



**แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์  
ประจำปีงบประมาณ 2567**

## คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร จึงมีนโยบายให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง นำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืนตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ได้

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มีนาคม 2567

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
ประวัติมหาวิทยาลัย	1
ปรัชญา	3
วิสัยทัศน์	3
พันธกิจ	3
โครงสร้างการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	5
โครงสร้างส่วนงานและหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	6
ข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	7
ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสายวิชาการ	7
ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสายสนับสนุน	10
เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน	14
เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ	14
เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	15
ส่วนที่ 2 ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	16
ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ (Objective) ผลสัมฤทธิ์ (Key Result)	17
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น	17
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาครู	18
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา	18
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการ	19
สมรรถนะบุคลากร	20
สมรรถนะหลัก	20
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร	21
สมรรถนะทางการบริหาร	21
ส่วนที่ 3 แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	22
หลักการและเหตุผล	22
การวิเคราะห์สถานการณ์ SWOT ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	22

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
นโยบายการบริหารงานบุคคล	26
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	26
ด้านการพัฒนาบุคลากร	27
ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	27
แผนงาน/ โครงการบริหารและพัฒนาบุคลากร	28
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้อง กับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	28
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับทักษะและสมรรถนะของบุคลากร สู่การเป็นมืออาชีพในสายงาน	28
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กร อย่างมีมาตรฐาน	30
<b>ส่วนที่ 4 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล</b>	<b>31</b>
แนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ	31
แนวทางการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร	31
แผนการดำเนินงานกำกับติดตามรายงานผลโครงการกิจกรรม	34

### ภาคผนวก

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ระยะ 5 ปี พ.ศ.2566 - 2570

## ส่วนที่ 1

## บทนำ

## 1. ประวัติมหาวิทยาลัย

## 1.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เดิมคือวิทยาลัยครูสุรินทร์ ได้รับการสถาปนาเมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2516 ในสังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม ”สถาบันราชภัฏ” แก่วิทยาลัยครูทั่วประเทศ 36 แห่ง เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 และได้จัดตั้งเป็นสถาบันราชภัฏสุรินทร์ แทนวิทยาลัยครูสุรินทร์ ตามพระราชบัญญัติสถาบัน ราชภัฏ พ.ศ. 2538 ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2538 ต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547

**สถานที่ตั้ง**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตั้งอยู่ที่ 186 หมู่ 1 ถ.สุรินทร์ – ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000

**เนื้อที่**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์เนื้อที่ทั้งหมด 479 ไร่ 1 งาน 70 ตารางวา

### ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตราประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์เป็นตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ลายกลางเป็นรูปพระมหาอุณาโลมอยู่ในวงจักร รอบวงจักรมีรัศมีเปล่งออก โดยรอบเหนือจักรเป็นรูปเศวตฉัตรเจ็ดชั้น ฉัตรตั้งอยู่บนพระที่นั่งอิฐทิศ การที่ผู้กำหนดรูปแบบตราพระราชลัญจกร ดังนี้ หมายถึง ทรงเป็นพระมหากษัตริย์ผู้เป็นใหญ่ในแผ่นดิน โดยที่ผู้แทนทั้งแปดนำแผ่นดินและความเป็นใหญ่มาถวาย เป็นสัญลักษณ์แห่งวันบรมราชาภิเษก

ตามโบราณราชประเพณีที่เสด็จประทับเหนือพระที่นั่งอิฐทิศ และสมาชิกรัฐสภาถวายน้ำอภิเชก โดยทิศทั้งแปดและเป็นครั้งแรกที่พระมหากษัตริย์ในระบอบประชาธิปไตย ทรงรับน้ำอภิเชกจากสมาชิกรัฐสภา แทนที่จะทรงรับจากบัณฑิตดั่งในรัชกาลก่อน



### ความหมายตราสัญลักษณ์

พระราชลัญจกร จัดเป็นหมวดหมู่ได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. พระราชลัญจกรประจำพระองค์ หมายถึง ตราประจำชาติ ดวงที่ใช้ประทับกำกับพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ในตัวเองสารส่วนพระองค์ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับราชการแผ่นดิน
2. พระราชลัญจกรประจำแผ่นดิน หมายถึง ตราแผ่นดินสำหรับประทับกำกับพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ หรือกำกับนามผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์
3. พระราชลัญจกรสำหรับแผ่นดิน หมายถึง ตราประจำชาติต่าง ๆ ซึ่งใช้ประทับกำกับเอกสารสำคัญในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

### สีของสัญลักษณ์ตราประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

- |  |                     |                                                                        |
|--|---------------------|------------------------------------------------------------------------|
|  | 1. สีน้ำเงิน แทนค่า | สถาบันพระมหากษัตริย์ผู้ให้กำเนิด และพระราชทานนาม “มหาวิทยาลัยราชภัฏ”   |
|  | 2. สีเขียว แทนค่า   | แหล่งที่ตั้งของสถาบันฯ ๓๖ แห่ง ในแหล่งธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม |
|  | 3. สีทอง แทนค่า     | แหล่งความเจริญรุ่งเรืองทางภูมิปัญญา                                    |
|  | 4. สีส้ม แทนค่า     | ความรุ่งเรืองทางศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นก้าวไกลใน ๓๖ สถาบัน                |
|  | 5. สีขาว แทนค่า     | ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว          |

## สีประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



## ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย

อินทนิล : *Lagerstroemia speciosa* (L.) Pers.



### 1.2 ปรัชญา

เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสู่สากล

### 1.3 วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 4.0 เป็นเสาหลักทางวิชาการ ส่งมอบบุคลากรสมรรถนะสูง และนวัตกรรม สร้างคุณค่าและมูลค่า พร้อมทั้งเป็นสถาบันแห่งความภาคภูมิใจของจังหวัดสุรินทร์และภูมิภาค

### 1.4 เอกลักษณ์

ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่สากล

### 1.5 พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นหลักในการขับเคลื่อน และพัฒนาท้องถิ่น
2. ทำการวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น
3. พัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่น โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และน้อมนำพระบรมราโชบายและแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ
4. สืบสาน อนุรักษ์ ส่งเสริม เพื่อเพิ่มคุณค่าและมูลค่าด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. การบริหารจัดการที่มีคุณภาพโดยใช้เทคโนโลยี และหลักธรรมาภิบาล

## 1.6 อัตลักษณ์

อัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้ควบคู่คุณธรรม ปฏิบัติตนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทย 4 ประการ รวมทั้งประกอบสัมมาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตอาสาและคำนึงถึงความเป็นธรรมของสังคม เพื่อความมั่นคง และยั่งยืนของประเทศชาติ

### “มีความรอบรู้ ความเป็นผู้นำ เปี่ยมคุณธรรม ประกอบสัมมาชีพ”

มีความรอบรู้ หมายถึง บัณฑิตมีความรู้ และนำความรู้ ความสามารถ ไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติให้ก้าวสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ความเป็นผู้นำ หมายถึง บัณฑิตมีความเป็นผู้นำในด้านการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก

เปี่ยมคุณธรรม หมายถึง บัณฑิตมีคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามคุณสมบัตินที่พึงประสงค์ของคนไทย 4 ประการ อันได้แก่ มีทัศนคติที่ดีที่ถูกต้อง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงแข็งแรง มีงานทำ มีอาชีพ และเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย

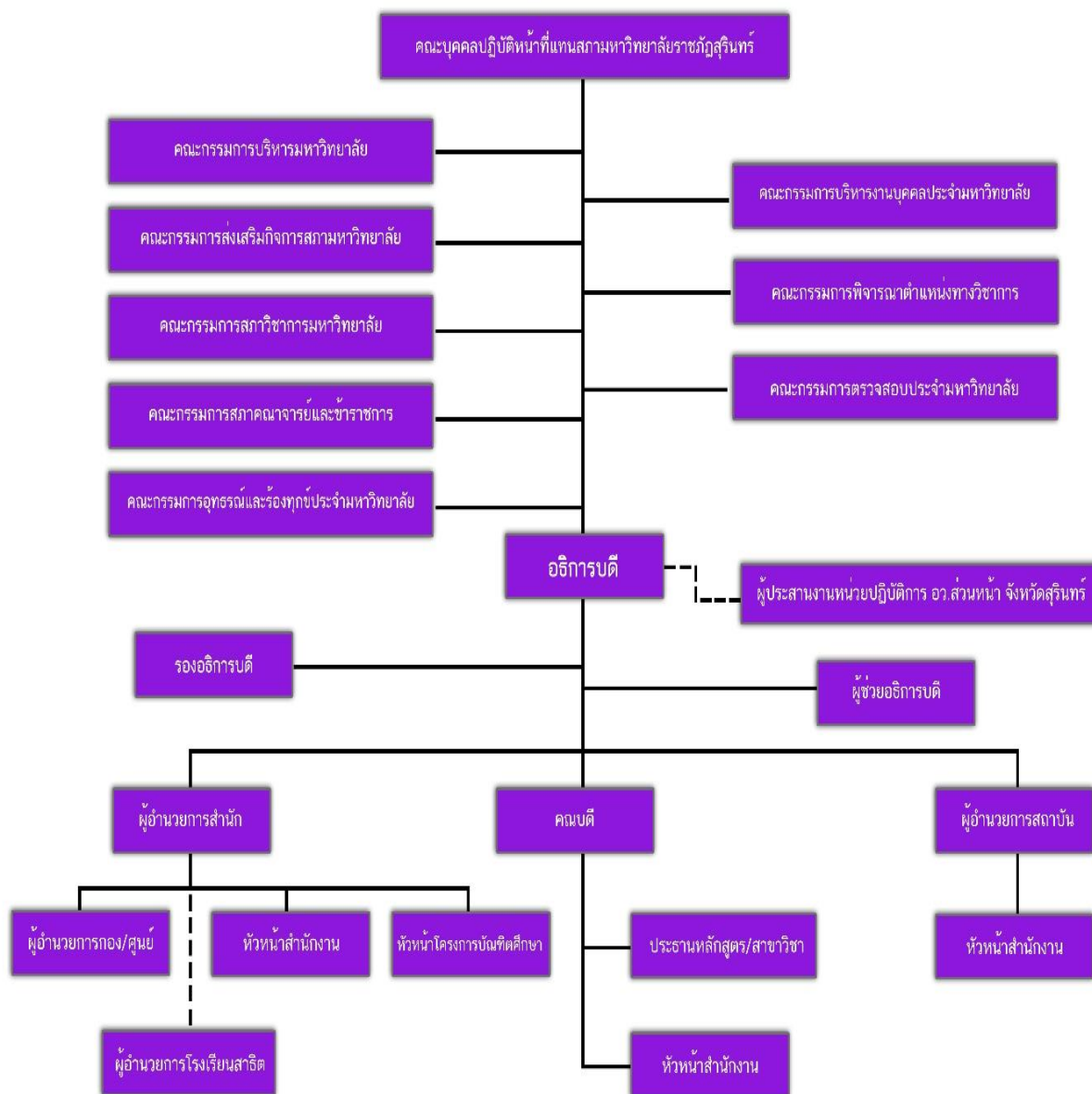
ประกอบสัมมาชีพ หมายถึง บัณฑิตประกอบสัมมาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตอาสาและคำนึงถึงความเป็นธรรมของสังคม

นั่นคือ บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ควบคู่คุณธรรม มีความเป็นผู้นำด้านการพัฒนาและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ปฏิบัติตนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทย 4 ประการ ประกอบสัมมาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตอาสาและคำนึงถึงความเป็นธรรมของสังคม เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศชาติ



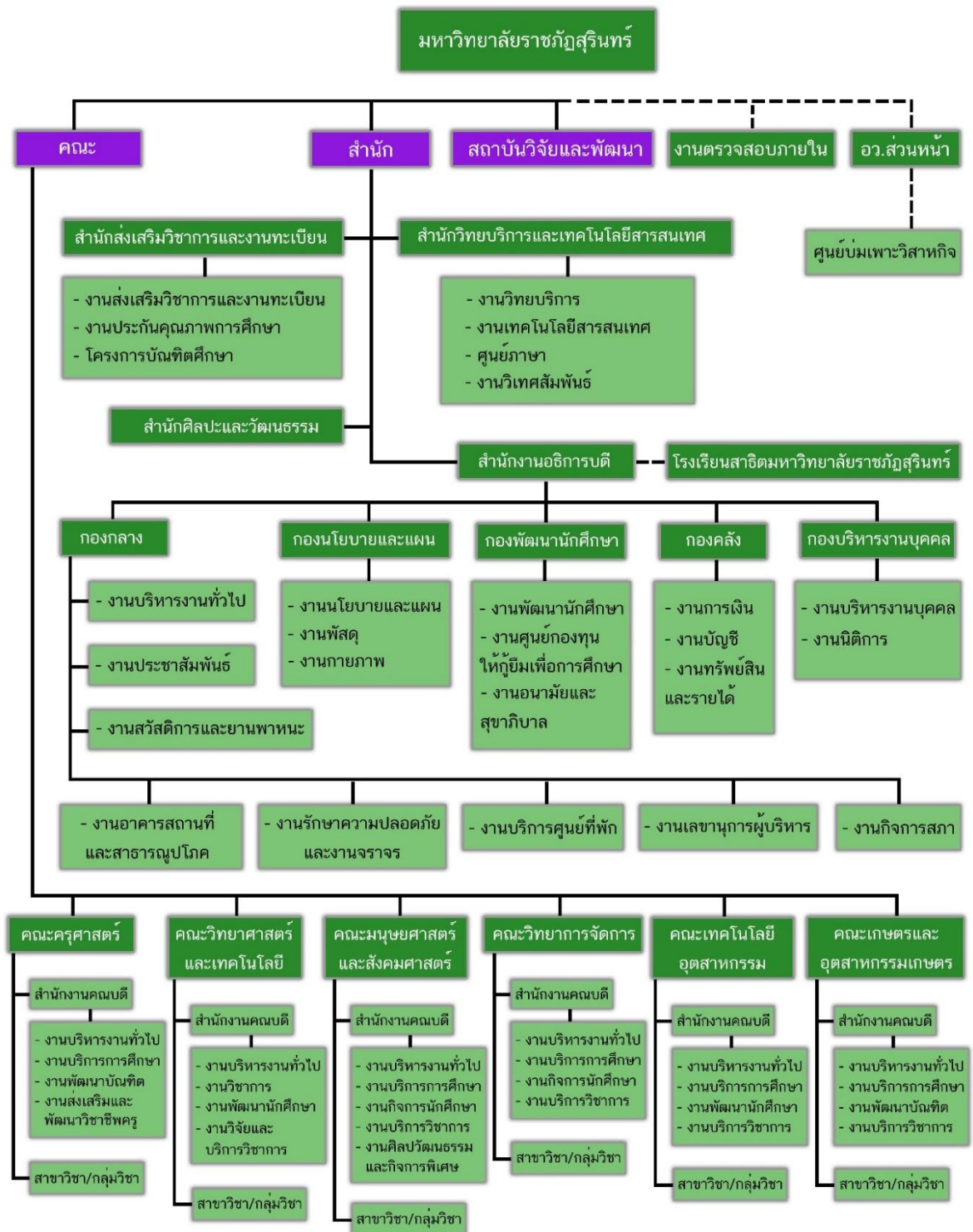
## 2. โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

## โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



ภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

## โครงสร้างส่วนงานและหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



ภาพที่ 2 โครงสร้างส่วนงานและหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

### 3. ข้อมูลบุคลากร ประกอบด้วย

#### ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

เพื่อให้การดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร แผนการจัดหาคนที่มี ความรู้ความสามารถเข้าทำงาน กำหนดแนวทางการยกระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากรสายวิชาการที่ กำลังปฏิบัติงานในปัจจุบันให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูง มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จึงได้มอบหมายให้ กองการบริหารงานบุคคลจัดทำข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สุรินทร์ (ข้อมูล ณ วันที่ 9 มีนาคม 2567 ) โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ประเภทบุคลากร

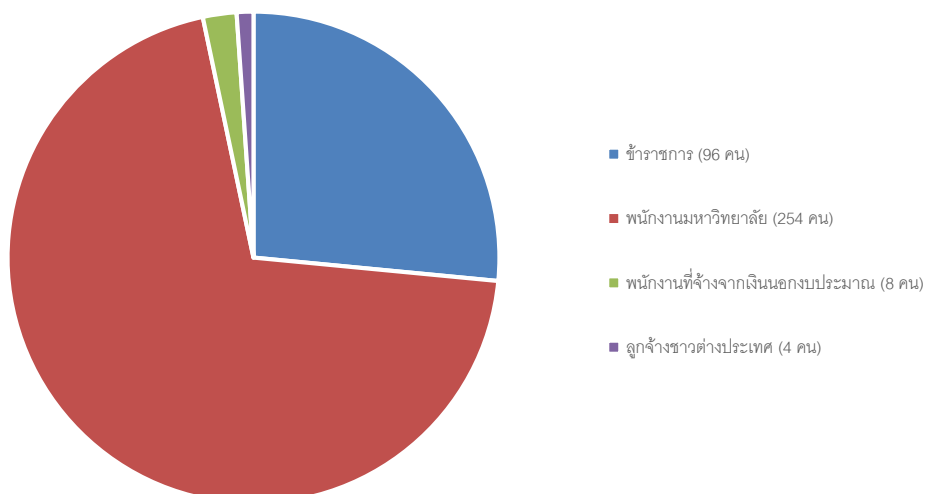
มหาวิทยาลัยมีบุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วย

- ข้าราชการ
- พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)
- พนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ
- ลูกจ้างชาวต่างประเทศ

#### 2. จำนวนบุคลากร (รวมทั้งสิ้น 362 คน)

- ข้อมูลจำนวนบุคลากร แยกตามคณะ/สำนัก/สถาบัน และประเภทบุคลากร
- สรุปสถิติจำนวนบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย ตามประเภทบุคลากร ดังนี้
  - ▶ ข้าราชการ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.52
  - ▶ พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 70.17
  - ▶ พนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.21
  - ▶ ลูกจ้างชาวต่างประเทศ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10

กราฟแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



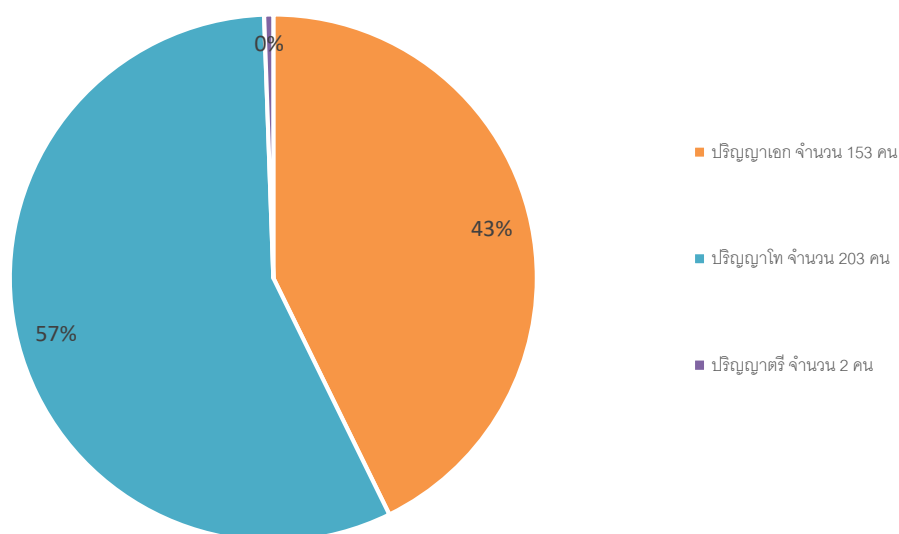
### 3.วุฒิการศึกษา

- ข้อมูลคณะ/สำนัก/สถาบัน แยกตามคุณวุฒิระดับปริญญาตรี โท และเอก
- สรุปสถิติจำนวนวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ (รวมทั้งสิ้น 358 คน)

(ไม่รวมลูกจ้างชาวต่างประเทศ) ดังนี้

- ▶ ปริญญาเอก จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 42.74
- ▶ ปริญญาโท จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70
- ปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.56

กราฟแสดงจำนวนวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

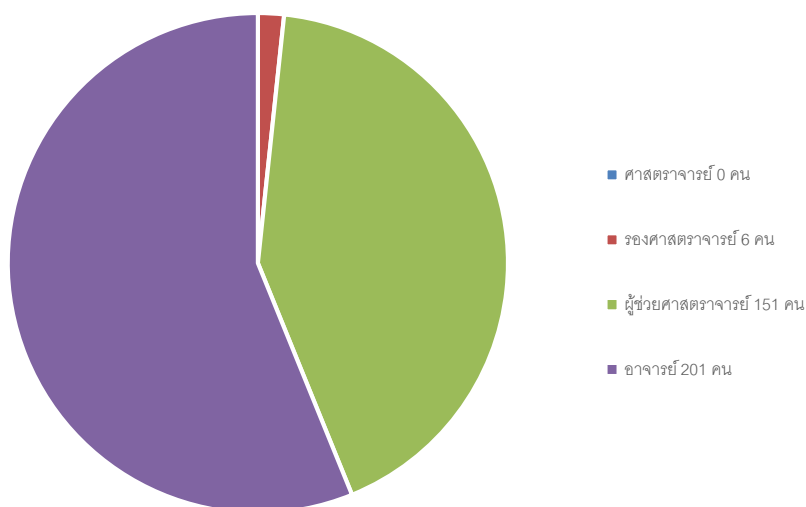


### 4.ตำแหน่งทางวิชาการ

- ข้อมูลคณะ/สำนัก/สถาบัน แยกตามตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์
- สรุปสถิติจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแยกตามตำแหน่ง (ไม่รวมลูกจ้างชาวต่างประเทศ) (รวมทั้งสิ้น 358 คน) ดังนี้

- ▶ ศาสตราจารย์ จำนวน - คน
- ▶ รองศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.68
- ▶ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 42.18
- ▶ อาจารย์ จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 56.15

กราฟแสดงจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



### 5. การลาศึกษาต่อ

จากข้อมูลผู้ที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ทั้งหมด จำนวน 29 ราย แบ่งตามประเภททุนที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ดังนี้

แหล่งทุน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. ทุนจากรัฐบาล (สป.อว.)	1	3.45
2. ทุนของมหาวิทยาลัย (ทุนพัฒนาบุคลากร, ทุนอุดหนุนเพื่อการศึกษา)	17	58.62
3. ทุนอื่น ๆ (ทุนรัฐบาลประเทศต่าง ๆ ทุนส่วนตัว เป็นต้น)	11	37.93
<b>รวม</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

## ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

เพื่อให้การดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร แผนการจัดหาที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงาน กำหนดแนวทางการยกระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนที่กำลังปฏิบัติงานในปัจจุบันให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูง มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จึงได้มอบหมายให้กองบริหารงานบุคคล จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (ข้อมูล ณ วันที่ 9 มีนาคม 2567) โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ประเภทบุคลากร

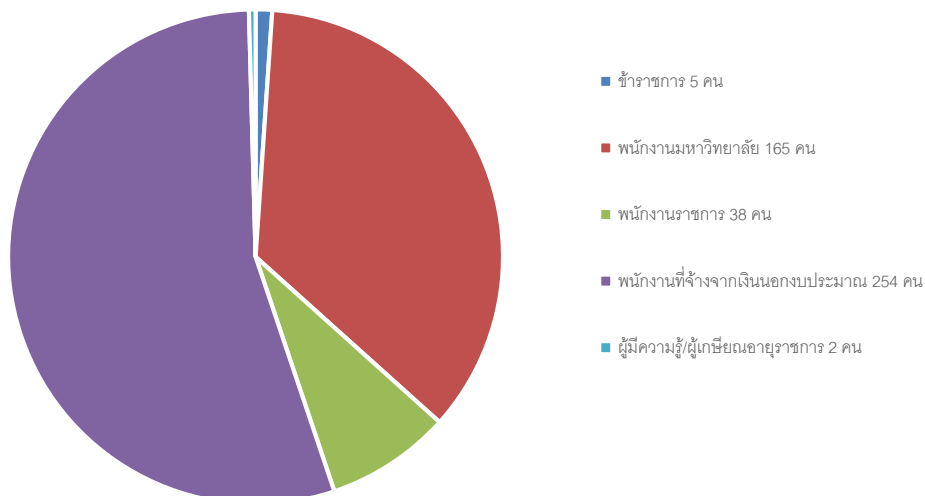
มหาวิทยาลัยมีบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย

- ข้าราชการ
- พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)
- พนักงานราชการ (เงินแผ่นดิน)
- พนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ
- ผู้มีความรู้/ผู้เชี่ยวชาญราชการ
- ลูกจ้างชาวต่างประเทศ

### 2. จำนวนบุคลากร (รวมทั้งสิ้น 464 คน)

- ข้อมูลจำนวนบุคลากร แยกตามคณะ/สำนัก/สถาบัน และประเภทบุคลากร
- สรุปสถิติจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ตามประเภทบุคลากร ดังนี้
  - ข้าราชการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.08
  - พนักงานมหาวิทยาลัย เงินแผ่นดิน จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56
  - พนักงานราชการ เงินแผ่นดิน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 8.19
  - พนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 54.71
  - ผู้มีความรู้/ผู้เชี่ยวชาญราชการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.43
  - ลูกจ้างชาวต่างประเทศ (เงินแผ่นดิน) จำนวน - คน คิดเป็นร้อยละ -

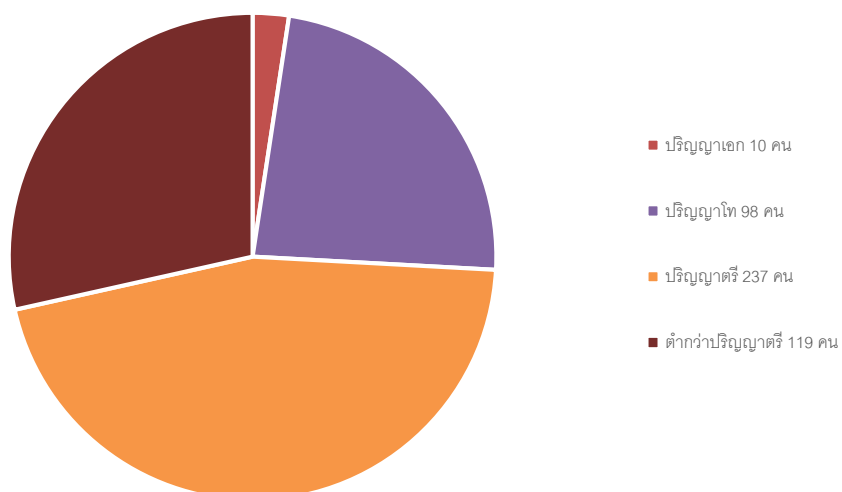
กราฟแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



### 3. วุฒิการศึกษา

- ข้อมูลคณะ/สำนัก/สถาบัน แยกตามคุณวุฒิระดับปริญญาตรี โท และเอก
- สรุปสถิติจำนวนวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน (รวมทั้งสิ้น 464 คน) ดังนี้
  - ปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.16
  - ปริญญาโท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 21.12
  - ปริญญาตรี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 41.08
  - ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 25.65

กราฟแสดงจำนวนวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



#### 4. ตำแหน่งการเลื่อนระดับสูงขึ้นตามสายงาน

➤ ข้อมูลคณะ/สำนัก/สถาบัน แยกตามระดับตำแหน่ง ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน ชำนาญ งาน พิเศษ ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการกอง) และผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสำนัก)

➤ สรุปสถิติจำนวนระดับตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุน เฉพาะข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) (รวมทั้งสิ้น 170 คน) ดังนี้

ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสำนัก) จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0

ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการกอง) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.95

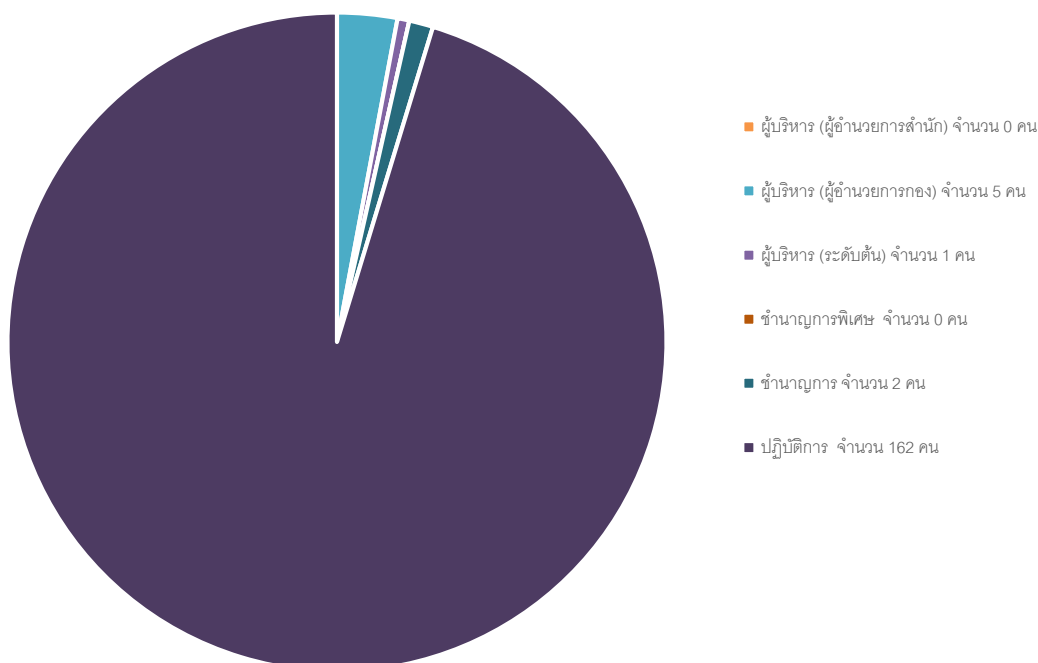
ผู้บริหาร (ระดับต้น) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ชำนาญการพิเศษ จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0

ชำนาญการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.18

ปฏิบัติการ จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 95.29

กราฟแสดงจำนวนระดับตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์





## สถิติจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (ข้อมูล ณ วันที่ 9 มี.ค.2567)

ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร								รวม
		ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	พนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ	รวม		
		สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ระดับสาย	ตำแหน่งสาย	ตำแหน่งสาย			(นาย) ตำแหน่งสาย	
1	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	กองกลาง	-	3	-	16	6	-	-	84	109
	กองนโยบายและแผน	-	-	-	10	5	-	-	6	21
	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	7	4	-	-	12	23
	กองคลัง	-	-	-	6	4	-	-	4	14
	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	10	5	-	-	3	18
	งานตรวจสอบภายใน	-	-	-	1	-	-	-	1	2
	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	-	1	-	-	-	-	-	27	28
2	คณะครุศาสตร์	11	-	44	15	1	-	-	10	81
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	14	-	37	13	-	-	2	13	79
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	20	-	66	12	2	4	-	21	125
5	คณะวิทยาการจัดการ	18	-	39	12	1	-	-	7	77
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	30	-	57	14	3	-	4	31	139
7	คณะเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	3	-	11	2	-	-	2	9	27
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	1	-	10	-	-	-	4	15
9	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	9	5	-	-	16	30
10	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	8	-	-	-	1	9
11	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	20	1	-	-	7	28
	รวม	96	5	254	165	37	4	8	256	826

#### 4. เส้นทางการก้าวหน้าตามสายงาน



##### 4.1 เส้นทางการก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ

ศาสตราจารย์ : ดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ไม่น้อยกว่า 2 ปี

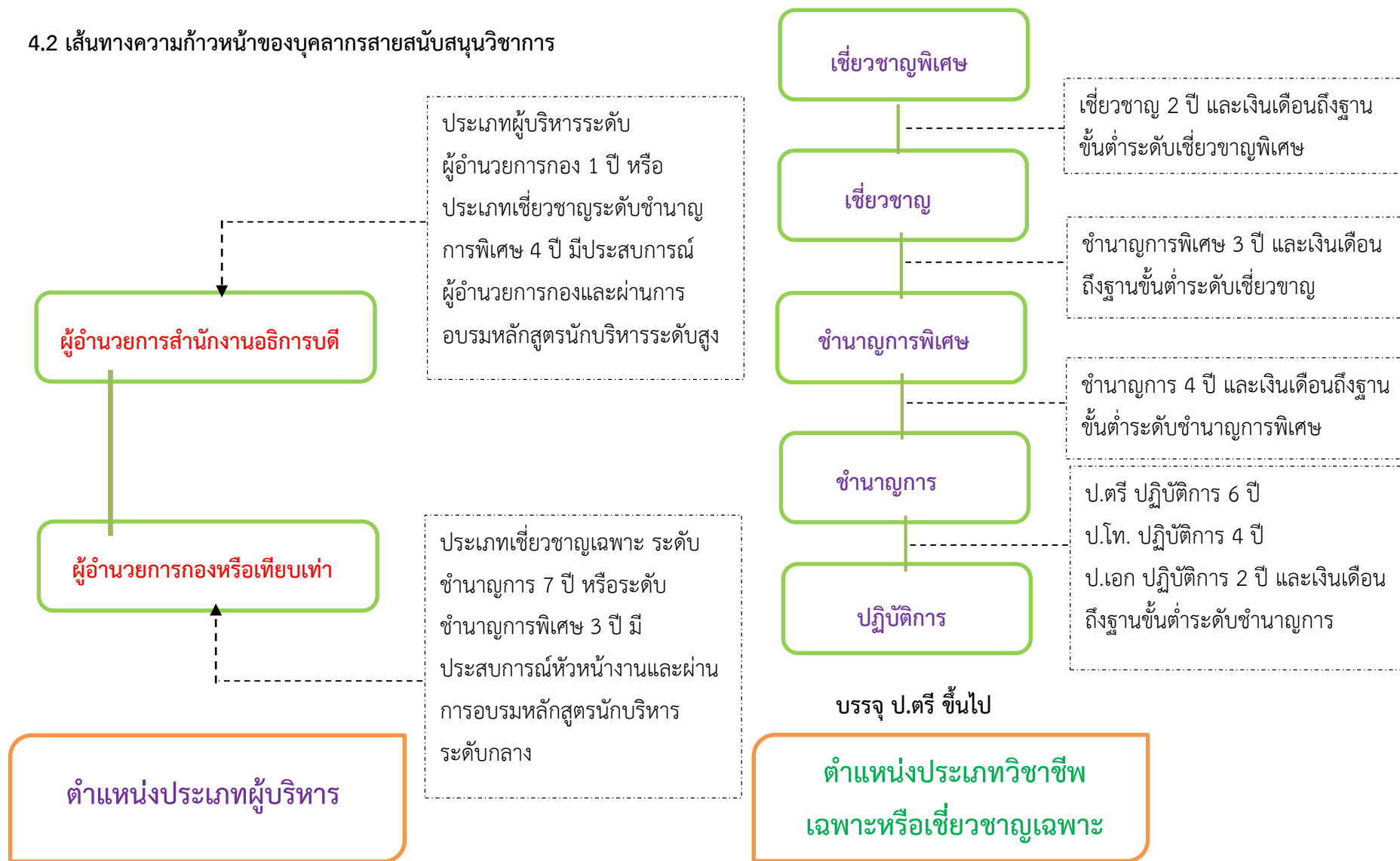
รองศาสตราจารย์ : ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไม่น้อยกว่า 2 ปี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : ป.โท ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ไม่น้อยกว่า 4 ปี

ป.เอก ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ไม่น้อยกว่า 1 ปี

อาจารย์ : เริ่มบรรจุ ป.โท หรือ ป.เอก

### 4.2 เส้นทางการก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ



## ส่วนที่ 2

ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

## ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

## ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)



## ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

“พัฒนาท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ  
ด้วยการวิจัย นวัตกรรม ศิลปวัฒนธรรม  
และภูมิปัญญา”



## ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาครู

“ผลิตครูนวัตกรรม สร้างนวัตกรรม การเรียนรู้  
สู่มาตรฐาน World Class เพื่อมุ่งสู่การเป็น  
จุดศูนย์กลาง (Hub) ของประเทศเพื่อนบ้าน”



## ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

“ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้  
และมุ่งสร้างนวัตกรรมที่เพิ่มคุณค่า  
และมูลค่าในระดับสากล”



## ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการ

“พัฒนาระบบบริหารจัดการ และบุคลากรสู่  
การเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาชุมชน  
ท้องถิ่นอย่างยั่งยืนด้วยมาตรฐานระดับสากล”

## 1. ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ (Objective) ผลสัมฤทธิ์ (Key Result)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากร ได้พัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งเชื่อมโยงกับ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2567) โดยมียุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ (Objective) ผลสัมฤทธิ์ (Key Result) ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น “พัฒนาท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ ด้วยการวิจัย นวัตกรรม ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา”

### เป้าประสงค์ (Objective) ผลสัมฤทธิ์ (Key Result)

เป้าประสงค์	ผลสัมฤทธิ์
O1(1) ยกระดับคุณค่าและมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ตามโมเดลเศรษฐกิจ BCG	<p>1A: รายได้ท้องถิ่นจากการยกระดับและแปรรูปสินค้าชุมชนสู่มาตรฐานสากล เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จากปีฐานด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์</p> <p>1B: งานวิจัย นวัตกรรม องค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นจริง 5 เรื่องหรือชิ้นงาน/ปี</p> <p>1C: ผู้ประกอบการรายใหม่ที่ใช้นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าชุมชน เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 20 ราย ภายใน 5 ปี</p> <p>1D: หมู่บ้านราชภัฏต้นแบบ ที่มีมูลค่าเพิ่ม (Value-added) จากนวัตกรรม อย่างน้อยจำนวน 50 แห่ง ในระยะเวลา 5 ปี</p>
O1(2) ประยุกต์และพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์ สืบสาน เพิ่ม	<p>1E: รายได้ที่เกิดจากการท่องเที่ยวและการเข้ามาเรียนรู้ การจัดกิจกรรม (Event) ที่เป็นการจัดเอง หรือการถ่ายทอดไปสู่การจัดกิจกรรม (Event) หรือการสร้างสรรคผลงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์เข้าไปสนับสนุน อย่างน้อยร้อยละ 1 ของ GPP จังหวัดสุรินทร์ ภายใน 5 ปี</p> <p>1F: จำนวนภูมิปัญญาที่ได้รับการอนุรักษ์สืบสาน จากการส่งเสริมทุนทางวัฒนธรรมที่มีศักยภาพ จำนวน 20 ภูมิปัญญา และได้รับการยอมรับในระดับชาติ จำนวน 2 ภูมิปัญญา</p> <p>1G: มีแพลตฟอร์ม (Platform) ที่ทุกคนเข้าถึงได้ทางด้านศิลปวัฒนธรรม โดยใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นฐาน</p>

๒) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาครู “ผลิตครูนวัตกรรม สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อุทิศมาตรฐาน World Class เพื่อมุ่งสู่การเป็นจุดศูนย์กลาง (Hub) ของประเทศเพื่อนบ้าน”

เป้าประสงค์ (Objective) ผลสัมฤทธิ์ (Key Result)

เป้าประสงค์	ผลสัมฤทธิ์
O๒(๑) พัฒนาศักยภาพครูที่มีทักษะสมรรถนะสูงตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือประยุกต์ใช้ทักษะเพื่อประกอบอาชีพอื่นได้	<p>2A: มีนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศและสามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาอย่างน้อย 80 นวัตกรรม ภายใน 5 ปี</p> <p>2B: สร้างความเป็นนานาชาติให้กับสถาบันฯ ด้วยการเพิ่มสัดส่วนนักศึกษาต่างชาติด้านครุศาสตร์อย่างน้อยร้อยละ 5 ภายใน 5 ปี ของนักศึกษาทั้งหมด</p> <p>2E: โรงเรียนสาธิตเป็นโรงเรียนต้นแบบที่มีหลักสูตรสมรรถนะหลัก 6 ด้าน ตามมาตรฐานหลักสูตรฐานสมรรถนะ Competency-based Education (CBE) Thailand และได้มาตรฐานสากล (World Class Standard School)</p>
O๒(๒) ยกระดับ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ให้มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับด้านการพัฒนาครูประจำการของประเทศเพื่อนบ้าน ตามมาตรฐานระดับ World Class	<p>2F: เพิ่มจำนวนบุคลากรต่างชาติในสายวิชาการด้านที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยร้อยละ 5 ของบุคลากรทั้งหมด</p> <p>2G: มีผลงานตีพิมพ์ที่เกี่ยวกับนวัตกรรมการเรียนการสอนระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 5 เรื่อง/ปี</p> <p>2H: เครือข่ายความร่วมมือในระดับนานาชาติที่ส่งเสริมการเป็น Hub ของประเทศเพื่อนบ้าน อย่างน้อย 3 ประเทศ</p> <p>2I: ร้อยละ 20 ของครูประจำการในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์เข้ารับการยกระดับสมรรถนะจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และได้รับความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู โดยครอบคลุมครูประจำการที่เป็นศิษย์เก่า</p>

3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา “ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้อุทิศและมุ่งสร้างนวัตกรรม ที่เพิ่มคุณค่าและมูลค่าในระดับสากล”

เป้าประสงค์ (Objective) ผลสัมฤทธิ์ (Key Result)

เป้าประสงค์	ผลสัมฤทธิ์
O3(1) จัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ/การใช้ชุมชนเป็นฐาน/จัดการศึกษาร่วมกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศระดับประเทศเพื่อนบ้าน	3A: มีหลักสูตรร่วมกับสถาบันการศึกษากับประเทศเพื่อนบ้าน ร้อยละ 30 ของหลักสูตรทั้งหมด และมีจำนวนผู้เรียนชาวต่างชาติเพิ่มขึ้น ร้อยละ 20 ต่อปี

เป้าประสงค์	ผลสัมฤทธิ์
นำไปสู่การสร้างบัณฑิตที่มีทักษะที่ครอบคลุมทั้งทางด้านทักษะทางวิชาชีพ และ Soft Skills ที่เท่าทันโลกในอนาคต	<p><b>3B:</b> จำนวนหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนร่วมกับหน่วยงานภายนอก (ภาครัฐ เอกชน ชุมชน) เพื่อให้บัณฑิตพร้อมสู่โลกแห่งการทำงานจริง เพิ่มขึ้นร้อยละ 30 และมีจำนวนเครือข่ายที่ร่วมจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น ร้อยละ 20</p> <p><b>3C:</b> นวัตกรรมเพื่อสังคม/นวัตกรรมชุมชนของนักศึกษาหรือบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มีการนำไปใช้ประโยชน์ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า 6 ผลงาน/ปี</p> <p><b>3D:</b> บัณฑิตมีทักษะภาษาที่ 3 ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 ของผู้เรียนทั้งหมด</p> <p><b>3E:</b> บัณฑิตทุกคนมีงานทำ และอย่างน้อยร้อยละ 60 มีรายได้ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของประเทศ (15,000 บาท/เดือน โดยอาจประกอบอาชีพรับจ้าง อาชีพอิสระ หรือเป็นผู้ประกอบการ</p> <p><b>3F:</b> จำนวนผู้เรียนในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ต่อปี</p>
O3(2) ยกระดับคุณภาพการศึกษาของกลุ่มคนทุกช่วงวัยในพื้นที่ด้วยระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning : LLL)	<p><b>3G:</b> มีแพลตฟอร์มการเรียนรู้ตลอดชีวิตและระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มอีสานใต้</p> <p><b>3H:</b> จำนวนผู้เรียนในระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 30 ต่อปีนับจากปีฐาน (พ.ศ. 2565)</p> <p><b>3I:</b> ร้อยละ 20 ของผู้เรียนจากหลักสูตรระยะสั้นด้านวิชาชีพของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ร้อยละ 30</p>

4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการ “พัฒนาระบบบริหารจัดการและบุคลากรสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนด้วยมาตรฐานระดับสากล”

เป้าประสงค์ (Objective) ผลสัมฤทธิ์ (Key Result)

เป้าประสงค์	ผลสัมฤทธิ์
O4(1) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ	<p><b>4A:</b> บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งวิชาการ (ผศ., รศ., ศ.) มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 40 เป็นร้อยละ 60 โดยมีบุคลากรที่ได้ตำแหน่งด้านการสอนอย่างน้อย 3 คน (ประมาณร้อยละ 1) และด้านการรับใช้ท้องถิ่นอย่างน้อย 15 คน (ประมาณร้อยละ 5) ภายใน 5 ปี</p> <p><b>4B:</b> บุคลากรสายสนับสนุนร้อยละ 20 ต่อปี สามารถทำงานแบบเน้นประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล (Agile) และสามารถทำงานข้ามสายงานได้</p>

เป้าประสงค์	ผลสัมฤทธิ์
	<p><b>4C:</b> ร้อยละ 20 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มีทักษะดิจิทัล/ภาษาอังกฤษ และ/หรือภาษาที่ 3 ผ่านระดับกลาง (Intermediate) ตามเกณฑ์มาตรฐานสากล</p> <p><b>4D:</b> บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ อย่างน้อย 50 คน (ประมาณร้อยละ 10) ได้รับรางวัลหรือยกย่องเชิดชูความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับสายงาน ทั้งระดับชาติ/นานาชาติ ภายใน 5 ปี</p> <p><b>4E:</b> บุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 20 สามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น</p>
<p><b>O4(2)</b> พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ด้วย IT &amp; Digital</p>	<p><b>4F:</b> มีฐานข้อมูล (Big Data) ตอบสนองต่องานวิจัยและการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นที่เชื่อมโยงระบบบริหารงานที่สำคัญ ได้แก่ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร Management Information System (ERP/MIS), Content Management System (CMS) ของทุกหน่วยงานอย่างไร้รอยต่อ</p> <p><b>4G:</b> ทุกคณะมีการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx) มาใช้ โดยแต่ละคณะมีระดับคะแนน ไม่น้อยกว่า 200 คะแนน</p> <p><b>4H:</b> ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไม่น้อยกว่า 95 คะแนน (ระดับ AA) (ภายในปีงบประมาณ 2570)</p>

### 3. สมรรถนะบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ได้กำหนดสมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรแต่ละประเภทไว้ 3 สมรรถนะ ดังนี้

#### 1. สมรรถนะหลัก

(มหาวิทยาลัยกำหนดให้ใช้กับทุกตำแหน่ง) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริการที่ดี
- การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม



## 2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร

(ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภทผู้บริหาร)

ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่

- การคิดวิเคราะห์
- การมองภาพองค์รวม
- การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
- การสืบเสาะหาข้อมูล
- การดำเนินการเชิงรุก
- ความถูกต้องของงาน
- ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
- สุนทรียภาพทางศิลปะ
- ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา

(ตำแหน่งประเภทวิชาการ) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- สมรรถนะด้านการสอน
- สมรรถนะด้านการวิจัย
- สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ
- สมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

## 1. สมรรถนะทางการบริหาร

(ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

- สภาวะผู้นำ
- วิสัยทัศน์
- การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
- ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- การควบคุมตนเอง
- การสอนงานและการมอบหมายงาน



## ส่วนที่ 3

## แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

## 1. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานหรือการบริหารองค์กร มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนกระบวนการทำงานทุกประเภทให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์กรต่าง ๆ จึงควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นลำดับแรก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร ประกอบกับการบริหารงานบุคคลถือเป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากร เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีสมรรถนะตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและที่พึงประสงค์ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน โดยอาศัยข้อมูลจากความรู้และประสบการณ์ ในการทำงาน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำมา ประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มีนโยบายและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทุกประเภท เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากร ให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นรูปธรรมชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ขึ้น ภายใต้กรอบประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

## 2. การวิเคราะห์สถานการณ์ SWOT ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



## การวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ใน เชิงกลยุทธ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคลากรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง : Strengths/ จุดอ่อน : Weaknesses) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร พิจารณาจากตัวแบบ 7 ปัจจัย (7S Model) ของ McKinsey ประกอบด้วย ระบบ (System) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) สไตล์ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared Values) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อนด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มีดังนี้

STRENGTHS	WEAKNESSES
<p><b>ระบบ (System)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และ การใช้ชีวิต</li> <li>2. มีการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจให้เข้ามาปฏิบัติงาน เมื่อเทียบกับองค์กรภาครัฐอื่นในจังหวัด มีความ มั่นคงในการทำงาน</li> <li>..</li> </ol>	<p><b>ระบบ (System)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ยังไม่ปรับปรุงให้ ครบคลุม ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว</li> <li>2. ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลยังไม่ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งมหาวิทยาลัยและยังไม่ เป็นมาตรฐานเดียวกัน</li> <li>3. ขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>4. ขาดการเชื่อมโยงประสานงานกันระหว่าง หน่วยงาน</li> <li>5. ขาดระบบการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากร บุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Recruitment)</li> <li>6. ยังไม่มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ อย่างเป็นทางการ อาทิ การสรรหา คัดเลือก การพัฒนา บุคลากร การจ่าย ค่าตอบแทน เป็นต้น</li> <li>7. ขาดการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังที่ ยืดหยุ่นและเหมาะสม</li> </ol>

STRENGTHS	WEAKNESSES
<p><b>โครงสร้าง (Structure)</b></p> <p>3. มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว</p> <p><b>กลยุทธ์ (Strategy)</b></p> <p>4. มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>5. มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Development Roadmap)</p> <p><b>บุคลากร (Staff)</b></p> <p>6. บุคลากรมีความรักและผูกพันกันในองค์กร และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน</p> <p><b>ทักษะ (Skill)</b></p> <p>7. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</p> <p><b>สไตล์ (Style)</b></p> <p>8. มีระบบการทำงานเป็นทีม</p>	<p><b>โครงสร้าง (Structure)</b></p> <p>8. โครงสร้างการบริหารงานมีหลายระดับ ทำให้มีขั้นตอนในการดำเนินการที่ไม่คล่องตัว</p> <p><b>กลยุทธ์ (Strategy)</b></p> <p>9. ยุทธศาสตร์และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย</p> <p>10. นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร</p> <p>11. ยังไม่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม (Succession Plan)</p> <p>12. ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล ( Individual Development Plan)</p> <p><b>บุคลากร (Staff)</b></p> <p>13. บุคลากรมีความรู้ในเชิงลึก แต่ยังไม่มีความรู้ในเชิงกว้าง</p> <p>14. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ</p> <p><b>ทักษะ (Skill)</b></p> <p>15. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>16. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เช่น กลุ่มงาน HR งานพัฒนาคุณภาพ และนักวิชาการเงินและบัญชี เป็นต้น</p> <p><b>สไตล์ (Style)</b></p> <p>17. ขาดระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>

STRENGTHS	WEAKNESSES
<p>9. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ระดับโลก</p> <p><b>ค่านิยมร่วม (Shared Values)</b></p> <p>10. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในความเป็น “ราชภัฏสุรินทร์”</p> <p>11. บุคลากรรับรู้วัฒนธรรมสุรินทร์ ส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม</p>	<p>18. ขาดรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยยังคงยึดติดกับความรับผิดชอบและงานประจำ</p> <p><b>ค่านิยมร่วม (Shared Values)</b></p> <p>19. ความเหลื่อมล้ำของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน</p>

1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (โอกาส : Opportunities / อุปสรรค : Threats) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พิจารณาจากตัวแบบ PEST Analysis” หรือ “STEP Analysis” ซึ่งประกอบด้วย 1.การเมือง (Political Component) 2.เศรษฐกิจ (Economic Component) 3.สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component) 4.เทคโนโลยี (Technological Component) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มีดังนี้

OPPORTUNITIES	THREATS
<p><b>การเมือง (Political Component)</b></p> <p>1. นโยบาย Thailand 4.0 ซึ่งมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>2. นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการสนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน</p> <p>3. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (HR 4.0)</p> <p><b>เศรษฐกิจ (Economic Component)</b></p> <p>4. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม</p>	<p><b>การเมือง (Political Component)</b></p> <p>1. นโยบายรัฐบาลในการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ทำให้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตราค่าตอบแทน</p> <p>2. ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาลและความผันผวนของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง</p> <p>3. กฎระเบียบจากหน่วยงานภาครัฐ</p> <p><b>เศรษฐกิจ (Economic Component)</b></p> <p>4. การแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องค่าตอบแทนสวัสดิการ</p>

OPPORTUNITIES	THREATS
<p><b>สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component)</b></p> <p>5. เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น</p> <p>6. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Trends) และ องค์ความรู้ จากคนรุ่นใหม่ (New Generation)</p> <p><b>เทคโนโลยี (Technological Component)</b></p> <p>9. ความเชื่อมโยงของเครือข่ายในศาสตร์ต่าง ๆ ทั่วโลก (Globalization)</p>	<p>5. การขยายตัวของผู้ประกอบการธุรกิจอิสระ ทำให้ความต้องการเป็นพนักงานประจำลดลง</p> <p><b>สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component)</b></p> <p>6. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ</p> <p>7. ช่วงอายุที่แตกต่างกันของคนในสังคม (Generation Gap)</p> <p>8. การขาดแคลนแรงงานทักษะสูงและมีความสามารถเฉพาะทาง</p> <p><b>เทคโนโลยี (Technological Component)</b></p> <p>9. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี</p> <p>10. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด</p>

## 2. นโยบายการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ วางนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ บรรลุเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ตามภารกิจและเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมรองรับภารกิจการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ดังนี้

### 2.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยวางแผนอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง 4 ปี โดยใช้เครื่องมือแต่ตัวชี้วัดต่าง ๆ รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

### 1. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแนวทางการสรรหา คัดเลือกบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติราชการที่มีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยต้องการ โดยคำนึงถึงความสามารถคุณธรรมและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ

### 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ประเมินผลอย่างเป็นธรรม ด้วยความเสมอภาคโปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ตลอดจนมีการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่ทันสมัย เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### 4. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

ยึดหลักความเสมอภาค ความเที่ยงธรรมและความโปร่งใสในด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และค่าตอบแทนตามสิทธิประโยชน์ของกฎหมายที่ทุกคนพึงจะได้รับ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

### 5. ด้านจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และบุคลากร

ส่งเสริมจริยธรรมให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้องการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

## 2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง และนักศึกษาเตรียมความพร้อมให้มีทักษะสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมีอาชีพให้เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความรู้ เปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำความรู้และการปฏิบัติตนที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติต่อไป

## 3. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับ

ภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับทักษะและสมรรถนะของบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพในสายงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรอย่างมีมาตรฐาน

#### 4. แผนงาน/ โครงการบริหารและพัฒนาบุคลากร

##### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

- เป้าหมาย : 1. เพื่อวางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้อง กับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย
2. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพระเบียบ แนวปฏิบัติด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
3. เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึก จริยธรรมของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบหลัก
1. โครงการจัดทำโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการและ อัตรากำลัง	ผู้บริหารระดับ มหาวิทยาลัย และผู้บริหาร ระดับคณะ สำนัก สถาบัน	ตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
2.โครงการปรับปรุงแก้ไขและ ยกร่างระเบียบ ข้อบังคับ และ ประกาศมหาวิทยาลัยเพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการบริหารจัดการ ด้านบุคคล	ผู้บริหารระดับ มหาวิทยาลัย และผู้บริหาร ระดับคณะ สำนัก สถาบัน	มกราคม – กันยายน 2567	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
3.โครงการเสริมสร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรมให้กับ บุคลากร	ผู้บริหารระดับ มหาวิทยาลัย และผู้บริหาร ระดับคณะ สำนัก สถาบัน	มกราคม – กันยายน 2567	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

##### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับทักษะและสมรรถนะของบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพในสายงาน

- เป้าหมาย : 1. เพื่อพัฒนาความรู้วิสัยทัศน์ การเสริมสร้างสมรรถนะหลัก และสมรรถนะผู้บริหาร
2. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ สมรรถนะบุคลากรประเภทวิชาการ
3. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ สมรรถนะบุคลากรประเภทสายสนับสนุน



โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบหลัก
1.โครงการสร้างความเข้าใจ การนำหลักเกณฑ์ประเมิน ITA มาปรับปรุงกระบวนการ เปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	ผู้บริหารและ บุคลากร ผู้รับผิดชอบ การเปิดเผย ข้อมูล สาธารณะ (OIT)	ธันวาคม 2566 – กุมภาพันธ์ 2567	30,000	งานมาตรฐาน การศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน
2 โครงการอบรมเพื่อสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการ ดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ผู้บริหารระดับ มหาวิทยาลัย และผู้บริหาร ระดับคณะ สำนัก สถาบัน	29 ก.พ. – 1 มี.ค.67	302,600	งานมาตรฐาน การศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน
3.โครงการจัดการความรู้ “การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ และ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การ จัดงาน และการประชุม ระหว่างประเทศ	บุคลากรสาย สนับสนุน	7 มีนาคม 2567	50,000	กองคลัง สำนักงานอธิการบดี
4.อบรมเชิงปฏิบัติการ ChatGpT และเครื่องมือ AI เพื่อสนับสนุนการสอนและการ วิจัยสุดล้ำ	คณาจารย์และ บุคลากร	8 มีนาคม 2567	17,752	สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยี สารสนเทศ
5.โครงการบูรณาการสมรรถนะ การทำงานเพื่อรองรับการ ทำงานข้ามสายงาน (Agile)	บุคลากรสาย สนับสนุน	12 – 15 มีนาคม 2567	200,000	สำนักงานอธิการบดี
6. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ : แนวทางการจัด การศึกษาที่เน้นผลลัพธ์การ เรียนรู้ (OBE)	ผู้บริหาร วิชาการและ อาจารย์ ประจำ หลักสูตร	9-10 เมษายน 2567	46,600	งานมาตรฐาน การศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบหลัก
7.โครงการบูรณาการสมรรถนะการทำงานเพื่อรองรับการทำงานข้ามสายงาน (Agile)	บุคลากรสายสนับสนุน	12 – 15 มีนาคม 2567	200,000	สำนักงานอธิการบดี
8.โครงการ Intensive Academic Course : การยกระดับและพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	บุคลากรสายวิชาการ	กุมภาพันธ์ – กันยายน ๒๕๖๗	350,000	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรอย่างมีมาตรฐาน

เป้าหมาย : เพื่อให้ประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรมีมาตรฐานไปในทิศทางเดียวกันด้วยสมรรถนะหลักขององค์กร

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบหลัก
1.โครงการ เทคนิคการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นและการศึกษาดูงานประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการ งานวิจัย ตำรา หนังสือ ในพื้นที่จังหวัด สุรินทร์ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	บุคลากรสายวิชาการ	28 – 30 เมษายน 2567	186,060	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
2.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนคู่มือการปฏิบัติงานหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน	บุคลากรสายสนับสนุน	เมษายน – กันยายน 2567	100,000	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

## ส่วนที่ 4

### แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

#### 1. แนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในองค์กร ดังนั้น เพื่อให้การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

1) สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรม ให้กับหน่วยงานได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

2) ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) สร้างระบบและกลไกในการประสานงานกับทุกหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร และจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

4) ติดตามและตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม

#### 2. แนวทางการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

การติดตามประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยจัดทำระบบการติดตามประเมินผล ดังนี้

1) พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผล และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

2) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3) กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนพัฒนาบุคลากรทุกปีงบประมาณ พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรม ทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

## 3. แผนการดำเนินงานกำกับติดตามรายงานผลโครงการกิจกรรม

ที่	กิจกรรมที่ดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	วิเคราะห์รายงานผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีที่ผ่านมา	ส.ค.- ก.ย. 2566	คณะกรรมการดำเนินงานฯ
2	แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนแผนการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	พ.ย. - ธ.ค. 2566	ผู้บริหารมหาวิทยาลัย
3	วิเคราะห์ SWOT ANALYSIS ด้านบุคคล	ธ.ค. 2566	คณะกรรมการดำเนินงานฯ
4	ระดมความคิดเพื่อทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรและกำหนดกิจกรรมโครงการ	ธ.ค. 2566	คณะกรรมการดำเนินงานฯ
5	จัดทำแผนบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ธ.ค. 2566	คณะกรรมการดำเนินงานฯ
6	เสนอแผนบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย	ก.พ. 2567	คณะกรรมการดำเนินงานฯ
7	เผยแพร่แผนบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้กับผู้กำกับและผู้รับผิดชอบ	ม.ค.- ก.พ. 2567	คณะกรรมการดำเนินงานฯ
8	ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รายงานผลการดำเนินงานฯ รอบ 6 เดือน	มิ.ย. 2567	คณะกรรมการผู้กำกับตามตัวชี้วัดข้อมูล/กิจกรรม
9	ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนแผนบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รายงานผลการดำเนินงานฯ รอบ 12 เดือน	ก.ย. 2567	คณะกรรมการผู้กำกับตามตัวชี้วัดข้อมูล/กิจกรรม
10	รายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย	ทุกเดือน	คณะกรรมการดำเนินงานฯ
11	สรุปผลการดำเนินงานตามกิจกรรม/โครงการที่บรรจุในแผนบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (รอบ 12 เดือน) เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ พร้อมรายงานปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานต่อผู้บริหารสูงสุด	ก.ย. 2567	คณะกรรมการดำเนินงานฯ

## ภาคผนวก



แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ระยะ 5 ปี พ.ศ.2566 - 2570