



มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

รายงานการดำเนินการด้านนโยบาย
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

กองบริหารงานบุคคล
สำนักงานอธิการบดี



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ฉบับที่ ๑๐๕/๒๕๖๓
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์บรรลุเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจและเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมรองรับภารกิจการศึกษาและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง โดยใช้เครื่องมือและตัวชี้วัดต่างๆ รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแนวทางการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติราชการที่มีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยต้องการ โดยคำนึงถึงความสามารถคุณธรรมและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกประเภทในทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ตลอดจนมีการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่ทันสมัย เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

กำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข

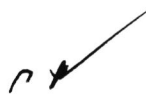
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาจรรยาบรรณและวินัยของข้าราชการ พนักงาน เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะในเรื่อง ดังต่อไปนี้

- (๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ราชการ
- (๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (๕) การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนก โตสุรัตน์)

ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

รายงานการดำเนินการ
ด้านนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

คณะผู้จัดทำ

นายนิติธร เจริญยิ่ง	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
นายชัยยันต์ ผมพันธ์	หัวหน้างานบริหารอัตรากำลัง
นางสาวเบญญาภาภักดิ์ ไพศาลเกียรติ์ปทุม	หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร
นางนิชกานต์ ทันวัน	หัวหน้างานกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น
นางสาวภักติยา เกษภู	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
นางสาวสาวิตรี ดีอ้อม	หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป
นางสาวสุวรรณี นิยมเหมาะ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

คำนำ

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการรายงานผลการดำเนินการด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจุดประสงค์เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พ.ศ. ๒๕๔๗ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมรองรับภารกิจการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ

ทั้งนี้ เนื้อหาได้รวบรวมข้อมูลมาจากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิชากร ดวงแฉแพญศิริกุล รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนางานองค์กร ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล และเจ้าหน้าที่กองบริหารงานบุคคลทุกท่านที่กรุณาตรวจให้คำแนะนำเพื่อแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะตลอดการทำงาน ผู้จัดทำหวังว่ารายงานฉบับนี้คงมีประโยชน์ต่อผู้ที่นำไปใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวัง

ผู้จัดทำ

กองบริหารงานบุคคล

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ส่วนที่ ๑ บริบทด้านการบริหารงานบุคคล	๑
ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัย	๑
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ	๓
อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ วัฒนธรรมองค์กร	๔
ประเด็นยุทธศาสตร์	๕
นโยบาย ด้านการบริหารงานบุคคล	๖
โครงสร้าง/ข้อมูลบุคลากร	๗
ส่วนที่ ๒ การบริหารและพัฒนาบุคลากร	๑๐
ผลการดำเนินการด้านบริหารอัตรากำลัง	๑๐
ผลการดำเนินการด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง	๑๘
ผลการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร	๒๕
ผลการดำเนินการด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒๘
ผลการดำเนินการด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	๓๔
ผลการดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	๔๐
ส่วนที่ ๓ ปัญหา/อุปสรรค	๔๑
ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ	๔๒

ส่วนที่ ๑ บริบทด้านการบริหารงานบุคคล

๑. ข้อมูลทั่วไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เดิมคือวิทยาลัยครูสุรินทร์ ได้รับการสถาปนาเมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๖ ในสังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” แก่วิทยาลัยครูทั่วประเทศ ๓๖ แห่ง เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๕ และได้จัดตั้งเป็นสถาบันราชภัฏสุรินทร์ แทนวิทยาลัยครูสุรินทร์ ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๓๘ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๘ ต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗

สถานที่ตั้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตั้งอยู่ที่ ๑๘๖ หมู่ ๑ ถ.สุรินทร์ - ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

เนื้อที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์เนื้อที่ทั้งหมด ๔๗๙ ไร่ ๑ งาน ๗๐ ตารางวา

ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตราประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์เป็นตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ลายกลางเป็นรูป พระมหาอุณาโลมอยู่ภายในวงจักร รอบวงจักรมีรัศมีเปล่งออกโดยรอบเหนือจักรเป็นรูปเศวตฉัตรเจ็ด ชั้น ฉัตรตั้งอยู่บนพระที่นั่งอัฐทิศ การที่ผู้กำหนดรูปแบบตราพระราชลัญจกร ดังนี้ หมายถึง ทรงเป็น พระมหากษัตริย์ผู้เป็นใหญ่ในแผ่นดิน โดยที่ผู้แทนทั้งแปดน้อมนำแผ่นดินและความเป็นใหญ่มาถวาย เป็นสัญลักษณ์แห่งวันบรมราชาภิเษก

ตามโบราณราชประเพณีที่เสด็จประทับเหนือพระที่นั่งอัฐทิศ และสมาชิกรัฐสภา ถวายน้ำอภิเษก โดยที่ทศทั้งแปดและเป็นครั้งแรกที่พระมหากษัตริย์ในระบอบประชาธิปไตย ทรงรับน้ำ อภิเษกจากสมาชิกรัฐสภา แทนที่จะทรงรับจากบัณฑิตตั้งในรัชกาลก่อน








ความหมายตราสัญลักษณ์

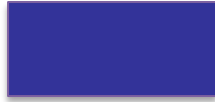
พระราชลัญจกร จัดเป็นหมวดหมู่ได้ ๓ ประเภท ดังนี้

๑. พระราชลัญจกรประจำพระองค์ หมายถึง ตราประจำชาติ ดวงที่ใช้ ประทับกำกับพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ในตัวเองสารส่วนพระองค์ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับราชการ แผ่นดิน
๒. พระราชลัญจกรประจำแผ่นดิน หมายถึง ตราแผ่นดินสำหรับประทับ กำกับพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ หรือกำกับนามผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์
๓. พระราชลัญจกรสำหรับแผ่นดิน หมายถึง ตราประจำชาติต่าง ๆ ซึ่งใช้ ประทับกำกับเอกสารสำคัญในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

สีของสัญลักษณ์ตราประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

- | | | |
|---|--------------|---|
|  | ๑. สีน้ำเงิน | แทนค่า สถาบันพระมหากษัตริย์ผู้ให้กำเนิด และพระราชทานนาม “มหาวิทยาลัยราชภัฏ” |
|  | ๒. สีเขียว | แทนค่า แหล่งที่ตั้งของสถาบันฯ ๓๖ แห่ง ในแหล่งธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม |
|  | ๓. สีทอง | แทนค่า แหล่งความเจริญรุ่งเรืองทางภูมิปัญญา |
|  | ๔. สีส้ม | แทนค่า ความรุ่งเรืองทางศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นก้าวไกลใน ๓๖ สถาบัน |
|  | ๕. สีขาว | แทนค่า ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว |

สีประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



(ม่วง)



(เขียว)

ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย

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



๒. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ

ปรัชญา

เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสู่สากล

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 4.0 เป็นเสาหลักทางวิชาการ ส่งมอบบุคลากร
สมรรถนะสูงและนวัตกรรม สร้างคุณค่าและมูลค่า พร้อมทั้งเป็นสถาบันแห่งความภาคภูมิใจของ
จังหวัดสุรินทร์และภูมิภาค

พันธกิจ

๑. ผลิตบัณฑิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นหลักในการขับเคลื่อน
และพัฒนา ท้องถิ่น
๒. ทำการวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและตอบสนองความ
ต้องการ ของท้องถิ่น
๓. พัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่น
โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และน้อมนำพระบรมราโชบายและแนวพระราชดำริสู่การ
ปฏิบัติ
๔. สืบสาน อนุรักษ์ ส่งเสริม เพื่อเพิ่มคุณค่าและมูลค่าด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิ
ปัญญาท้องถิ่น
๕. การบริหารจัดการที่มีคุณภาพโดยใช้เทคโนโลยี และหลักธรรมาภิบาล

๓. อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ วัฒนธรรมองค์กร

อัตลักษณ์

“มีความรอบรู้ ความเป็นผู้นำ เปี่ยมคุณธรรม ประกอบสัมมาชีพ”

มีความรอบรู้	บัณฑิตมีความรู้ และนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติ ให้ก้าวสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน
ความเป็นผู้นำ	บัณฑิตมีความเป็นผู้นำในด้านการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก
เปี่ยมคุณธรรม	บัณฑิตมีคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตาม คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของคนไทย 4 ประการ อันได้แก่ มีทัศนคติที่ดีถูกต้อง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง มีงานทำ มีอาชีพ และเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย
ประกอบสัมมาชีพ	บัณฑิตประกอบสัมมาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตอาสาและคำนึงถึงความเป็นธรรมของสังคม

นั่นคือ บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ควบคู่คุณธรรม มีความเป็นผู้นำด้านการพัฒนาและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ปฏิบัติตนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทย 4 ประการ ประกอบสัมมาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตอาสาและคำนึงถึงความเป็นธรรมของสังคม เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศชาติ

เอกลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่สากล

วัฒนธรรมองค์กร “วัฒนธรรมองค์กร” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ๔ ข้อคือ

๑. มีความตื่นตัว กระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดมั่นในระบบธรรมาภิบาล
๒. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ประนีประนอม และมีการยอมรับความคิดเห็น
๓. มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ศรัทธา ขยันอดทน ทำงานเป็นทีมและมีจิตใจของการให้บริการ
๔. เป็นชุมชนทางวิชาการที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์



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
และมุ่งสร้างนวัตกรรมที่เพิ่มคุณค่าและมูลค่า
ในระดับสากล”



ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการ

“พัฒนาระบบบริหารจัดการ และบุคลากร
สู่การเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น
อย่างยั่งยืนด้วยมาตรฐานระดับสากล”

๕. นโยบาย ด้านการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยวางแผนอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ๔ ปี โดยใช้เครื่องมือแต่ตัวชี้วัดต่างๆ รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแนวทางการสรรหา คัดเลือกบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติราชการที่มีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยต้องการ โดยคำนึงถึงความสามารถ คุณธรรมและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง และนักศึกษาเตรียมความพร้อมให้มีทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมีอาชีพให้เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความรู้ เปี่ยมด้วยคุณธรรมจริยธรรม สามารถนำความรู้และการปฏิบัติตนที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น และประเทศชาติต่อไป

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ประเมินผลอย่างเป็นธรรม ด้วยความเสมอภาคโปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ตลอดจนมีการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่ทันสมัย เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

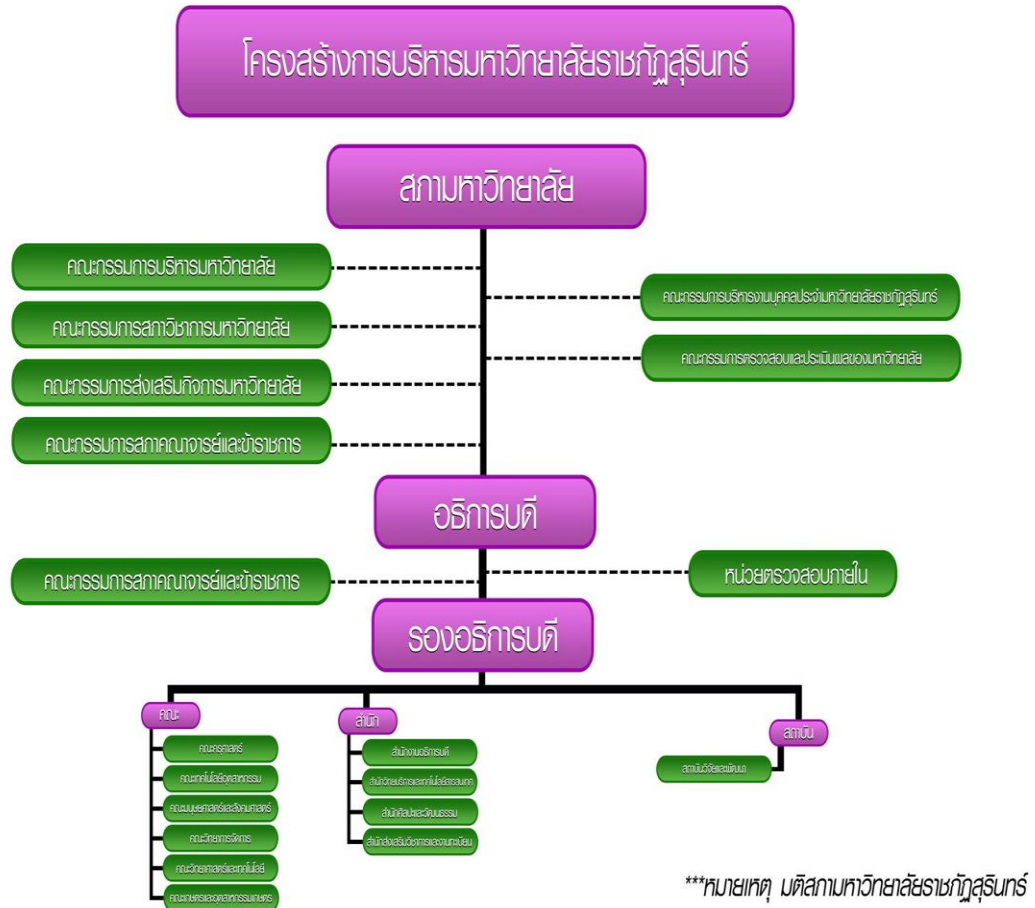
ยึดหลักความเสมอภาค ความเที่ยงธรรมและความโปร่งใสในด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพและค่าตอบแทนตามสิทธิประโยชน์ของกฎหมายที่ทุกคนพึงจะได้รับ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจ และขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

๖. ด้านจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และบุคลากร

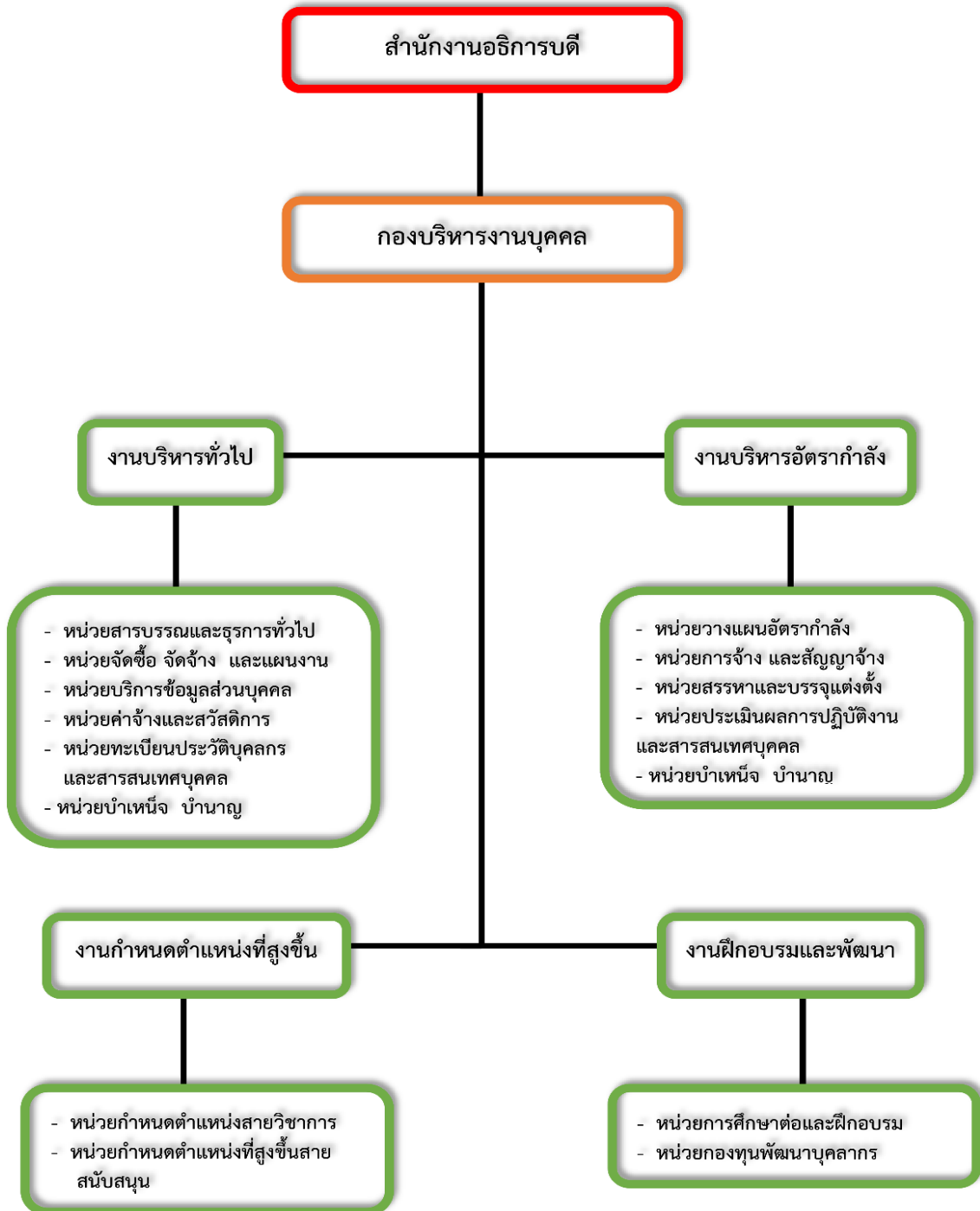
ส่งเสริมจริยธรรมให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับ

คุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจถูกผิดการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

๖. โครงสร้าง/ข้อมูลบุคลากร



โครงสร้างกองบริหารงานบุคคล



ข้อมูลบุคลากร
จำนวนรวมบุคลากร ม.ราชภัฏสุรินทร์

ลำดับ	หน่วยงาน	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	พนักงานจ้างจากเงินนอกงบประมาณ		ลูกจ้างประจำ	จ้างผู้เกษียณ
		สายสอน	สายสนับสนุน	สายสอน	สายสนับสนุน	สายสนับสนุน	สายสอน	สายสนับสนุน	สายสนับสนุน	
๑	สำนักงานอธิการบดี	-	๓	-	๔๘	๒๒	-	๑๑๖	-	-
๒	คณะครุศาสตร์ฯ	๑๓	-	๔๓	๑๕	๑	-	๑๒	-	-
๓	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	๒๑	-	๖๑	๑๒	๒	๑	๒๔	-	-
	อาจารย์ชาวต่างชาติ	-	-	-	-	-	๓	-	-	-
๔	คณะวิทยาศาสตร์	๓๓	-	๕๔	๑๔	๓	๕	๓๐	๑	-
๕	คณะเทคโนโลยีฯ	๑๕	-	๓๖	๑๓	-	๒	๑๖	-	-
๖	คณะวิทยาการจัดการ	๒๓	-	๔๐	๑๓	๑	-	๗	-	-
๗	คณะเกษตรฯ	๓	-	๑๐	๒	-	๓	๙	-	-
๘	สำนักส่งเสริมฯ	-	-	-	๑๖	๑	-	๔	-	-
๙	สำนักวิทยบริการฯ	-	-	-	๑๑	๔	-	๑๖	-	-
๑๐	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	๘	๒	-	๑	-	-
๑๑	โครงการบัณฑิตศึกษา	-	-	-	๔	-	-	๓	-	-
๑๒	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๑	-	๘	-	-	๓	-	-
๑๓	โรงเรียนสาธิต	-	๑	-	-	-	-	๒๙	-	-
รวม		๑๐๘	๕	๒๔๔	๑๖๑	๓๖	๑๔	๒๗๐	๑	-

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ รวมบุคลากร ๘๓๙ ราย

ส่วนที่ ๒

การบริหารและพัฒนาบุคลากร

๑. ผลการดำเนินการด้านบริหารอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์เปลี่ยนสถานะจากสถาบันราชภัฏสุรินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลโดยจัดให้มีการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่งและจำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษานั้น รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด”

เพื่อสนับสนุนการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงมีนโยบายกำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง โดยใช้เครื่องมือและตัวชี้วัดต่างๆ รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีผลการดำเนินงานด้านการบริหารอัตรากำลัง ดังนี้

การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งจำเป็นต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ดังนั้น มหาวิทยาลัยที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารอัตรากำลังจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของมหาวิทยาลัย การจัดทำแผนอัตรากำลัง ต้องมีการวางแผนและคำนึงถึงกระบวนการที่สะท้อนภารกิจงานจริงของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลไม่ซ้ำซ้อนและเกิดความประโยชน์สูงสุด โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

๑. พิจารณายุทธศาสตร์ นโยบาย และภารกิจส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๘๐ และแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๘๐ นำมาสู่นโยบายของสภามหาวิทยาลัยในการจัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรภาครัฐทุกประเภทในมหาวิทยาลัย รวมทั้งการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) ให้อัตรากำลังมีจำนวนและขนาดที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ตอบสนองในการพัฒนาขีดความสามารถในการตามภารกิจของมหาวิทยาลัย และพร้อมผลักดันการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยและหน่วยงานในสังกัดบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภาครัฐในอนาคต สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาว มีการบริหารกำลังคนภาครัฐที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ตลอดจนมี

กลไกในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้กำลังคนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด คุณภาพของระบบอุดมศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาที่ร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจตามความเชี่ยวชาญ ความสอดคล้องของพื้นที่และโอกาสในการสร้างคุณประโยชน์ แก่ประเทศชาติ คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของชุมชนวิชาการในสถาบันนั้น ๆ ตั้งแต่ คณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา นักปฏิบัติ และผู้นำในการบริหาร ในสภาวะของความเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังที่จะให้สถาบัน อุดมศึกษาเป็นหัวรถจักรในการพัฒนาประเทศ ระบบ อุดมศึกษาต้องสร้างโอกาสให้ศูนย์รวมของบุคลากรคุณภาพสูงมีมากยิ่งขึ้นกว่าที่เคยมีในอดีต การกำหนดเส้นทางอาชีพ และการพัฒนาของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการระดมสรรพกำลังที่มีความสามารถสูง ตั้งแต่การสร้างสภาพแวดล้อมให้ดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง การคัดเลือก และการดำรงรักษาให้เจริญเติบโตในสภาพปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษาให้ความสำคัญกับการสรรหาคณาจารย์เพื่อปฏิบัติการสอนเป็นหลักการปฏิบัติหน้าที่อื่นทั้งในด้านการวิจัย การพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม ตลอดจนการพัฒนาท้องถิ่นและการถ่ายทอดเทคโนโลยี จึงเป็นภาระงานที่ต้องสร้างสรรค์ ผักผ่อนขึ้นมาใหม่ทั้งหมด เส้นทางอาชีพและการพัฒนามิได้เอื้อให้บุคลากรเหล่านั้นได้เจริญก้าวหน้า สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเต็มความสามารถ

นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐ เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ให้สอดคล้อง และบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ที่สอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และนโยบายของรัฐบาล โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อ “เตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ ๒๑ พัฒนาเศรษฐกิจที่ กระจายโอกาสอย่างทั่วถึง สังคมที่มั่นคง และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งทางนวัตกรรมระดับ แนวหน้าในสากลนำพาประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว” โดยคำนึงถึง บริบทของการปฏิรูปประเทศในปัจจุบัน การจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นกระทรวงใหม่ และบริบทโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงออกแบบให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในลักษณะแพลตฟอร์ม (Platform) ความร่วมมือ ตามเป้าประสงค์ของการพัฒนาใน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) การพัฒนา กำลังคนและสถาบันความรู้ ๒) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม ๓) การวิจัย และสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน และ ๔) การวิจัย และสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ และลดความเหลื่อมล้ำ โดยดำเนินงานควบคู่ไปกับการปฏิรูประบบ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานในแต่ละแพลตฟอร์มได้ กำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Objectives and Key Results: OKR) และชุดโปรแกรมภายใต้ แพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบแผนด้านการอุดมศึกษา และแผนด้าน วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรมของประเทศต่อไป ทั้งนี้ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และ นวัตกรรม ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ได้ร่วมกันจัดทำ แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และ นวัตกรรมของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ขึ้นเพื่อเป็นแผนระยะกลาง โดยมี ยุทธศาสตร์หลักที่ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓ –

๒๕๗๐ เพื่อให้ทันการกับการจัดสรรงบประมาณปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ตามแนวทางที่กำหนดในพระราชบัญญัติสถานการณ์นโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๑ (๑) และ (๒) โดยจะมีการปรับปรุงนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นระยะ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาประเทศ รวมทั้งปรับปรุงให้ มีความสมบูรณ์ขึ้น โดยเพิ่มเติมการมองภาพอนาคตการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมของประเทศและของโลก และสถานการณ์การพัฒนาประเทศรายสาขา รวมทั้งการพัฒนาเชิงพื้นที่ จึงกำหนดหลักการพื้นฐานและแนวคิดในการจัดทำแผนที่มุ่งหวังให้อุดมศึกษาเป็นหัวรถจักรในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศปฏิรูปการอุดมศึกษาทั้งระบบ และสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลง การศึกษาทั้งระบบของประเทศ โดยมหาวิทยาลัยต้องเป็นสมองของประเทศในการคิดวิเคราะห์เชิงรุก มีทฤษฎี มีตรรกะ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม แสวงหาทางเลือกใหม่ และสร้างรากฐานการวิจัยเพื่อขับเคลื่อนชุมชนและสังคมในการพัฒนาประเทศ ทั้งการปรับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการอุดมศึกษาในระยะยาว ๒๐ ปี จึงมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนทิศทางและบทบาทของอุดมศึกษา (Re-Orientation) การปรับยุทธศาสตร์อุดมศึกษา (Re-Profiling) การปรับโครงสร้างการดำเนินงาน (Re-Structure) และการจัดองค์กรใหม่ (Re-Organization)

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) โดยกำหนดเป้าหมายในการยกระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏให้เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติ และนานาชาติด้านการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อท้องถิ่นที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ และให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีระบบบริหารที่มีคุณภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ความพร้อมและความสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ และศักยภาพพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่
๒. เพิ่มบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นโดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการการเรียนการสอนกับการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา
๓. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
๔. ปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยเฉพาะด้านฐานข้อมูลงบประมาณและบุคลากรให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

๒. พิจารณาสัดส่วนภารกิจของงาน

หน่วยงานทบทวนบทบาทหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน ว่าเป็นภารกิจที่ดำเนินการในปัจจุบัน หรือมีแนวโน้มที่จะได้รับมอบหมายภารกิจเพิ่มขึ้น หรือมีแนวโน้มที่จะยุบ/เลิก/หมดความจำเป็นโดยพิจารณาจาก แผนงาน/โครงการ/ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการโดยพิจารณาจากแนวความคิดในการจัดอัตรากำลังตามภารกิจ ๓ กลุ่มภารกิจ ดังนี้

๑. ภารกิจหลัก (Core Function) หมายถึง งานตามกฎหมายหรือนโยบาย หรืองานที่ทำเพื่อความคงอยู่ขององค์กร หรือเป็นงานหลักตามบทบาทภารกิจและพันธกิจของหน่วยงาน ที่จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้ปฏิบัติควรเป็นข้าราชการประมาณ ร้อยละ ๘๐ - ๑๐๐ ที่เหลือเป็นพนักงานราชการหรือจ้างเหมา

๒. ภารกิจสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support Function) หมายถึง งานที่ทำเพื่อสนับสนุนให้การ ดำเนินการตามภารกิจหลักสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด หรือการนำ นโยบายไปปฏิบัติ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ งานวิชาการ งานสนับสนุน การบริหารและการตัดสินใจ ผู้ปฏิบัติควรเป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๕๐ - ๗๕ ที่เหลือเป็นพนักงานราชการหรือจ้างเหมา

๓. ภารกิจสนับสนุนทางการบริหารจัดการ (Administrative Support Function) หมายถึง งานด้านอำนวยการ งานธุรการ งานด้านบริการ เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้ปฏิบัติ ควรเป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๒๕ - ๕๐ ที่เหลือ เป็นพนักงานราชการหรือจ้างเหมา

๓. พิจารณานโยบายที่รับผิดชอบ

กองบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำ กรอบอัตรากำลัง โดยกำหนดหลักการในการรวบรวมข้อมูลเอกสารในการจัดทำกรอบอัตรากำลังของ หน่วยงาน ซึ่งต้องกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน วิเคราะห์ภาระงานที่มีหน้าที่และ ความรับผิดชอบ ตลอดจนพิจารณาความเหมาะสมของอัตรากำลังรายตำแหน่งตามที่กำหนดใน มาตรฐานตำแหน่งของหน่วยงาน และของมหาวิทยาลัย

๔. พิจารณาความจำเป็นของงาน

เนื่องจากการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นกระบวนการ พิจารณากำหนดความต้องการของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อบุคลากรมีคุณสมบัติตามที่หน่วยงาน และมหาวิทยาลัยต้องการ เพื่อรักษาคนให้อยู่ในมหาวิทยาลัยอย่างมีค่ามีประสิทธิภาพและสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การกำหนดกรอบ อัตรากำลังของมหาวิทยาลัยต้องพิจารณาลักษณะงาน เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน ลักษณะงานที่มีความแตกต่างตามประเภทของงาน จำนวนบุคลากรที่มอบหมายให้ ปฏิบัติงานนั้นๆ ต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของงาน

๕. พิจารณากำหนดตำแหน่ง และประเภทการจ้าง

จากที่ให้หน่วยงานจัดทำกรอบอัตรากำลัง จนได้จำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่ สอดคล้องกับภาระงาน โดยในจำนวนทั้งหมดดังกล่าวนี้ หน่วยงานสามารถวางแผนประเภทของบุคลากร ภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไข ง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีความชัดเจน อีกทั้งยังได้ปฏิบัติงานเป็นไป ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควร เน้นใช้ อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้หน่วยงานกำหนดกรอบให้สอดคล้องกับ ภารกิจและลักษณะงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. **ข้าราชการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัย** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน

๒. **พนักงานราชการ** : ปฏิบัติงานในภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุน เป็นงานที่มีกำหนด ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ มีการจ้างงานในระบบ สัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้างได้

๓. **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์เมื่อปรับใช้ระบบพนักงานราชการหรือการจ้างเหมาบริการแทน จึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ และไม่มีการบรรจุบุคคลในตำแหน่งดังกล่าว

๔. **พนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๕

มหาวิทยาลัยดำเนินการบริหารอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังตามกระบวนการหลักเกณฑ์ที่ได้กล่าวข้างต้น โดยมอบหมายให้หน่วยงาน คณะ สำนัก สถาบัน ดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง พร้อมกับส่งกรอบอัตรากำลังมายังมหาวิทยาลัย ทั้งนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๔ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖) พิจารณาวิเคราะห์ กำหนดกรอบของตำแหน่ง และจำนวนของบุคลากรที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการหรือเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

เมื่อปี ๒๕๖๑ มหาวิทยาลัย จะดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ เป็นระยะเวลา ๔ ปี จึงได้เชิญหน่วยงานดำเนินการซักซ้อมความเข้าใจการจัดส่งการวิเคราะห์ภาระงานของคณะ /สำนัก/สถาบัน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการและมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเคร่งครัด โดยมหาวิทยาลัยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๔ ปี ซึ่งก่อนจะนำเข้าไปประชุมของคณะกรรมการจัดทำกรอบอัตรากำลัง กองบริหารงานบุคคล ได้เชิญประชุมหน่วยงานเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ภาระงานในวบรวมภาพรวมของมหาวิทยาลัยมาอย่างต่อเนื่อง รายละเอียดดังนี้

เดือน/ปี	การดำเนินการ	หมายเหตุ
ครั้งที่ ๑ ตามหนังสือ บันทึกข้อความที่ ศธ ๐๕๔๖.๐๑(๕)/ว ๐๓๘๑ เรื่อง ขอเชิญประชุมแนว ทางการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑	หารือที่ประชุมในการจัดทำโครงสร้างของหน่วยงาน การวิเคราะห์ภาระงาน และการบริหารอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน และสายสนับสนุน	

เดือน/ปี	การดำเนินการ	หมายเหตุ
ครั้งที่ ๒ ตามหนังสือ บันทึกข้อความที่ ศธ ๐๕๔๖.๐๑(๕)/ว ๐๖๓๘ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจ การจัดส่งการวิเคราะห์ ภาระงานของหน่วยงาน ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๑	ขอชักซ้อมความเข้าใจในการจัดส่งการวิเคราะห์ภาระงานของ คณะ/สำนัก/สถาบัน/โครงการบัณฑิต	
ครั้งที่ ๓ ตามหนังสือ บันทึกข้อความที่ ศธ ๐๕๔๖.๐๑(๕)/ว ๐๙๑๐ เรื่อง ขอเชิญประชุมการ จัดทำรูปแบบการ วิเคราะห์ภาระงานของ ส่วนราชการ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๑	ประชุมหารือผู้ปฏิบัติงานด้านงานบุคคล ประจำคณะ/สำนัก/ สถาบัน เปรียบเทียบเพื่อปรึกษาหารือการจัดทำรูปแบบการ วิเคราะห์ภาระงานของส่วนราชการ	
ครั้งที่ ๔ ตามหนังสือ บันทึกข้อความที่ ศธ ๐๕๔๖.๐๑(๕)/ว ๐๙๘๒ เรื่อง ขอเชิญประชุมเพื่อ ดำเนินการกำหนดภาระ งาน และเวลายามาตรฐาน ของการปฏิบัติงาน ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑	ประชุมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในแต่ละด้าน เช่น ด้านพัสดุ ด้าน บริหารงานทั่วไป ด้านนโยบายและแผน และด้านวิชาการศึกษา ประชุมเพื่อดำเนินการกำหนดภาระงาน และมาตรฐานของการ ปฏิบัติงาน	
ครั้งที่ ๕ ตามหนังสือ บันทึกข้อความที่ ศธ ๐๕๔๖.๐๑(๕)/ว ๑๓๘๓ เรื่อง ขอเชิญประชุม ลงวันที่ ๓๑ กันยายน ๒๕๖๑	ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนและติดตามความก้าวหน้าการรวบรวม ภาระงานของตำแหน่งต่างๆ ในสังกัด	
ครั้งที่ ๖ ตามหนังสือ บันทึกข้อความที่ ศธ ๐๕๔๖.๐๑(๕)/ว ๑๔๖๔ เรื่อง ขอเชิญประชุม ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑	ให้คณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง จัดทำและรวบรวมภาระงานตาม แบบฟอร์มที่กำหนดพร้อมก็นำเข้าที่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์ภาระงาน และปรับแก้ในที่ประชุมเพื่อรวบรวม นำเสนอผู้บริหาร	

เดือน/ปี	การดำเนินการ	หมายเหตุ
ครั้งที่ ๗ ตามหนังสือ บันทึกข้อความที่ อว ๐๖๒๕.๐๑(๕)/๐๘๔๘ เรื่อง ขอเชิญประชุม พิจารณากรอบอัตรากำลัง สายสนับสนุน ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๒	ประชุมเพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง โดยให้หน่วยงานนำ รายละเอียดโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายใน และกรอบ อัตรากำลังที่ได้วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและตำแหน่งที่ จัดทำเรียบร้อยแล้วเข้าที่ประชุมเพื่อพิจารณา	
ครั้งที่ ๘ ตามหนังสือ บันทึกข้อความที่ อว ๐๖๒๕.๐๑(๕)/ว ๑๖๕๙ เรื่อง ขอเชิญเจ้าหน้าที่ ด้านบริหารงานบุคคล ประชุมกรอบอัตรากำลัง และชี้แจงการจัดทำหน้าที่ ความรับผิดชอบคุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒	ประชุมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในการจัดทำหน้าที่ความ รับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน	
ครั้งที่ ๙ ตามหนังสือ บันทึกข้อความที่ อว ๐๖๒๕.๐๑(๕)/ว ๒๐๖๗ เรื่อง ขอเชิญประชุมกรอบ อัตรากำลัง ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๒	ประชุมพิจารณาการจัดทำกรอบอัตรากำลัง	

ทั้งนี้ เนื่องด้วยข้อบังคับของมหาวิทยาลัยกำหนดให้ต้องดำเนินการจัดทำ
กรอบอัตรากำลัง และกรอบระดับของตำแหน่งนั้นต้องดำเนินการไปควบคู่กัน ซึ่งหน่วยงานอยู่ระหว่าง
การพิจารณาในส่วนของตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบคุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่ง
นั้นๆ เพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญที่ต้องกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พร้อมให้หน่วยงาน
ส่งแบบคำขอรับการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญ
เฉพาะ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ตามแบบเอกสารแนบท้ายประกาศคณะกรรมการ
บริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เรื่อง วิธีการประเมินค่างานและแบบประเมินค่างาน
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และ
ระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๒

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

ภายหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการตามการปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ สำนักงาน ก.พ. ได้นำระบบลูกจ้างสัญญาจ้างเดิมมาปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ ให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น รวมทั้งขยายผลให้มีความหลากหลายของรูปแบบการจ้างงานในส่วนของการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทยและต่างประเทศ โดยได้เปลี่ยนชื่อจาก “ลูกจ้างสัญญาจ้าง” เป็น “พนักงานราชการ” เพื่อดึงดูดใจและแสดงสถานะที่ชัดเจน ตลอดจนการวางระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เรื่องการกำหนดลักษณะงาน ตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังการกำหนดค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ คือ หลักสมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance) และหลักคุณธรรม (Merit) ตลอดจนมอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเอง เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้นระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการต่างๆ จึงกำหนดไว้อย่างกว้างๆ เพื่อให้ส่วนราชการมีความอิสระและยืดหยุ่น

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มหาวิทยาลัยดำเนินการบริหารจัดการอัตรากำลังพนักงานราชการจนครบระยะที่ ๔ และได้ดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) ตามที่ ก.พ. กำหนด โดยให้หน่วยงานมีส่วนร่วมการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังตามกระบวนการหลักเกณฑ์ที่ได้กล่าวข้างต้น และมอบหมายให้หน่วยงาน คณะ สำนัก สถาบัน ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานประกอบการจัดทำกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้มหาวิทยาลัยพิจารณาวิเคราะห์ กำหนดกรอบของตำแหน่ง และจำนวนของบุคลากรที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการหรือเงื่อนไขที่ ค.พ.ร. กำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ได้ให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว พร้อมกับส่งกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) ไปยังสำนักงาน ก.พ. พิจารณาดำเนินการต่อไป

การบริหารอัตรากำลังพนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ

ตามที่กระทรวงการคลังออกระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้จ่ายจากเงินนอกงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารลูกจ้างจากเงินนอกงบประมาณ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งมหาวิทยาลัยอยู่ในสถานะคำนิยามของข้อ ๘ ในระเบียบข้างต้นนี้ จึงดำเนินงานประสานหน่วยงานเพื่อวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และจำแนกประเภทการจ้างบุคลากรในภาพรวมของหน่วยงาน โดยที่อิงกับกรอบอัตรากำลัง ๔ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖) ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการในภาพรวมของมหาวิทยาลัยอยู่แล้วนั้น เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีเป้าหมาย ทิศทาง และ เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากร และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยได้มีการพิจารณา กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่

๑๒ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ในประเด็นอัตรากำลังด้วยนโยบายภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนการบริหารอัตรากำลังกำลังคนภาครัฐ ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ในส่วนอัตรานักงานมหาวิทยาลัยนั้นไม่ได้รับการจัดสรรอัตราใหม่ เป็นการได้รับอัตรากำลังทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการ และพนักงานราชการนั้นได้รับการทดแทนอัตรากำลังลูกจ้างประจำ ทำให้มหาวิทยาลัยอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการดำเนินการให้บรรลุต่อพันธกิจ และนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล จึงจำเป็นต้องจ้างพนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้ควบคุมอัตรการจ้างพนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากกรมบัญชีกลาง และไม่มียกงบประมาณในการจ้างบุคลากร

๒. ผลการดำเนินการด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง

ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแนวทางการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติราชการที่มีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยต้องการ โดยคำนึงถึงความสามารถคุณธรรมและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่งวิชาการ

บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นอาจารย์ประจำด้วยคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าต้องมีผลการสอบภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ ดังนี้

๑) สังกัดหลักสูตรทั่วไป

- “ TOEFFEL ”	ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า	๔๕๐	คะแนน	หรือ
- “ TOEFL PBT ”	ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า	๑๐๕	คะแนน	หรือ
- “ TOEFL IBT ”	ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า	๔๕	คะแนน	หรือ
- “ EILTS ”	ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า	๔.๕	คะแนน	หรือ
- “ TOEIC ”	ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า	๕๕๐	คะแนน	หรือ
- “ TU - GET ”	ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า	๕๐๐	คะแนน	หรือ
- “ CU - TEP ”	ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า	๕๐๐	คะแนน	หรือ

๒) สังกัดหลักสูตรภาษาอังกฤษหรือสอนเป็นภาษาอังกฤษ

- “ TOEFFEL ”	ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า	๔๘๐	คะแนน	หรือ
- “ TOEFL PBT ”	ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า	๑๒๐	คะแนน	หรือ
- “ TOEFL IBT ”	ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า	๔๕	คะแนน	หรือ
- “ EILTS ”	ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า	๕	คะแนน	หรือ
- “ TOEIC ”	ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า	๖๐๐	คะแนน	หรือ

- “ TU - GET” ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๕๐ คะแนน หรือ

- “ CU - TEP” ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๖๕ คะแนน หรือ

๓) บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นอาจารย์ประจำด้วยคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องมีผลการสอบภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ ดังนี้

(๑) สังกัดหลักสูตรทั่วไป

- “ TOEFFEL” ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๔๘๐ คะแนน หรือ

- “ TOEFL PBT” ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๑๒๐ คะแนน หรือ

- “ TOEFL IBT” ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๔๕ คะแนน หรือ

- “EILTS” ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕ คะแนน หรือ

- “ TOEIC” ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๖๐๐ คะแนน หรือ

- “ TU - GET” ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๕๐ คะแนน หรือ

- “ CU - TEP” ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๖๕ คะแนน หรือ

๔) หลักเกณฑ์ละวิธีการคัดเลือก

- การทดสอบความรู้ด้านระเบียบการปฏิบัติราชการ หลักและทฤษฎีทางการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษา การสอน การวัด และประเมินผลมาตรฐานการศึกษา

- การทดสอบความสามารถในสาขาวิชาเฉพาะตำแหน่ง

- สัมภาษณ์หรือสอบภาคปฏิบัติ และ

- ประเมินการนำเสนอผลงาน/แฟ้มสะสมงาน

๒. ตำแหน่งประเภทสนับสนุน

หลักเกณฑ์การคัดเลือกจำนวน ๒๐๐ คะแนน ประกอบด้วย

๑) การทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป ๕๐ คะแนน

- ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการใช้เหตุผล

- ความรู้ความสามารถด้านภาษา

- ความรู้พื้นฐานด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง

- กฎหมาย ระเบียบการปฏิบัติราชการ

๒) การทดสอบความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ๕๐ คะแนน

- ทดสอบความรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานกำหนด

๓) การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ๑๐๐ คะแนน

- แฟ้มสะสมงานและการสัมภาษณ์

- ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

- คุณภาพการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่หลัก

- พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

- ความเหมาะสมโดยภาพรวม

ข้อมูลการดำเนินการเปิดรับสมัคร

๑. พนักงานมหาวิทยาลัยยงบแผ่นดิน

๑.๑ พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ

ที่	ประเภท	การดำเนินการสอบคัดเลือก ในตำแหน่ง/สาขาวิชา	จำนวนครั้งที่ เปิดรับสมัคร	จำนวน อัตรา	จำนวน บุคคลที่ ได้รับการ บรรจุและ แต่งตั้ง	หมายเหตุ
๑	ประเภท วิชาการ	อาจารย์ กลุ่มวิชาพื้นฐานและ บริหารการศึกษา	๑	๑	-	
		อาจารย์ หลักสูตรครุศาสตร์ บัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา ปฐมวัย	๑	๑	-	
		อาจารย์ หลักสูตรรัฐศาสตร์ บัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์	๑	๑	๑	
		อาจารย์ หลักสูตรครุศาสตร์ บัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา	๑	๑	๑	
		อาจารย์ หลักสูตรครุศาสตร์ บัณฑิต สาขาวิชาคหกรรม ศาสตร์	๑	๑	-	
		อาจารย์ หลักสูตรการแพทย์ แผนไทยบัณฑิต สาขาวิชา การแพทย์แผนไทย	๑	๑	-	
		อาจารย์ หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์	๑	๑	-	
รวม			๑	๗	๒	

ที่	ประเภท	การดำเนินการสอบคัดเลือก ในตำแหน่ง/สาขาวิชา	จำนวนครั้งที่ เปิดรับสมัคร	จำนวน อัตรา	จำนวน บุคคลที่ ได้รับการ บรรจุและ แต่งตั้ง	หมายเหตุ
๒	ประเภท วิชาการ	อาจารย์ หลักสูตรการแพทย์ แผนไทยบัณฑิต สาขาวิชา การแพทย์แผนไทย	๑	๑	-	
		อาจารย์ หลักสูตรครุศาสตร์ บัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์	๑	๑	-	
		อาจารย์ หลักสูตร บริหารธุรกิจ สาขาวิชา การตลาด	๑	๑	-	
		อาจารย์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์	๑	๑	-	
		อาจารย์ หลักสูตรครุศาสตร์ บัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา ปฐมวัย	๑	๑	๑	
		กลุ่มวิชาพื้นฐานและบริหาร การศึกษา			-	
		กลุ่มวิชาหลักสูตรและการ สอน			-	
		อาจารย์ สาขาวิชา เกษตรศาสตร์/สาขาวิชาสัตว ศาสตร์	๑	๑	-	
		หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	๑	๑	-	
		หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ เด็กและผู้สูงอายุ			-	
		หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์			-	
		หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การ พัฒนาภูมิภาค			-	

ที่	ประเภท	การดำเนินการสอบคัดเลือก ในตำแหน่ง/สาขาวิชา	จำนวนครั้งที่ เปิดรับสมัคร	จำนวน อัตรา	จำนวน บุคคลที่ ได้รับการ บรรจุและ แต่งตั้ง	หมายเหตุ
		หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเครื่องกล	๑		-	
		หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย	๑		-	
รวม			๑	๗	๑	

๑.๒.พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทสายสนับสนุน

ที่	ประเภท	การดำเนินการสรรหาและ เลือกสรร	จำนวนครั้งที่ เปิดรับสมัคร	จำนวน อัตรา	จำนวน บุคคลที่ ได้รับการ บรรจุและ แต่งตั้ง	หมายเหตุ
๑.	สนับสนุน	นักวิชาการศึกษรา	๑	๒	๒	
	สนับสนุน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	
	สนับสนุน	บุคลากร	๑	๑	-	
รวม			๑	๔	๒	

ที่	ประเภท	การดำเนินการสรรหาและ เลือกสรร	จำนวนครั้งที่ เปิดรับสมัคร	จำนวน อัตรา	จำนวน บุคคลที่ ได้รับการ บรรจุและ แต่งตั้ง	หมายเหตุ
-----	--------	----------------------------------	-------------------------------	----------------	--	----------

๒	สนับสนุน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	
	สนับสนุน	บุคลากร	๑	๑	-	
รวม			๑	๒	๑	

สรุป กลุ่มงานสรรหา บรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย มีผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (เมษายน ๒๕๖๕ – กันยายน ๒๕๖๕)

๑. มีพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ เปิดรับสมัครสอบแข่งขัน ครั้งที่ ๑ จำนวน ๗ อัตรา ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จำนวน ๑ อัตรา

๒. มีพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ เปิดรับสมัครสอบแข่งขัน ครั้งที่ ๒ จำนวน ๗ อัตรา ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จำนวน ๑ อัตรา

๓. มีพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทสนับสนุน เปิดรับสมัครสอบแข่งขัน ครั้งที่ ๑ จำนวน ๔ อัตรา ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จำนวน ๒ อัตรา

๔. มีพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทสนับสนุน เปิดรับสมัคร ครั้งที่ ๒ จำนวน ๒ อัตรา ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จำนวน ๑ อัตรา

อัตราพนักงานที่จ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ได้ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามงบประมาณและกรอบอัตราที่ได้รับการจัดสรร

๑.๓ พนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ประเภทสนับสนุน

ที่	ประเภท	การดำเนินการ สอบคัดเลือก ในตำแหน่ง/ สาขาวิชา/ หน่วยงาน	จำนวน ครั้งที่ เปิดรับ สมัคร	จำนวน อัตรา	จำนวน บุคคลที่ ได้รับการ จ้าง	หมายเหตุ
๑.	สนับสนุน	แม่บ้าน	๑	๑	๑	
		แม่บ้าน	๑	๑	๑	
รวม			๑	๒	๒	

ที่	ประเภท	การดำเนินการ สอบคัดเลือก ในตำแหน่ง/ สาขาวิชา/ หน่วยงาน	จำนวน ครั้งที่ เปิดรับ สมัคร	จำนวน อัตรา	จำนวน บุคคลที่ ได้รับการ จ้าง	หมายเหตุ
-----	--------	--	---------------------------------------	----------------	--	----------

๒.	สนับสนุน	ครู	๑	๑	๑	
รวม			๑	๑	๑	

ที่	ประเภท	การดำเนินการ สอบคัดเลือก ในตำแหน่ง/ สาขาวิชา/ หน่วยงาน	จำนวน ครั้งที่ เปิดรับ สมัคร	จำนวน อัตรา	จำนวน บุคคลที่ ได้รับการ จ้าง	หมายเหตุ
๓.	สนับสนุน	แม่บ้าน	๑	๑	๑	
	สนับสนุน	คนสวน	๑	๑	๑	
รวม			๑	๒	๒	

ที่	ประเภท	การดำเนินการ สอบคัดเลือก ในตำแหน่ง/ สาขาวิชา/ หน่วยงาน	จำนวน ครั้งที่ เปิดรับ สมัคร	จำนวน อัตรา	จำนวน บุคคลที่ ได้รับการ จ้าง	หมายเหตุ
๔.	สนับสนุน	แม่บ้าน	๑	๑	-	
	สนับสนุน	แม่บ้าน	๑	๑	๑	
	สนับสนุน	พนักงานรับรอง	๑	๑	๑	
รวม			๑	๓	๒	

ที่	ประเภท	การดำเนินการ สอบคัดเลือก ในตำแหน่ง/ สาขาวิชา/ หน่วยงาน	จำนวน ครั้งที่ เปิดรับ สมัคร	จำนวน อัตรา	จำนวน บุคคลที่ ได้รับการ จ้าง	หมายเหตุ
๕.	สนับสนุน	แม่บ้าน	๑	๑	๑	
รวม			๑	๑	๑	

สรุป กลุ่มงานสรรหา พนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ประเภทสนับสนุน มีผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (เมษายน ๒๕๖๕ – กันยายน ๒๕๖๕)

๑. มีพนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ประเภทสนับสนุน เปิดรับสมัครคัดเลือก ครั้งที่ ๑ จำนวน ๒ อัตรา ได้รับการจ้าง จำนวน ๒ อัตรา

๒. มีพนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ประเภทสนับสนุน เปิดรับสมัครคัดเลือก ครั้งที่ ๒ จำนวน ๑ อัตรา ได้รับการจ้าง จำนวน ๑ อัตรา

๓. มีพนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ประเภทสนับสนุน เปิดรับสมัครคัดเลือกครั้งที่ ๓ จำนวน ๒ อัตรา ได้รับการจ้าง จำนวน ๒ อัตรา

๔. มีพนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ประเภทสนับสนุน เปิดรับสมัครคัดเลือกครั้งที่ ๔ จำนวน ๓ อัตรา ได้รับการจ้าง จำนวน ๒ อัตรา

๕. มีพนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ประเภทสนับสนุน เปิดรับสมัครคัดเลือกครั้งที่ ๕ จำนวน ๑ อัตรา ได้รับการจ้าง จำนวน ๑ อัตรา

อัตราพนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ได้ดำเนินการตามที่มหาวิทยาลัยฯ ได้ทำข้อตกลงกับกรมบัญชีกลางว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้จ่ายจากเงินนอกงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕

๓. ผลการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกประเภทในทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย

๓.๑ รายงานสรุปรายละเอียดการพิจารณาการแต่งตั้งผลงานวิชาการ ประจำปี พ.ศ.
๒๕๖๕

๓.๑.๑ พนักงานมหาวิทยาลัย
เห็นชอบ

ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ จำนวน ๑ ราย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๑๐ ราย

หน่วยงาน	ตำแหน่งรองศาสตราจารย์	ผลการดำเนินงาน
คณะครุศาสตร์ จำนวน ๑ ราย	นายบุญเลี้ยง ทุมทอง	คำสั่ง มรภ.สร๐๔๗๒/๒๕๖๕ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕
หน่วยงาน	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	ผลการดำเนินงาน
คณะครุศาสตร์ จำนวน ๓ ราย	นายประดิษฐ์ ชื่นบาน	คำสั่ง มรภ.สร๐๖๙๔/๒๕๖๕ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
	นางสาววาริรัตน์ แยมประดิษฐ์	คำสั่ง มรภ.สร๐๒๓๔/๒๕๖๕ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕
	นายกิตติศักดิ์ มีเจริญ	คำสั่ง มรภ.สร๐๒๓๓/๒๕๖๕ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ จำนวน ๑ ราย	นายกานต์ กานจนพิมาย	คำสั่ง มรภ.สร๐๒๓๒/๒๕๖๕ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕
คณะวิทยาการจัดการ จำนวน ๖ ราย	นางศรีัญญา นาเหนือ	คำสั่ง มรภ.สร๐๔๗๑/๒๕๖๕ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕
	นางสาวจณัญญา วงศ์เสนา จงศิริ	คำสั่ง มรภ.สร๐๔๗๐/๒๕๖๕ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕
	นางพิมพ์ัสสร ชูตระกูล	คำสั่ง มรภ.สร๐๔๖๙/๒๕๖๕ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕
	นางสาววิมลกานต์ นิธิศิริวิศกุล	คำสั่ง มรภ.สร๐๒๓๒/๒๕๖๕ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕
	นางลภัสสรดา หอมคำ	คำสั่ง มรภ.สร๐๒๓๐/๒๕๖๕ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕
	นางสาวพัชราภรณ์ เกลียวแก้ว	คำสั่ง มรภ.สร๐๒๒๙/๒๕๖๕ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕
รวมทั้งสิ้น ๑๑ ราย		

สรุป ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน ๑ ราย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๑๐ ราย รวมทั้งสิ้น ๑๑ ราย

ข้อมูลตารางสรุป การเพิ่มของสายวิชาการ ปี ๒๕๖๑/๒๕๖๒/๒๕๖๓/๒๕๖๔/๒๕๖๕

ตำแหน่งทางวิชาการ / ประเภทบุคลากร		จำนวนบุคลากร (คน)		ร้อยละที่ การเปลี่ยนแปลง
		ก่อน ม. ๔๔	ปัจจุบัน	
อาจารย์		๓๗๗	๒๑๗	
๑	ข้าราชการ	๑๔๖	๔๐	
๒	พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน	๒๑๖	๑๖๖	
๓	พนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ	๑๕	๑๑	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์		๕๘	๑๓๙	
๑	ข้าราชการ	๕๖	๖๒	
๒	พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน	๒	๗๗	
รองศาสตราจารย์		๗	๖	
๑	ข้าราชการ	๗	๕	
๒	พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน	-	๑	
ศาสตราจารย์		-	-	
๑	ข้าราชการ	-	-	
๒	พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน	-	-	
๑. อยู่ระหว่างการยื่นขอผลงานและกระบวนการพิจารณาตามขั้นตอน ก.พ.ว.		๗	๑๘	
๑	ข้าราชการ	๔	๔	
๒	พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน	๓	๑๔	
๒. อยู่ระหว่างนำเสนอสภาวิชาการ			-	
๑	ข้าราชการ		-	
๒	พนักงานมหาวิทยาลัย		-	
อยู่ระหว่างนำเสนอ สภามหาวิทยาลัย			๓	
๑	ข้าราชการ		๑	
๒	พนักงานมหาวิทยาลัย		๒	

ตำแหน่งทางวิชาการ / ประเภทบุคลากร		จำนวนบุคลากร (คน)		ร้อยละที่ การเปลี่ยนแปลง
		ก่อน ม. ๕๔	ปัจจุบัน	
๓. แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ		๒	๓	
๑	ข้าราชการ	๒	๑	
๒	พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณ แผ่นดิน	-	๒	-

๔. ผลการดำเนินการด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ตลอดจนมีการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่ทันสมัย เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบการประเมินรอบละ ๖ เดือน ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการตามข้อบังคับ/ประกาศ/หลักเกณฑ์

(๑) ต้นรอบการประเมินให้ผู้ประเมินซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

(๒) เมื่อผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ตกลงและเห็นชอบร่วมกันแล้ว ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อในข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และเก็บไว้เป็นหลักฐานในการประเมินเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ทั้งนี้ การจัดทำข้อตกลงดังกล่าวจะต้องดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนแรกของรอบการประเมิน

(๓) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

(๔) เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินรายงานผลการปฏิบัติราชการ โดยระบบผลงานที่บ่งชี้ความสำเร็จของงานตามเกณฑ์การประเมินในข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์ต่อหน่วยต่อหน่วยงานที่สังกัด ภายในสัปดาห์สุดท้ายของรอบการประเมิน

(๕) เมื่อผู้ประเมินได้รับรายงานผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ทำการประเมินภายใน ๑๕ วัน ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินอาจร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติ

ราชการก็ได้ และรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อผู้บังคับบัญชา ก่อนเสนอคณะกรรมการ
กลั่นกรองระดับหน่วยงานพิจารณา

(๖) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่ละรอบ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมิน
ให้ผู้รับการประเมินทราบและลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินในแบบสรุปการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กรณีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการหาพยานบุคคลใน
หน่วยงานเดียวกันอย่างน้อย ๒ คน ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

หากผู้รับการประเมินรายใดเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมิน ให้ผู้รับการ
ประเมินยื่นหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมกับแสดงข้อโต้แย้ง รายละเอียด และเอกสารการประเมิน
ต่อคณะกรรมการกลั่นกรองระดับหน่วยงานภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่รับทราบผลการประเมิน

หากพ้นกำหนดตามวรรคสาม ให้ถือว่าผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมินโดยไม่มี
ข้อโต้แย้งการแบ่งระดับผลการประเมินให้คิดคะแนนผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของประเมินผล
สัมฤทธิ์ของงานและการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ คะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐ โดยแบ่งระดับ
ผลการประเมินรวมออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมินคะแนน	ร้อยละ
๑) ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐
๒) ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙
๓) ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙
๔) พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙
๕) ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ฉบับที่ ๓๖๕/๒๕๖๕

เรื่อง อัตราร้อยละที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)


เพื่อให้การโอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงประกาศอัตราร้อยละที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

ระดับ	ช่วงคะแนน	ร้อยละที่คำนวณ
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๓.๕๐
ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	๒.๗๑ - ๒.๙๙
ดี	๗๐-๗๙.๙๙	๒.๔๐ - ๒.๗๐
พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๓๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	๐.๐๐

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉลอง สุขทอง)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ฉบับที่ ๓๖๖/๒๕๖๕

เรื่อง อัตราร้อยละที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ
ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)

เพื่อให้การเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ขั้นสูงและเงินประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศอัตราร้อยละที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

ระดับ	ช่วงคะแนน	ร้อยละที่คำนวณ
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๐๐ - ๒.๕๐
ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	๑.๖๐ - ๑.๙๙
ดี	๗๐-๗๙.๙๙	๑.๓๐ - ๑.๕๙
พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๒๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	๐.๐๐

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉลอง สุขทอง)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ฉบับที่ ๓๖๗/๒๕๖๕

เรื่อง อัตราร้อยละที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย
ตำแหน่งประเภทสนับสนุน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)

เพื่อให้การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุรินทร์ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗
ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วย การ
บริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วยอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำ ขั้นสูงและเงินประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศอัตราร้อยละที่ใช้เป็นเกณฑ์
ในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุรินทร์ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

ระดับ	ช่วงคะแนน	ร้อยละที่คำนวณ
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๐๐ - ๒.๕๐
ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	๑.๕๑ - ๑.๙๙
ดี	๗๐-๗๙.๙๙	๑.๓๑ - ๑.๕๐
พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๓๐
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	๐.๐๐

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉลอง สุขทอง)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ ๒

(๑ ตุลาคม ๑๕๖๕)

สังกัด (สายวิชาการ)	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	รวม
คณะครุศาสตร์	๑๒					๑๒
คณะเทคโนโลยีฯ	๑๓	๑				๑๔
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	๒๐					๒๐
คณะวิทยาการจัดการ	๑๘	๒				๒๐
คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	๒๘	๑	๓			๓๒
คณษะ เกษ ตรี และ อุตสาหกรรมเกษตร	๓					๓
รวม	๙๔	๔	๓			๑๐๑

ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ ๒

(๑ ตุลาคม ๑๕๖๕)

สังกัด (สายวิชาการ)	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	รวม
สำนักงานอธิการบดี	๔					๔
สถาบันวิจัยและพัฒนา		๑				๑
รวม	๔	๑				๕

ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๑๕๖๕)

สังกัด (สาย วิชาการ)	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	ปฏิบัติงาน ไม่ครบ๔ เดือน	ลา ศึกษา ต่อ	รวม
คณะครุศาสตร์	๔๓							๔๓
คณะเทคโนโลยีฯ	๓๑	๓			๑		๑	๓๖
คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	๕๗	๒				๓	๑	๖๓
คณษะ วิทยา การ จัดการ	๓๘	๑						๓๙
คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	๕๒						๒	๕๔

สังกัด (สายวิชาการ)	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	ปฏิบัติงานไม่ครบ๔เดือน	ลาศึกษาต่อ	รวม
คณะเกษตรฯและอุตสาหกรรมเกษตร	๙						๑	๑๐
รวม	๑๓๐	๖			๑	๓	๕	๒๔๕

ผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๑๕๖๕)

สังกัด (สายวิชาการ)	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	ปฏิบัติงานไม่ครบ ๔ เดือน	รวม
สำนักงานอธิการบดี	๔๐	๕				๒	๔๗
คณะครุศาสตร์	๑๒					๓	๑๕
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑๓						๑๓
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๑๐					๑	๑๓
คณะวิทยาการจัดการ	๗	๒	๔				๑๓
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑๓	๑					๑๔
สถาบันวิจัยและพัฒนา	๘						๘
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีฯ	๑๑						๑๑
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	๗	๑					๘
สำนักส่งเสริมวิชาการฯ	๑๕				๑		๑๖
โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยฯ	๓	๑					๔
คณะเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	๑					๑	๒
ตรวจสอบภายใน	๑						๑
รวม	๑๔๑	๑๐	๔		๑	๗	๑๖๓

๕. ผลการดำเนินการด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

กำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข

๕.๑ กำหนดผลตอบแทน

มหาวิทยาลัยฯ ได้มีการกำหนดผลตอบแทนอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข โดยแบ่งออก ดังนี้

๑. พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

คณะรัฐมนตรีในการประชุมปรึกษา เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙ มีมติเห็นชอบให้กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน สามารถจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราที่ข้าราชการที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการและว่างโดยเหตุอื่น กรณีตำแหน่งเพิ่มใหม่และตำแหน่งนักเรียนทุน โดยสำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุบวกเพิ่มร้อยละ ๗๐ สำหรับสายผู้สอน และในอัตราข้าราชการแรกบรรจุบวกเพิ่มร้อยละ ๕๐ สำหรับสายสนับสนุน การกำหนดอัตราดังกล่าวเป็นมาตรการในการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถาบันอุดมศึกษา เมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณแล้วเป็นอำนาจหน้าที่ของสภาสถาบันอุดมศึกษาที่จะพิจารณากำหนดจำนวนตำแหน่งที่จะจ้างและอัตราค่าจ้าง รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างตามเหตุผลความจำเป็น ทั้งนี้วงเงินงบประมาณดังกล่าวรวมถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องอื่นที่มหาวิทยาลัยสามารถเบิกจ่ายเป็นสวัสดิการต่างๆ ได้ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

๑. **ระยะที่ ๑** มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ฉบับที่ ๒๐๐/๒๕๕๑ เรื่อง บัญชีค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๑ เพื่อกำหนดเป็นบัญชีค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย โดยสรุป ดังนี้

ตำแหน่งวิชาการ (สายผู้สอน)

อัตราค่าจ้างแรกบรรจุและแต่งตั้ง เท่ากับอัตรา ๑.๕ เท่าของเงินเดือนขั้นต่ำที่ ก.พ. กำหนด

อัตราค่าจ้างขั้นสูง เท่ากับอัตรา ๑.๕ เท่าของบัญชีอัตราเงินเดือนขั้นสูงที่ ก.พ. กำหนด

ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (สายสนับสนุน)

อัตราค่าจ้างแรกบรรจุและแต่งตั้ง เท่ากับอัตรา ๑.๓ เท่าของเงินเดือนขั้นต่ำที่ ก.พ. กำหนด

อัตราค่าจ้างขั้นสูง เท่ากับอัตรา ๑.๓ เท่าของบัญชีอัตราเงินเดือนขั้นสูงที่ ก.พ. กำหนด

สรุปความ การดำเนินการจ่ายค่าจ้างและเงินสมทบประกันสังคมในส่วนของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามมติสภามหาวิทยาลัยและสอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี โดยอยู่ในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

๒. **ระยะที่ ๒** มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ได้ยกเลิกประกาศฉบับประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ฉบับที่ ๒๐๐/๒๕๕๑ เรื่อง บัญชีค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๑ และเห็นชอบให้ออกประกาศมหาวิทยาลัย ราชภัฏสุรินทร์ ฉบับที่ ๒๑๖/๒๕๕๓ เรื่อง บัญชีค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.

๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ การกำหนดบัญชีค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ สาระโดยสรุปดังนี้

ตำแหน่งวิชาการ (สายผู้สอน)

อัตราค่าจ้างแรกบรรจุและแต่งตั้ง อัตราไม่เกิน ๑.๗ เท่าของอัตราเงินเดือนขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด

อัตราค่าจ้างขั้นสูง เท่ากับอัตราไม่เกิน ๑.๗ เท่าของอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามที่กฎหมายกำหนด

ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (สายสนับสนุน)

อัตราค่าจ้างแรกบรรจุและแต่งตั้ง อัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด

อัตราค่าจ้างขั้นสูง เท่ากับอัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนขั้นสูง ตามที่กฎหมายกำหนด

ทั้งนี้ กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องจ่ายเงินบำรุงกองทุนสวัสดิการและพัฒนาวิชาการร้อยละ ๔ ของอัตราค่าจ้างรายเดือนและสมทบกองทุนประกันสังคมตามที่พระราชบัญญัติประกันสังคมกำหนด

สรุปความ การดำเนินการจ่ายค่าจ้างและเงินสมทบประกันสังคมในส่วนของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามมติสภามหาวิทยาลัยและสอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี โดยอยู่ในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

๓. ระยะที่ ๓ สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๓ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง โดยมีสาระสำคัญคือ การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง และแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญใหม่ โดยปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น รวมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ ให้ถือปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ฉบับที่ ๒๘๓/๒๕๕๕ เรื่อง การปรับอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ สาระสำคัญ คือ “ให้ปรับอัตราค่าจ้างแรกบรรจุใหม่และบวกเพิ่มร้อยละ ๗๐ ของอัตราแรกบรรจุของบุคลากรสายผู้สอน และอัตราแรกบรรจุใหม่บวกเพิ่มร้อยละ ๕๐ ของอัตราแรกบรรจุสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน” มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ โดยไม่ได้ยกเลิกเนื้อหาของประกาศเดิมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยต้องจ่ายเงินบำรุงกองทุนสวัสดิการและพัฒนาวิชาการร้อยละ ๔ ของอัตราค่าจ้างรายเดือนและสมทบกองทุนประกันสังคมตามที่พระราชบัญญัติประกันสังคมกำหนด

๔. ระยะที่ ๔ สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง โดยมีสาระสำคัญคือ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ มีมติอนุมัติให้จ่ายงบประมาณสำหรับการปรับเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิการศึกษาและการปรับอัตราเงินเดือนชดเชยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ก.พ. จึงปรับอัตรา

เงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง และอัตราเงินเดือนที่ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับปรับเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิ เพื่อถือปฏิบัติ ในกรณีของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามนัยแห่งหนังสือข้างต้นนี้เสร็จเรียบร้อยแล้ว

การดำเนินการของมหาวิทยาลัยโดยสรุปดังนี้

๑. กรณีการขอรับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๕๐๙/ว๑๐๓๑ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลในการขอรับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ เพื่อให้การปรับค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปในแนวทางเดียวกับการปรับค่าตอบแทนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐ และดำเนินการจัดส่งข้อมูลตามที่เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้สั่งการแล้วตามหนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ที่ ศธ ๐๕๕๖/๐๙๖๘ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๘ แต่มหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับหนังสือสั่งการจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้ปรับค่าจ้างชดเชยตามคุณวุฒิให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย จนกระทั่งปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่ได้มีการปรับค่าจ้างชดเชยเทียบเคียงในหลักการเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

๒. ประเด็นการจ่ายค่าจ้างแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และบรรจุแต่งตั้งก่อน ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ยังไม่เป็นไปตามหลักการเมื่อเทียบเคียงกับอัตราแรกบรรจุที่กำหนดในบัญชีอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรองเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง เนื่องจากมหาวิทยาลัยจ่ายค่าจ้างแรกบรรจุเทียบเคียงกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๓ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง ซึ่งเป็นบัญชีเงินเดือนเก่าทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการบรรจุแต่งตั้งในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าสิทธิที่ควรได้รับ

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดทำระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างแรกบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากงบประมาณแผ่นดินและ ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดช่วงค่าจ้างและจำนวนเงินที่ได้ปรับตามคุณวุฒิของพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากงบประมาณแผ่นดินและดำเนินการคำนวณเงินชดเชยที่ปรับให้ได้ตามคุณวุฒิตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร๑๐๐๘.๑/ว๒๐ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ ย้อนหลังตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ทำการกำหนดอัตราค่าจ้างแรกบรรจุสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากงบประมาณแผ่นดินโดยอ้างอิงกับอัตราเงินเดือนของข้าราชการและใช้หลักการเดียวกันนี้ย้อนหลังเพื่อตั้งอัตราเงินเดือนแรกบรรจุที่บรรจุแต่งตั้งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ เพื่อใช้ในการคำนวณเงินชดเชยในการจ่ายค่าจ้างที่คลาดเคลื่อนในอดีต

๑. อัตราค่าจ้างแรกบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากงบประมาณแผ่นดิน

ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	อัตราค่าจ้าง/เดือน (บาท)	หมายเหตุ
วิชาการ	ปริญญาเอก	๓๔,๙๕๐	
	ปริญญาโท	๒๙,๐๐๐	
ประเภทสนับสนุน	ปริญญาโท	๒๕,๕๐๐	
	ปริญญาตรี	๒๑,๗๕๐	

๒. พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ

ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	อัตราค่าจ้าง/เดือน (บาท)	หมายเหตุ
วิชาการ	ปริญญาเอก	๒๑,๐๐๐	
	ปริญญาโท	๑๗,๕๐๐	
ประเภทสนับสนุน	ปริญญาตรี	๑๕,๐๐๐	
	ปวส.	๑๑,๕๐๐	
ประเภทสนับสนุน	ปวช.	๙,๔๐๐	
	ม.๖	๘,๓๐๐	
	ประถมศึกษา	๗,๔๖๐	

๓. พนักงานราชการ

ประเภท	คุณวุฒิ	อัตราค่าจ้าง/เดือน (บาท)	หมายเหตุ
บริหารทั่วไป	ปวส.	๑๓,๘๐๐	
	ปริญญาตรี	๑๘,๐๐๐	
	ปริญญาโท	๒๑,๐๐๐	
วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	ปริญญาตรี	๑๙,๕๐๐	
	ปริญญาโท	๒๒,๗๕๐	

อ้างอิงข้อมูล : อัตราค่าตอบแทนใหม่ของพนักงานราชการตามคุณวุฒิต่างๆ (๑ มกราคม ๒๕๕๗)

๕.๒ กองทุนประกันสังคม

กองทุนที่ให้หลักประกันแก่ผู้ประกันตนให้ได้รับประโยชน์ทดแทน เมื่อต้องประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย ซึ่งไม่เนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้ง กรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตรชราภาพ และว่างงาน

ฟื้นฟูสมรรถภาพด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการฝึกอาชีพให้สามารถเลี้ยงชีพได้ด้วยตนเองไม่เป็นภาระแก่สังคม

๓. ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

๕.๓ กองทุนพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุนมี ๒ ประเภท

๑. ทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

๕.๔ กองทุนเงินทดแทน

กองทุนที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย ตายหรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงวัน เวลาและสถานที่ แต่จะดูสาเหตุที่ทำให้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

วัตถุประสงค์กองทุนเงินทดแทน

๑. เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนรายเดือน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

๒. เพื่อให้การบำบัดรักษาและส่งเสริมการศึกษา

๒. ทุนอุดหนุน ได้แก่

- ทุนอุดหนุนเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ทุนอุดหนุนการฝึกอบรมและดูงาน
- ทุนอุดหนุนการทำผลงานทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
- ทุนอุดหนุนการทำผลงานเข้าสู่ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ
- ทุนอุดหนุนการตีพิมพ์บทความวิชาการหรือบทความวิจัยเผยแพร่ในวารสารระดับชาติที่อยู่ในฐานข้อมูลวารสารแห่งชาติ (TCI) หรือการนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ทุนอุดหนุนผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา สิทธิบัตรหรือ อนุสิทธิบัตร หรือการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยโดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ

๕.๕ รายงานสรุปรายละเอียดการพิจารณาการได้รับทุนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.

๒๕๖๕

กองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ดำเนินการสรุปรายละเอียดการพิจารณาอนุมัติการได้รับทุนพัฒนาบุคลากรแต่ละประเภท ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยรายละเอียดดังนี้

๑. พิจารณาอนุมัติทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา จำนวน ๑ ราย เป็นจำนวนเงิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าแสนบาทถ้วน)

๒. พิจารณาอนุมัติทุนอุดหนุนการทำผลงานทางวิชาการ จำนวน ๓๒ ราย เป็นจำนวนเงิน ๗๘๔,๐๐๐ บาท (เจ็ดแสนแปดหมื่นสี่พันบาทถ้วน)

๓. พิจารณานุมัติทุนอุดหนุนการตีพิมพ์บทความวิชาการหรือบทความวิจัย จำนวน ๗๐ ราย เป็นจำนวนเงิน ๓๙๕,๐๐๐ บาท (สามแสนเก้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

๖. ผลการดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาจรรยาบรรณและวินัยของข้าราชการ พนักงาน เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีคุณธรรม และจริยธรรม โดยเฉพาะในเรื่อง ดังต่อไปนี้

- (๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ราชการ
- (๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (๕) การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ปัญหา/อุปสรรค

การประเมินผลการปฏิบัติงาน การมอบหมายภาระงานและกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน อาจไม่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง และเกิดการประเมินที่ไม่สอดคล้องในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประเมินโดยเบื้องต้น หรือหน่วยงานไม่ประเมินตามภาระงานที่ควรจะมีตามมาตรฐานตำแหน่งอาจมีผลการประเมินที่เบี่ยงเบน และมีผลการประเมินอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ไม่สามารถแยกแยะ ผลประเมินตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากการดำเนินการแต่ละ ครั้ง กระบวนการมีการดำเนินการต้องรอบคอบและใช้ระยะเวลาในดำเนินงานค่อนข้างนานตามระยะเวลาที่ข้อบังคับกำหนด แต่เมื่อมีการสอบแข่งขันทำให้มีผู้สอบแข่งขันได้ไม่เป็นไปตามอัตราที่เปิดรับสมัคร ทำให้ต้องมีการดำเนินการเปิดรับสมัครใหม่และบางครั้งหากไม่สามารถดำเนินการบรรจุแต่งตั้งได้ตามกำหนดอาจส่งผลทำให้มีผลกระทบกับอัตราอาจถูกตัดอัตราและงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานต้องดำเนินการวิเคราะห์ภาระงานที่เป็นภาระงานตามตามภารกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อจัดงานเข้ากับตำแหน่งตามหน่วยงาน เพื่อให้ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจของหน่วยงาน และหน่วยงานสามารถกำหนดระดับตำแหน่งนั้นได้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานในงานนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่หน่วยงานต่อไป