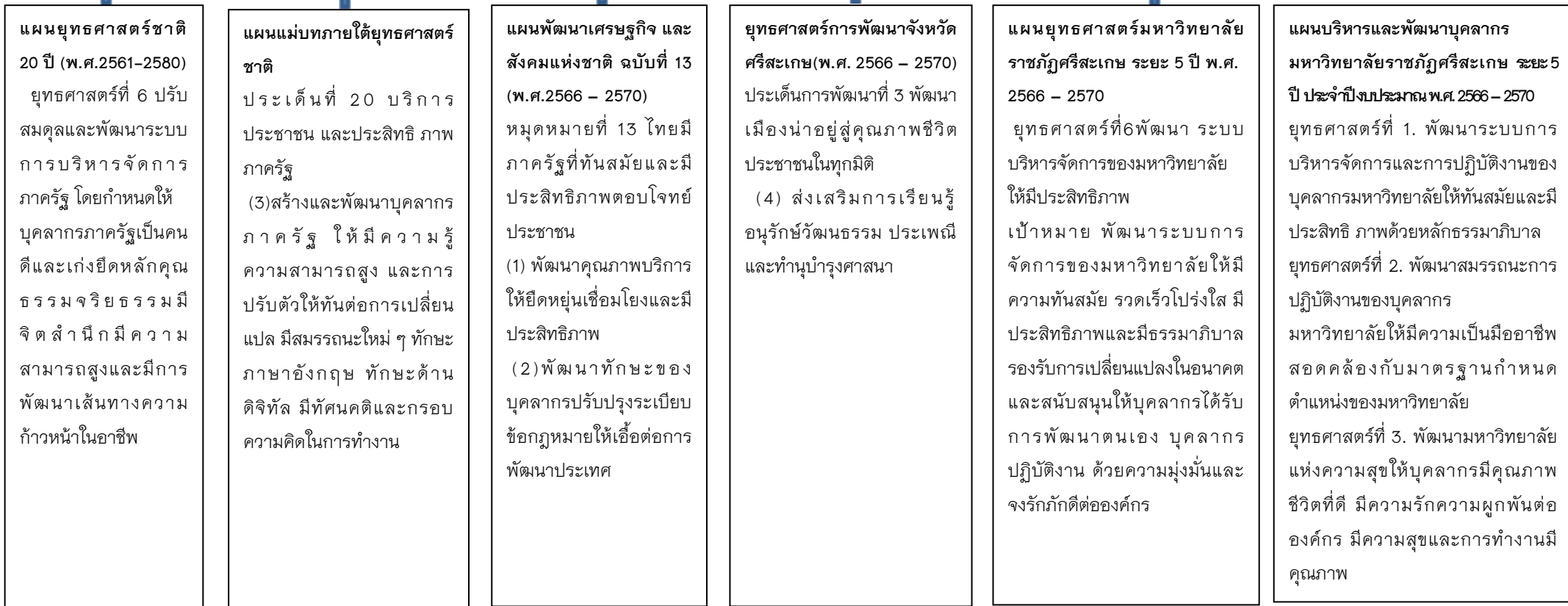
#### ตัวชี้วัด

ร้อยละความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (ร้อยละ 80)

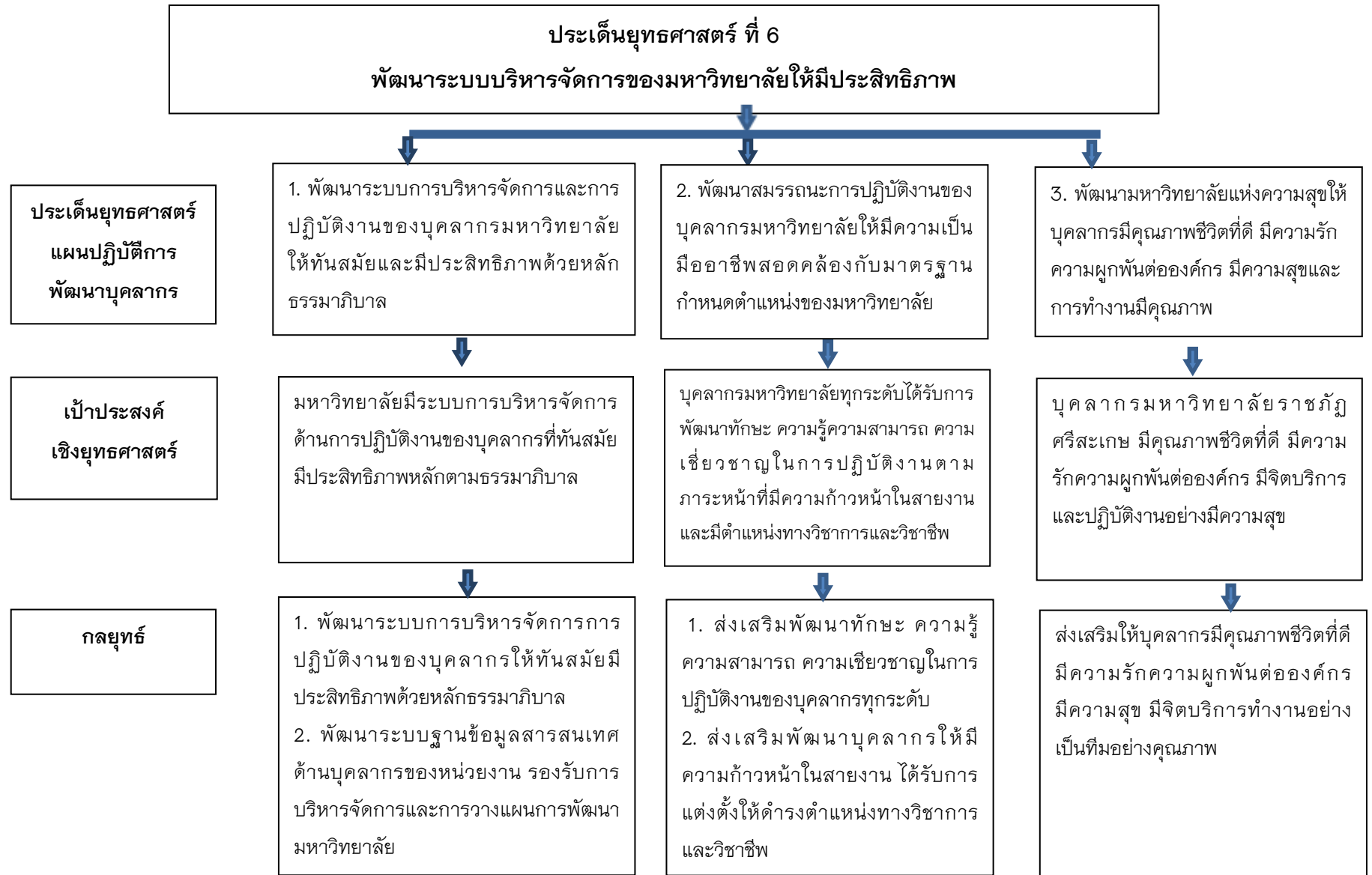
## ความเชื่อมโยงการจัดทำ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ฯ ได้เชื่อมโยงกับ แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 โดยแสดงดังผังความเชื่อมโยง

### แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



ผังความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. 2566  
กับแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566





**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ  
ด้วยหลักธรรมาภิบาล

**เป้าประสงค์** มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพหลักตามธรรมาภิบาล

**กลยุทธ์** 1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล

2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรของหน่วยงาน รองรับการบริหารจัดการและการวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	พัฒนาระบบบริหารจัดการของหน่วยงานโดยใช้นวัตกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติงานที่ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	มหาวิทยาลัยมีระบบบริหารจัดการ จำนวน 2 นวัตกรรมหรือกระบวนการ	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	-	ทุกหน่วยงาน

(ต่อ)

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล

**เป้าประสงค์** มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพหลักตามธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์**
1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล
  2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรของหน่วยงาน รองรับการบริหารจัดการและการวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรของหน่วยงาน รองรับการบริหารจัดการและการวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย	พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ	จำนวนระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	จำนวนระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 ระบบ	ต.ค. 65 – ก.ย. 66	-	ทุกหน่วยงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

**เป้าประสงค์** บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

**กลยุทธ์** 1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ทุกระดับ	1. โครงการอบรมผู้บริหาร ทุกระดับ	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ มีทักษะจากการเข้าร่วม อบรมในระดับคะแนน 3.50 ขึ้นไป	ต.ค. 65 –ก.พ. 66	40,000	สำนักงาน อธิการบดี (งานบริหาร บุคคล)
	2. โครงการปฐมนิเทศ บุคลากรบรรจุใหม่	ร้อยละของผู้เข้าร่วม อบรมไม่น้อยกว่าร้อย ละ 80	ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ มีทักษะจากการเข้าร่วม อบรมในระดับคะแนน 3.50	ก.พ. 66	25,000	สำนักงาน อธิการบดี (งานบริหาร บุคคล)

(ต่อ)

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

**เป้าประสงค์** บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

**กลยุทธ์** 1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
	3. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานโปรแกรม Microsoft Teams และโปรแกรม Canva เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1. จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 24 คน 2. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 3.50	บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเข้าร่วมอบรมมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร้อยละ 80	พ.ย. - ธ.ค. 65	27,000	สำนักวิทยบริการเทคโนโลยี

(ต่อ)

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

**เป้าประสงค์** บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

- กลยุทธ์** 1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ  
2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
	4. โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 80	ต.ค.65-พ.ค.66	-	วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง
	5. โครงการบริหารจัดการงานวิจัย	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	1.ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2.ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ ค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 3.50	ต.ค.65 – ก.ย.66	42,000	คณะครุศาสตร์

(ต่อ)

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

**เป้าประสงค์** บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

**กลยุทธ์** 1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ	1. โครงการบริหารจัดการคลินิกตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	1. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด(ร้อยละ35) 2. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และกระบวนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่ถูกต้อง	ต.ค. 65-มี.ค. 66	25,000	สำนักงานอธิการบดี (งานบริหารบุคคล)
	2. โครงการการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนร้อยละ 80	ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	มี.ค. 66	15,000	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

(ต่อ)

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

**เป้าประสงค์** บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

**กลยุทธ์** 1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
	3. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	1. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 2. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในการจัดโครงการไม่ต่ำกว่า 3.50	1. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะตามที่โครงการกำหนด	ก.ค – ส.ค. 66	25,000	คณะ บริหารธุรกิจ และการบัญชี

(ต่อ)

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

**เป้าประสงค์** บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

**กลยุทธ์** 1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
	4. โครงการพัฒนาอาจารย์ด้าน ความเชี่ยวชาญทางคลินิก (Faculty Practice)	ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่เข้า ร่วมโครงการ	ผู้ร่วมโครงการเกิดการ พัฒนาสมรรถนะใน ตนเองให้เกิดความ เชี่ยวชาญทางคลินิก และเป็นไปตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล	1 ต.ค 65 – 30 ก.ย. 66	-	คณะพยาบาล ศาสตร์
	5. โครงการอบรมการให้ความรู้ใน การเขียนแบบประเมินค่างาน	บุคลากรสังกัดสำนัก ส่งเสริมและบริการ วิชาการเข้าร่วม อบรมจำนวนร้อยละ 80	บุคลากรสังกัดสำนัก ส่งเสริมและบริการ วิชาการได้แนวปฏิบัติใน การเขียนประเมินค่างาน ที่ได้รับมอบหมาย	เม.ย 66	7,210	สำนักส่งเสริม และบริการ วิชาการ



(ต่อ)

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

**เป้าประสงค์** บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

**กลยุทธ์** 1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
	6. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า 80	ร้อยละของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด (ร้อยละ35)	มี.ค. 66	20,000	สำนักงานอธิการบดี (งานบริหารบุคคล)
	7. โครงการอบรมการตีพิมพ์บทความระดับนานาชาติ	จำนวนผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล SCOPUS/ISI มีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้น	นักวิจัย มีความรู้ความสามารถและทักษะในการเขียนผลงานวิจัยเพื่อเสนอตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ	มี.ย. 66	48,400	สถาบันวิจัยและพัฒนา

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งความสุขให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุขและการทำงานมีคุณภาพ

**เป้าประสงค์** บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีจิตบริการและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

**กลยุทธ์** ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุข มีจิตบริการทำงานอย่างเป็นที่มอย่างคุณภาพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุข มีจิตบริการทำงานอย่างเป็นที่มอย่างคุณภาพ	โครงการจัดอบรมเสริมสร้างจิตบริการและการทำงานเป็นทีมสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ	ร้อยละของผู้เข้าร่วมอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ร้อยละ 80	ก.พ. 66	25,000	สำนักงานอธิการบดี (งานบริหารบุคคล)

## การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สู่อำนาจปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยกลไกการสื่อสารถ่ายทอดสร้างการรับรู้และกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรและระบบการกำกับติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้

### 4.1 แนวทางการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

เพื่อให้แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกันควรดำเนินการดังนี้

#### 1. การบริหารและการดำเนินงานแบ่งเป็น 3 ระดับดังนี้

1.1) ระดับนโยบายมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

1.2) ระดับผลักดันแผนฯ มีคณะ/หน่วยงานทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรการติดตามความก้าวหน้าปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

1.3) ระดับปฏิบัติการประกอบด้วยบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนจะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรและนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

2. การผลักดันแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในระดับต่าง ๆ ดังนี้

2.1) ระดับคณะ / สำนัก ใช้แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นกรอบเพื่อบูรณาการ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะ/สำนัก

2.2) ระดับคณะ/หน่วยงานเพื่อให้มีการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับคณะ/หน่วยงาน โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของคณะ/หน่วยงานรวมทั้งนำเป้าหมายมาตรการและแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยดำเนินการในภาพรวม

2.3) ระดับบุคคลให้คณะ/หน่วยงานนำตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในการประเมินผลเพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่ส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคลหรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

## แนวทางการติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ บรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดแนวทางดำเนินการ ดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีโดยผู้แทนจากคณะ/หน่วยงานต่าง ๆ ร่วมเป็นคณะกรรมการ
- 2) ให้มีการรายงานและประเมินผลตามแผนการดำเนินงาน ตามเป้าหมายและประเมินผลตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ โดยให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและการติดตามประเมินผล
- 3) กำหนดให้คณะ/หน่วยงานนำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน
- 4) ทบทวนแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยทุกปีเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่าง ๆ

## 4.2 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติในการนำยุทธศาสตร์ในแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติที่ดีด้วย ซึ่งแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ฉบับนี้ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สู่โครงการและกิจกรรมดำเนินการ นำเอาแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฯ ฉบับนี้ไปผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง
2. การสื่อสารและถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่หน่วยงาน คณะ/สำนัก เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ตระหนักและรับรู้ถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์และผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ ของคณะ/สำนัก/สถาบัน

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงขอให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้เป็นไปตามแผน รวมทั้งกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ที่ ๑๕๐๗ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

.....

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้กำหนดแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ เพื่อเป็นแผนแม่บทในการบริหารและแนวทางการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย บัดนี้ใกล้จะสิ้นสุดลงตามกรอบระยะเวลาในการดำเนินงานตามแผนแล้ว เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและมีแผนเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงจำเป็นต้องทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ระยะ ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทและแนวทางการดำเนินงานรวมทั้งนำสู่การปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ต่อไป

อธิการบดี อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

๑. รศ.ดร.ประกาศิต อานุภาพแสนยากร	ประธานกรรมการ
๒. ผศ.ดร.สหัส พลนิล	กรรมการ
๓. อาจารย์ ดร.ชวิทย์ นาเพีย	กรรมการ
๔. อาจารย์ ดร.เจษฎา ชาตรี	กรรมการ
๕. ผศ.ดร.วิมล หลักรัตน์	กรรมการ
๖. ผศ.ดร.เชี่ยวชาญ แสงทอง	กรรมการ
๗. ผศ.ดร.นภวรรณ ชาติมนตรี	กรรมการ
๘. ผศ.ดร.อนันต์ศักดิ์ พวงอก	กรรมการ
๙. ผศ. เพ็ญลักษณ์ อ่อนทรวง	กรรมการ
๑๐. ผศ.ดร.อลงกต แผนสนิท	กรรมการ
๑๑. ผศ.ดร.พรปวีณ์ ชื่นใจเรือง	กรรมการ
๑๒. รศ.ดร.เอมอร แสนภูวา	กรรมการ
๑๓. ผศ.ดร.ภาดล อามาศย์	กรรมการ
๑๔. ผศ.ดร.เดชิต ศิริวงศ์เดชา	กรรมการ
๑๕. ผศ.ดร.อิชาติ บุญญศยียง	กรรมการ
๑๖. ผศ.ดร.เจษฎา โพนแก้ว	กรรมการ
๑๗. ผศ.ดร.อาสนะ เชิดชู	กรรมการ
๑๘. ผศ.ดร.ประจวบ จันทร์หมื่น	กรรมการ
๑๙. รศ.ดร.พงษ์ศักดิ์ ทองพันซัง	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่

๑. ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและกำกับติดตามผลการดำเนินงาน
๒. ส่งเสริม สนับสนุน ทรัพยากรในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน

- |                                     |                     |
|-------------------------------------|---------------------|
| ๑. รศ.ดร.พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง      | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี     | รองประธานกรรมการ    |
| ๓. นางแสงมณี วงศ์สุวรรณ             | กรรมการ             |
| ๔. นางรัศมี ทองเกิด                 | กรรมการ             |
| ๕. นางนิลวรรณ จันทา                 | กรรมการ             |
| ๖. นางสาวมณีรัตน์ ปราศจาก           | กรรมการ             |
| ๗. นางวรางคณา ปุ้ยสูงเนิน           | กรรมการ             |
| ๘. นางสาวทิพสุดา ธรรมลาภากุล        | กรรมการ             |
| ๘. นางสาวกมลมาศ เอี้ยวถาวร          | กรรมการ             |
| ๙. นางสาวณัชชารีย์ กุลพิชัยจิราวุฒิ | กรรมการ             |
| ๙. นางลำพึง บัวจันอัฐ               | กรรมการ             |
| ๑๐. นางสาวชนากัด มุลกะกุล           | กรรมการ             |
| ๑๐. นางสาวอริศาศพัชร จักรบุตร       | กรรมการ             |
| ๑๑. นายมานะศักดิ์ หงษ์คำชัย         | กรรมการ             |
| ๑๒. นายจรัส โนนกอง                  | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๓. นางสาววนิดา วรรณทวี             | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๔. นางสาวเจริญศรี ธรรมนิยม         | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๕. นางชุตาลักษณ์ กิติราช           | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๖. นายอภิชาติ เฟ็งตา               | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๗. นายกฤตวิทย์ พรหมทา              | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

หน้าที่

๑. ทบทวนและจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๑ ปี ตามกรอบแผนระยะ ๕ ปี
๒. กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ที่กำหนด
๓. สรุปผลการดำเนินงาน เพื่อนำเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(รองศาสตราจารย์ ดร.ประกาศิต อานุภาพแสนยากร)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ



ภาพบรรยากาศการประชุม

“คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566”



## คณะผู้จัดทำ

### ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ประกาศิต อานุภาพแสนยากร

อธิการบดี

รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์

รองอธิการบดี

### คณะกรรมการดำเนินงาน

นายจรัส

โนนกอง

ประธาน

นางสาวแพรวา

เจริญทรัพย์

รองประธาน

นางสาวเจริญศรี

ธรรมนิยม

กรรมการ

นายกฤตวิทย์

พรหมทา

กรรมการ

นางชุตาลักษณ์

กิติราช

กรรมการ

นายอภิชาติ

เพ็งตา

กรรมการ

นางสาวพรทิพย์

พรธษา

กรรมการ

นางสาวอัจฉิมา

แย้มบุญ

กรรมการ

นางสาววนิดา

วรรณทวี

กรรมการและเลขานุการ

### รวมรวม/เรียบเรียง/จัดพิมพ์

นางสาวเจริญศรี

ธรรมนิยม

นางสาววนิดา

วรรณทวี

**ชื่อเอกสาร** แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

**จำนวน** 20 เล่ม

**พิมพ์** พฤศจิกายน 2565

**ที่อยู่** งานบริหารบุคคล สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เลขที่ 319 ตำบลโพธิ์

อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ 33000

**โทรศัพท์** 0-4564-3600 โทรสาร 0-4564-3606

**เว็บไซต์** [www.staff.sskru.ac.th](http://www.staff.sskru.ac.th)