



แผนบริหาร และพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



งานบริหารบุคคล กองกลางสำนักงานอธิการบดี

ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ
บริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)
ครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2567

คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เล่มนี้ จัดทำขึ้นโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนขึ้น ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเป็นคณะกรรมการอำนวยการ และคณะทำงานที่ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงานในระดับคณะ/สำนัก การดำเนินการมีการวางแผนประชุม วิเคราะห์ กำหนดกลยุทธ์ โดยเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนดังกล่าว โดยคณะกรรมการจัดทำได้ร่วมแลกเปลี่ยน อภิปราย ให้ข้อเสนอแนะ และได้มีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จากนั้นได้นำเสนอแผนต่อคณะกรรมการ ฯ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สถานการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 บริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2568

ส่วนที่ 4 การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เล่มนี้ จะเป็นเครื่องมือในการนำไปสู่การปฏิบัติในด้านการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจต่าง ๆ ของทุกส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ให้เกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ขอขอบคุณคณะกรรมการอำนวยการ คณะทำงาน คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนที่ทำให้แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

งานบริหารบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ค
บทนำ	จ
ความเป็นมา	
ส่วนที่ 1 สถานการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ฯ	1
1.1 สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง	
1.2 ทิศทางและนโยบายการพัฒนาประเทศ	2
ส่วนที่ 2 บริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	3
	6
2.1 ข้อมูลทั่วไป	6
2.2 กระบวนการจัดทำแผนฯ	22
2.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัย ฯ	23
ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ฯ	26
3.1 ปรัชญา ปณิธาน และค่านิยมหลักขององค์กร	26
3.2 วัตถุประสงค์ของแผน	28
3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	30
ส่วนที่ 4 การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	45
4.1 แนวทางการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ	45
4.2 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	46
ภาคผนวก	47
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 พัฒนาพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยาเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการการบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั้งวิชาการและวิชาชีพทำการสอน วิจัยให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาทางด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนามหาวิทยาลัย ฯ โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. 2568 ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 6 ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสู่ความเป็นเลิศ (M6)

เป้าประสงค์ : 1. ระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
3. เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
3. พัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการทำงานในบรรยากาศมหาวิทยาลัยแห่งความสุข

ตัวชี้วัด

1. จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนานำมาใช้ในการบริหารจัดการ
2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
3. ผลการจัดอันดับ Impact Rankings โดย Time Higher Education Impact ของมหาวิทยาลัย
4. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน(ผลคะแนนประเมิน ITA)
5. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
6. จำนวนบุคลากรที่ได้รับอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
7. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด
8. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด
9. ร้อยละความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
10. คะแนนมหาวิทยาลัยสีเขียว UI GreenMetric

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ฯ ภายใต้กรอบ ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. 2566 – 2570 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสู่ความเป็นเลิศ (M6) จากประเด็น ยุทธศาสตร์ข้างต้น จึงนำมากำหนดกรอบในการพัฒนาบุคลากรเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ
2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งความสุขให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุขและการทำงานมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีจิตบริการและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

กลยุทธ์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุขมีจิตบริการทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ

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 พัฒนาพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยาเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั้งวิชาการและวิชาชีพทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานโดยใช้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังกล่าว ประกอบกับสถานการณ์การบริหารมหาวิทยาลัยที่มีการเปลี่ยนแปลง จึงได้จัดประชุม จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 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) โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนในการร่วมกันวิเคราะห์บทบาทภารกิจที่ได้ดำเนินการผ่าน มาตลอดจนประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัย และวิสัยทัศน์ในการบริหาร มหาวิทยาลัยของอธิการบดี เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของแผน ฯ

1. เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเป็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

สถานการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

1.1 สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลกที่ครอบคลุมขอบเขตของการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่กำลังเกิดขึ้นในวงกว้างและคาดว่าจะส่งผลต่อไปในอนาคต 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 จากแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิต กลายเป็นสังคมยุคดิจิทัล ความคาดหวังของผู้บริโภคต่อการรักษาสุขภาพและมีทัศนคติที่ขอความเป็นส่วนตัวมากขึ้น

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) เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย เพื่อให้การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ความรอบคอบ และคุณธรรม ประกอบการวางแผน การตัดสินใจและการกระทำ

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 (ปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ)

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

1.3 แผนพัฒนาความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (พ.ศ. 2566–2670)

กรอบแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษภายใต้การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย มุ่งสร้างการเป็นที่พึงของชุมชนท้องถิ่นในด้านวิชาการเพื่อตอบสนองหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะ **“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. ท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชน	4. พัฒนาการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม
	5. สังคมดิจิทัล	5. พัฒนาการบริหารจัดการ

จุดเน้นหลักประกอบด้วย

1. สังคมแห่งความสุข : สุขภาพอนามัย โภชนาการ ผู้สูงอายุ ความปรองดอง สิทธิหน้าที่ สภาพแวดล้อม
2. ผลิตภัณฑ์และบริการ : 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 พัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 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)

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพต่อปวงชน

(1) พัฒนาคุณภาพบริการให้ยืดหยุ่นเชื่อมโยงและมีประสิทธิภาพ

(2) พัฒนาทักษะของบุคลากรปรับปรุงระเบียบข้อกฎหมายให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ (พ.ศ. 2566 – 2570)

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู่คุณภาพชีวิตประชาชนในทุกมิติ

(4) ส่งเสริมการเรียนรู้ อารักขาวัฒนธรรม ประเพณี และทำนุบำรุงศาสนา

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 2. พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความ
เป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3. พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งความสุขให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความ
ผูกพันต่อองค์กร 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 ครอบครัว ชุมชน สังคมไทยให้เข้มแข็ง ยั่งยืน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภูมิภาคและนานาชาติ ทำให้มหาวิทยาลัยร่วมเป็นองค์กรในการพัฒนาท้องถิ่นชุมชนให้มีศักยภาพในการดำรงชีวิต ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมืองที่ดีให้สมกับการเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่แท้จริง

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีความเจริญเติบโตก้าวหน้าขึ้นอย่างต่อเนื่องตามลำดับทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พิจารณาได้จากจำนวนนักศึกษา อาคารสถานที่ คณาจารย์ และบุคลากร แต่ภายใต้การบริหารทรัพยากรที่มีความขาดแคลนงบประมาณและบุคลากรเป็นจำนวนมากทำให้การพัฒนาในด้านต่าง ๆ เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษมีโครงสร้างตามกฎหมายเพียง 2 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี และคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งหากเทียบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเก่าที่มีโครงสร้าง มีส่วนราชการ 10 ส่วนราชการขึ้นไปและได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารงานจะทำการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และตอบสนองพันธกิจของการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี ชุมชนมีความพึงพอใจ แต่สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อยมากโดยเฉพาะงบประมาณ

ด้านบุคลากร มหาวิทยาลัยต้องแบกรับภาระดังกล่าวโดยใช้เงินรายได้ในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรมากกว่าร้อยละ 80 ส่งผลให้เลื่องบประมาณลงไปถึงนักศึกษาและนำไปสู่การบริการวิชาการ 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 ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามมาตรา 7 ให้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

(1) แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล

(2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คู่คุณธรรม 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) 12 สาขาวิชา

1. สาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์
2. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา
3. สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร
4. สาขาเทคโนโลยีและนวัตกรรมอาหาร
5. สาขาวิชาวิศวกรรมโลจิสติกส์
6. สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน

7. สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์
8. สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และดิจิทัล
9. สาขาวิชาเทคโนโลยีโยธาและสถาปัตยกรรม
10. สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
11. สาขาวิชาวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรมและสิ่งแวดล้อม
12. สาขาวิชานวัตกรรมวัสดุและการออกแบบผลิตภัณฑ์

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์

สำนักงานคณบดี

- งานบริหารทั่วไป
- งานบริการการศึกษา
- งานวิจัยและบริการวิชาการ
- งานพัฒนานักศึกษา

โรงเรียนสาธิต

- งานบริหารทั่วไป
- งานวิชาการ
- งานกิจการนักเรียน

สาขาวิชา (ระดับปริญญาตรี) 12 สาขาวิชา

1. สาขาวิชาการประถมศึกษา
2. สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
3. สาขาวิชาคณิตศาสตร์
4. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป
5. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา
6. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
7. สาขาวิชาภาษาไทย
8. สาขาวิชาสังคมศึกษา
9. สาขาวิชาพลศึกษา
10. สาขาวิชาดนตรีศึกษา
11. สาขาวิชาการสอนภาษาจีน
12. 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 ดังนี้

1. สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน
2. สาขาวิชาภาษาจีน
3. สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น
4. สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ
5. สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และการจัดการความรู้
6. สาขาศิลปะและการออกแบบ
7. สาขาวิชาประวัติศาสตร์
8. สาขาวิชานิติศาสตร์
9. สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี

สำนักงานคณบดี

งานบริหารทั่วไป

งานบริการการศึกษา

งานวิจัยและบริการวิชาการ

งานพัฒนานักศึกษา

สาขาวิชา (ระดับปริญญาตรี) 8 สาขาวิชา

สาขาวิชาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ

สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม

สาขาวิชาการบัญชี

สาขาวิชาการจัดการ

สาขาวิชาการตลาด

สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจดิจิทัล

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเงินและการคลัง

วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง

สำนักงานคณบดี

- งานบริหารทั่วไป
- งานบริการการศึกษา
- งานวิจัยและบริการวิชาการ
- งานพัฒนานักศึกษา

สาขาวิชา (ระดับปริญญาตรี) 3 สาขาวิชา

1. สาขาวิชานิติศาสตร์
2. สาขาวิชารัฐศาสตร์
3. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์

สำนักงานคณบดี

- งานบริหารทั่วไป
- งานบริการการศึกษา
- งานวิจัยและบริการวิชาการ
- งานพัฒนานักศึกษา

สาขาวิชา (ระดับปริญญาตรี) 1 สาขาวิชา

1. 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

สำนักส่งเสริมวิชาการและจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

งานบริหารทั่วไป

งานส่งเสริมวิชาการ

งานทะเบียนและประมวลผล

งานบริการวิชาการ

บัณฑิตศึกษา

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

งานบริหารทั่วไป

งานวิทยบริการ

งานพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา

งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

งานเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร

สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม

งานบริหารทั่วไป

งานอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม

งานส่งเสริม เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรม

ศูนย์ภาษา

สถาบันวิจัยและพัฒนา

งานบริหารทั่วไป

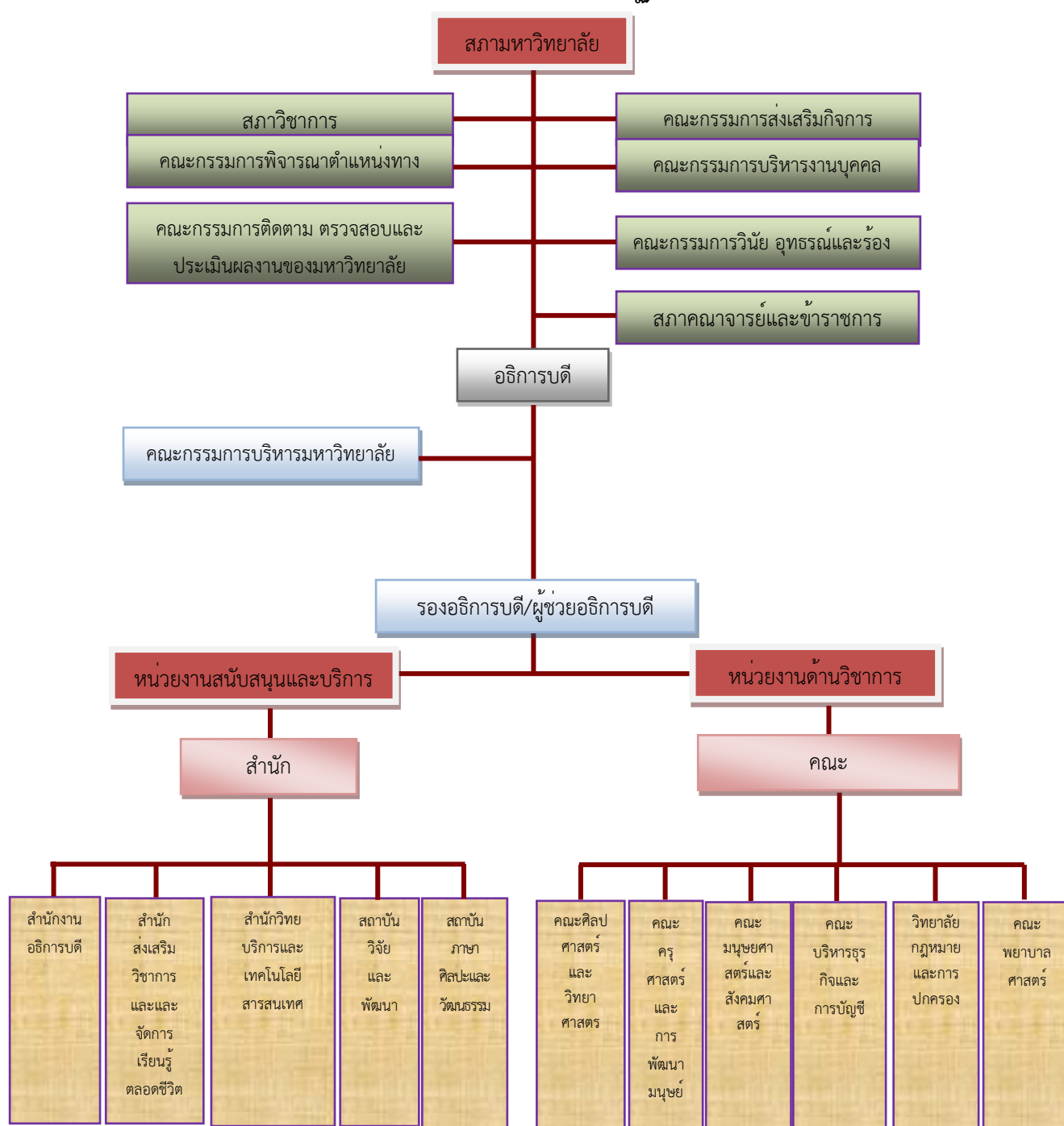
งานบริหารจัดการงานวิจัย

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	3	1	4	งบประมาณแผ่นดิน
3	ข้าราชการ(ช่วยราชการ)	1	-	1	
4	พนักงานราชการ	-	24	24	งบประมาณแผ่นดิน
5	พนักงานมหาวิทยาลัย				
	ประจำเต็มเวลาถาวร	118	59	177	งบประมาณแผ่นดิน
	ประจำเต็มเวลาถาวร(เหี่ยวยา)	10	-	10	งบประมาณแผ่นดิน
	ประจำเต็มเวลาถาวร(เงินรายได้)	22	-	22	งบประมาณเงินรายได้
	ประจำเต็มเวลาตามสัญญาจ้าง	109	116	225	งบประมาณเงินรายได้
	จ้างตามภารกิจ (ผู้บริหาร)	3	-	3	งบประมาณเงินรายได้
	จ้างตามภารกิจ (อายุเกิน 60 ปี)	16	-	16	งบประมาณเงินรายได้
	รวม	281	200	481	
6	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
	พนักงานรักษาความปลอดภัย	-	20	20	งบประมาณเงินรายได้
	พนักงานรักษาความสะอาด	-	45	45	งบประมาณเงินรายได้
	คนสวน	-	6	6	งบประมาณเงินรายได้
	พนักงานขับรถยนต์	-	3	3	
	ลูกจ้างรายวัน	-	36	36	
	รวม	-	110	110	
7	บุคลากรโรงเรียนสาธิต				
	ประจำเต็มเวลาถาวร	-	-	-	งบประมาณแผ่นดิน
	ประจำเต็ม เวลาตามสัญญาจ้าง	47	10	57	งบประมาณเงินรายได้
	จ้างตามภารกิจ	4	6	10	งบประมาณเงินรายได้
	ลูกจ้างรายวัน	-	5	5	
	รวม	51	21	72	
รวมทั้งสิ้น		332	331	633	

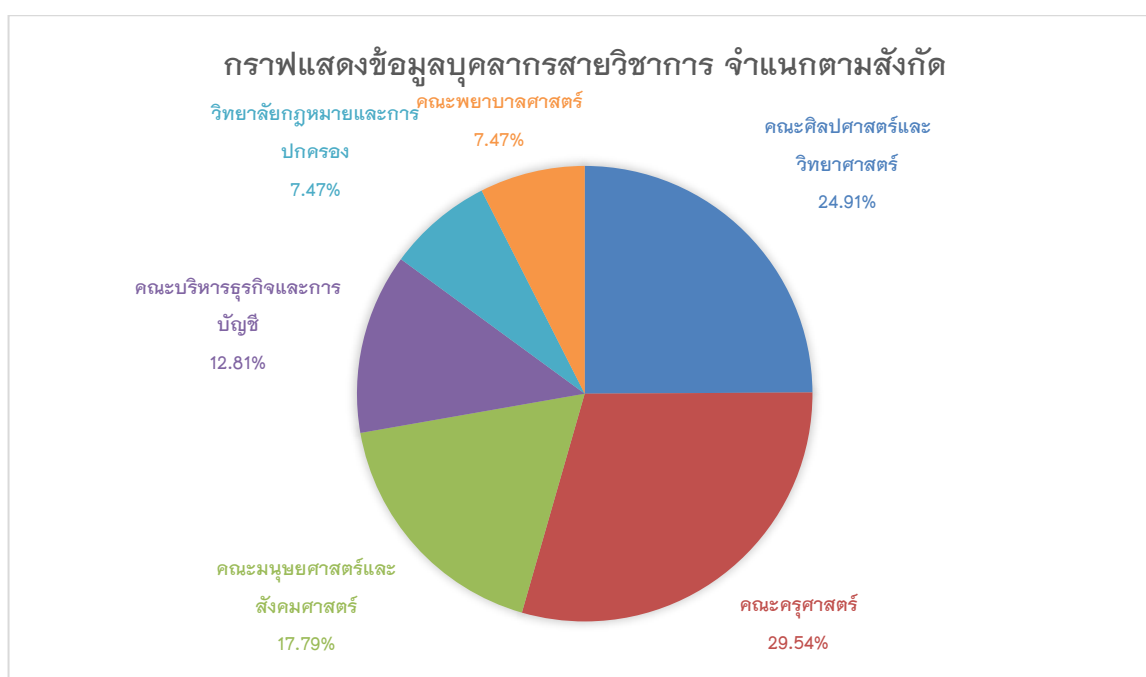
หมายเหตุ - ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2567

- จำนวนรวมบุคลากรทั้งสิ้น ไม่นับรวมข้าราชการ(ช่วยราชการ) จำนวน 1 ราย

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ตารางแสดงข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	70	24.91	
คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์และ การพัฒนามนุษย์	83	29.54	
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	50	17.79	
คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี	36	12.81	
วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง	21	7.47	
คณะพยาบาลศาสตร์	21	7.47	
รวมทั้งสิ้น	281	100.00	

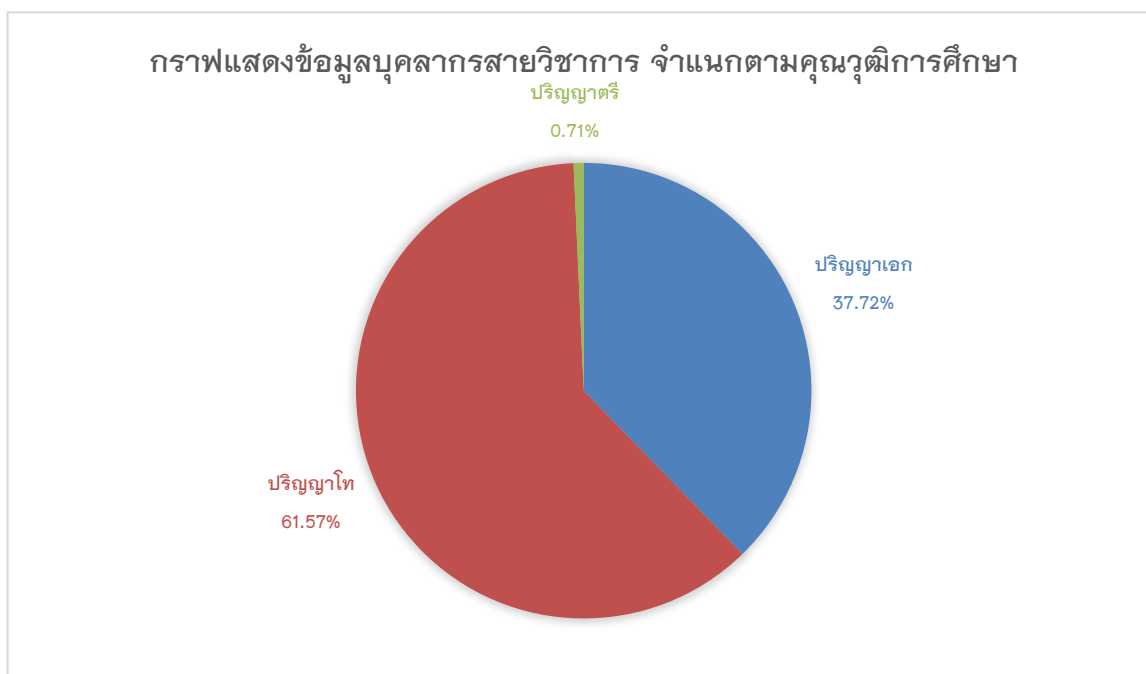


หมายเหตุ

- ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2567
- ไม่นับรวมบุคลากรโรงเรียนสาธิต ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 3 ราย ข้าราชการช่วยราชการ จำนวน 1 ราย

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ตารางข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

คุณวุฒิ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ปริญญาเอก	106	37.72	
ปริญญาโท	173	61.57	
ปริญญาตรี	2	0.71	
รวม	281	100.00	



หมายเหตุ

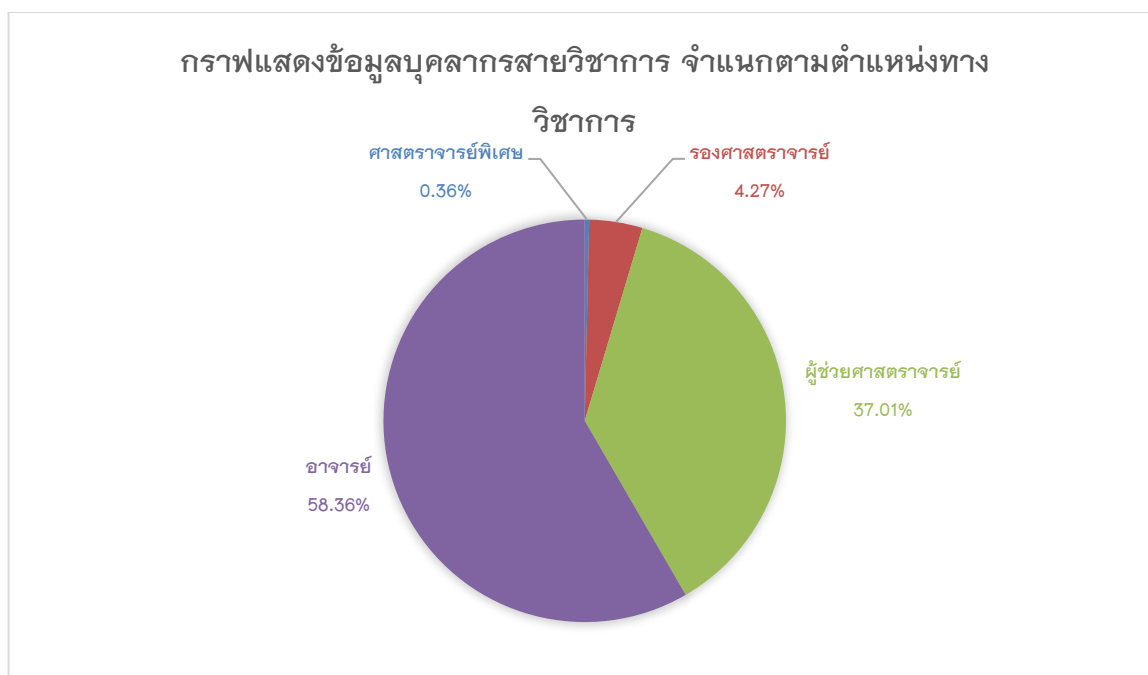
- ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2567
- ไม่นับรวมบุคลากรโรงเรียนสาธิต และข้าราชการช่วยราชการ จำนวน 1 ราย

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ตารางข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ศาสตราจารย์พิเศษ	1	0.36	
รองศาสตราจารย์	12	4.27	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	104	37.01	
อาจารย์	164	58.36	
รวม	281	100.00	



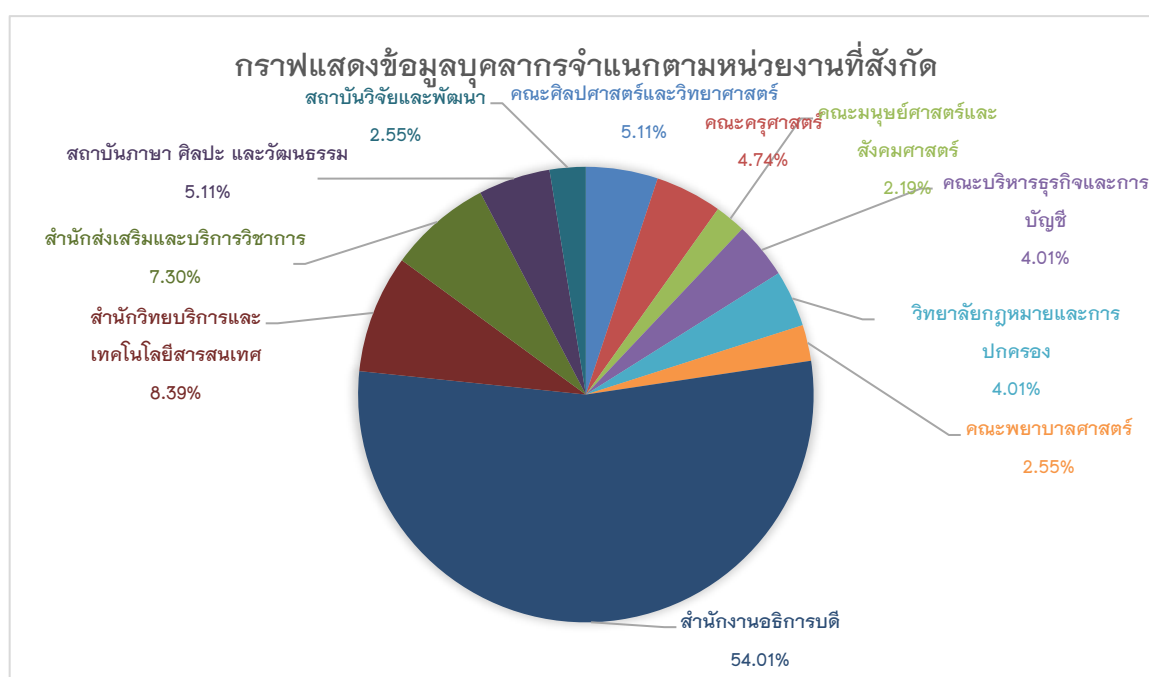
หมายเหตุ

- ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2567
- ไม่นับรวมบุคลากรโรงเรียนสาธิต และข้าราชการช่วยราชการ จำนวน 1 ราย

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

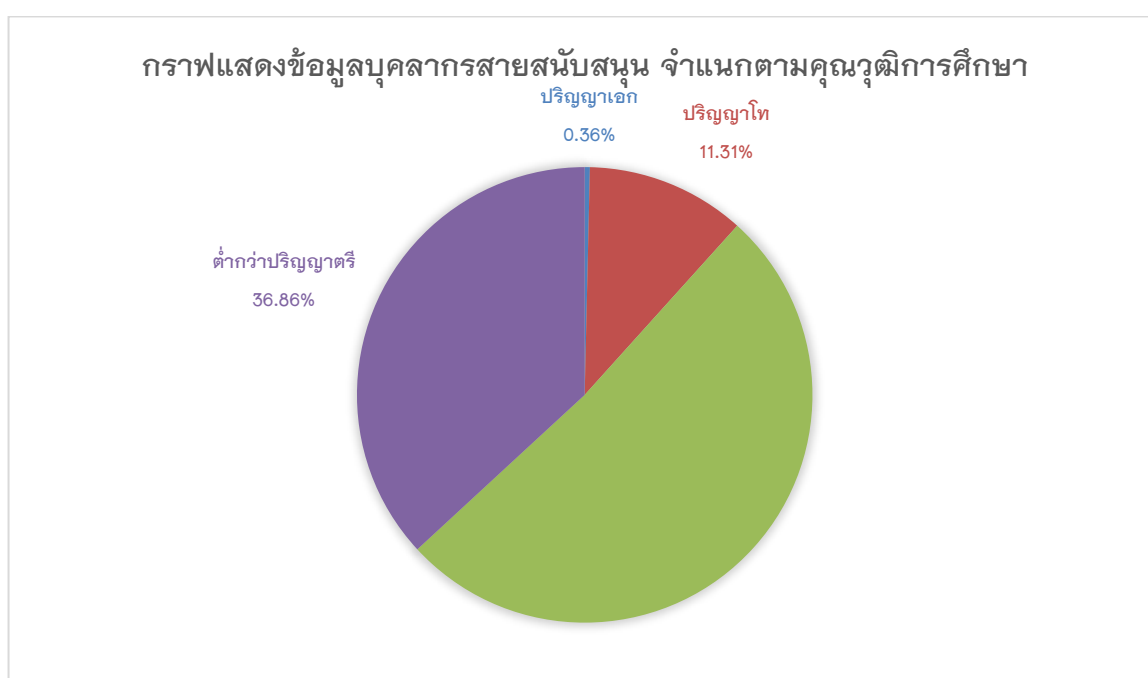
ตารางแสดงข้อมูลบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ที่	สังกัด	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
1	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	14	5.11	จ้างตามภารกิจ จำนวน 6 คน
2	คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์และการ พัฒนามนุษย์	13	4.74	จ้างตามภารกิจ จำนวน 5 คน
3	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	6	2.19	จ้างตามภารกิจ จำนวน 1 คน
4	คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี	11	4.01	จ้างตามภารกิจ จำนวน 5 คน
5	วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง	11	4.01	จ้างตามภารกิจ จำนวน 4 คน
6	คณะพยาบาลศาสตร์	7	2.55	จ้างตามภารกิจ จำนวน 1 คน
7	สำนักงานอธิการบดี	148	54.01	จ้างตามภารกิจ จำนวน 38 คน
8	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	23	8.39	จ้างตามภารกิจ จำนวน 6 คน
9	สำนักส่งเสริมวิชาการและจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต	20	7.30	จ้างตามภารกิจ จำนวน 2 คน
10	สถาบันภาษา ศิลปะ และวัฒนธรรม	14	5.11	จ้างตามภารกิจ 6 คน
11	สถาบันวิจัยและพัฒนา	7	2.55	
รวม		274	100.00	รวม พนง. จ้างตาม ภารกิจ 74 คน



ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

คุณวุฒิ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ปริญญาเอก	1	0.36	
ปริญญาโท	31	11.31	
ปริญญาตรี	141	51.46	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	101	36.86	
รวม	274	100.00	



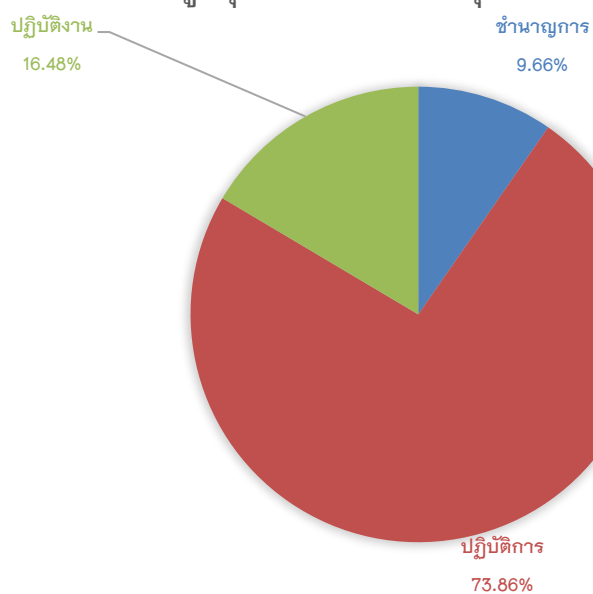
ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ตารางข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่งสูงขึ้น

ตำแหน่งสูงขึ้น	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ชำนาญการ	17	9.66	
ปฏิบัติการ	130	73.86	
ปฏิบัติงาน	29	16.48	
รวม	176	100.00	

กราฟแสดงข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่งสูงขึ้น



2.2 กระบวนการจัดทำแผน

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สิ้นสุดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561–2580) แผนพัฒนาความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (พ.ศ. 2566–2570) รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (พ.ศ. 2566–2670) โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการร่วมกันวิเคราะห์และทบทวนแผนการดำเนินการในปีที่ผ่านมา นำมาปรับปรุงเป็นแผนปฏิบัติการฉบับนี้ ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนการจัดทำแผน

ในการดำเนินงานจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 คณะผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนัก เป็นคณะกรรมการอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ ดังนี้

1.1.1 ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและกำกับติดตามผลการดำเนินงาน

1.1.2 ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2 แต่งตั้งคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วย รองอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้ากลุ่มงาน บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารบุคคล เป็นคณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งมีหน้าที่ ดังนี้

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

1.2.2 กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ที่กำหนด

1.2.3 สรุปผลการดำเนินงาน เพื่อนำเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

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

3. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จากนั้นนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (ก.บ.ม.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัย

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths)

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

จุดอ่อน (Weaknesses)

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

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)

1. นโยบายของรัฐด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเร่งพัฒนา ให้ประเทศไทยเป็นสังคมที่อยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย
2. ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยราชภัฏ ดำเนินการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มที่
3. จังหวัดและหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย มีการบูรณาการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
4. พื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยมีทรัพยากรที่หลากหลายรูปแบบที่พร้อมพัฒนาในการต่อยอด และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้
5. มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางของชุมชน ท้องถิ่นให้การยอมรับเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งตรงตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย
6. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น

อุปสรรค (Threats)

1. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงขาดความต่อเนื่อง
2. สถานการณ์หลังโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนในทุก ๆ มิติ
3. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณด้านบุคคลากร
4. ภาวะการแข่งขันและทัศนคติของนักเรียนและผู้ปกครองที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ ไม่ใช่มหาวิทยาลัยลำดับแรกในการตัดสินใจเข้าเรียน
5. โครงสร้างและอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ Tows Matrix Analysis

S+O ใช้จุดแข็งเพื่อให้ได้รับโอกาสมากที่สุด	W+O ลดจุดอ่อนเพื่อเพิ่มโอกาส
พัฒนาระบบการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล (S1, S5, S8, O2,)	1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ (W1, W4, S8, O1, O2) 2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ (W3, W4, S6, O2, O7)
S+T ใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรค	W+T ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค
พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรของหน่วยงาน รองรับการบริหารจัดการและการวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย (S1, S5, S8, T1,T3,)	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุขมีจิตบริการทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ (W2,T1,T3,T5,)

3.1 ปรัชญา ปณิธาน และค่านิยมหลักขององค์กร

ปรัชญา

ความรู้คู่คุณธรรม นำชุมชนให้เข้มแข็ง แหล่งภูมิปัญญาไทย

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยชั้นนำในการพัฒนาท้องถิ่นระดับภูมิภาค

พันธกิจ (Mission)

1. (M1) ผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับ บริบทพื้นที่ สามารถแข่งขันได้และเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. (M2) ผลิตบัณฑิตครูมืออาชีพพร้อมทั้งเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ ครูสามารถ แข่งขันในระดับชาติได้
3. (M3) บูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อยกระดับศูนย์บริการด้านวิจัยให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต
4. (M4) ให้บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
5. M5) อนุรักษ์ สืบสานและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ยกกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นภูมิ ปัญหาระดับชาติ เพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าบนฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มีระบบฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย
6. (M6) พัฒนาระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสู่ความเป็นเลิศ

ค่านิยมหลักองค์กร

SSKRU (ปรารถนาสู่ความสำเร็จร่วมกัน)

S : Synergy (รวมพลังมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน)

S : Social Devotion (บริการวิชาการแก่สังคม)

K : Knowledge & Ethics (ความรู้คู่คุณธรรม)

R : Responsibility For Society (รับผิดชอบต่อสังคม)

U : Ultimate Goal For All (มุ่งความสำเร็จครบมิติ)

สมรรถนะหลัก

SSKRU (ปรารถนาสู่ความสำเร็จร่วมกัน)

CC1 เป็นมหาวิทยาลัยที่ผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู พัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต (M1,M2)

CC2 สร้างงานวิจัยที่เน้นการใช้ประโยชน์ตอบโจทย์เชิงพื้นที่ (M3)

CC3 น้อมนำศาสตร์พระราชภาพพัฒนาท้องถิ่นสู่ความยั่งยืน (M4)

CC4 สร้างคุณค่ามูลค่าด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น(M5)

วัฒนธรรมองค์กร

SISAKET (ปฏิบัติร่วมกันจนเป็นวิถี)

S : Seniority (รักกันดุจพี่น้อง)

I : Integrity (ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้)

S : Solidarity (รู้รักสามัคคี)

A : Altruism (คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม)

K : Knowledge Oriented Approach (การใฝ่รู้ใฝ่เรียน)

E : Excellent Service (บริการยอดเยี่ยม)

T : Technology Focus (มุ่งเน้นนำเทคโนโลยีมาพัฒนางาน)

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
3. เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข

3.2 วัตถุประสงค์ของแผน

1. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรในแต่ละหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

3.3 สมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย ในศตวรรษที่ 21

ปัจจุบันอยู่ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทำให้ต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องมีการพัฒนานโยบาย กฎและระเบียบต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้อง และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ไปสู่เป้าหมาย การพัฒนามหาวิทยาลัย มุ่งองค์ประกอบที่สำคัญ 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 มีศักยภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี (Enthusiasm and Role Modeling) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ติดตามผล เรียนรู้สิ่งใหม่ มีจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ มีความเสียสละ อบอุ่น จริงใจ มีมนุษยสัมพันธ์ อธิษาคดี ยึดมั่นแจ่มใส 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) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 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) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- 11) ความมั่นใจในตนเอง
- 12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- 13) ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ
- 14) สุนทรียภาพทางศิลปะ
- 15) ความผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัย
- 16) การสร้างสัมพันธภาพ

3. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

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

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพงานมหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพโดยแบ่งเป็น 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. พัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน เช่น จัดส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

2. พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งความสุขให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุขและการทำงานมีคุณภาพ โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีจิตบริการและปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในการทำงาน สร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น จัดส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจมหาวิทยาลัยและประโยชน์สุขของบุคลากรทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ

3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1	พัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์	บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ
กลยุทธ์	- ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ - ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ
ตัวชี้วัด	- ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน - ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด

4. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด
5. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
6. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปี)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	20	40	60	80	100
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	20	40	60	80	100
3. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	36	37	38	39	40
4. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	35	40	45	50	55
5. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	35	40	45	50	55
6. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	-	10	10	12	14

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งความสุขให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุขและการทำงานมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีจิตบริการและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

กลยุทธ์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุข มีจิตบริการทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ

ตัวชี้วัด ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปี)				
	2566	2567	2568	2569	2570
ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย	70	80	4.51	4.51	4.51

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
1. โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ม.ค.-มิ.ย. 68	150,000	คณะมนุษย ศาสตร์ ฯ
2. “เทคนิคการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ”	ม.ค. 68	18,600	สถาบันวิจัย และพัฒนา
3.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์” และ “ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส”	พ.ย. 67	34,000	สถาบันวิจัย และพัฒนา
4. โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร (สืบทอดตำแหน่งและพัฒนาผู้นำในอนาคต)	พ.ค. 68	40,000	สำนักงาน อธิการบดี (งานบริหาร บุคคล)
5. โครงการพัฒนาแผนพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX	มี.ค.68	80,000	วิทยาลัย กฎหมาย ฯ
6. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียน SAR ตามรูปแบบการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน แบบ AUN-QA	13-14 มี.ค. 68	32,200	คณะศิลป ศาสตร์ ฯ
7. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน “เทคนิคการนำเสนอข้อมูลด้านนักศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารตัดสินใจ” สำนักส่งเสริมวิชาการและจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	4,000	สำนัก ส่งเสริม ฯ
8. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนการดำเนินงานโครงการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน” สำนักส่งเสริมวิชาการและจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	4,000	สำนัก ส่งเสริมฯ
9. โครงการพัฒนาบุคลากรและองค์กรแห่งความสุข คณะพยาบาลศาสตร์	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	188,400	คณะ พยาบาล ฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพ
สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ 2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทาง
วิชาการและวิชาชีพ

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
1. โครงการพัฒนาสมรรถนะคณาจารย์ให้มี คุณลักษณะตามรูปแบบ STRONG TEACHER	ต.ค. 67 – ก.ค. 68	600,000	คณะครุศาสตร์ฯ
2. โครงการบริหารจัดการคลินิกตำแหน่งทาง วิชาการ	ก.พ. 68	20,000	สำนักงานอธิการบดี (งานบริหารบุคคล)
3. โครงการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรสาย สนับสนุนเพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ก.พ. – มี.ค. 68	8,000	สำนักงานวิทย์ฯ
4. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรสายสนับสนุน "การพัฒนาทักษะและ แนวคิดเพื่อจิตบริการ (Service Mind)	ต.ค. 67 –ก.ย 68	8,000	สำนักส่งเสริมฯ
5. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนผลงาน วิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ก.พ. 68	20,000	สำนักงานอธิการบดี (งานบริหารบุคคล)
6. โครงการการจัดการความรู้ (KM) การพัฒนา หลักสูตรตามแนวทาง OBE: Outcome based Education กับ เกณฑ์ AUN-QA Version 4.0	พ.ย. 67 – ส.ค. 68	20,000	คณะบริหารธุรกิจ และการบัญชี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งความสุขให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพัน
ต่อองค์กร มีความสุขและการทำงานมีคุณภาพ

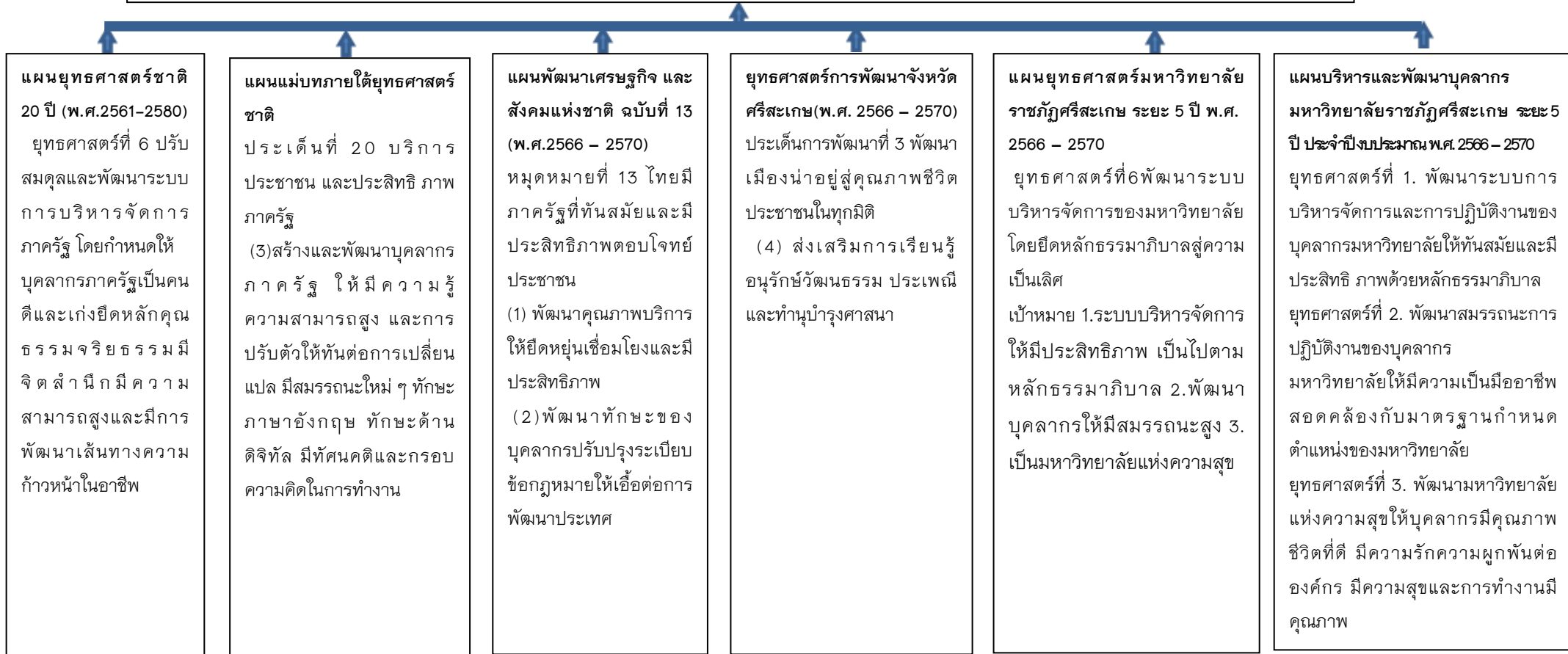
กลยุทธ์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุข มีจิตบริการ
ทำงานอย่างเต็มที่อย่างคุณภาพ

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
1. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	ธ.ค. 67	22,000	สำนักงานอธิการบดี (งานบริหารบุคคล)
2. โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้าง ความสุขของบุคลากร (Happy Body) สุขภาพดี 4 มิติ (ภายใต้โครงการบริหารจัดการประกันคุณภาพ การศึกษา EdPEX)	มี.ค. 68	22,000	สำนักงานอธิการบดี (งานบริหารบุคคล)
3. โครงการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏศรีสะเกษ ปี 2568	ก.ค. 68	200,000	สำนักงานอธิการบดี (งานบริหารบุคคล)

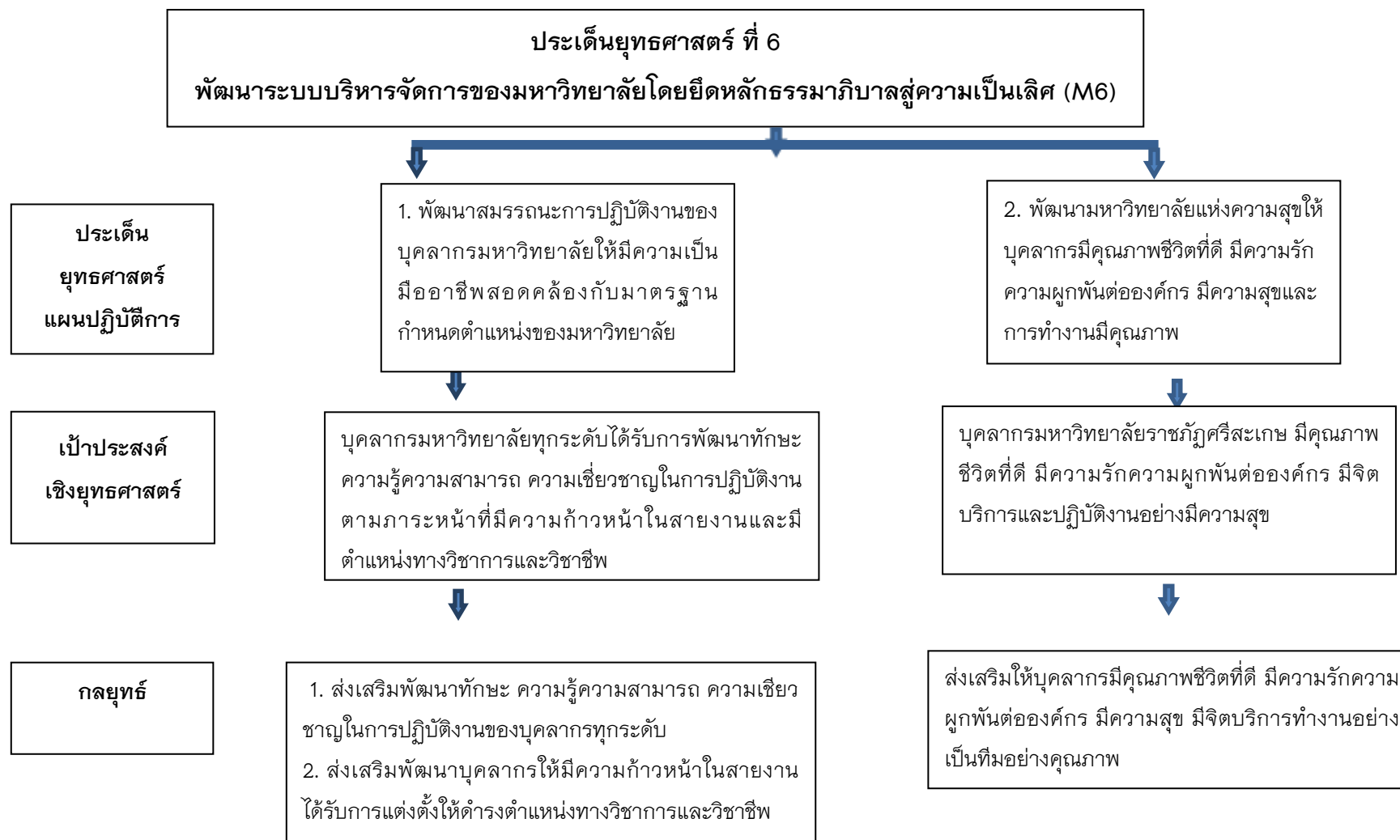
ความเชื่อมโยงการจัดทำ แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

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

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



ผังความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. 2568
กับแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	ดำเนินการ		
	1. โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของผู้เข้าร่วมอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	บุคลากรภายในคณะฯ ได้รับการส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของตนเอง	ม.ค.-มิ.ย. 68	150,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	2. “เทคนิคการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ”	ผู้เข้าร่วมอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย	เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการเขียนบทความวิจัยระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์และเผยแพร่	ม.ค. 68	18,600	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	3.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์” และ “ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส”	ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 และได้รับใบ certificate รับรองการผ่านการอบรม ในกรณีที่เข้ารับการอบรมมากกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการอบรม	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้และความเข้าใจการดำเนินการยื่นโครงการวิจัยเพื่อขอรับรอง จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้อย่างถูกต้อง	พ.ย. 67	34,000	

(ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
	4. โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร (สืบทอดตำแหน่งและพัฒนาผู้นำในอนาคต)	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 80	ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าระดับค่าเฉลี่ย 3.51	พ.ค. 68	40,000	สำนักงานอธิการบดี (งานบริหารบุคคล)
	5. โครงการพัฒนาแผนพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx	1. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า 3.51	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจและเขียนแผนพัฒนาคุณภาพของตนเองได้	มี.ค.68	80,000	วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
	6. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียน SAR ตามรูปแบบการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในแบบ AUN-QA	1. จำนวนอาจารย์ผู้เข้ารับการอบรม (50 คน) 2. มีช่องทางการเผยแพร่โครงการและงบประมาณที่คณะฯ ได้รับในปีงบประมาณ 2567	1. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่ต่ำกว่า ระดับดี (ค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51) 2. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกณฑ์การประเมิน AUN-QA (ร้อยละ 100) 3. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจการเขียนรายงานผลการดำเนินงาน SAR ตามเกณฑ์การประเมิน AUN-QA ได้ (ร้อยละ 100)	13-14 มี.ค. 68	32,200	คณะศิลปศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

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

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
	7. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน “เทคนิคการนำเสนอข้อมูลด้านนักศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารตัดสินใจ” สำนักส่งเสริมวิชาการและจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2. ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	1. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมอย่างน้อย 3.51 2. จำนวนข้อมูลนำเสนอผู้บริหารด้านนักศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างน้อย 3 ชิ้นงาน 1) ข้อมูลนักศึกษาใหม่ 2) ข้อมูลนักศึกษาคงอยู่ 3) ข้อมูลนักศึกษาสำเร็จการศึกษา	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	4,000	สำนักส่งเสริมวิชาการและจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
	8. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน "การดำเนินงานโครงการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน" สำนักส่งเสริมวิชาการและจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2. ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	1. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมอย่างน้อย 3.51 2. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	4,000	สำนักส่งเสริมวิชาการและจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์ 1.ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

2.ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
	9. โครงการพัฒนาบุคลากรและองค์กรแห่งความสุข คณะพยาบาลศาสตร์	1) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ที่เข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการทางการพยาบาลหรือวิชาการด้านอื่นๆ ตรงตามสาขา ร้อยละ 100 ต่อปีการศึกษา 2) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน เข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุม ด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ตามหน้าที่งานที่รับผิดชอบ (Job description) ร้อยละ 100 ต่อปีการศึกษา 3) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่ต่ำกว่าระดับดี (ค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51) 4) จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านมาตรฐานทักษะด้านภาษาอังกฤษด้วย	11) บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในสาขาการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้องมากขึ้น สามารถนำความรู้จากการอบรมมาวางแผนการจัดการเรียนการสอน 2) บุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำความรู้จากการอบรมมาวางแผนการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	188,400	คณะพยาบาลศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์ 1.ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

2.ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
		CEFR Level (Common European Framework of Reference for Languages) อยู่ในระดับ Intermediate B1 ขึ้นไป ไม่น้อยกว่า 4 คน ต่อปี การศึกษา 5.จำนวนบุคลากรสายวิชาการมีผู้ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 1 คน 6.จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมีผู้ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาชีพจำนวน 1 คน 7.ค่าเฉลี่ยระดับความสุในการทำงานของบุคลากรในองค์กร มากกว่า 3.51				

(ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ	1. โครงการพัฒนาสมรรถนะคณาจารย์ให้มีคุณลักษณะตามรูปแบบ STRONG TEACHER	1. ร้อยละครูของครู ที่ผ่านการอบรมตามรูปแบบ STRONG TEACHERS (ร้อยละ 80) 2. ร้อยละครูของครูที่ผ่านการประเมินคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (PSF) ในระดับ 2 ขึ้นไป (ร้อยละ 80) 3. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของคณาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาเครื่องมือ 4. ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณตามโครงการ (ร้อยละ 100)	1. บุคลากรสายวิชาการที่เข้ารับการพัฒนามีสมรรถนะครูของครูตามรูปแบบ STRONG TEACHERS 2. บุคลากรสายวิชาการที่เข้ารับการพัฒนาผ่านการประเมินคุณภาพอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอน ในระดับ 2 ทุกคน	ต.ค. 67 – ก.ค. 68	600,000	คณะครู ศาสตร์และ การพัฒนา มนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ			
	2. โครงการบริหารจัดการคลินิกตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (ร้อยละ 40)	ก.พ. 68	20,000	สำนักงานอธิการบดี (งานบริหารบุคคล)
	3. โครงการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถเขียนคู่มือการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 85	ก.พ. – มี.ค. 68	8,000	สำนักงานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
	4. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน "การพัฒนาทักษะและแนวคิดเพื่อจิตบริการ (Service Mind)"	1. ร้อยละของผู้เข้า ร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	1. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม อย่างน้อย 3.51 2. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	ต.ค. 67 – ก.ย 68	8,000	สำนักส่งเสริมวิชาการและจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายงานและมีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ

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

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	ดำเนินการ		
	5. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นอย่างน้อย 5 คน ภายในสิ้นปีงบประมาณ หลังจากเข้าร่วมโครงการ	ก.พ. 68	20,000	สำนักงานอธิการบดี (งานบริหารบุคคล)
	6. โครงการการจัดการความรู้ (KM) การพัฒนาหลักสูตรตามแนวทาง OBE: Outcome based Education กับ เกณฑ์ AUN-QA Version 4.0	1. ระดับคะแนนการประเมินความพึงพอใจในการจัดโครงการไม่ต่ำกว่า 3.50 2. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	1. อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรตามแนวทาง OBE: Outcome based Education กับ เกณฑ์ AUN-QA Version 4.0 2. อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ 3. อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา และการเขียนรายงานการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ	พ.ย. 67 – ส.ค. 68	20,000	คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งความสุขให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุขและการทำงานมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีจิตบริการและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

กลยุทธ์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุข มีจิตบริการทำงานอย่างเป็นทีมอย่างคุณภาพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	ดำเนินการ		
ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุข มีจิตบริการทำงานอย่างเป็นทีมอย่างคุณภาพ	1. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	ร้อยละของผู้เข้าร่วมอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจจากการเข้าร่วมโครงการในระดับคะแนนเฉลี่ย 3.51	ธ.ค. 67	22,000	สำนักงาน อธิการบดี (งานบริหาร บุคคล)
	2. โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความสุขของบุคลากร (Happy Body) สุขภาพดี 4 มิติ (ภายใต้โครงการบริหารจัดการประกันคุณภาพการศึกษา EdPEX)	ร้อยละของผู้เข้าร่วมอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจจากการเข้าร่วมโครงการในระดับค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป	มี.ค. 68	22,000	
	3. โครงการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ปี 2568	ร้อยละบุคลากรเข้าร่วมตรวจสุขภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรที่แจ้งความประสงค์เข้าตรวจสุขภาพ	มหาวิทยาลัยได้รับทราบข้อมูลข้อเสนอแนะของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มเฝ้าระวังเพื่อส่งเสริมในการดูแลเรื่องสุขภาพต่อไป	ก.ค. 68	200,000	

การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยกลไกการสื่อสารถ่ายทอดสร้างการรับรู้และกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรและระบบการกำกับติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้

4.1 แนวทางการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

เพื่อให้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกันควรดำเนินการดังนี้

1. การบริหารและการดำเนินงานแบ่งเป็น 3 ระดับดังนี้

1.1) ระดับนโยบายมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

1.2) ระดับการบริหารจัดการแผนฯ คณะ/สำนักฯ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรถ่ายทอดแผนนำไปสู่การปฏิบัติ

1.3) ระดับปฏิบัติการ บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนจะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรและนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

2. การผลักดันแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในระดับต่าง ๆ ดังนี้

2.1) ระดับคณะ / สำนัก ใช้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นแนวทางและกรอบการดำเนินงานเพื่อบูรณาการ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะ/สำนัก

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

2.3) ระดับบุคคลให้คณะ/หน่วยงานนำตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการประเมินผลเพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่ส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคลหรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

แนวทางการติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ บรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดแนวทางดำเนินการดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีโดยผู้แทนจากคณะ/หน่วยงานต่าง ๆ ร่วมเป็นคณะกรรมการ
- 2) ให้มีการรายงานและประเมินผลตามแผนการดำเนินงาน ตามเป้าหมายและประเมินผลตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ โดยให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและการติดตามประเมินผล
- 3) กำหนดให้คณะ/หน่วยงานนำแผนปฏิบัติการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน
- 4) ทบทวนแผนปฏิบัติการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ทุกปีเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่าง ๆ

4.2 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติในการนำยุทธศาสตร์ในแผนปฏิบัติการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ไปสู่การปฏิบัติที่ดีด้วย ซึ่งแผนบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ 2 ขั้นตอนดังนี้

1. การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สู่โครงการและกิจกรรมดำเนินการ นำเอาแผนปฏิบัติการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ไปผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง
2. การสื่อสารและถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่หน่วยงาน คณะ/สำนัก เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ตระหนักและรับรู้ถึงยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ โดยผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์และผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ ของคณะ/สำนัก/สถาบัน

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงขอให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้เป็นไปตามแผน ฯ รวมทั้งกำกับดูแลติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ และรายงานต่อคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ภาคผนวก

ภาพบรรยากาศการประชุม

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ประกาศิต อานุภาพแสนยากร

อธิการบดี

อาจารย์ ดร.ชูวิทย์ นาเพีย

รองอธิการบดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เตชิต ศิริวงศ์เดชา

ผู้ช่วยอธิการบดี

คณะกรรมการดำเนินงาน

นายจรัส

โนนกอง

ประธาน

นางสาวแพรวา

เจริญทรัพย์

รองประธาน

นางสาวเจริญศรี

ธรรมนิยม

กรรมการ

นายกฤตวิทย์

พรหมทา

กรรมการ

นางชุตาลักษณ์

กิตติราช

กรรมการ

นายอภิชาติ

เพ็งตา

กรรมการ

นางสาวพรทิพย์

พรรษา

กรรมการ

นางสาวอัจจิมา

แย้มปู่

กรรมการ

นางสาววนิดา

วรรณทวี

กรรมการและเลขานุการ

รวมรวม/เรียบเรียง/จัดพิมพ์

นางสาววนิดา วรรณทวี

ชื่อเอกสาร แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จำนวน 5 เล่ม

พิมพ์ ธันวาคม 2568

ที่อยู่ งานบริหารบุคคล สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เลขที่ 319 ตำบลโพธิ์

อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ 33000

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

เว็บไซต์ www.staff.sskru.ac.th