

คำนำ

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการรายงานผลการดำเนินการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจุดประสงค์เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พ.ศ. ๒๕๔๗ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมรองรับภารกิจการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ

ทั้งนี้ เนื้อหาได้รวบรวมข้อมูลมาจากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิชากร ดวงแขเพ็ญศิริกุล รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล และเจ้าหน้าที่กองบริหารงานบุคคลทุกท่านที่กรุณาตรวจให้คำแนะนำเพื่อแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะตลอดการทำงาน ผู้จัดทำหวังว่ารายงานฉบับนี้คงมีประโยชน์ต่อผู้ที่นำไปใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวัง

ผู้จัดทำ

กองบริหารงานบุคคล

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ส่วนที่ ๑ บริบทด้านการบริหารงานบุคคล	
๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัย	๓
๑.๒ นโยบาย ด้านการบริหารงานบุคคล	๗
๑.๓ โครงสร้าง/ข้อมูลบุคลากร	๘
ส่วนที่ ๒ การบริหารและพัฒนาบุคลากร	
๒.๑ ผลการดำเนินการด้านบริหารอัตรากำลัง	๑๑
๒.๒ ผลการดำเนินการด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง	๑๖
๒.๓ ผลการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร	๒๑
๒.๔ ผลการดำเนินการด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒๓
๒.๕ ผลการดำเนินการด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	๒๕
๒.๖ ผลการดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	๒๙
ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ	๓๐

บทที่ ๑

ส่วนที่ ๑ บริบทด้านการบริหารงานบุคคล

๑.๑ 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 พระมหาอุณาโลมอยู่ในวงจักร รอบวงจักรมีรัศมีเปล่งออกโดยรอบเหนือจักรเป็นรูปเศวตฉัตรเจ็ดชั้น ฉัตรตั้งอยู่บนพระที่นั่งอัฐทิศ การที่ผู้กำหนดรูปแบบตราพระราชลัญจกร ดังนี้ หมายถึง ทรงเป็น พระมหากษัตริย์ผู้เป็นใหญ่ในแผ่นดิน โดยที่ผู้แทนทั้งแปดนำแผ่นดินและความเป็นใหญ่มาถวาย เป็นสัญลักษณ์แห่งวันบรมราชาภิเษก

ตามโบราณราชประเพณีที่เสด็จประทับเหนือพระที่นั่งอัฐทิศ และสมาชิกรัฐสภาถวาย น้ำอภิเษก โดยทิศทั้งแปดและเป็นครั้งแรกที่พระมหากษัตริย์ในระบอบประชาธิปไตย ทรงรับน้ำอภิเษก จากสมาชิกรัฐสภา แทนที่จะทรงรับจากบัณฑิตตั้งในรัชกาลก่อน



ความหมายตราสัญลักษณ์

พระราชลัญจกร จัดเป็นหมวดหมู่ได้ ๓ ประเภท ดังนี้

๑. พระราชลัญจกรประจำพระองค์ หมายถึง ตราประจำชาติ ดวงที่ใช้ประทับกำกับพระ ปรมาก็โดยพระมหากษัตริย์ในตัวเองส่วนพระองค์ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับราชการแผ่นดิน

๒. พระราชลัญจกรประจำแผ่นดิน หมายถึง ตราแผ่นดินสำหรับประทับกำกับพระ ปรมาก็โดยพระมหากษัตริย์ หรือกำกับนามผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์

๓. พระราชลัญจกรสำหรับแผ่นดิน หมายถึง ตราประจำชาติต่าง ๆ ซึ่งใช้ประทับกำกับ เอกสารสำคัญในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

สีของสัญลักษณ์ตราประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

■ ๑. สีน้ำเงิน แทนค่า สถาบันพระมหากษัตริย์ผู้ให้กำเนิด และ พระราชทานนาม “มหาวิทยาลัยราชภัฏ”

■ ๒. สีเขียว แทนค่า แหล่งที่ตั้งของสถาบันฯ ๓๖ แห่ง ในแหล่ง ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม

■ ๓. สีทอง แทนค่า แหล่งความเจริญรุ่งเรืองทางภูมิปัญญา

■ ๔. สีส้ม แทนค่า ความรุ่งเรืองทางศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นก้าวไกลใน ๓๖ สถาบัน

□ ๕. สีขาว แทนค่า ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว

สีประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



(ม่วง)



(เขียว)

ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย

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

๒. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ

ปรัชญา

เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสู่สากล

วิสัยทัศน์

“มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิต พัฒนาครู และยกระดับการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. ผลิตบัณฑิตสายครูและสายอื่น ๆ ที่มีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน
๒. การวิจัยเป็นที่ยอมรับและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพ
๓. การบริการวิชาการ แก่สังคมอย่างยั่งยืน
๔. อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
๕. การบริหารจัดการที่มีคุณภาพโดยใช้เทคโนโลยี และหลักธรรมาภิบาล
๖. สร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับภาคประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น และผู้ประกอบการในการจัดการศึกษา

๓. อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ วัฒนธรรมองค์กร

อัตลักษณ์

อัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้ควบคู่คุณธรรม ปฏิบัติตนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทย ๔ ประการ รวมทั้งประกอบสัมมาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตอาสาและคำนึงถึงความเป็นธรรมของสังคม เพื่อความมั่นคง และยั่งยืนของประเทศชาติ

“ความรู้ดี มีคุณธรรม ประกอบสัมมาชีพ”

ความรู้ดี หมายถึง บัณฑิตมีความรู้ และนำความรู้ ความสามารถ ไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น และประเทศชาติให้ก้าวสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

มีคุณธรรม หมายถึง บัณฑิตมีคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามคุณสมบัตินี้ที่พึงประสงค์ของคนไทย ๔ ประการ อันได้แก่ มีทัศนคติที่ดีที่ถูกต้อง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงแข็งแรง มีงานทำ มีอาชีพ และเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย

ประกอบสัมมาชีพ หมายถึง บัณฑิตประกอบสัมมาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตอาสาและคำนึงถึงความเป็นธรรมของสังคม

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

๑. ปฏิรูประบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประสิทธิภาพ และความยั่งยืน
๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยให้สมบูรณ์และ สอดคล้องกับภารกิจ
๓. พัฒนาความเข้มแข็งด้านการผลิตบัณฑิต
๔. พัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็งด้านการวิจัย
๕. พัฒนางานพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคม (University Social Engagement) เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๖. ส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม.
๗. พัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นสากล
๘. พัฒนาโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ให้เป็นโรงเรียนต้นแบบและเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ วิชาชีพของนักศึกษา

๑.๒ นโยบาย ด้านการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง โดยใช้เครื่องมือและตัวชี้วัดต่างๆ รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแนวทางการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติราชการที่มีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยต้องการ โดยคำนึงถึงความสามารถ คุณธรรมและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกประเภทในทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

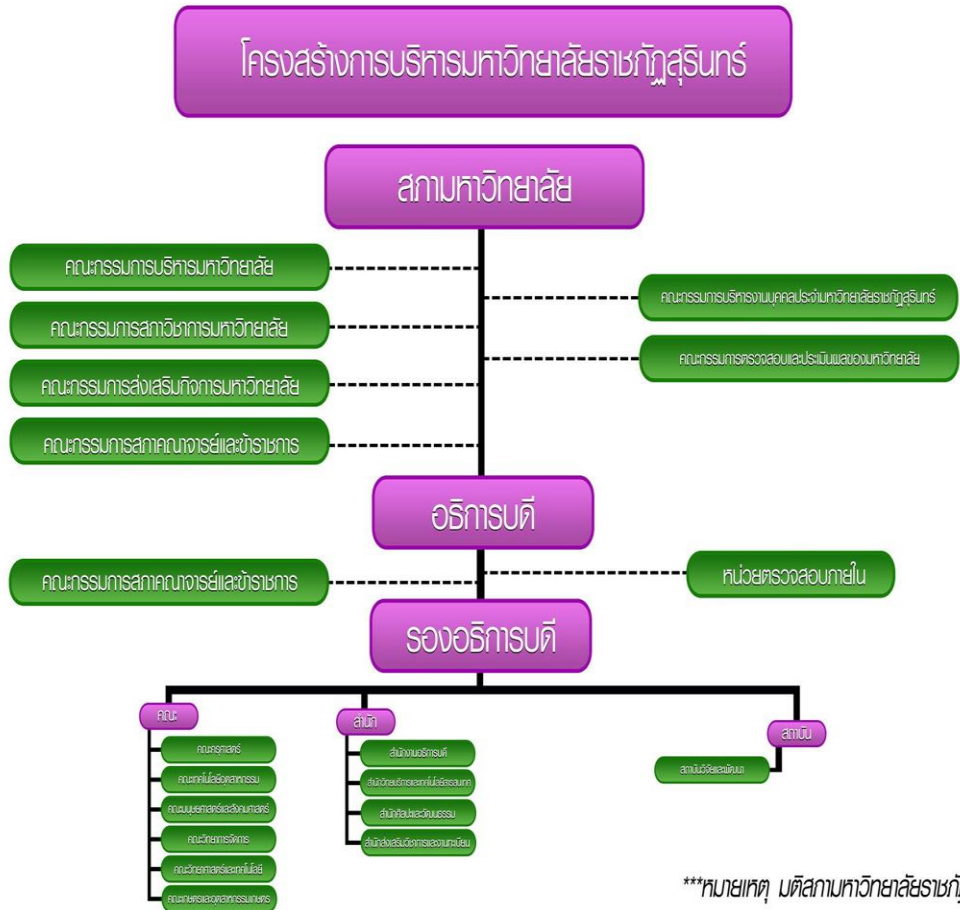
กำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

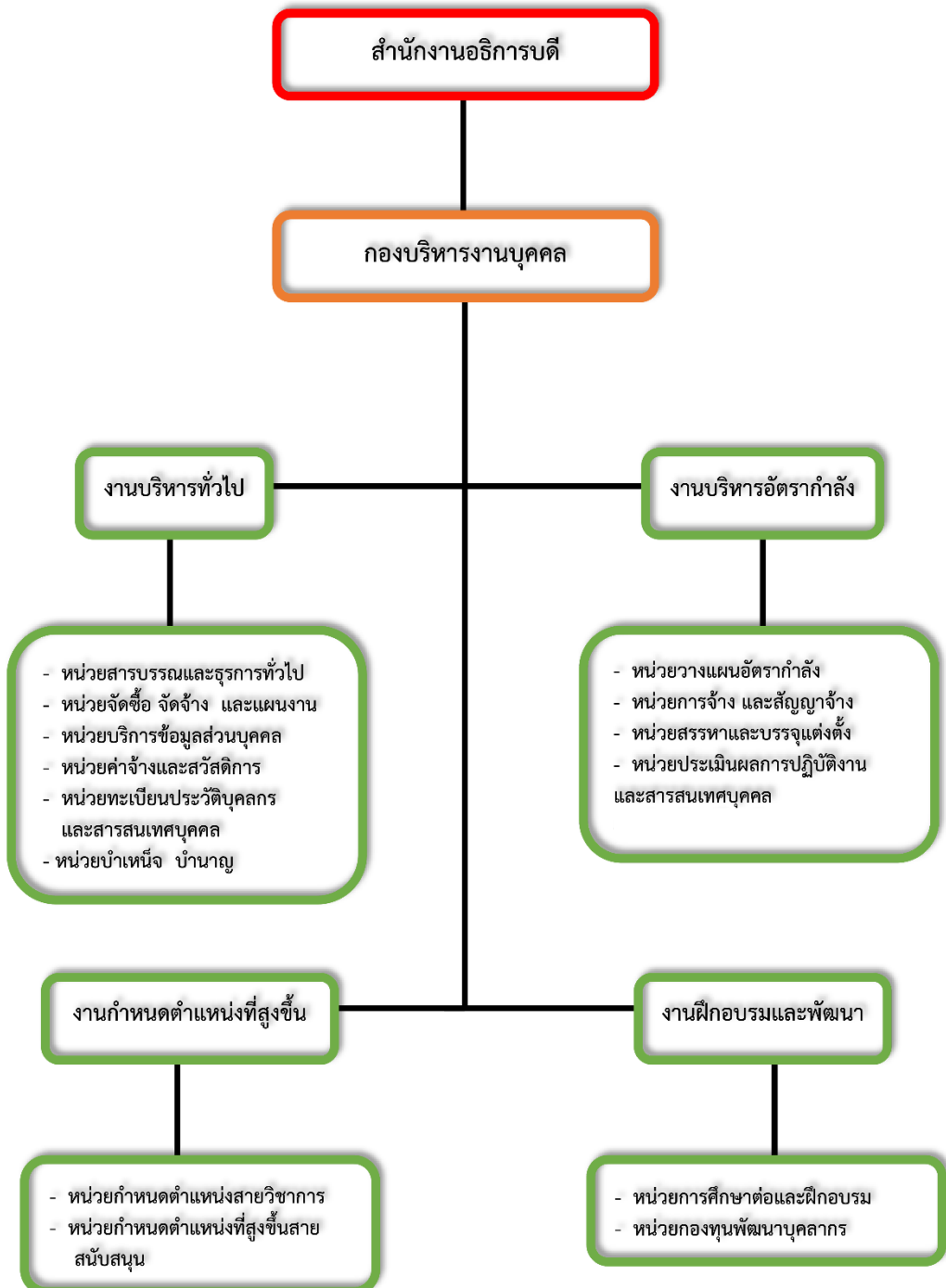
ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาจรรยาบรรณและวินัยของข้าราชการ พนักงาน เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะในเรื่อง ดังต่อไปนี้

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

๑.๓ 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	-	๔	-	๕๓	๒๒	-	๑๐๕	๑	๒
๒	คณะครุศาสตร์ฯ	๑๗	-	๔๒	๑๔	๑	-	๑๓	-	-
๓	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	๒๕	-	๖๐	๑๐	๒	๑	๒๓	-	-
	อาจารย์ชาวต่างชาติ	-	-	๔	-	-	-	-	-	-
๔	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	๓๖	-	๕๕	๑๒	๓	๖	๓๒	๑	-
๕	คณะเทคโนโลยีฯ	๑๗	-	๓๖	๑๓	-	๒	๑๖	-	-
๖	คณะวิทยาการจัดการ	๒๖	-	๔๐	๑๒	๑	-	๗	-	-
๗	คณะเกษตรฯ	๓	-	๙	-	๑	๓	๑๐	-	-
๘	สำนักส่งเสริมฯ	-	-	-	๑๕	-	-	๓	๑	-
๙	สำนักวิทยบริการฯ	-	-	-	๑๒	๓	-	๑๖	-	-
๑๐	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	๘	๒	-	๑	-	-
๑๑	โครงการบัณฑิตศึกษา	-	-	-	๔	-	-	๒	-	-
๑๒	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๑	-	๘	-	-	๓	-	-
๑๓	โรงเรียนสาธิต	-	-	-	-	-	-	๒๒	-	-
รวม		๑๒๔	๕	๒๔๖	๑๖๑	๓๕	๑๒	๒๕๓	๓	๒

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๒ การบริหารและพัฒนาบุคลากร

๑. ผลการดำเนินการด้านบริหารอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์เปลี่ยนสถานะจากสถาบันราชภัฏสุรินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลโดยจัดให้มีการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่งและจำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษานั้น รวมทั้งภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด”

เพื่อสนับสนุนการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงมีนโยบายกำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง โดยใช้เครื่องมือและตัวชี้วัดต่างๆ รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผลการดำเนินงานด้านการบริหารอัตรากำลัง ดังนี้

การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งจำเป็นต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ดังนั้น มหาวิทยาลัยที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารอัตรากำลังจะต้องจัดทำบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของมหาวิทยาลัย การจัดทำแผนอัตรากำลัง ต้องมีการวางแผนและคำนึงถึงกระบวนการที่สะท้อนภารกิจงานจริงของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพไม่ซ้ำซ้อนและเกิดความประโยชน์สูงสุด 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) ให้อัตรากำลังมีจำนวนและขนาดที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ตอบสนองในการพัฒนาขีดความสามารถในการตามภารกิจของมหาวิทยาลัย และพร้อมผลักดันการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยและหน่วยงานในสังกัดบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภาครัฐในอนาคต สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาว มีการบริหารกำลังคนภาครัฐที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ตลอดจนมีกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้กำลังคนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด คุณภาพของระบบอุดมศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของ สถาบันอุดมศึกษาที่ร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจตามความเชี่ยวชาญ ความสอดคล้องของพื้นที่และโอกาสในการสร้างคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติ คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของชุมชนวิชาการในสถาบันนั้น ๆ ตั้งแต่ คณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา นักปฏิบัติ และผู้นำในการบริหาร ในสภาวะของความเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังที่จะให้สถาบัน อุดมศึกษาเป็นหัวรถจักรในการพัฒนาประเทศ ระบบ

อุดมศึกษาต้องสร้างโอกาสให้ศูนย์รวมของบุคลากรคุณภาพสูงมีมากยิ่งขึ้นกว่าที่เคยมีในอดีต การกำหนดเส้นทางอาชีพ และการพัฒนาของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการระดมสรรพกำลังที่มีความสามารถสูง ตั้งแต่การสร้างสภาพแวดล้อมให้ดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง การคัดเลือก และการดำรงรักษาให้เจริญเติบโตในสภาพปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษาให้ความสำคัญกับการสรรหาคณาจารย์เพื่อปฏิบัติการสอนเป็นหลัก การปฏิบัติหน้าที่อื่นทั้งในด้านการวิจัย การพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม ตลอดจนการพัฒนาท้องถิ่นและการถ่ายทอดเทคโนโลยี จึงเป็นภาระงานที่ต้องสร้างสรรค์ฝึกฝนขึ้นมาใหม่ทั้งหมด เส้นทางอาชีพและการพัฒนา มิได้เอื้อให้บุคลากรเหล่านั้นได้เจริญก้าวหน้าสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเต็มความสามารถ

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) การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ ๒) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม ๓) การวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน และ ๔) การวิจัย และสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ โดยดำเนินงานควบคู่ไปกับการปฏิรูประบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานในแต่ละแพลตฟอร์มได้กำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Objectives and Key Results: OKR) และชุดโปรแกรมภายใต้แพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบแผนด้านการอุดมศึกษา และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรมของประเทศต่อไป ทั้งนี้ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ได้ร่วมกันจัดทำ แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ขึ้นเพื่อเป็นแผนระยะกลาง โดยมี ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐ เพื่อให้ทันการกับการจัดสรรงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ ตามแนวทางที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๑ (๑) และ (๒) โดยจะมีการปรับปรุงนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นระยะ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาประเทศ รวมทั้งปรับปรุงให้ มีความสมบูรณ์ขึ้น โดยเพิ่มเติมการมองภาพอนาคตการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมของประเทศและของโลก และสถานการณ์การพัฒนาประเทศรายสาขา รวมทั้งการพัฒนาเชิงพื้นที่ จึงกำหนดหลักการพื้นฐานและแนวคิดในการจัดทำแผนที่มุ่งหวังให้อุดมศึกษาเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศปฏิรูปการอุดมศึกษาทั้งระบบ และสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลง การศึกษาทั้งระบบของประเทศ โดยมหาวิทยาลัยต้องเป็นสมองของประเทศในการคิดวิเคราะห์เชิงรุก มีทฤษฎี มีตรรกะ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม แสวงหาทางเลือกใหม่ และสร้างรากฐานการวิจัยเพื่อขับเคลื่อนชุมชนและสังคมในการพัฒนาประเทศ ทั้งการปรับ

โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการอุดมศึกษาระยะยาว ๒๐ ปี จึงมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนทิศทางและบทบาทของอุดมศึกษา (Re-Orientation) การปรับยุทธศาสตร์อุดมศึกษา (Re-Profiling) การปรับโครงสร้างการดำเนินงาน (Re-Structure) และการจัดองค์กรใหม่ (Re-Organization)

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะเวลา ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) โดยกำหนดเป้าหมายในการยกระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏให้เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติและนานาชาติด้านการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อท้องถิ่นที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ 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/หมดความจำเป็นโดยพิจารณาจากแผนงาน/โครงการ/ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการโดยพิจารณาจากแนวความคิดในการจัดอัตรากำลังตามภารกิจ ๓ กลุ่มภารกิจ ดังนี้

๑. ภารกิจหลัก (Core Function) หมายถึง งานตามกฎหมายหรือนโยบาย หรืองานที่ทำเพื่อความคงอยู่ขององค์กร หรือเป็นงานหลักตามบทบาทภารกิจและพันธกิจของหน่วยงานที่จำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้ปฏิบัติควรเป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๘๐ – ๑๐๐ ที่เหลือเป็นพนักงานราชการหรือจ้างเหมา

๒. ภารกิจสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support Function) หมายถึง งานที่ทำเพื่อสนับสนุนให้การ ดำเนินการตามภารกิจหลักสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด หรือการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ งานวิชาการ งานสนับสนุน การบริหารและการตัดสินใจ ผู้ปฏิบัติควรเป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๕๐ – ๗๕ ที่เหลือเป็นพนักงานราชการหรือจ้างเหมา

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

๓. พิจารณานักเรียนที่รับผิดชอบ

กองบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยกำหนดหลักการในการรวบรวมข้อมูลเอกสารในการจัดทำกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน ซึ่งต้องกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน วิเคราะห์ภาระงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนพิจารณาความเหมาะสมของอัตรากำลังรายตำแหน่งตามที่กำหนดในมาตรฐานตำแหน่งของหน่วยงาน และของมหาวิทยาลัย

๔. พิจารณาความจำเป็นของงาน

เนื่องจากการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นกระบวนการพิจารณาหาความต้องการของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อบุคลากรมีคุณสมบัติตามที่หน่วยงาน และมหาวิทยาลัยต้องการ เพื่อรักษาคนให้อยู่ในมหาวิทยาลัยอย่างมีค่ามีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การกำหนดกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยต้องพิจารณาลักษณะงาน เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่มีความแตกต่างตามประเภทของงาน จำนวนบุคลากรที่มอบหมายให้ปฏิบัติงานนั้นๆ ต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของงาน

๕. พิจารณากำหนดตำแหน่ง และประเภทการจ้าง

จากที่ให้หน่วยงานจัดทำกรอบอัตรากำลัง จนได้จำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่สอดคล้องกับภาระงาน โดยในจำนวนทั้งหมดดังกล่าวนี้ หน่วยงานสามารถวางแผนของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีความชัดเจน อีกทั้งยังได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควร เน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้หน่วยงานกำหนดกรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้

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

๒. **พนักงานราชการ :** ปฏิบัติงานในภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุน เป็นงานที่มีกำหนด ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ มีการจ้างงานในระบบสัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้างได้

๓. **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์เมื่อปรับใช้ระบบพนักงานราชการหรือการจ้างเหมาบริการแทน จึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่และไม่มีการบรรจุบุคคลในตำแหน่งดังกล่าว

๔. **พนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

มหาวิทยาลัยดำเนินการบริหารอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังตามกระบวนการหลักเกณฑ์ที่ได้กล่าวข้างต้น โดยมอบหมายให้หน่วยงาน คณะ สำนัก สถาบัน ดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง พร้อมกับส่งกรอบอัตรากำลังมายังมหาวิทยาลัย ทั้งนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการจัดทำ กรอบอัตรากำลัง ๔ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖) พิจารณาวิเคราะห์ กำหนดกรอบของตำแหน่ง และจำนวนของ

บุคลากรที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการหรือเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

ทั้งนี้ เนื่องด้วยข้อบังคับของมหาวิทยาลัยกำหนดให้ต้องดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกรอบระดับของตำแหน่งนั้นต้องดำเนินการไปควบคู่กัน ซึ่งหน่วยงานอยู่ระหว่างการพิจารณาในส่วนของตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบคุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งนั้นๆ เพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญที่ต้องกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พร้อมให้หน่วยงานส่งแบบคำขอรับการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ตามแบบเอกสารแนบท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เรื่อง วิธีการประเมินค่างานและแบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๒

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

ภายหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการตามการปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ สำนักงาน ก.พ. ได้นำระบบลูกจ้างสัญญาจ้างเดิมมาปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น รวมทั้งขยายผลให้มีความหลากหลายของรูปแบบการจ้างงานในส่วนของจ้างผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทยและต่างประเทศ โดยได้เปลี่ยนชื่อจาก “ลูกจ้างสัญญาจ้าง” เป็น “พนักงานราชการ” เพื่อดึงดูดใจและแสดงสถานะที่ชัดเจน ตลอดจนการวางระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เรื่องกำหนดลักษณะงาน ตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังการกำหนดค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ คือ หลักสมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance) และหลักคุณธรรม (Merit) ตลอดจนมอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเอง เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้นระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ จึงกำหนดไว้อย่างกว้างๆ เพื่อให้ส่วนราชการมีความอิสระและยืดหยุ่น

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

มหาวิทยาลัยดำเนินการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการจนครบระยะที่ 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 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารลูกจ้างจากเงินนอกงบประมาณเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งมหาวิทยาลัยอยู่ในสถานะค่านิยมของข้อ ๘ ในระเบียบข้างต้นจึงดำเนินงานประสานหน่วยงานเพื่อวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และจำแนกประเภทการจ้างบุคลากรใน

ภาพรวมของหน่วยงาน โดยที่อิงกับกรอบอัตรากำลัง ๔ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖) ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการในภาพรวมของมหาวิทยาลัยอยู่แล้วนั้น เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีเป้าหมาย ทิศทาง และ เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากร และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยได้มีการพิจารณา กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุน ผลักดันให้ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ในประเด็นอัตรากำลังด้วยนโยบายภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนการบริหารอัตรากำลังกำลังคนภาครัฐ ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ในส่วนอัตรานักงานมหาวิทยาลัยนั้นไม่ได้รับการจัดสรรอัตราใหม่ เป็นการได้รับอัตรากำลังทดแทน อัตรากะชั้นอายุราชการ และพนักงานราชการนั้นได้รับการทดแทนอัตรากำลังลูกจ้างประจำ ทำให้มหาวิทยาลัยอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการดำเนินการให้บรรลุต่อพันธกิจ และนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล จึงจำเป็นต้องจ้างพนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้ควบคุมอัตรการจ้างพนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติจากกรมบัญชีกลาง 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) บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นอาจารย์ประจำด้วยคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต้องมีผลการสอบภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ 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 จิตวิทยา การศึกษา 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
 - พฤติกรรมมีส่วนร่วมในงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย
 - ความเหมาะสมโดยภาพรวม

พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน

๑.	รายการ	จำนวนครั้งที่เปิดรับสมัคร	จำนวนอัตรา	จำนวนคนที่ได้บรรจุ
	สอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง สายวิชาการ			
	อาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ (๒๐ ก.ย.๖๑,๒๔ ธ.ค.๖๑,๖ก.พ.๖๒)	๓	๑	๑
	อาจารย์ สาขาวิชานาฏศิลป์(๒๐ ก.ย.๖๑,๒๔ ธ.ค.๖๑,๖ ก.พ.๖๒)	๓	๑	๑
	อาจารย์ สาขาวิชาดนตรี (๒๐ ก.ย.๖๑)	๑	๑	๑
	อาจารย์ สาขาวิชาภาษาไทย (๒๐ ก.ย.๖๑)	๒	๒	๒
	อาจารย์ กลุ่มทดสอบวิจัยและวัดผล(๒๐ ก.ย.๖๑, ๒๔ ธ.ค.๖๑,๖ ก.พ.๖๒)	๓	๑	๑

พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน

๑.	รายการ	จำนวนครั้งที่เปิดรับสมัคร	จำนวนอัตรา	จำนวนคนที่ได้บรรจุ
	สอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง สายวิชาการ			
	อาจารย์ สาขาแพทย์แผนไทย (๒๔ ธ.ค.๖๑,๖ ก.พ.๖๒)	๒	๑	๑
	อาจารย์ (กลุ่มวิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา) (๓๑ พ.ค.๖๒)	๑	๑	๑
	อาจารย์ (กลุ่มวิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา) (๓๑ พ.ค.๖๒)	๑	๑	๑
	อาจารย์ (๓๑ พ.ค.๖๒)	๑	๑	-
	อาจารย์ สาขาไฟฟ้า (๓๑ พ.ค.๖๒)	๑	๑	๑
	อาจารย์ สาขาภาษาอังกฤษ (๓๑ พ.ค.๖๒)	๑	๑	๑
	อาจารย์ สาขาโลจิสติกส์ (๓๑ พ.ค.๖๒)	๑	๑	๑
	อาจารย์ สาขาฟิสิกส์ (๓๑ พ.ค.๖๒)	๑	๑	๑
	อาจารย์ สาขาคณิตศาสตร์ (๓๑ พ.ค.๖๒)	๑	๑	๑
	อาจารย์ สาขาเกษตรศาสตร์ (ค.บ.) (๓๑ พ.ค.๖๒)	๑	๑	๑
	อาจารย์ สาขาเกษตรศาสตร์ (ค.บ.) (๓๑ พ.ค.๖๒)	๑	๑	๑
	รวม	๔	๑๗	๑๖

๒.	สอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง สายสนับสนุน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (๓๑ พ.ค.๖๒ ,๑๔ มิ.ย.๖๒) นิติกร (๓๑ พ.ค. ๖๒) นักวิชาการเงินและบัญชี (๓๑ พ.ค. ๖๒) นักตรวจสอบภายใน (๓๑ พ.ค.๖๒ ,๘ ส.ค.๖๒) บุคลากร (๓๑ พ.ค. ๖๒) นักวิชาการศึกษา (๑๔ มิ.ย. ๖๒,) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๑๔ มิ.ย. ๖๒,๘ ส.ค.๖๒)	๒	๓	๓
		๑	๑	๑
		๑	๑.	๑
		๒	๑	๑
		๑	๑	๑
		๑	๒	๒
		๒	๑	๑
	รวม	๓	๑๐	๑๐

พนักงานราชการ สายสนับสนุน

๓	รายการ	จำนวนครั้งที่ เปิดรับสมัคร	จำนวนอัตรา	จำนวนคนที่ได้ บรรจุ
	สรรหาและเลือกสรร เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (๗ มิ.ย. ๖๒)	๑	๓	๓
	รวม	๑	๓	๓

พนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ สายวิชาการ

๔	รายการ	จำนวนครั้งที่ เปิดรับสมัคร	จำนวนอัตรา	จำนวนคนที่ได้ บรรจุ
	สอบคัดเลือกเพื่อเป็นพนักงานที่จ้างจากเงินนอก งบประมาณ อาจารย์ หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์ (๒๔ ธ.ค.๖๑)	๑	๑	-
	อาจารย์ หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชา - คหกรรมศาสตร์ (๒๔ ธ.ค.๖๑,๑๒ ก.พ.๖๒,๓๑พ.ค. ๖๒,๑๘ ก.ย.๖๒)	๔	๒	๑
	อาจารย์ หลักสูตรแพทย์แผนไทยบัณฑิต สาขาวิชา การแพทย์แผนไทย (๒๔ ธ.ค.๖๑,๑๒ ก.พ.๖๒,๓๑ พ.ค.๖๒,๑๘ ก.ย.๖๒)	๔	๒	-
	อาจารย์ หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชา เกษตรศาสตร์	๑	๑	-

๔	รายการ	จำนวนครั้งที่เปิดรับสมัคร	จำนวนอัตรา	จำนวนคนที่ได้บรรจุ
	อาจารย์ หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป (๑๙ ก.ย.๖๒)	๑	๑	-
	รวม	๔	๗	๒

พนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ สายสนับสนุน

๕	รายการ	จำนวนครั้งที่เปิดรับสมัคร	จำนวนอัตรา	จำนวนคนที่ได้บรรจุ
	สอบคัดเลือกเพื่อเป็นพนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ			
	นักวิเทศสัมพันธ์ (๗ พ.ย.๖๑)	๑	๑	๑
	ล่ามภาษามือ (๗พ.ย.๖๑,๒๗ ธ.ค.๖๑,๑๑ เม.ย.๖๒,)	๓	๑	-
	ครูปฐมวัย (๗ พ.ย.๖๑)	๑	๑	๑
	นักวิชาการสัตวบาล (๗ พ.ย.๖๑)	๑	๑	๑
	พนักงานรักษาความสะอาด /แม่บ้าน (๗ พ.ย.๖๑,๒๗ ธ.ค.๖๑,๒๖ก.พ.๖๒,๑๑เม.ย.๖๒,๑๔ส.ค.๖๒,๑๕ส.ค.๖๒)	๖	๗	๗
	พนักงานขับรถยนต์ (๒๖ ก.พ.๖๒,๑๑เม.ย.๖๒,๑๔ ส.ค.๖๒)	๓	๒	๑
	ช่างเทคนิค (๑๑ เม.ย.๖๒)	๑	๑	๑
	ครู ร.ร.สาธิต (๑๑ เม.ย.๖๒)	๑	๑	๑
	นักวิชาการเงินและบัญชี (๑๑ เม.ย.๖๒)	๑	๑	๑
	พนักงานบริการ	๑	๑	๑
	รวม	๖	๑๗	๑๕

สรุปกลุ่มงานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง มีผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มีการเปิดรับสมัครงาน ๑๘ ครั้ง จำนวน ๕๔ อัตรา ได้รับการบรรจุ ๔๖ อัตรา อัตราว่าง ๘ อัตรา

๑. อัตราพนักงานที่จ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ได้ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามงบประมาณและกรอบอัตราที่ได้รับการจัดสรร

๒. อัตราพนักงานที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ได้ดำเนินการตามที่มหาวิทยาลัยฯได้ทำข้อตกลงกับกรมบัญชีกลางว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้จ่ายจากเงินนอกงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๓ ผลการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกประเภทในทุกกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย

๒.๓.๑ โครงการที่จัดอบรม/สัมมนาประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

(๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการและประเมินค่างานเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวันที่ ๕, ๖, ๗ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และวันที่ ๑๘, ๑๙, ๒๐ เดือนมีนาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ๑๐๑๑ ชั้น ๑ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

(๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแนวทางการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลักเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน วันที่ ๒๒-๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒ และ ๒๔ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ๒๙๑๐๑ อาคาร ๒๙ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

(๓) การประชุมวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ ๒ “ศาสตร์พระราชานวัตกรรม นำการพัฒนา ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน” “The ๒st National and International Conference on Humanities and Social Sciences ๒st HUINC Conference ๒๐๑๙” ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ อาคาร ๓๘ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

(๔) อบรมเชิงปฏิบัติการ “การใช้งาน Office ๓๖๕” สำหรับนักศึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ วันพุธที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมคอมพิวเตอร์ ๒๘๒๐๓ ชั้น ๒ อาคาร ๒๘

(๕) โครงการจัดการความรู้ เรื่อง เทคนิคการเขียนบทความวิจัยในวารสาร ระดับชาติและนานาชาติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมช้างเผือก ชั้น ๓ อาคาร ๔๑ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์โครงการจัดการความรู้ เรื่อง เทคนิคการเขียนบทความวิจัยในวารสารระดับชาติและนานาชาติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

(๖) อบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยเกม (Gamification) วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ๒๘๒๐๓ ชั้น ๒ อาคาร ๒๘ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

(๗) จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ แนวทางสู่ความสำเร็จ : เทคนิคการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ วันที่ ๑๕ ก.พ. ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๒ อาคารฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านช่าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ โดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

(๘) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากร วันที่ ๒๔-๒๖ เมษายน ๒๕๖๒ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

๒.๓.๒ รายงานสรุปรายละเอียดการพิจารณาการแต่งตั้งผลงานวิชาการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ข้าราชการ จำนวน ๖ ราย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๘ ราย

ข้าราชการ	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	ผลการดำเนินงาน
<ul style="list-style-type: none"> - คณะครุศาสตร์ - คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 	นายสันต์ชัย กากแก้ว นางสาวจงกิจ วงษ์พินิจ นางสาวสิงหา จันทริย์วงศ์	สภาฯอนุมัติ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ สภาฯอนุมัติ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๒ สภาฯอนุมัติ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๒
<ul style="list-style-type: none"> - คณะวิทยาการจัดการ 	นายฉัตรชัย ศรีมาลา	สภาฯอนุมัติ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒
<ul style="list-style-type: none"> - คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 	นางสาวณิศา รัตนรวมการ นายสยาม ระโส	สภาฯอนุมัติ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ สภาฯอนุมัติ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๒
พนักงานมหาวิทยาลัย	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	ผลการดำเนินงาน
<ul style="list-style-type: none"> - คณะครุศาสตร์ - คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ - คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 	นายบุญทวี อิ่มบุญตา นายวันชัย สุขตาม นางสาวนิศานาถ แก้ววินัด นางสาวกนกกานต์ ลายสนธิ	สภาฯอนุมัติ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ สภาฯอนุมัติ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๒ สภาฯอนุมัติ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒
<ul style="list-style-type: none"> - คณะวิทยาการจัดการ 	นางสาวนวรรรัตน์ นิธิชัยอนันต์ นางศิรินทิพย์ พิศวง	สภาฯอนุมัติ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ สภาฯอนุมัติ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒
<ul style="list-style-type: none"> - คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 	นายกฤษ ครองจิตต์ นางสาวอรนุช นาคชาติ	สภาฯอนุมัติ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๒ สภาฯอนุมัติ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ สภาฯอนุมัติ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

ข้อมูลตารางสรุป การเพิ่มของสายวิชาการ ปี๒๕๖๑/๒๕๖๒/๒๕๖๓

ตำแหน่งทางวิชาการ / ประเภทบุคลากร		จำนวนบุคลากร (คน)		ร้อยละที่ การเปลี่ยนแปลง
		ก่อน ม. ๔๔	ปัจจุบัน	
อาจารย์		๓๖๒	๒๘๔	- ๒๑.๕๔
๑	ข้าราชการ	๑๔๖	๖๗	- ๕๔.๑๐
๒	พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน	๒๑๖	๒๑๗	+ ๐.๔๖
ผู้ช่วยศาสตราจารย์		๕๘	๗๙	+ ๓๖.๒๐
๑	ข้าราชการ	๕๖	๕๒	- ๗.๑๔
๒	พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน	๒	๒๗	+ ๑,๒๕๐.๐๐
รองศาสตราจารย์		๗	๕	- ๒๘.๕๗
๑	ข้าราชการ	๗	๕	- ๒๘.๕๗
๒	พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน	-	-	
ศาสตราจารย์		-	-	
๑	ข้าราชการ	-	-	
๒	พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน	-	-	
๑. อยู่ระหว่างการยื่นขอผลงานและกระบวนการพิจารณาตามขั้นตอน ก.พ.ว.		๗	๘๙	+ ๑,๑๗๑.๔๒
๑	ข้าราชการ	๔	๒๗	+ ๕๗๕.๐๐
๒	พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน	๓	๖๒	+ ๑,๙๖๖.๖๖
๒. อยู่ระหว่างพิจารณาทบทวนของอนุกรรมการ ก.พ.อ.		๒	-	- ๑๐๐
๑	ข้าราชการ	๒	-	- ๑๐๐
๒	พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน	-	-	-

๒.๔ ผลการดำเนินการด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบการประเมินรอบละ ๖ เดือน ดังนี้

- (๑) รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
- (๒) รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการตามข้อบังคับ/ประกาศ/หลักเกณฑ์

(๑) ต้นรอบการประเมินให้ผู้ประเมินซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

(๒) เมื่อผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ตกลงและเห็นชอบร่วมกันแล้ว ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อในข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ และเก็บไว้เป็นหลักฐานในการประเมินเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ทั้งนี้ การจัดทำข้อตกลงดังกล่าวจะต้องดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนแรกของรอบการประเมิน

(๓) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

(๔) เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินรายงานผลการปฏิบัติราชการ โดยระบบผลงานที่บ่งชี้ความสำเร็จของงานตามเกณฑ์การประเมินในข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์ต่อหน่วยต่อหน่วยงานที่สังกัด ภายในสัปดาห์สุดท้ายของรอบการประเมิน

(๕) เมื่อผู้ประเมินได้รับรายงานผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ทำการประเมินภายใน ๑๕ วัน ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินอาจร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการก็ได้ และรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อผู้บังคับบัญชา ก่อนเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองระดับหน่วยงานพิจารณา

(๖) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่ละรอบ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบและลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กรณีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการหาพยานบุคคลในหน่วยงานเดียวกันอย่างน้อย ๒ คน ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

หากผู้รับการประเมินรายใดเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินยื่นหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมกับแสดงข้อโต้แย้ง รายละเอียด และเอกสารการประเมินต่อคณะกรรมการกลั่นกรองระดับหน่วยงานภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่รับทราบผลการประเมิน

หากพ้นกำหนดตามวรรคสาม ให้ถือว่าผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมินโดยไม่มีข้อโต้แย้งการแบ่งระดับผลการประเมินให้คิดคะแนนผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและการประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ คะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐ โดยแบ่งระดับผลการประเมินรวมออกเป็น 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

๒.๕ ผลการดำเนินการด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

กำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข

๒.๕.๑ กำหนดผลตอบแทน

มหาวิทยาลัยฯ ได้มีการกำหนดผลตอบแทนอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข โดยแบ่งออก ดังนี้

๑. พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

คณะรัฐมนตรีในการประชุมปรึกษา เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙ มีมติเห็นชอบให้กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน สามารถจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราที่ข้าราชการที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการและว่างโดยเหตุอื่น กรณีตำแหน่งเพิ่มใหม่ และตำแหน่งนักเรียนทุน โดยสำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุบวกเพิ่มร้อยละ ๗๐ สำหรับสายผู้สอนและในอัตราข้าราชการแรกบรรจุบวกเพิ่มร้อยละ ๕๐ สำหรับสายสนับสนุน การกำหนดอัตราดังกล่าวเป็นมาตรการในการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถาบันอุดมศึกษา เมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณแล้วเป็นอำนาจหน้าที่ของสภาสถาบันอุดมศึกษาที่จะพิจารณา กำหนดจำนวนตำแหน่งที่จะจ้างและอัตราค่าจ้าง รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างตามเหตุผลความจำเป็น ทั้งนี้วงเงินงบประมาณดังกล่าวรวมถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่นที่มหาวิทยาลัยสามารถเบิกจ่ายเป็นสวัสดิการต่างๆ ได้

การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

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

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 และเห็นชอบให้ออกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ฉบับที่ ๒๑๖/๒๕๕๓ เรื่อง บัญชีค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ การกำหนดบัญชีค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ สาระโดยสรุปดังนี้

ตำแหน่งวิชาการ (สายผู้สอน)

อัตราค่าจ้างแรกบรรจุและแต่งตั้ง อัตราไม่เกิน ๑.๗ เท่าของอัตราเงินเดือนขั้นต่ำตามที่
กฎหมายกำหนด

อัตราค่าจ้างขั้นสูง เท่ากับอัตราไม่เกิน ๑.๗ เท่าของอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามที่กฎหมาย
กำหนด

ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (สายสนับสนุน)

อัตราค่าจ้างแรกบรรจุและแต่งตั้ง อัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ
ตามที่กฎหมายกำหนด

อัตราค่าจ้างขั้นสูง เท่ากับอัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนขั้นสูง ตามที่กฎหมาย
กำหนด

ทั้งนี้ กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องจ่ายเงินบำรุงกองทุนสวัสดิการและพัฒนาวิชาการ
ร้อยละ ๔ ของอัตราค่าจ้างรายเดือนและสมทบกองทุนประกันสังคมตามที่พระราชบัญญัติประกันสังคมกำหนด

สรุปความ การดำเนินการจ่ายค่าจ้างและเงินสมทบประกันสังคมในส่วนของมหาวิทยาลัย
เป็นไปตามมติสภามหาวิทยาลัยและสอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี 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 การ
กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรองและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ
พลเรือนสามัญใหม่ โดยปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น รวมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุ
และแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ ให้ถือปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์โดยความเห็นชอบของสภาจึงได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยราช
ภัฏสุรินทร์ ฉบับที่ ๒๘๓/๒๕๕๕ เรื่อง การปรับอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ สาระสำคัญ
คือ “ให้ปรับอัตราค่าจ้างแรกบรรจุใหม่และบวกเพิ่มร้อยละ ๗๐ ของอัตราแรกบรรจุของบุคลากรสายผู้สอน
และอัตราแรกบรรจุใหม่บวกเพิ่มร้อยละ ๕๐ ของอัตราแรกบรรจุสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน” มีผลตั้งแต่ ๑
สิงหาคม ๒๕๕๕ โดยไม่ได้ยกเลิกเนื้อหาของประกาศเดิมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดให้พนักงาน
มหาวิทยาลัยต้องจ่ายเงินบำรุงกองทุนสวัสดิการและพัฒนาวิชาการร้อยละ ๔ ของอัตราค่าจ้างรายเดือนและ
สมทบกองทุนประกันสังคมตามที่พระราชบัญญัติประกันสังคมกำหนด

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 มีมติอนุมัติให้จ่ายงบประมาณสำหรับการปรับ
เงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิการศึกษาและการปรับอัตราเงินเดือนชดเชยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ก.พ. จึงปรับอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ.
รับรอง และอัตราเงินเดือนที่ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับปรับเพิ่มขึ้นตาม
คุณวุฒิ เพื่อถือปฏิบัติ ในกรณีของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามนัย
แห่งหนังสือข้างต้นนี้เสร็จเรียบร้อยแล้ว

การดำเนินการของมหาวิทยาลัยโดยสรุปดังนี้

๑. กรณีการขอรับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้มีหนังสือ ส่วนที่ ศธ ๐๕๐๙/ว๑๐๓๑ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลในการขอรับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ เพื่อให้การปรับค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปในแนวทางเดียวกับการปรับค่าตอบแทนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐ และดำเนินการจัดส่งข้อมูลตามที่เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้สั่งการแล้วตามหนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ที่ ศธ ๐๕๔๖/๐๙๖๘ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๘ แต่มหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับหนังสือสั่งการจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้ปรับค่าจ้างชดเชยตามคุณวุฒิให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย จนกระทั่งปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับการปรับค่าจ้างชดเชยเทียบเคียงในหลักการเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

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. รับรองซึ่งเป็นบัญชีเงินเดือนเก่าทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการบรรจุแต่งตั้งในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าสิทธิที่ควรได้รับ

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดทำระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างแรกบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากงบประมาณแผ่นดินและ ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดช่วงค่าจ้างและจำนวนเงินที่ได้ปรับตามคุณวุฒิของพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากงบประมาณแผ่นดินและดำเนินการคำนวณเงินชดเชยที่ปรับให้ได้ตามคุณวุฒิตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ ย้อนหลังตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ทำการกำหนดอัตราค่าจ้างแรกบรรจุสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากงบประมาณแผ่นดินโดยอ้างอิงกับอัตราเงินเดือนของข้าราชการและใช้หลักการเดียวกันนี้ย้อนหลังเพื่อตั้งอัตราเงินเดือนแรกบรรจุที่บรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ เพื่อใช้ในการคำนวณเงินชดเชยในการจ่ายค่าจ้างที่คลาดเคลื่อนในอดีต

ตารางอัตราค่าจ้างแรกบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากงบประมาณแผ่นดิน

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.	๙,๕๐๐	
	ม.๖	๘,๓๐๐	
	ประถมศึกษา	๗,๕๖๐	

๓. พนักงานราชการ

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

อ้างอิงข้อมูล : อัตราค่าตอบแทนใหม่ของพนักงานราชการตามคุณวุฒิต่างๆ (๑ มกราคม ๒๕๕๗)

๒.๕.๒ กองทุนประกันสังคม

กองทุนที่ให้หลักประกันแก่ผู้ประกันตนให้ได้รับประโยชน์ทดแทน เมื่อต้องประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย ซึ่งไม่เนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้ง กรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตรชราภาพ และว่างงาน

ฟื้นฟูสมรรถภาพด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการฝึกอาชีพให้สามารถเลี้ยงชีพได้ด้วยตนเองไม่เป็นภาระแก่สังคม

๓. ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

๒.๕.๓ กองทุนพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุนมี ๒ ประเภท

๑. ทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

๒.๕.๔ กองทุนเงินทดแทน

กองทุนที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย ตายหรือสูญหายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงวัน เวลาและสถานที่ แต่จะดูสาเหตุที่ทำให้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

วัตถุประสงค์กองทุนเงินทดแทน

๑. เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนรายเดือน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

๒. เพื่อให้การบำบัดรักษาและส่งเสริมการศึกษา

๒. ทุนอุดหนุน ได้แก่

- ทุนอุดหนุนเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ทุนอุดหนุนการฝึกอบรมและดูงาน
- ทุนอุดหนุนการทำผลงานทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์

และศาสตราจารย์

- ทุนอุดหนุนการทำผลงานเข้าสู่ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

- ทุนอุดหนุนการตีพิมพ์บทความวิชาการหรือบทความวิจัยเผยแพร่ในวารสารระดับชาติที่อยู่ในฐานข้อมูลวารสารแห่งชาติ (TCI) หรือการนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติทั้งในประเทศและต่างประเทศ

- ทุนอุดหนุนผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร หรือการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยโดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ

๒.๕.๕ รายงานสรุปรายละเอียดการพิจารณาการได้รับทุนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

กองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ดำเนินการสรุปรายละเอียดการพิจารณาอนุมัติการได้รับทุนพัฒนาบุคลากรแต่ละประเภท ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยรายละเอียดดังนี้

๑. พิจารณาอนุมัติทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา จำนวน ๙ ราย เป็นจำนวนเงิน ๓,๘๔๐,๐๐๐ บาท (สามล้านแปดแสนสี่หมื่นบาทถ้วน)

๒. พิจารณาอนุมัติทุนอุดหนุนการทำผลงานทางวิชาการ จำนวน ๔๙ ราย เป็นจำนวนเงิน ๑,๑๕๕,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนห้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

๓. พิจารณาอนุมัติทุนอุดหนุนการตีพิมพ์บทความวิชาการหรือบทความวิจัย จำนวน ๘๐ รายเป็นจำนวนเงิน ๔๘๐,๐๐๐ บาท (สี่แสนแปดหมื่นบาทถ้วน)

๒.๖ ผลการดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาจรรยาบรรณและวินัยของข้าราชการ พนักงาน เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะในเรื่อง ดังต่อไปนี้

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

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....