



สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบาย การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากร



(รอบ ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

กองบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบาย
การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
(รอบ ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง เป้าหมาย ๑. ทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และบริบทการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ๒. ทบทวนปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานเดิมและหน่วยงานใหม่ ๓. สรรหา บรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการได้ตรงตามเป้าหมายของสำนักงบประมาณและสำนักงาน ก.พ.		
โครงการปรับปรุงส่วนราชการ/ส่วนงานภายใน	มหาวิทยาลัย ดำเนินการขอแบ่งส่วนงานภายในดังนี้ จัดตั้งสำนักงานกิจการสภามหาวิทยาลัยและจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรประจำสำนักงาน ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยในการประชุมคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ วันที่ ๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ
ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังโครงการ/กิจกรรม	มหาวิทยาลัย มีการดำเนินการให้แต่ละหน่วยงานนำข้อมูลกรอบอัตรากำลังไปทบทวน โดยให้นำส่งมายังกองบริหารงานบุคคลและได้รายงานนำส่งข้อมูลการทบทวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรนำเสนอหัวหน้าคณะทำงานเฉพาะกิจด้านการบริหารงานบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ
การดำเนินการรับสมัครของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัย ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย(งบประมาณแผ่นดิน) ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วยหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานและตรงตามตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ
ด้านสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง เป้าหมาย ๑. การปรับปรุงข้อกำหนดด้านภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำที่รับเข้าใหม่ ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลา ๒. สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามแผน		
การปรับปรุงข้อกำหนดด้านภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำที่รับเข้าใหม่	มหาวิทยาลัย ดำเนินงานปรับปรุงข้อกำหนดด้านภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำที่รับเข้าใหม่ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายและได้รับความเห็นชอบจากการประชุมสภาครั้งที่ ๓/ ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ
การสรรหาเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งบุคคล	มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการสรรหาเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ดังนี้ ๑. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ๓ ครั้ง ๒. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ๒ ครั้ง ๓. พนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ๔ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ
ด้านการพัฒนาบุคลากร		

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
เป้าหมาย ๑. บุคลากรสายสนับสนุนร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนา ๒. บุคลากรสายวิชาการร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนา		
การอบรมพัฒนาบุคลากร	<p>มหาวิทยาลัย ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยมีการดำเนินการจัดโครงการในรูปแบบต่างๆ ดังนี้</p> <p>๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ประจำปี ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๖๒ คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๐ คน</p> <p>๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจในการประเมินค่างานเพื่อข้อกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น ระหว่างวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมายมีจำนวน ๖๐ คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๖ คน</p> <p>๓. โครงการ การสร้างความรู้ ความเข้าใจ การพัฒนา ผลงานทางวิชาการเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ และบูรณาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ถ่ายทอดนวัตกรรมการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมการศึกษา วิจัย ร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๐๖ คน มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน ๑๙๘ คน</p> <p>๔. มหาวิทยาลัย ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการประเมินค่างานตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ สังกัดกองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี ตามคำสั่งที่ ๐๐๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ การแต่งตั้งกรรมการมีองค์ประกอบ ดังนี้</p> <p>๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายเป็นประธาน</p> <p>๒) ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินสองคนซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานของตำแหน่งเป็นกรรมการ</p> <p>๓) หัวหน้าหน่วยงานของตำแหน่งที่เสนอขอประเมินค่างานเป็นกรรมการ</p> <p>๔) หัวหน้าหน่วยงานบริหารบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ</p>	<p>ใช้งบประมาณ ๒๕,๓๕๐ บาท</p> <p>ใช้งบประมาณ ๑๓,๒๐๐ บาท</p> <p>ใช้งบประมาณ ๓๑๘,๙๖๐ บาท</p> <p>ใช้งบประมาณ งบประมาณ ค่าเบี้ยประชุม ๖,๐๐๐ บาท ค่าอ่านผลงาน ๖,๐๐๐ บาท งบประมาณ/การประเมินค่างาน ๑๒,๐๐๐ บาท</p>
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป้าหมาย ๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเกิดความเป็นธรรม ทันทเวลา โปร่งใสและตรวจสอบได้ ๒. บุคลากรได้แนวทางการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน		
กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งที่ ๒/๒๕๖๕	<p>มหาวิทยาลัย ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)</p> <p>๑. หน่วยงานแต่งตั้งอนุกรรมการกลั่นกรองผลประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำหน่วยงาน และเสนอคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติราชการ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
	<p>พร้อมกับกับแจ้งกรณีการไม่เห็นชอบผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินโต้แย้งเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๗ วัน มาয়ังคณะอนุกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินประจำหน่วยงาน เพื่อตรวจสอบและให้ความเป็นธรรมทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน</p> <p>๒. หน่วยงานส่งผลการประเมินยังมหาวิทยาลัย โดยกองบริหารงานบุคคลในฐานะผู้ช่วยเลขานุการรวบรวมและจัดทำข้อมูลเพื่อเตรียมประชุมคณะกรรมการบริหารเพื่อกลั่นกรองผลการประเมินในภาพรวมของมหาวิทยาลัย เสนออธิการบดีเพื่อประกาศผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น และดีมาก ให้ทราบโดยทั่วกัน และอธิการบดีนำผลการประเมินไปใช้ประกอบเป็นข้อมูลหลักในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)</p>	
ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน		
เป้าหมาย		
๑. บุคลากรได้รับขวัญกำลังใจและเกิดความผูกพัน และทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน		
<p>โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการและบุคลากรในพิธีมอบประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย ประจำปี ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย ประจำปี ๒๕๕๗ และ ๒๕๕๘ และ เหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี ๒๕๕๘</p>	<p>มหาวิทยาลัย โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง สุขทอง อธิการบดี ดำเนินการพิธีมอบใบกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้พลังความสามารถ ในวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมบัณฑิตยาศรี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เป้าหมายจำนวน ๑๕๐ คน มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๑๖๔ คน https://sru.ac.th/personnel/activity/24</p>	<p>ใช้งบประมาณ ๔๑,๖๐๐ บาท</p>
<p>การจัดสรรบ้านพักของทางราชการให้แก่บุคลากร</p>	<p>มหาวิทยาลัยได้จัดสรรบ้านพักทางราชการให้แก่บุคลากรตามประเภทบ้านพักดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บ้านพักเรือนไม้เดี่ยว ๒ ชั้น จำนวน ๗ หลัง ๒. ทาวน์เฮ้าส์ ๒ ชั้น จำนวน ๒ หลัง ๓. บ้านเรือนไม้ชั้นเดียวแฝดคู่ จำนวน ๑ หลัง ๔. อาคารสโมสรอาจารย์ (เก่า) จำนวน ๔ ห้อง ๕. อาคารสำโรงทาบ จำนวน ๑ ห้อง 	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>
ด้านจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และบุคลากร		
เป้าหมาย		
๑. บุคลากรมีความตระหนักในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรม		
	<p>๑. มหาวิทยาลัย ดำเนินการรับรายงานตัวพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง พร้อมกับชี้แจงสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ข้อ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
การส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติตนในหน้าที่ราชการ และการสอดแทรกเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ด้านจริยธรรม และประพฤติอย่างมีคุณธรรม เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความผิดการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ มีพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ เข้ารับการรายงานตัว จำนวน ๗ ชื่อ https://srru.ac.th/personnel/activity/23	
	๒. มหาวิทยาลัย ดำเนินการเผยแพร่ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา จริยธรรมพึงปฏิบัติตนของข้าราชการ บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ๗ ประการ ผ่านช่องทางต่างๆ ให้แก่บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ https://srru.ac.th/about/ethics	ไม่ใช้งบประมาณ

ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน การมอบหมายภาระงานและกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน อาจไม่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง และเกิดการประเมินที่ไม่สอดคล้องในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประเมินโดยเบื้องต้น หรือหน่วยงานไม่ประเมินตามภาระงานที่ควรจะมีมอบตามมาตรฐานตำแหน่งอาจมีผลการประเมินที่เบี่ยงเบน และมีผลการประเมินอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ไม่สามารถแยกแยะ ผลประเมินตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากการดำเนินการแต่ละครั้ง กระบวนการมีการดำเนินการต้องรอบคอบและใช้ระยะเวลาในดำเนินงานค่อนข้างนานตามระยะเวลาที่ข้อบังคับกำหนด แต่เมื่อมีการสอบแข่งขันทำให้ผู้สอบแข่งขันได้ไม่เป็นไปตามอัตราที่เปิดรับสมัคร ทำให้ต้องมีการดำเนินการเปิดรับสมัครใหม่และบางครั้งหากไม่สามารถดำเนินการบรรจุแต่งตั้งได้ตามกำหนดอาจส่งผลทำให้มีผลกระทบกับอัตราอาจถูกตัดอัตราและงบประมาณ

การกำหนดเกณฑ์ภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำทำให้การสอบผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษมีอัตราส่วนการผ่านค่อนข้างน้อย และทำให้การได้รับบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ตรงตามเป้าหมายหรือแผนงาน

ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานต้องดำเนินการวิเคราะห์ภาระงานที่เป็นภาระงานตามตามภารกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อจัดงานเข้ากับตำแหน่งตามหน่วยงาน เพื่อให้ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจของหน่วยงาน และหน่วยงานสามารถกำหนดระดับตำแหน่งนี้ได้ตามหน้าที่ความ

รับผิดชอบเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงาน
ในงานนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่หน่วยงานต่อไป