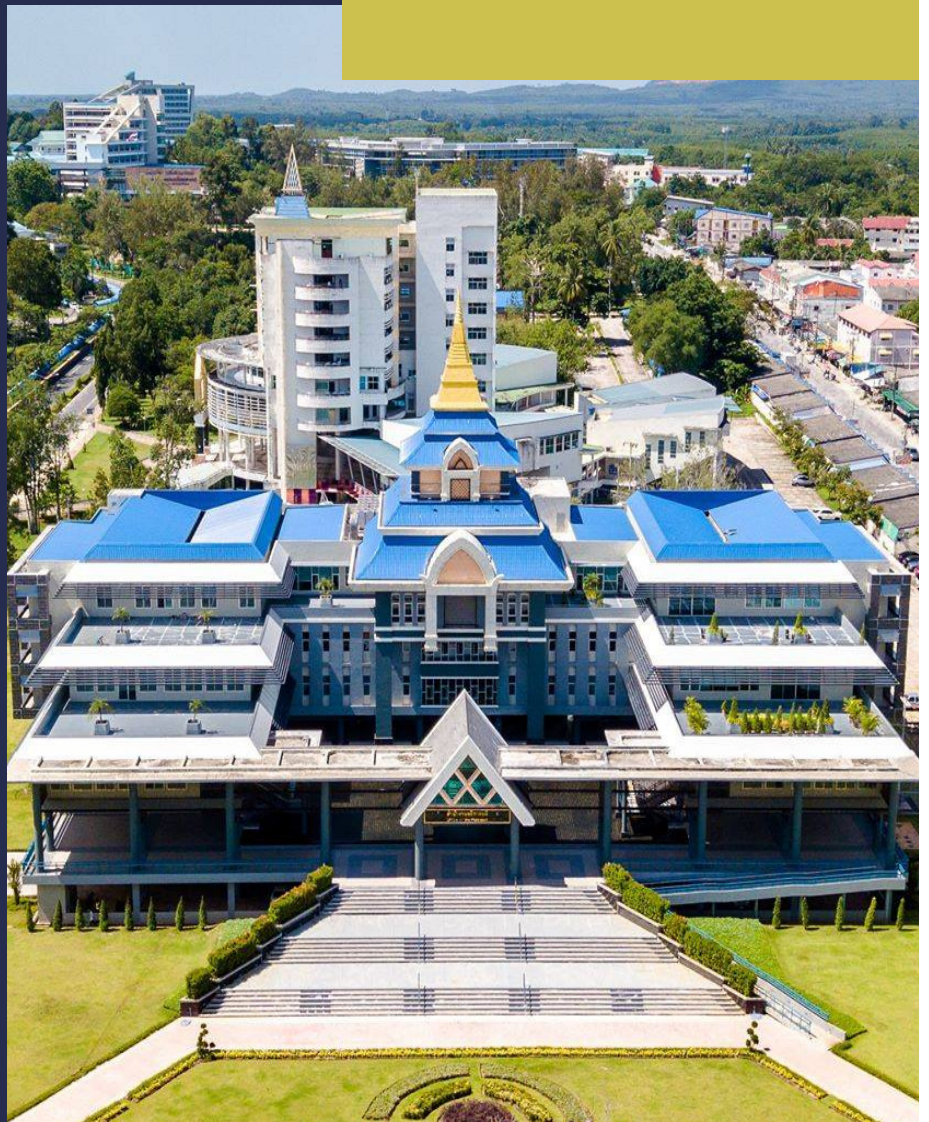




รายงานผล การดำเนินงาน

2564



งานบริหารทั่วไป
งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ
งานพัฒนาระบบงานและอัตราค่าจ้าง
งานพัฒนาบุคลากรและกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อสนองนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่ซึ่งได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1 บริบทมหาวิทยาลัย	
ข้อมูลทั่วไป.....	1
ยุทธศาสตร์.....	5
โครงสร้างการบริหารงาน.....	9
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	10
ส่วนที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานตามปฏิบัติการ	
รายงานสารสนเทศด้านบุคลากร.....	12
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพันธกิจ.....	18
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย.....	21
รายงานสถิติการให้บริการ.....	25
รายงานผลประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการ.....	28
ส่วนที่ 3 รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร.....	32
รายงานการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ.....	33
รายงานการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ.....	33
รายงานข้อมูลบุคลากรลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก.....	35
ส่วนที่ 4	
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ.....	36

บริบทมหาวิทยาลัย

ข้อมูลทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มีพัฒนาการจากการเป็น “วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี” โดยก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2516 ตามนโยบายและเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2516) เปิดรับนักศึกษารุ่นแรก ในปี พ.ศ. 2519 เข้าศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาศึกษา (ป.กศ.)

ทศวรรษที่ 1 (พ.ศ. 2519–2529) วิทยาลัยครู อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 และมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 และสภากาการฝึกหัดครู ได้ออกประกาศแบ่งส่วนราชการ ลงวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2520 ดำเนินการเปิดสำนักงานอธิการบดี และคณะวิชา จำนวน 3 คณะวิชา เพื่อรับนักศึกษาได้แก่

- 1) คณะวิชาครุศาสตร์
- 2) คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- 3) คณะวิชาวิทยาศาสตร์

ทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2530–2540) สถาบันราชภัฏ วิทยาลัยขยายฐานทางการศึกษากว้างขึ้น เนื่องจากพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 กำหนดให้วิทยาลัยจัดการศึกษาในสาขาอื่นได้ จึงเปิดรับนักศึกษาระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรีนอกเหนือจากสาขาครุศาสตร์ ในปีนี้สภากาการฝึกหัดครู ได้ออกบังคับว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู จึงส่งผลให้กลุ่มวิทยาลัยครูพัฒนาเป็นสหวิทยาลัยในภาคใต้ จึงมีสภาวิทยาลัยทักษิณขึ้น ประกอบด้วย วิทยาลัยครูทั้งหมดที่มีในภาคใต้ 5 แห่ง มีสำนักงานของสหวิทยาลัยที่วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี และได้เปิดรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายเข้าเรียนในโรงเรียนสาธิตวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานีเป็นรุ่นแรก มีการแบ่งส่วนราชการของวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานีเพิ่มเติมจากเดิม 6 หน่วยงาน ได้แก่

- 1) คณะวิชาวิทยาการจัดการ
- 2) ศูนย์วิจัยและบริการการศึกษา
- 3) ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม
- 4) สำนักกิจการนักศึกษา
- 5) สำนักวางแผนและพัฒนา
- 6) สำนักส่งเสริมวิชาการ

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามวิทยาลัยครูว่า “สถาบันราชภัฏ”

ทศวรรษที่ 3 (พ.ศ. 2541–2551) มหาวิทยาลัยราชภัฏ นโยบายที่จะขยายฐานการศึกษาจากระดับปริญญาตรีไปจนถึงปริญญาโท ประกอบกับแนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเปลี่ยนไป โดยได้จัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2542 และในปี พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ วันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2547 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 จึงมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ประกาศกฎหมายกระทรวงให้จัดตั้งส่วนราชการ ดังนี้

- 1) สำนักอธิการบดี
- 2) คณะวิชาครุศาสตร์
- 3) คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- 4) คณะวิชาวิทยาการจัดการ
- 5) คณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 6) สถาบันวิจัยและพัฒนา
- 7) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 8) สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
- 9) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
- 10) วิทยาลัยนานาชาติการท่องเที่ยว

ทศวรรษที่ 4 (พ.ศ. 2552–2562) ขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ในปี พ.ศ. 2551 ดำเนินการเปิดคณะใหม่ 2 คณะ คือ คณะนิติศาสตร์ และคณะพยาบาลศาสตร์ และในปี พ.ศ. 2562 มหาวิทยาลัยราชภัฏเปลี่ยนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 โดยมหาวิทยาลัยมีการทบทวน และยกระดับระบบการบริหารจัดการ เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูง สร้างงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับทั้งเชิงกว้าง เชิงลึก และเป็นสหวิทยาการ มีการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนศาสตร์พระราชาภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เสริมสร้างการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนให้กับชุมชนท้องถิ่น

ทศวรรษที่ 5 (พ.ศ. 2563–ปัจจุบัน) ยกระดับการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น มุ่งสู่การพัฒนาชุมชน เชิงพื้นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคคล ชุมชนสังคม หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อการดำรงชีพ และให้ประชาชนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต นำไปสู่ความเข้มแข็งและการพัฒนาที่ยั่งยืนของทรัพยากรมนุษย์ สังคม ท้องถิ่น และภูมิภาค

สัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระโปรดเกล้าพระราชทานตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์รัชกาลที่ 9 เป็นรูปกลมรีตั้งกลางรูปเป็นรูปมหาอุณาโลมอยู่ภายในวงจักร รอบวงรีมีเปล่งออกโดยรอบ เหนือจักรเป็นรูปเศวตฉัตรเจ็ดชั้น ฉัตรตั้งอยู่บนพระที่นั่งอัฐทิศ มีวงรีล้อมรอบบรรจุชื่อมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยสีต่าง ๆ ดังนี้



- สีน้ำเงิน แทน สถาบันพระมหากษัตริย์ผู้กำหนดและพระราชทานนาม
- สีเขียว แทน แห่งที่ตั้งมหาวิทยาลัยในแหล่งธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม
- สีทอง แทน ความเจริญรุ่งเรืองทางปัญญา
- สีส้ม แทน ความรุ่งเรืองทางศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ที่ก้าวไกล
- สีขาว แทน ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

สีประจำมหาวิทยาลัย

สีประจำมหาวิทยาลัย ได้แก่ สีฟ้า - แดง



ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัย

ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัย ได้แก่ ดอกราชพฤกษ์



ค่านิยมหลัก	สร้างปัญญา ศรัทธาความดี
ปรัชญา	สร้างปัญญาเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น
เอกลักษณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
วิสัยทัศน์	มหาวิทยาลัยพลังแผ่นดิน สร้างแผ่นดินด้วยภูมิปัญญาให้เป็นพลัง ภายใต้อหุหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
นโยบายการบริหาร	มหาวิทยาลัยแห่งการบูรณาการ ผสานองค์ความรู้ สู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
ปณิธาน	องค์กรต้นแบบแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์ชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
วัฒนธรรมองค์กร	SRU Sharing : ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแบ่งปัน ร่วมภาคภูมิใจ
อัตลักษณ์	<p>วิศวกรสังคม : นักคิด นักสื่อสาร นักประสาน นักนวัตกรรม</p> <p>โดยกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การมีทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงเหตุ - ผล เห็นปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย 2. มีทักษะในการสื่อสาร สื่อสารองค์ความรู้เพื่อการแก้ปัญหา 3. มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นปราศจากข้อขัดแย้ง ระดมสรรพกำลังทรัพยากรเพื่อการแก้ปัญหา 4. มีทักษะการสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคม โดยมีแผนการขับเคลื่อนให้นักศึกษาลงพื้นที่เป็นสังคมอย่างเป็นรูปธรรม
พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรมมีสำนึกความเป็นไทย มีทักษะที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน มีความรักและผูกพันต่อชุมชนท้องถิ่นอีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อหนุนเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และมีส่วนร่วมสำคัญในการพัฒนาประเทศ 2. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครูผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง 3. สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น 4. บริการวิชาการที่มีคุณภาพ รับผิดชอบต่อสังคมและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการ

ประกอบอาชีพของชุมชนท้องถิ่น โดยใช้ศาสตร์พระราชา รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

5. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมไทย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวม แสวงหาความจริงและความรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่นภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล
6. สร้างเครือข่าย ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนท้องถิ่น ผู้ประกอบการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนทั้งองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนผู้นำศาสนาและนักการเมืองให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย มีคุณธรรมจริยธรรมและความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลสู่การเปลี่ยนแปลงการพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏน้อมนำพระราโชบายด้านการศึกษาในการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยจัดทำยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2578) ขึ้นมา ต่อมาได้มีการทบทวนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2561 โดยมีการมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อยู่บนฐานความรู้ความเข้าใจร่วมกัน และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น มีเป้าหมายที่จะพัฒนาท้องถิ่นในด้าน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม

1. สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับจังหวัดในพื้นที่บริการเพื่อการวางแผนพัฒนาและแก้ไขปัญหา
2. สร้างเครือข่าย บูรณาการความร่วมมือในมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัย (ภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน) ตามพันธกิจเสริมสร้างพลังทางสังคมและส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคีเครือข่าย
3. บูรณาการการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา และอาจารย์ เพื่อสร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน และชุมชนท้องถิ่น

4. สืบสาน รักษา ต่อยอดศาสตร์พระราชา และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
5. ยกระดับการบริการวิชาการให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ และความต้องการของชุมชนท้องถิ่น ตามแนวทางพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคม
6. เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียวที่สมดุลและยั่งยืน
7. พัฒนาคุณภาพงานวิจัยและนวัตกรรมตอบโจทย์ประเทศสู่อนาคตที่สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและแก้ไขปัญหาสังคมได้
8. ปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมที่ดี และการมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุง สืบสาน และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิปัญญาไทย เพื่อสร้างคุณค่าและสร้างจิตสำนึกรักษ์ท้องถิ่น นำไปสู่ความภาคภูมิใจในเวทีไทยและเวทีโลก
9. สืบสานปณิธานของพุทธทาสภิกขุ และการเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ
10. พัฒนาพิพิธภัณฑสถานและศูนย์การเรียนรู้เพื่อการศึกษา การวิจัย และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งที่มีคุณค่าทางศิลปวัฒนธรรมของภาคใต้และสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 2

การผลิตและพัฒนาครู ผลิตรครูที่ได้มาตรฐานวิชาชีพและมีจิตวิญญาณความเป็นครูและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น พัฒนาศักยภาพของครู ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สู่การศึกษา 4.0

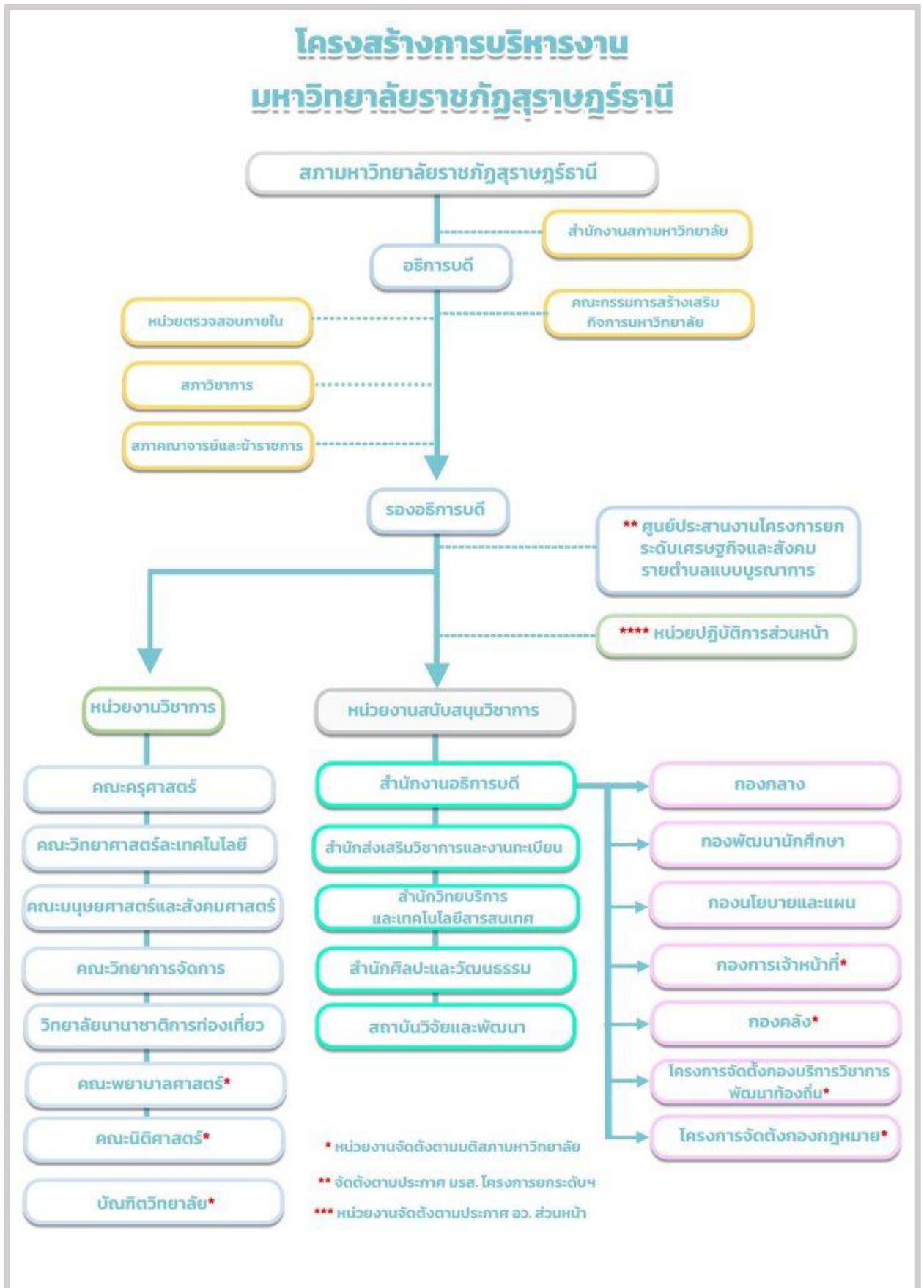
1. ปรับปรุงกระบวนการผลิตครูให้มีสมรรถนะเป็นเลิศ มีคุณลักษณะ 4 ประการ และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
2. คัดสรรและพัฒนาสมรรถนะครูของครูให้เป็นครูยุคใหม่ มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
3. เสริมสร้างระบบ กลไก และกระบวนการคัดสรรนักเรียนที่มีคุณภาพ และมีความพร้อมในการก้าวเข้าสู่อาชีพครู
4. พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นชุมทรัพย์ทางปัญญาของสังคม

- ยุทธศาสตร์ที่ 3** **การยกระดับคุณภาพการศึกษา** ด้วยการยกระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏพัฒนาอาจารย์ และคุณภาพบัณฑิต
1. ปรับปรุง/ควบรวม/ยุบรวม หลักสูตรเดิมให้ทันสมัย บูรณาการ และพัฒนาหลักสูตรใหม่ในรูปแบบสหวิทยาการที่ตอบสนองการพัฒนาท้องถิ่นและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ
 2. พัฒนาคณาจารย์ เพื่อผลิตบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 ในด้านความรู้ความสามารถ การสร้างสรรค์นวัตกรรม การเป็นผู้ประกอบการ ยุคใหม่ ความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีจิตอาสา และตรงความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต
 3. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน และการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับหลักสูตร คณะ และสถาบัน ให้สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานวิชาชีพ (ถ้ามี)
 4. พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่มีเป้าหมายเฉพาะด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสามารถ นำไปใช้งานได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม ทั้ง Upskill และ Reskill
 5. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้บูรณาการกับการทำงาน “รู้จริงและปฏิบัติได้” และเสริมสร้างทักษะใหม่ เพื่อพัฒนาและสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น
 6. การพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตวิญญาณของความเป็นครูมีทักษะ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีทักษะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีกับการเรียนการสอน
 7. ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียน พัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษทักษะดิจิทัลและทักษะชีวิต
 8. ร่วมสร้างนวัตกรรมและงานวิจัย เพื่อพัฒนาคณาจารย์ให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21
 9. พัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 10. พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบใหม่/ออนไลน์/SRU.MOOCs และสร้างระบบธนาคารหน่วยกิต

- ยุทธศาสตร์ที่ 4** **การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ** ด้วยการแบ่งพื้นที่ความรับผิดชอบของแต่ละราชภัฏ พัฒนาระบบฐานข้อมูล การใช้ทรัพยากรร่วมกัน พัฒนาเครือข่าย จัดระบบงานสู่ความเป็นเลิศ และเสริมสร้างธรรมาภิบาล
1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้เป็นคนดีและคนเก่ง มีการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่
 2. พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

3. พัฒนาให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต เพิ่มบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น และเป็นพี่พี่ทางวิชาการของชุมชนท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการการเรียนการสอน กับการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างคุณค่าจากทรัพย์สินทางปัญญา
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล ด้วยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ
5. จัดการสิ่งแวดล้อมและการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัย
6. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ การพัฒนาระบบบริการและการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาองค์กร รวมถึงระบบการบริหารจัดการ การใช้ทรัพยากรร่วมกันของมหาวิทยาลัย
7. ลดการออกของนักศึกษาและสร้างช่องทางการเพิ่มรายได้ การจัดการทรัพยากรทางการบริหาร ให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าและสร้างความสามารถในการระดมทุน
8. ยกระดับ ส่งเสริมสนับสนุน บทบาทความสัมพันธ์กับของศิษย์เก่าในการมีส่วนร่วมเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย
9. สร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของบุคลากร นักศึกษา และสาธารณชนที่มีต่อมหาวิทยาลัย
10. มีระบบและกลไกในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
11. ส่งเสริมและสร้างความรักความสามัคคีและความสมานฉันท์ในองค์กร

โครงสร้างการบริหารงาน



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2556 รองรับภารกิจแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

- 1.1 วิเคราะห์อัตรากำลัง ภาระงาน และจัดทำแผนอัตรากำลังทุกหน่วยงานให้สอดคล้องกับภาระงานและภารกิจของมหาวิทยาลัย
- 1.2 กำหนดตัวชี้วัดของแต่ละงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย
- 1.3 ทบทวนภาระงานกรณีมีบุคลากรลาออก โดยพิจารณาข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีในงานภาระงานของบุคลากรแต่ละราย จำนวนนักศึกษาและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย หากภาระงานที่มีไม่เพียงพอในการรับบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวเพิ่ม ให้หน่วยงานเสนออัตรากำลังในอัตราที่มีความจำเป็นและเพียงพอต่อภาระงานแทน โดยผ่านคณะกรรมการตามประเภทของบุคลากรพิจารณา หากงานดังกล่าวมีอัตรากำลังที่เพียงพอแล้ว มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจัดสรรให้หน่วยงานที่มีความจำเป็นต่อไป

2. ด้านการสรรหา

- 2.1 กำหนดแนวทางการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับภาระงานและความต้องการอัตรากำลัง
- 2.2 นำเทคโนโลยีสมัยใหม่และช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายมาใช้ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง
- 2.3 กำหนดวิธีการสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับภาระงาน

3. ด้านการพัฒนา

- 3.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ โดยให้คณะและหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความจำเป็นการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย และขับเคลื่อนให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนด
- 3.2 กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งให้มีความชัดเจน
- 3.3 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนดด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 3.4 จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 4.1 ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยใช้ระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายของมหาวิทยาลัยลงสู่ระดับคณะหน่วยงานและบุคคล
- 4.2 นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

- 5.1 จัดสวัสดิการพื้นฐานที่มีความจำเป็นให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 5.2 กำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดและเป็นธรรม

6. ด้านการธำรงรักษา

- 6.1 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละสายงานและเผยแพร่ให้หน่วยงานและบุคลากรทราบ
- 6.2 จัดให้มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้บุคลากรได้เชื่อมความสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานและเป็นเครือข่ายในการปฏิบัติงาน
- 6.3 จัดให้มีสวัสดิการตามความจำเป็นพื้นฐานอย่างเหมาะสม
- 6.4 ยกย่อง ชมเชย และเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีหรือประพฤติดี เพื่อขวัญกำลังใจและสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากร

7. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด

รายงานสารสนเทศด้านบุคลากร

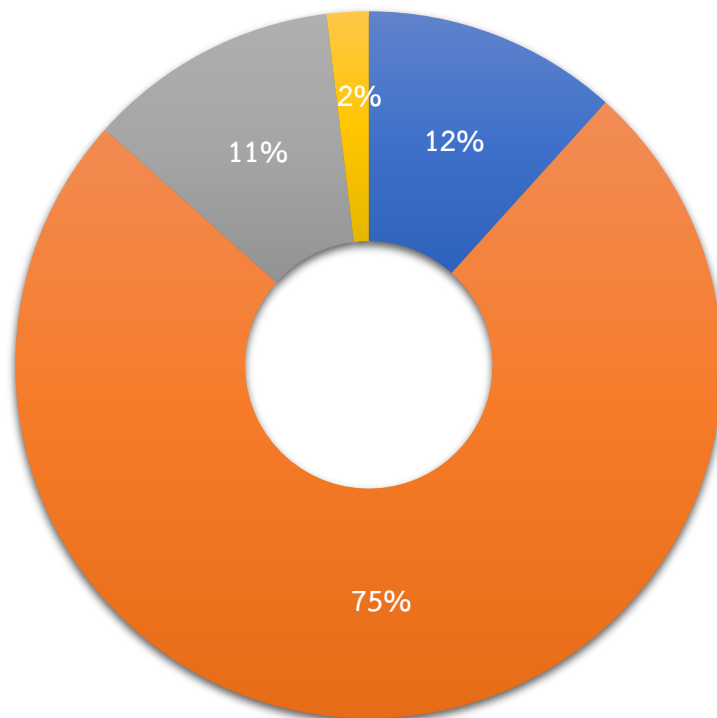
สรุปจำนวนบุคลากรสายวิชาการ

ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2564

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	61	11.69
พนักงานมหาวิทยาลัย	391	74.90
บุคลากรเงินรายได้	60	11.49
ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	10	1.92
รวมทั้งสิ้น	522	100.00

รายงานสารสนเทศบุคลากรสายวิชาการ

- ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- พนักงานมหาวิทยาลัย
- บุคลากรเงินรายได้
- ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ

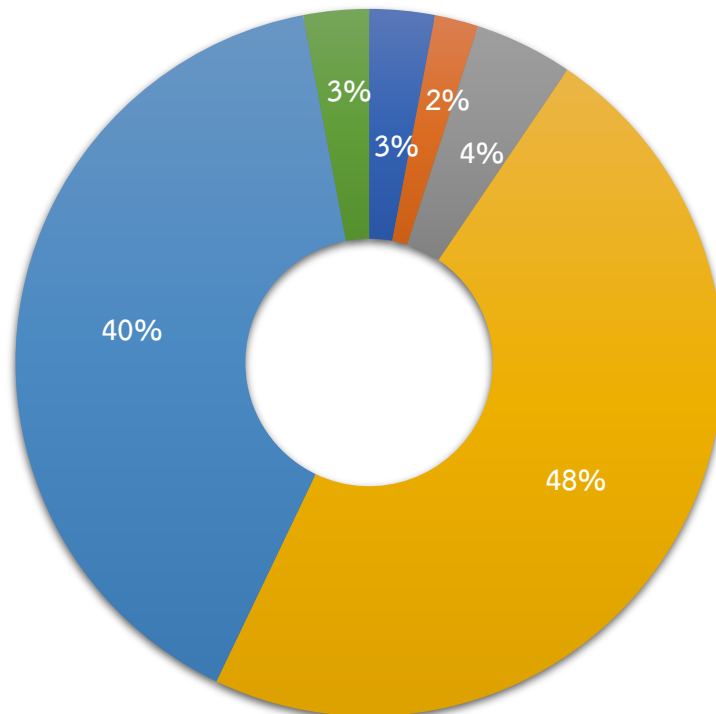


สรุปจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2564

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	12	2.99
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ	8	2.00
พนักงานราชการทั่วไป	18	4.49
พนักงานมหาวิทยาลัย	191	47.63
บุคลากรเงินรายได้	160	39.90
บุคลากรรายวัน	12	2.99
รวมทั้งสิ้น	401	100.00

รายงานสารสนเทศบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

- ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ
- พนักงานราชการทั่วไป
- พนักงานมหาวิทยาลัย
- บุคลากรเงินรายได้
- บุคลากรรายวัน



หมายเหตุ ไม่รวมบุคลากรประจำตามสัญญา สังกัดสำนักจัดการทรัพย์สิน จำนวน 130 คน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ/ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ			ผลการดำเนินงาน ✓ บรรลุเป้าหมาย ✗ ไม่บรรลุเป้าหมาย
		ค่าเป้าหมาย 2563	ค่าเป้าหมาย 2564	ผลการดำเนินงาน 2564	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา					
แผนปฏิบัติการด้าน “ยกระดับ” คุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21					
ตัวชี้วัดที่ 3.11 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาให้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี (มรส.)	ร้อยละ	-	80	87	✓
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ					
แผนปฏิบัติการด้าน “เพิ่มประสิทธิภาพ” การพัฒนาบุคลากรการเงินและงบประมาณและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี					
ตัวชี้วัดที่ 4.1 ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และร้อยละของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน (มรส.)	ร้อยละของสายวิชาการ	60	60	32.22	✗
	ร้อยละของสายสนับสนุน	10	10	11.22	✓

ผลการดำเนินงานระดับผลผลิต (Output)

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อ
2. ได้รับทุนในการจัดทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
3. มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

ผลการดำเนินงานระดับผลลัพธ์ (Outcome)

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีได้รับการสนับสนุนทุนเพื่อศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ จำนวน 3 ราย
2. บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาจากกองทุนพัฒนาบุคลากร สำเร็จการศึกษา จำนวน 1 ราย
3. บุคลากรสายวิชาการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 32.22
4. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 11.22

รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ 3.11 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาให้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี (มรส.)

ตัวชี้วัดที่ :	(3.11) ความพึงพอใจของนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาให้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี(มรส.)
หน่วยนับ :	ร้อยละ
ค่าเป้าหมาย :	80
ผลการดำเนินงาน :	87

คำชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการ

นับนับความพึงพอใจของนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาให้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี

$$\text{ระดับความพึงพอใจ} = \frac{\text{ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ที่เข้าร่วมการพัฒนาให้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี}}{\text{คะแนนเต็ม}} \times 100$$

เกณฑ์การประเมิน

$$\text{คะแนนที่ได้} = \frac{\text{ร้อยละของคะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ที่เข้าร่วมการพัฒนาให้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี}}{80} \times 5$$

ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ 87 $(4.35/5) \times 100 = 87$

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

หลักฐานอ้างอิง

ข้อมูลการประเมินนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาให้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี จากสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ผู้รายงาน
นางสุพรรณิ อนุกุล

ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

เบอร์โทรศัพท์
6109

รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ 4.1 ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และร้อยละของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน (มรส.)

ตัวชี้วัดที่ :	(4.1) ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และร้อยละของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน (มรส.)
หน่วยนับ :	ร้อยละของอาจารย์ / ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน
ค่าเป้าหมาย :	60 / 10
ผลการดำเนินงาน :	32.22/10.20

คำชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการ

นับสัดส่วนจำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และจำนวนบุคลากรที่ได้ตำแหน่งวิชาชีพที่สูงขึ้น

$$\text{อาจารย์} = \frac{\text{จำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ}}{\text{อาจารย์ประจำ}} \times 100$$

$$\text{บุคลากรสายสนับสนุน} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน}}{\text{บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด}} \times 100$$

เกณฑ์การประเมิน

ประเภท	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
อาจารย์	มีการดำเนินการน้อยกว่าร้อยละ 30	ร้อยละ 30	ร้อยละ 40	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60
บุคลากรสายสนับสนุน	มีการดำเนินการน้อยกว่าร้อยละ 4	ร้อยละ 4	ร้อยละ 6	ร้อยละ 8	ร้อยละ 10

ผลการดำเนินงาน :

อาจารย์ (สายวิชาการ)

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	ตำแหน่งทางวิชาการ				ผลการดำเนินงาน (ร้อยละ)
		ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม	
คณะครุศาสตร์	79	23	2	0	25	31.65
คณะนิติศาสตร์	33	21	1	0	22	66.67
คณะพยาบาลศาสตร์	43	12	1	0	13	30.23
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	96	21	0	0	21	21.88
คณะวิทยาการจัดการ	82	31	2	0	33	40.24
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	149	45	0	0	45	30.20
วิทยาลัยนานาชาติการท่องเที่ยว	27	4	1	0	5	18.52
รวม	509	157	7	0	164	32.22

บุคลากรสายสนับสนุน

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนต้องเข้าสู่ตำแหน่ง (อายุงาน 6 ปีขึ้นไป)			จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ผลการดำเนินงาน (ร้อยละ)
		ขร.	พม.	รวม		
คณะครุศาสตร์	16	0	10	10	1	10.00
คณะนิติศาสตร์	9	0	4	4	0	0.00
คณะพยาบาลศาสตร์	10	0	6	6	0	0.00
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	17	1	7	8	1	12.50
คณะวิทยาการจัดการ	16	1	7	8	2	25.00
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	27	0	17	17	1	5.88
วิทยาลัยนานาชาติการท่องเที่ยว	21	0	13	13	0	0.00
บัณฑิตวิทยาลัย	13	0	11	11	0	0.00
สำนักงานอธิการบดี	171	6	62	68	11	16.18
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	43	1	21	22	1	4.55
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	17	1	11	12	2	16.67
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	8	1	6	7	1	14.29
สถาบันวิจัยและพัฒนา	8	1	5	6	1	16.67
สำนักสภามหาวิทยาลัย	5	0	2	2	1	50.00
หน่วยตรวจสอบภายใน	4	0	2	2	0	0.00
รวม	385	12	184	196	22	11.22

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน

-

หลักฐานอ้างอิง

-

ผู้รายงานตำแหน่งเบอร์โทรศัพท์

นางสุพรรณิ อนุกุล ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เบอร์โทรศัพท์ภายใน 6109

รายงานสถิติการให้บริการตามพันธกิจของกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
สถิติการให้บริการงานบริหารทั่วไป กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี

รายละเอียดการให้บริการ	สถิติการให้บริการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564												หน่วยนับ
	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4			
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
งานทะเบียนหนังสือรับ-ส่ง	432	274	406	424	448	535	249	341	407	328	335	436	ฉบับ
ทะเบียนหนังสือรับ	236	143	269	219	270	295	133	243	254	190	184	274	ฉบับ
ทะเบียนหนังสือส่ง	196	131	137	205	178	240	116	98	153	138	151	162	ฉบับ
งานออกหนังสือรับรอง	17	20	15	25	18	13	6	5	19	12	27	4	ฉบับ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2	-	1	2	-	3	-	-	1	-	2	-	ฉบับ
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	ฉบับ
พนักงานราชการ	-	1	1	2	2	-	-	-	-	-	-	-	ฉบับ
พนักงานมหาวิทยาลัย	8	13	7	13	10	8	5	5	7	5	19	4	ฉบับ
บุคลากรเงินรายได้	7	6	5	8	6	2	1	-	10	7	6	-	ฉบับ
งานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	430	442	443	453	462	457	464	457	457	465	461	463	ราย
จำนวนสมาชิกนำส่งเงินสมทบและเงินสะสมรายเดือน	425	434	435	443	451	454	459	457	457	461	461	462	ราย
จำนวนสมาชิกเข้าใหม่	3	8	1	8	9	3	3	0	0	4	-	1	ราย
จำนวนสมาชิกขอลาออก	2	-	7	2	2	-	2	0	0	-	-	-	ราย
สวัสดิการการลา (ลาป่วย, ลากิจ, ลาพักผ่อน, ลาอุปสมบท)	365			256			130			174			ราย
สวัสดิการเงินกู้ (ธนาคารกรุงไทย, ธนาคารอาคารสงเคราะห์, ธนาคารออมสิน, ธนาคารอิสลาม)	24			16			20			25			ราย
สวัสดิการที่อยู่อาศัย (อาคารราชพฤกษ์วิลเลจ, หอพักรังรอง, หอพักนันทพร, หอพักภราดร)	15			11			2			7			ราย
จำนวนผู้ใช้สิทธิ์สวัสดิการที่อยู่อาศัย	1			7			2			3			ราย
จำนวนผู้ได้รับสิทธิ์สวัสดิการที่อยู่อาศัย	14			4			-			4			ราย

สถิติการให้บริการงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี

รายละเอียดการให้บริการ	สถิติการให้บริการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564												หน่วยนับ
	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4			
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
งานสรรหา/รับสมัครบุคลากร	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3	1	0	คน
พนักงานมหาวิทยาลัย	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	คน
บุคลากรเงินรายได้	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	1	-	คน
งานลาออกจากราชการ/สิ้นสุดสภาพการเป็นบุคลากร	0	2	0	1	2	3	0	2	2	3	1	0	คน
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	คน
บุคลากรเงินรายได้	-	2	-	1	2	3	-	1	1	2	1	-	คน
งานขอทำนามบัตร	4	0	3	-	2	-	-	-	-	-	1	-	คน
งานกองทุนประกันสังคม	3	7	1	3	6	0	0	0	4	3	2	0	คน
จำนวนผู้ประกันตนใหม่	2	5	-	2	2	-	-	-	-	1	-	-	คน
จำนวนผู้สิ้นสุดสภาพการเป็นผู้ประกันตนใหม่	0	2	1	-	4	-	-	-	4	2	-	-	คน
จำนวนการเปลี่ยนแปลงข้อมูลผู้ประกันตน	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	-	คน
งานประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)	18	8	0	0	12	5	0	16	0	0	27	0	
จำนวนการจัดทำวาระการประชุม ก.บ.ม.	9	4	-	-	2	2	-	8	-	-	16	-	วาระ
จำนวนการแจ้งมติที่ประชุม ก.บ.ม.	9	4	-	-	10	3	-	8	-	-	11	-	เรื่อง

สถิติการให้บริการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี

รายการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ	สถิติการให้บริการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564											
	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
บัตรประจำตัวข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	1	-	-	-	1	1	1	1	-	2	1	-
บัตรประจำตัวลูกจ้างประจำของส่วนราชการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บัตรประจำตัวพนักงานงานราชการ	2	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
บัตรประจำตัวพนักงานมหาวิทยาลัย	16	10	3	5	7	5	2	8	12	7	5	-
บัตรประจำตัวบุคลากรเงินรายได้	4	5	1	1	3	1	-	-	4	2	5	1
บัตรประจำตัวลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับบำนาญ	1	2	-	-	-	1	1	-	-	1	-	3
บัตรประจำตัวบุคลากรโครงการหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บัตรประจำตัวพนักงานสำนักจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-
บัตรประจำตัววิศวกรสังคม	-	-	-	-	1,212	-	300	-	98	-	84	-
รวม	28	17	5	6	1,223	8	305	9	115	12	96	4

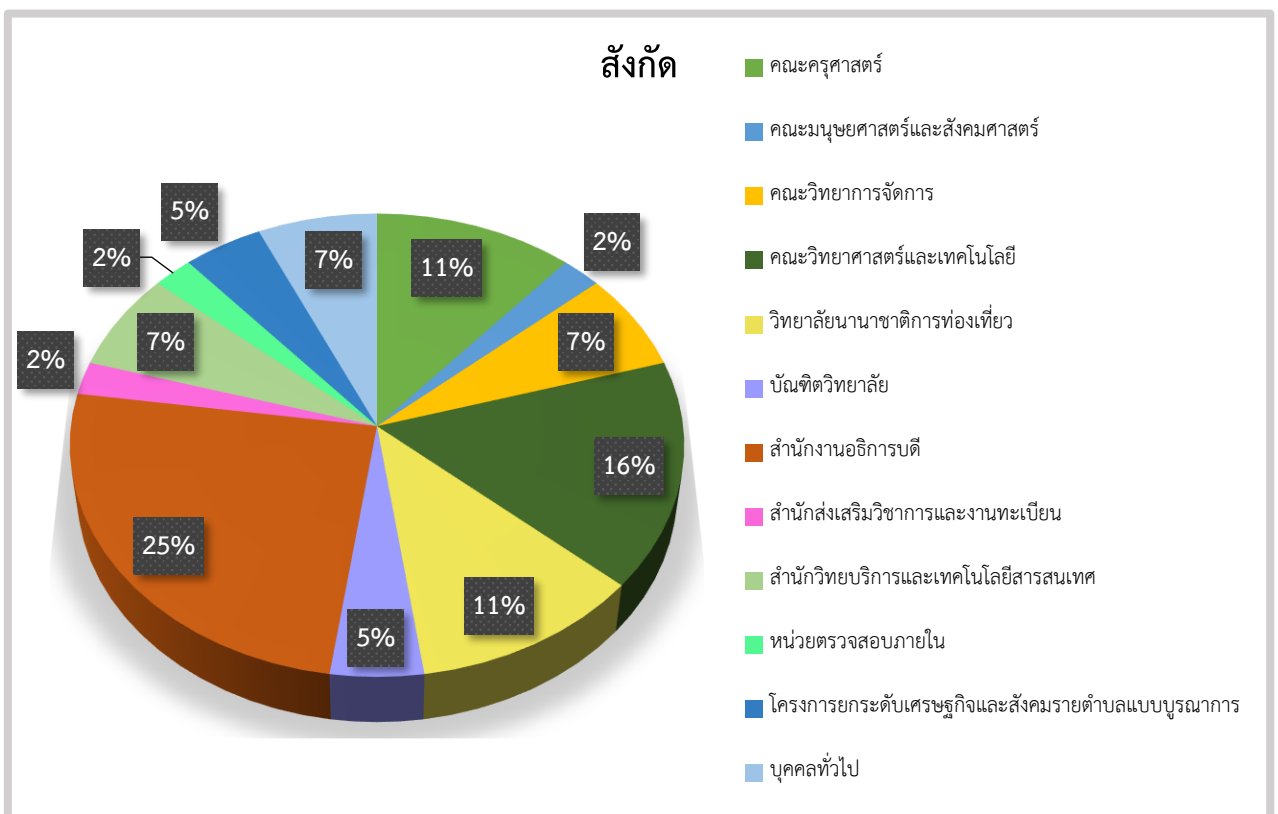
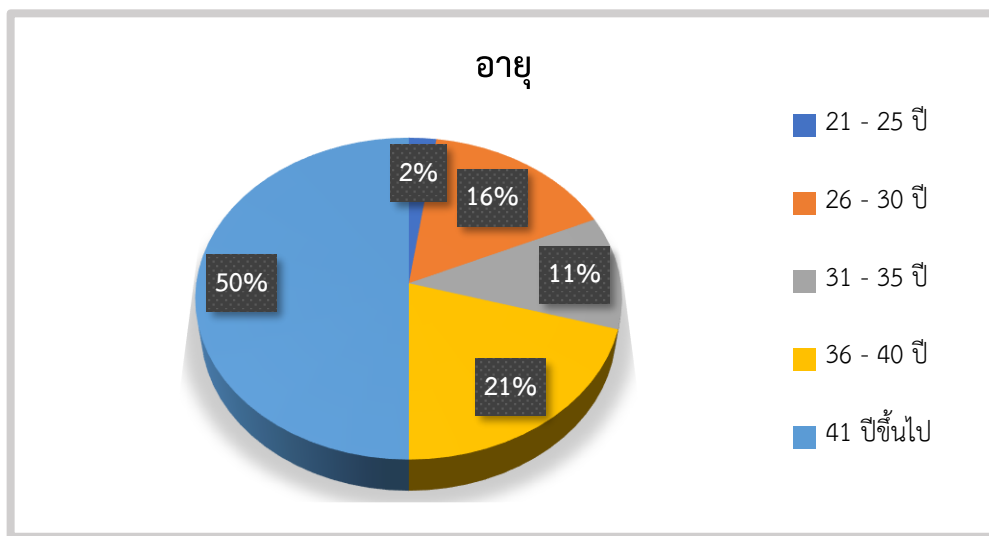
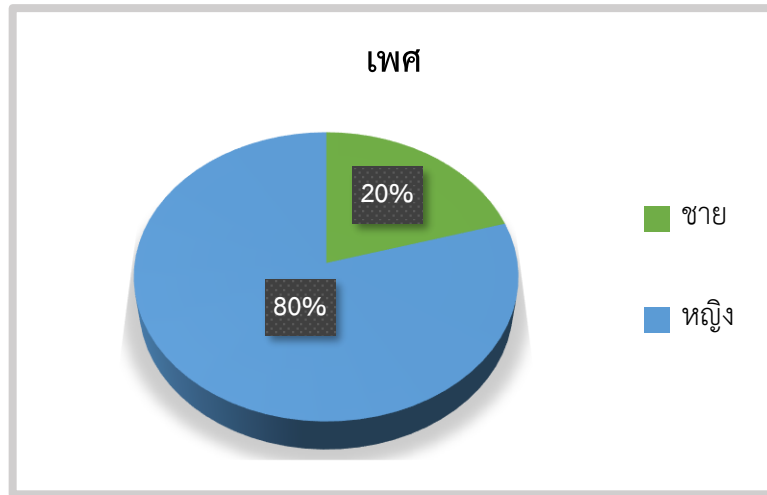
รายงานผลการประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการ กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	9	20.45
หญิง	35	79.55
รวม	44	100.00

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
21 - 25 ปี	1	2.27
26 - 30 ปี	7	15.91
31 - 35 ปี	5	11.36
36 - 40 ปี	9	20.45
41 ปีขึ้นไป	22	50.00
รวม	44	100.00

สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะครุศาสตร์	5	11.36
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	2.27
คณะวิทยาการจัดการ	3	6.82
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	7	15.91
วิทยาลัยนานาชาติการท่องเที่ยว	5	11.36
บัณฑิตวิทยาลัย	2	4.55
สำนักงานอธิการบดี	11	25.00
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	2.27
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	6.82
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	2.27
สำนักจัดการทรัพย์สิน	0	0.00
โครงการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมรายตำบลแบบบูรณาการ	2	4.55
บุคคลทั่วไป	3	6.82
รวม	44	100.00



ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ลำดับ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ (หน่วยนับ : คน)					รวมทั้งสิ้น (คน)	ระดับความพึงพอใจเฉลี่ย	ค่าความพึงพอใจเฉลี่ย	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย	
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)				+ สูงกว่าค่าเฉลี่ยทั้งหมด	- ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยทั้งหมด
2.1	งานบริหารทั่วไป (รับ-ส่งเอกสาร/ติดต่อสอบถาม/การออกหนังสือรับรอง/การลงเวลาปฏิบัติราชการ/สวัสดิการเงินกู้และที่พักอาศัย/กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ)	0	0	4	27	13	44	4.20	มาก		+
2.2	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (การรับสมัครงาน/การสอบคัดเลือก/สวัสดิการประกันสังคม/การตรวจสอบสุขภาพประจำปี)	0	1	12	20	11	44	3.93	มาก		-
2.3	งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ (การประเมินผลการปฏิบัติราชการ/งานพิจารณาความดีความชอบ/จัดทำสัญญาจ้างและทะเบียนประวัติ/การเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์)	0	1	10	23	10	44	3.95	มาก		-
2.4	งานพัฒนาระบบงานและอัตราค่าจ้าง (งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร/งานพัฒนาเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่/งานขอมัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ/การควบคุมภายใน/บริหารความเสี่ยง/ITA)	0	1	12	19	12	44	3.95	มาก		-
2.5	งานพัฒนาบุคลากรและกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (การลาศึกษาต่อ/การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ/การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น/การอบรมสัมมนา)	0	2	9	20	13	44	4.00	มาก		-
3.1	ผู้ให้บริการมีความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีความเต็มใจในการให้บริการ	0	0	3	20	21	44	4.41	มาก		+
3.2	ผู้ให้บริการมีบุคลิกภาพและการแต่งกายเหมาะสม	0	0	4	16	24	44	4.45	มาก		+
3.3	ผู้ให้บริการมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่	0	0	4	17	23	44	4.43	มาก		+
3.4	ผู้ให้บริการมีความรับผิดชอบ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่	0	1	4	19	20	44	4.32	มาก		+
3.5	ผู้ให้บริการมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงานที่ได้รับผิดชอบ	0	0	7	20	17	44	4.23	มาก		+

ลำดับ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ (หน่วยนับ : คน)					รวมทั้งสิ้น (คน)	ระดับความพึงพอใจเฉลี่ย	ค่าความพึงพอใจเฉลี่ย	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย + สูงกว่าค่าเฉลี่ยทั้งหมด - ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยทั้งหมด
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)				
4.1	การให้บริการในภาพรวมเป็นระบบชัดเจน มีความถูกต้อง โปร่งใส และมีระยะเวลาการให้บริการที่เหมาะสม	0	0	5	26	13	44	4.18	มาก	-
4.2	การให้บริการมีความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ รับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ	0	1	7	21	15	44	4.14	มาก	-
4.3	มีทางเลือกในการบริการหลากหลายช่องทาง เช่น ระบบเว็บไซต์ ระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อออนไลน์	0	0	8	20	16	44	4.18	มาก	-
4.4	หน่วยงานมีการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการปฏิบัติงาน	0	0	8	21	15	44	4.16	มาก	-
4.5	สถานที่ตั้งของหน่วยงานมีความเหมาะสม มีการจัดสรรพื้นที่ให้บริการเป็นสัดส่วนชัดเจน สะดวกต่อการรับบริการ	0	0	5	20	19	44	4.32	มาก	+
4.6	ความพึงพอใจต่อการให้บริการของกองการเจ้าหน้าที่ในภาพรวม	0	0	4	23	17	44	4.30	มาก	+
รวมทั้งสิ้น		0	7	106	332	259	คะแนนเฉลี่ยทั้งหมด	4.20	ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมาก	
ความถี่สะสม	จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน / จำนวนข้อ (16 ข้อ)	0.00	0.44	6.63	20.75	16.19	เกณฑ์การหาค่าความพึงพอใจ			
คะแนนที่ได้	ความถี่สะสม x ค่าคะแนน	0.00	0.88	19.88	83.00	80.94	ระดับค่าเฉลี่ย 0.00 - 1.50 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด			
คะแนนเฉลี่ย	คะแนนรวม / จำนวนผู้ตอบแบบประเมินทั้งหมด	4.20					ระดับค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย			
ค่าความพึงพอใจเป็นร้อยละ (ค่าเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการราชการ พ.ศ. 2564 เท่ากับร้อยละ 80)						83.95	ระดับค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง			
ค่าคะแนนตามตัวชี้วัดที่ 4.11 (คิดคะแนนเต็มเป็น 5 โดยเทียบจากค่าเป้าหมายร้อยละ 80)						5.25	ระดับค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก			
							ระดับค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด			

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยปีละ 2 เรื่อง
2. บางงานตีมาก บางงานต้องปรับปรุง ประเมินโดยรวมจะไม่ชัด

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ระดับผลลัพธ์ (Outcome)	ผลการประเมินโครงการ	ผลการดำเนินงาน ✓ บรรลุเป้าหมาย ✗ ไม่บรรลุเป้าหมาย
<p>1. โครงการอบรม การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>กิจกรรมที่ 1 การบรรยาย ดำเนินการในวันที่ 16-17 , 24 และ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2564</p> <p>กิจกรรมที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการในวันที่ 18, 21, 22, 23 และ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2564</p> <p>กิจกรรมที่ 3 การสัมมนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดำเนินการในวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2564</p>	<p>บุคลากรสายวิชาการ</p> <p>บุคลากรสายสนับสนุน</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ 376 คน</p> <p>1. บุคลากรสายวิชาการ 362 คน</p> <p>2. บุคลากรสายสนับสนุน 14 คน</p>	3.98 ≈ 4 (ระดับดี)	✓
<p>2. โครงการอบรม การจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทงานวิจัย ตำรา และหนังสือในสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ศึกษา และเทคโนโลยีการศึกษา</p> <p>กิจกรรม การอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการในวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2564</p>	<p>บุคลากรสายวิชาการ</p> <p>บุคลากรสายสนับสนุน</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ 36 คน</p> <p>1. บุคลากรสายวิชาการ 32 คน</p> <p>2. บุคลากรสายสนับสนุน 4 คน</p>	4.12 ≈ 4 (ระดับดี)	✓

ผลการดำเนินงานระดับผลผลิต (Output)

1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนผลงานทางวิชาการประเภทตำราและหนังสือตามหลักการได้อย่างถูกต้อง
2. บุคลากรสายวิชาการสามารถผลิตตำราหรือหนังสือที่มีคุณภาพนำมาใช้เป็นผลงานทางวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

รายงานการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ
รายชื่อบุคลากรสายวิชาการผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ ประจำปี พ.ศ. 2564

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	สาขาวิชา
คณะครุศาสตร์		
1. นางณัฐา วิพลชัย	รองศาสตราจารย์	ภาษาไทย (รหัส 7101)
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		
2. นายสิทธิพันธ์ พูนเอียด	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รัฐประศาสนศาสตร์ (รหัส 6102)
3. นายฉลองชัย ทศนโกวิท	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ดุริยางคศิลป์ (รหัส 8103) อนุสาขาวิชาดุริยางคศิลป์ ตะวันตก (รหัส 810303)
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		
4. นางจිරนนท์ กล่อมมนรา แก้วรักษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ชีววิทยา (รหัส 0141)
วิทยาการจัดการ		
5. นางบัวผิน ไตรทรัพย์	รองศาสตราจารย์	นิเทศศาสตร์ (รหัส 6105)
6. นางนันทวรรณ ช่างคิด	รองศาสตราจารย์	เศรษฐศาสตร์ (รหัส 6103)
7. นายอรุช คงรุ่งโชค	รองศาสตราจารย์	การบัญชี (รหัส 6801)
8. นายจักรวุฒิ ขอบพิเชียร	รองศาสตราจารย์	การบัญชี (รหัส 6801)
คณะนิติศาสตร์		
9. นายจิตรดารมย์ รัตนวุฒิ	รองศาสตราจารย์	นิติปรัชญา (รหัส 6707)
คณะพยาบาลศาสตร์		
10. นางทัศนีย์ สุนทร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	พยาบาลศาสตร์ (รหัส 3701) อนุสาขาวิชาการพยาบาล ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ (รหัส 370102)
11. นางสาวจิรภา กาญจนโกเมศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	พยาบาลศาสตร์ (รหัส 3701) อนุสาขาวิชาการพยาบาล ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ (รหัส 370102)
12. นางสาวพิไลพร สุขเจริญ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	พยาบาลศาสตร์ (รหัส 3701)

รายงานการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำปี พ.ศ. 2564

ชื่อ-นามสกุล	สังกัด	ตำแหน่ง
1. นายวิษณุ แก้วมีวงศ์	โครงการจัดตั้งกองกฎหมาย สำนักงานอธิการบดี	นิติกรชำนาญการ
2. นายธีรพงษ์ วิไลสงคราม	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ
3. นางสาวขวัญฤทัย เล็กลำพูน	กองคลัง สำนักงานอธิการบดี	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ
4. นางปัทมาวดี สำเนียงหวาน	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ

รายงานข้อมูลบุคลากรสายวิชาการซึ่งไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก เต็มเวลา
ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2564

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน		รวม
		ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	
1	คณะครุศาสตร์			
	ในประเทศ	-	-	0
	ต่างประเทศ	-	1	1
	รวม	0	1	1
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์			
	ในประเทศ	-	-	0
	ต่างประเทศ	-	4	4
	รวม	0	4	4
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			
	ในประเทศ	-	7	7
	ต่างประเทศ	-	4	4
	รวม	0	11	11
4	คณะวิทยาการจัดการ			
	ในประเทศ	-	-	0
	ต่างประเทศ	-	-	0
	รวม	0	0	0
5	วิทยาลัยนานาชาติการท่องเที่ยว			
	ในประเทศ	1	1	2
	ต่างประเทศ	-	-	0
	รวม	1	1	2
6	คณะพยาบาลศาสตร์			
	ในประเทศ	-	4	4
	ต่างประเทศ	-	-	0
	รวม	0	4	4
7	คณะนิติศาสตร์			
	ในประเทศ	-	-	0
	ต่างประเทศ	-	-	0
	รวม	0	0	0
รวมทั้งหมด		1	21	22

รายงานข้อมูลบุคลากรสายวิชาการซึ่งไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก นอกเวลา
ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2564

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน			รวม
		ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา	พนักงาน มหาวิทยาลัย	บุคลากรเงินรายได้	
1	คณะครุศาสตร์	-	2	-	2
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	2	-	2
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	2	1	3
4	คณะวิทยาการจัดการ	-	4	-	4
5	วิทยาลัยนานาชาติการท่องเที่ยว	-	-	-	0
6	คณะพยาบาลศาสตร์	-	3	-	3
7	คณะนิติศาสตร์	-	5	-	5
รวมทั้งหมด		0	18	1	19

รายงานข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ
ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2564

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน
1	คณะครุศาสตร์	-
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
4	คณะวิทยาการจัดการ	-
5	วิทยาลัยนานาชาติการท่องเที่ยว	4
6	คณะพยาบาลศาสตร์	-
7	คณะนิติศาสตร์	-
8	บัณฑิตวิทยาลัย	-
9	สำนักงานอธิการบดี	-
10	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3
11	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-
12	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-
13	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1
14	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-
15	หน่วยตรวจสอบภายใน	1
รวมทั้งหมด		9

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

1. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนทั้งในส่วนของระยะเวลาดำเนินการ วิธีการดำเนินโครงการ และรูปแบบวิธีการอบรมบางกิจกรรมอาจส่งให้ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. เงินงบประมาณแผ่นดินที่สนับสนุนลดลง เป็นผลจากสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทั่วโลก และจากจำนวนนักศึกษาที่ลดลงเนื่องจากการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2564
3. บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาศักยภาพและผ่านการอบรมให้ความรู้เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง แต่คุณภาพของผลงานวิชาการที่ใช้ขอตำแหน่งยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด
4. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินการวิเคราะห์ค่างานและส่งผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่มีคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตรงตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ

1. ทบทวนปรับโครงสร้างองค์กรและยกระดับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสอดคล้องในการขับเคลื่อนสู่มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
2. ควรมีการปรับปรุงและทบทวนระบบการสรรหา การให้รางวัล และการจรรงรักษาบุคลากร ให้ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจและผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง และแนวโน้มการเรียนการสอนแบบใหม่
3. ควรมีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะสั้น 1-3 ปี เพื่อกำหนดกลไก กระบวนการ และกำหนดดัชนีชี้วัดที่มีความชัดเจน เพื่อให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
4. ควรมีแผนปฏิบัติการในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน โดยเนื้อหาแผนปฏิบัติการควรมีการกำหนดกระบวนการ วิธีการ และกรอบระยะเวลา (Schedule) รวมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการดำเนินการ
5. ควรมีกลไกในการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญ มีบทบาทในการกำกับดูแล ติดตามความก้าวหน้า และให้ความช่วยเหลือ
6. ควรมีการพัฒนากระบวนการสรรหาบุคลากรแบบบูรณาการ เพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน