

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2563 มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จัดทำขึ้นภายใต้นโยบายของสภามหาวิทยาลัย นโยบายและแนวคิดของคณะผู้บริหารในการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ที่กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญๆ อันนำไปสู่การสร้างให้องค์กรให้มีความเป็นเลิศได้ จึงกล่าวได้ว่าแผนพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเข็มทิศหรือทิศทางในการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันก่อให้เกิดสร้างคุณประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีความเชื่อมโยง และสอดคล้องกับนโยบายของสภา นโยบายและแนวคิดของคณะผู้บริหารแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงขอนำเสนอประเด็นที่สำคัญดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำโครงการจัดตั้งสถาบันราชภัฏเพิ่มเติมจำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย สถาบันราชภัฏนครพนม สถาบันราชภัฏศรีสะเกษ สถาบันราชภัฏกาฬสินธุ์ สถาบันราชภัฏชัยภูมิ และสถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด การดำเนินโครงการดังกล่าวอยู่ในระหว่างปีงบประมาณ 2540 - 2542 ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2540 ซึ่งการจัดตั้งสถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของการจัดตั้งสถาบันราชภัฏใหม่ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. 2555 : 1-4)

1. เป็นจังหวัดที่มีประชากรมาก
2. เป็นจังหวัดที่มีจำนวนนักเรียนนักศึกษาจำนวนมาก โดยเฉพาะจำนวนนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา
3. เป็นจังหวัดที่ขาดแคลนสถาบันอุดมศึกษา
4. เป็นจังหวัดที่มีศักยภาพสูงที่จะพัฒนาเป็นศูนย์กลางแห่งการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม
5. เป็นจังหวัดที่มีความพร้อมทั้งด้านที่ดินเพื่อการก่อสร้าง

การจัดตั้งสถาบันราชภัฏร้อยเอ็ดมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการบริการ เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างบัณฑิตให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนส่งเสริมปรับปรุงถ่ายทอดเทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัยและพัฒนาวิชาการที่เอื้อประโยชน์ต่อท้องถิ่น โดยมีพันธกิจ ในระยะแรกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สังคมและพัฒนาประเทศ
2. ค้นคว้า วิจัย ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น และคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน
3. บริการวิชาการแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ ให้บริการจัดฝึกอบรม ให้บริการการใช้ศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพ ศูนย์วิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ตลอดจนการให้บริการกิจกรรมต่างๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น วัฒนธรรมตามฮีตสิบสอง ประเพณีบุญผะเหวด และงานบุญข้าวจี่ เป็นต้น อีกทั้งยังส่งเสริมและฟื้นฟูศิลปะและโบราณสถานอันเป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดร้อยเอ็ด และ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้คงอยู่สืบไป

ลำดับขั้นตอนในการดำเนินการจัดตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ประวัติการก่อตั้งมหาวิทยาลัย

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำโครงการจัดตั้งสถาบันราชภัฏเพิ่มเติมจำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย สถาบันราชภัฏนครพนม สถาบันราชภัฏศรีสะเกษ สถาบันราชภัฏกาฬสินธุ์ สถาบันราชภัฏชัยภูมิ และสถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด การดำเนินโครงการดังกล่าวอยู่ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 – 2542 และมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2540 โดยในวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2544 สถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด ได้รับการจัดตั้งโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาลงในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 118 ตอนที่ 59 ก ลงวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2544 และยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงลงพระปรมาภิไธยและตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 121 ตอนที่พิเศษ 23 ก ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ซึ่งมาตรา 8 ได้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยไว้ดังต่อไปนี้

1. แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล
2. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าวจะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ
3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
4. เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
6. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
7. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
8. ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

ลำดับขั้นตอนในการดำเนินการจัดตั้ง

การดำเนินการจัดตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเริ่มตั้งแต่วันที่ 6 กันยายน 2537 ถึง วันที่ 10 มิถุนายน 2547 โดยเริ่มแรกจัดตั้งเป็นโครงการจัดตั้งสถาบันราชภัฏร้อยเอ็ดจนถึงปัจจุบัน และได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ซึ่งมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการจัดตั้งดังนี้

วันที่ 6 กันยายน พ.ศ. 2537: ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด (นายฮึกหาญ โทมระศักดิ์) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดหาพื้นที่เพื่อจัดตั้งสถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด อธิการวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

ปราโมทย์ เบญจกาญจน์) แต่งตั้งกรรมการร่วมในการจัดหาที่ดินจัดตั้ง สถาบันราชภัฏ ตามคำสั่ง (วิทยาลัยครูบุรีรัมย์) ที่ 949/2537 ลงวันที่ 5 กันยายน 2537) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดหาที่ดินสำหรับก่อสร้างสถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด (ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด แต่งตั้งตามคำสั่งจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ 1915/2537 ลงวันที่ 6 กันยายน 2537)

วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2540: คณะกรรมการจัดตั้งสถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ) แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการ และกรรมการดำเนินงานจัดตั้งสถาบันราชภัฏเพิ่ม ตามคำสั่งสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ที่ 58/2540 ลงวันที่ 21 มกราคม 2540

วันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2540: คณะรัฐมนตรี (สมัยพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เป็นนายกรัฐมนตรี) ลงมติเห็นชอบโครงการจัดตั้งสถาบันราชภัฏเพิ่มตามที่สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏเสนอผ่านกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 แห่ง ให้แล้วเสร็จในปีงบประมาณ 2542

วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2542: คณะกรรมการจัดตั้งสถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ) แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการจัดตั้งสถาบันราชภัฏใหม่ เพื่อจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เขตการศึกษาของสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามคำสั่งสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ที่ 160/2542 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2542

วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2544: คณะรัฐมนตรีในรัฐบาลชุด ฯพณฯ พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร มีมติอนุมัติร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันราชภัฏตามที่สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏเสนอผ่านกระทรวงศึกษาธิการแล้ว

วันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2544: สถาบันราชภัฏร้อยเอ็ดได้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งลงในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 118 ตอนที่ 59 ก ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2544

วันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2545: โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีสถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลย ภูมิพันธุ์

วันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2545: คณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏมีมติอนุมัติการแต่งตั้งคณะกรรมการสภาประจำสถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด โดยผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภาประจำสถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด คือ ศาสตราจารย์ ดร.ปรีดี เกษมทรัพย์

วันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545: โปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภาสถาบันประจำราชภัฏร้อยเอ็ด คือ ศาสตราจารย์ ดร.ปรีดี เกษมทรัพย์

วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2547: พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงลงพระปรมาภิไธย และตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 121 ตอนที่พิเศษ 23 ก ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2547

วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2548: นายอดิศักดิ์ โพธารามิก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ลงนามในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนที่ 20 ก ลงวันที่ 8 มีนาคม 2548 เรื่อง กฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 ประกอบด้วย สำนักงานอธิการบดี และคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2549: นายจาตุรนต์ ฉายแสง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ลงนามใน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 123 ตอนที่ 74 ง ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2549 เรื่อง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด พ.ศ. 2549 ประกอบไปด้วย สำนักงานอธิการบดี แบ่งส่วนราชการเป็นกองกลาง และกองนโยบายและแผน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ แบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานคณบดี ภาควิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และภาควิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

วันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2547: โปรตเกล้าฯ แต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลย ภูมิพันธ์ุ

วันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2548: โปรตเกล้าฯ แต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด คือ ศาสตราจารย์ ดร.ปรีดี เกษมทรัพย์

วันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2551: โปรตเกล้าฯ แต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด คือ ศาสตราจารย์ ดร.ปรีดี เกษมทรัพย์

วันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2551: โปรตเกล้าฯ แต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลย ภูมิพันธ์ุ

วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2555: สภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด แต่งตั้ง ดร.สถาพร มงคลศรีสวัสดิ์ รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 ถึงปัจจุบัน: โปรตเกล้าฯ แต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ศาสตราจารย์ พิเศษ นายแพทย์สมพร โพธินาม

วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2556 ถึงปัจจุบัน: โปรตเกล้าฯ แต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดุสิต อุบลเลิศ

ที่ตั้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ตั้งอยู่บริเวณทุ่งปะ เลขที่ 113 หมู่ 12 ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ปณิธาน

มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถในระดับประเทศและสากล เพื่อพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

ปรัชญา

แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น “ชนปทานัง ภูมิปัญญา เขตตั้ง”

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2576 มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในระดับยอดเยี่ยม

อัตลักษณ์ของบัณฑิต

บัณฑิตมีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีจิตอาสา และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความโดดเด่นในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพัฒนาท้องถิ่น

ค่านิยมองค์กร

“RERU”

R : Responsibility มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

E : Experience ประสบการณ์ที่ดีจะนำไปสู่ความสำเร็จ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

R : Respect	อ่อนน้อมถ่อมตน เคารพนับถือผู้มีพระคุณ และมีความภักดีต่อองค์กร
U : Unity	มีความรักความสามัคคีและผูกพันกับสถาบัน

พันธกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

- ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ มีคุณธรรม และจริยธรรม จิตอาสา อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนึกในความเป็นไทยและมีความรักและผูกพันท้องถิ่น ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ
- ใช้การวิจัยเป็นฐานในการแสวงหาความจริงเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล เน้นสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ
- ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่น เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่าทางวัฒนธรรมของชาติ
- บริการวิชาการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึก ประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรมและความสามารถในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- พัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยให้สามารถเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถแข่งขันได้ในกลุ่มประชาคมอาเซียนและสากลตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
- น้อมนำส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานและการดำเนินชีวิต
- เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
- ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เหมาะกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของปวงชน รวมทั้งการแสวงหาแนวทางในการบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรมด้านครุศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ สุขภาพ บริหารธุรกิจ การท่องเที่ยวโรงแรม อุตสาหกรรมบริการ กฎหมาย การปกครอง ภาษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานของประเทศและสากล
- สนับสนุนการวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาท้องถิ่น สังคม และนำมาซึ่งชื่อเสียงและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสถาบัน
- ส่งเสริม สนับสนุน การบริการวิชาการแก่สังคม โดยเน้นการถ่ายทอดเทคโนโลยีการนำผลการวิจัยไปใช้และพัฒนาชุมชนและสังคม น้อมนำส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานและการดำเนินชีวิต
- ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่น อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่าทางวัฒนธรรมของชาติ
- เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา






6. พัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการสถาบันตามวิสัยทัศน์และเอกลักษณ์โดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล
7. ส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐาน
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษา
8. สร้างความสัมพันธ์ เครือข่าย และความร่วมมือกับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม ท้องถิ่น และ
ผู้ประกอบการ ในการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ตราสัญลักษณ์






ตราประจำมหาวิทยาลัย คือ พระราชลัญจกรประจำพระองค์ รัชกาลที่ 9 เป็นรูปพระที่นั่ง
อัฐทิศ ประกอบด้วย วงจักรกลางวงจักร มีอักษรเป็น อุ หรือเลข 9 รอบวงจักร มีรัศมี
เปล่งออกโดยรอบ เหนือจักรเป็นรูปเศวตฉัตร 7 ชั้น ตั้งอยู่บนพระที่นั่งอัฐทิศ
หมายความว่า ทรงมีพระบรมเดชานุภาพในแผ่นดิน โดยที่วันพระบรมราชาภิเษก
ตามโบราณราชประเพณี ได้เสด็จประทับเหนือพระที่นั่งอัฐทิศสมาชิกรัฐสภาถวายน้ำ
อภิเชกจากทิศทั้งแปด

ตราสัญลักษณ์ประจำสถาบัน มี 5 สี คือ

- | | | | |
|-----------|---|--------|--|
| สีน้ำเงิน |  | แทนค่า | สถาบันพระมหากษัตริย์ ผู้ให้กำเนิดและพระราชทานนาม “สถาบัน
ราชภัฏ” |
| สีเขียว |  | แทนค่า | แหล่งที่ตั้งของสถาบันราชภัฏทั้ง 41 แห่ง ในแหล่งธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม |
| สีทอง |  | แทนค่า | ความเจริญรุ่งเรืองทางภูมิปัญญา |
| สีส้ม |  | แทนค่า | ความเจริญรุ่งเรืองของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ก้าวไกลใน 41 สถาบัน |
| สีขาว |  | แทนค่า | ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว |

สีประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

- | | | | |
|---|-----------|---------|---|
|  | สีน้ำเงิน | หมายถึง | สถาบันพระมหากษัตริย์ |
|  | สีขาว | หมายถึง | ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว |
|  | สีทอง | หมายถึง | ความเจริญรุ่งเรืองทางภูมิปัญญา |

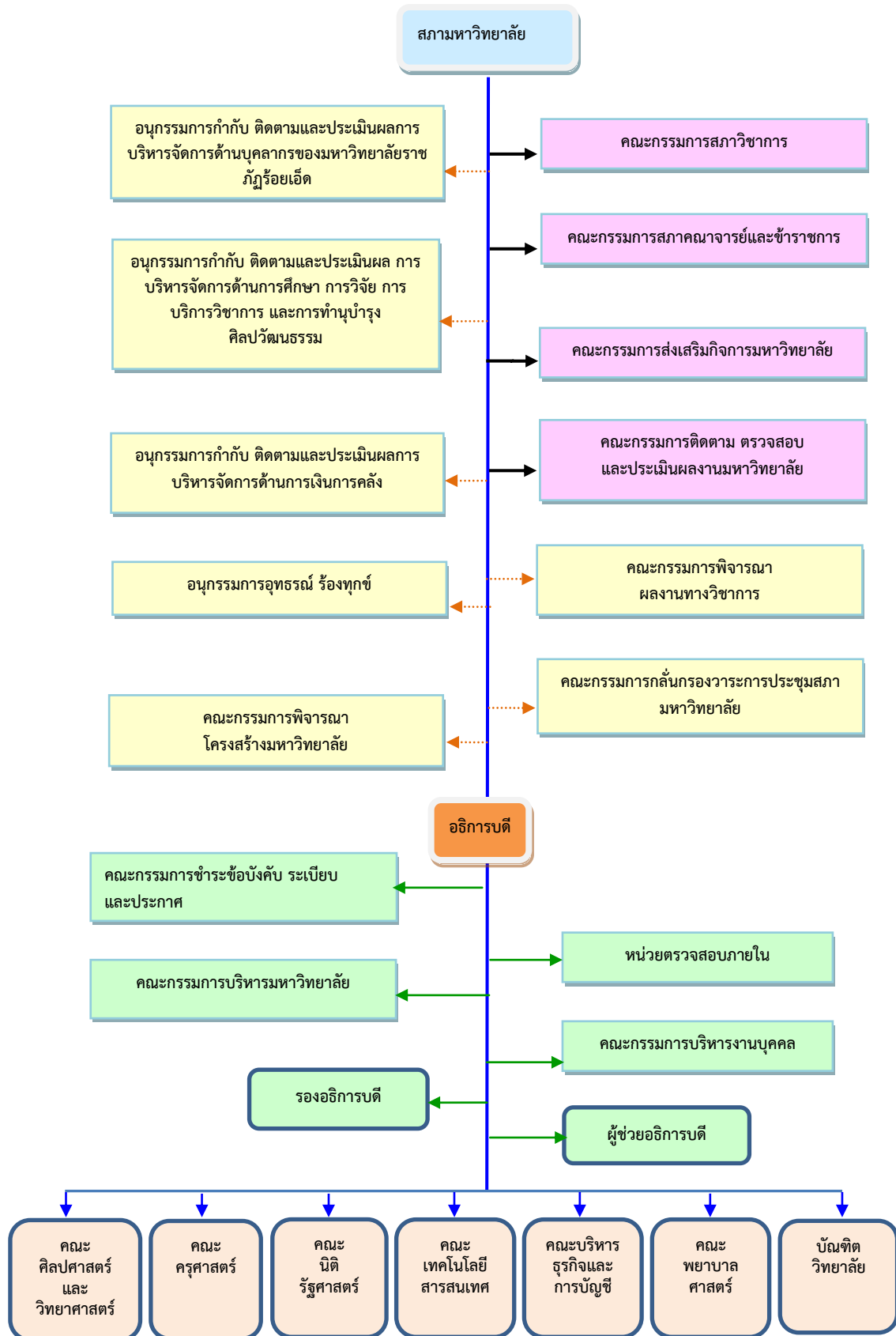
ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ดอกมันปลา (ภาษาถิ่น) หรือกันเกรา เป็นไม้ยืนต้น ดอกมีกลิ่นหอม ตามคติโบราณเชื่อว่ากันเกราเป็น
ไม้มงคล ช่วยป้องกันอันตรายต่างๆ กันเกราเป็นไม้ 1 ใน 9 ชนิดที่คนไทยใช้สร้างบ้านเวลาลงเสาเอกและยังเป็น
ต้นไม้อายุยืนของชาวอีสาน โดยเฉพาะดอกนิยมเก็บบูชาพระ



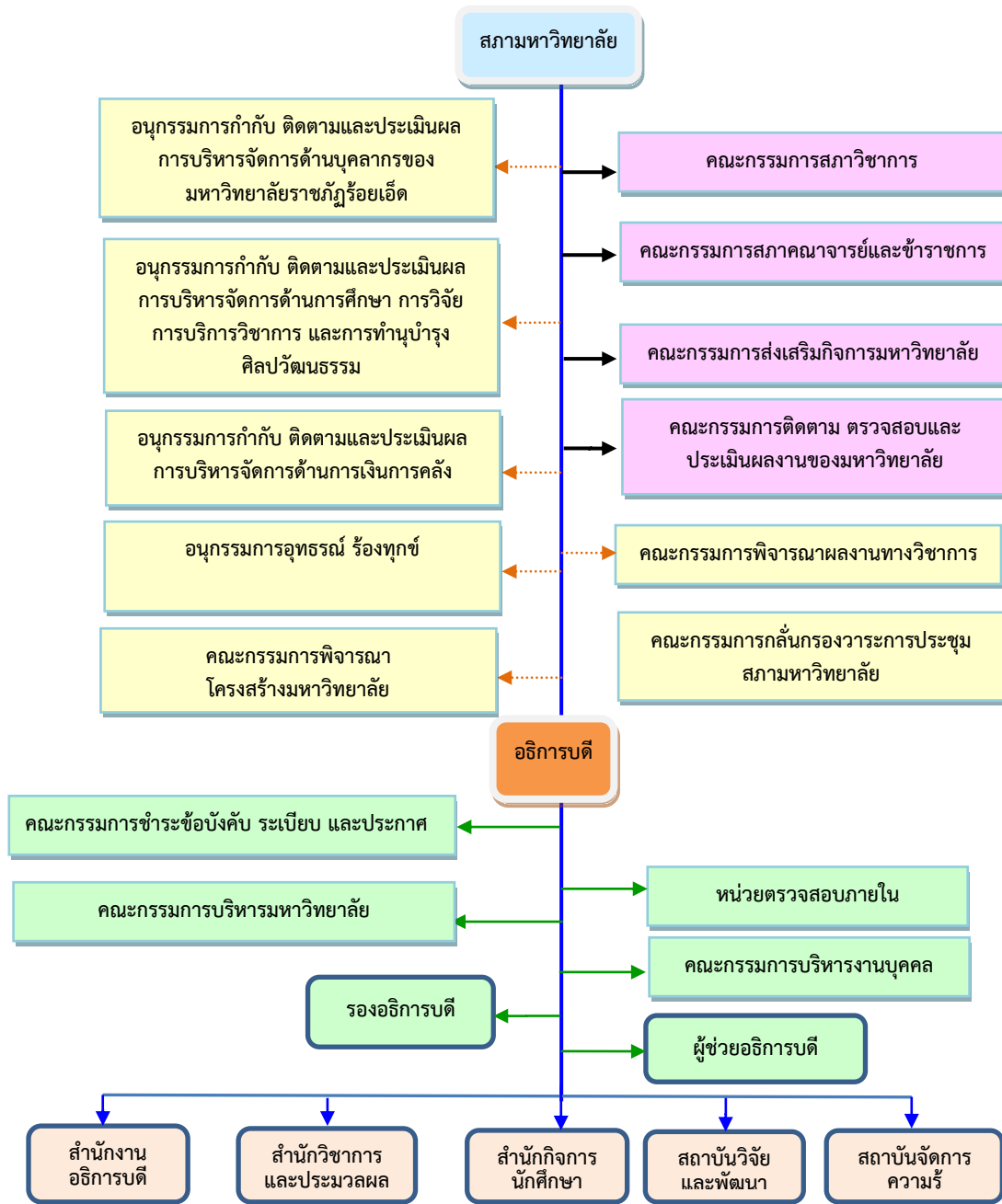
การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน

โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (สายวิชาการ)



- > หมายถึง สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการตามที่ได้กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547
-> หมายถึง สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งโดยอาศัยอำนาจในมาตรา 18 (14) ตาม พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547
- > หมายถึง แต่งตั้งโดยอาศัยอำนาจการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี ตาม พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (สายสนับสนุน)



- หมายถึง สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการตามที่ได้กำหนดไว้ใบ พ. ร. บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ. ศ. 2547
- หมายถึง สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งโดยอาศัยอำนาจในมาตรา 18 (14) ตาม พ. ร. บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ. ศ. 2547
- หมายถึง แต่งตั้งโดยอาศัยอำนาจการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี ตาม พ. ร. บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ. ศ. 2547

ที่มา : สำนักงานเลขานุการและกิจการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

กรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2563

ที่มา : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการ
30 กันยายน 2559

กรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2563

ที่มา : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการ
30 กันยายน 2559

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตาม ตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ/วิทยาลัย	ตำแหน่งทางวิชาการ								รวม
	อาจารย์		ผู้ช่วย ศาสตราจารย์		รอง ศาสตราจารย์		ศาสตราจารย์		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
คณะศิลปศาสตร์และ วิทยาศาสตร์	41	51	1	-	-	-	-	-	93
คณะครุศาสตร์	51	52	2	3	-	-	-	-	108
คณะบริหารธุรกิจและ การบัญชี	12	27	-	2	-	-	-	-	41
คณะนิติรัฐศาสตร์	15	8	-	-	-	-	-	-	23
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	9	3	-	-	-	-	-	-	12
คณะพยาบาลศาสตร์	-	14	-	4	-	-	-	-	18
บัณฑิตวิทยาลัย	4	7	-	1	-	-	-	-	12
รวมทั้งสิ้น	132	162	3	10	-	-	-	-	307

ที่มา : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการ

30 กันยายน 2559

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริการและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

1. แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารงานด้านบุคลากร ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริการและพัฒนาบุคลากร

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>1. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายในการ บริหารงานบุคลากรไว้ อย่างชัดเจน และมีการขับเคลื่อนตามนโยบาย ที่วางไว้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯให้ความสำคัญกับการ พัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ในด้านการสนับสนุน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน การส่งเสริมและสนับสนุนให้แสวงหาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญในวิชาชีพ การฝึกอบรม เป็นต้น</p>	<p>1. มีการถ่ายทอดนโยบายไปสู่ การปฏิบัติในระดับคณะ สำนัก ไม่เต็มที่ เนื่องจากเป็นการดำเนินการจัดทำแผนในระยะแรก และอยู่ในระหว่างการเติบโตของการจัดสรรอัตรากำลัง</p> <p>2. มหาวิทยาลัยฯ มีทุนสนับสนุน การศึกษาต่อน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากรและสนับสนุนให้เฉพาะสายวิชาการ จึงทำให้ สัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของการประกันคุณภาพหลักสูตร และยังไม่มีการสนับสนุน การคำผลงานวิชาการและการเข้าสู่</p>	<p>1. เนื่องจากมหาวิทยาลัยกำลังเติบโตและเป็นที่สนใจของคนภายนอกจึงเป็นโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาร่วมงานในองค์กร</p> <p>2. มีบุคลากรรุ่นใหม่ ๆ จำนวนมากทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนจึงทำให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน</p> <p>3. สายวิชาการบางคณะและสาขามีเครือข่ายภายนอกในการสนับสนุนการทำงานวิจัยและบริการวิชาการ</p>	<p>1. กรอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลมีจำกัด ทำให้มหาวิทยาลัยฯ มีอัตรากำลังที่ยังไม่เพียงพอต่อการเติบโตด้านวิชาการและพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯ</p> <p>2. เมื่อมหาวิทยาลัยฯมีทุนสนับสนุนไม่เพียงพอและมีลำดับในการให้ทุนการศึกษา กอปรกับมีสถาบันการศึกษาในพื้นที่ใกล้เคียงหลายแห่งที่มีทุนสนับสนุนการศึกษาต่อหรือการทำวิจัย จึงเกิดการแข่งขันในการคัดเลือกบุคลากร</p>

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>3. มหาวิทยาลัยฯ มีการ จัดสรรงบประมาณเพื่อ สนับสนุนการพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4. มหาวิทยาลัยฯ มี เครื่องมือ อุปกรณ์ และ เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างครบถ้วนและมี ประสิทธิภาพ</p> <p>5. มหาวิทยาลัยฯ มีการ จัดทำคู่มือ/ระเบียบว่าด้วย คุณธรรม จริยธรรมของ พนักงานไว้ อย่างชัดเจน และมีการเผยแพร่ แก่บุคลากร อย่างทั่วถึง</p>	<p>ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนที่ เพียงพอจึงทำให้มีผู้ผ่านการขอเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการน้อย</p> <p>3. มหาวิทยาลัยฯ มีงบประมาณจำกัดจึง ไม่ เพียงพอต่อการพัฒนา บุคลากรได้ตาม ความต้องการของบุคลากรในแต่ละปี</p> <p>4. มหาวิทยาลัยฯ มีงบประมาณจำกัดจึง ไม่ เพียงพอต่อการจัดหาและพัฒนา อุปกรณ์เทคโนโลยีได้ตามจำนวนที่คณะ และหน่วยงานต้องการ</p> <p>5. มีบุคลากรบางส่วนที่ไม่ เข้าใจ และ ไม่ให้ความสำคัญกับคู่มือ/ ระเบียบว่าด้วย คุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน</p>	<p>4. มีบุคลากรที่มีความสามารถ ในการพัฒนาการทำงานด้วย เทคโนโลยี เครื่องมือและ อุปกรณ์ที่ชำนาญและสามารถ เชื่อมโยงถ่ายทอดระหว่างงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>3. มีข้อจำกัดในข้อบังคับและ เงื่อนไขของการไปศึกษาต่อ และฝึกอบรม ที่บางครั้งทำให้ ไม่คล่องตัวในการพัฒนา บุคลากร</p> <p>4. เทคโนโลยี เครื่องมือ และ อุปกรณ์สมัยใหม่มีราคาสูง และมีการเปลี่ยนแปลง รุ่น อย่างรวดเร็วตาม กระแส เทคโนโลยี ทำให้ มหาวิทยาลัยไม่สามารถ จัดซื้อจัดหามาได้มากตาม จำนวนที่คณะ หน่วยงาน ต้องการ</p>

ส่วนที่ 3

ทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีภารกิจหลัก 4 ประการ ตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนางานองค์กรควบคู่กับการสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาตามพันธกิจ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร

การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย มุ่งการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรรวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้มหาวิทยาลัย ได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรในปัจจุบัน รวมทั้งที่ความต้องการในอนาคตอย่างน้อย 5 ปีข้างหน้า เพื่อใช้ในการวางแผนความต้องการด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมถึงกำหนดอัตรากำลังที่ต้องการเพื่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ และการพัฒนางานประจำโดยให้ได้รับการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาของตนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดระบบ สมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและ มีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน ดังนั้น เพื่อให้การทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2560- 2563) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนางานองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากร หรืออัตรากำลังที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา อันจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคนด้านวิชาชีพเพื่อสร้างสังคมอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จึงตระหนักในความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย ฯ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจวิธีการทำงานเกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด กฎเกณฑ์ มีทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ฯ ประกอบด้วย ลักษณะและความหมายต่อไปนี้

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ของในการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่คู่องค์กรตลอดไป

บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ หมายถึง พิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำที่ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ จัดทำผลงานวิชาการ เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เทียบกับบุคลากรของคณะทั้งหมด

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับ การพัฒนาความรู้ และทักษะในการวิชาชีพ ได้แก่ การส่งบุคลากรสายสนับสนุนไป อบรมสัมมนาหรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยฯ จัดขึ้นเอง รวมถึงหน่วยงานภายนอกได้จัดกิจกรรมหรือโครงการขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน ให้มีทักษะความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ

มหาวิทยาลัย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและสวัสดิการขึ้น เพื่อเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาและแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี ของมหาวิทยาลัย ฯ รวมทั้งให้ครอบคลุมถึงเป้าหมายแนวทางการดำเนินกิจกรรม และหรือโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในช่วงระหว่างปีงบประมาณ 2560 - 2563 ต่อไป

2. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

2.1 ระบบการสรรหาอาจารย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ได้มีการกำหนดแนวทางการสรรหาอาจารย์ ไว้ดังนี้

- 1) สรรหาให้ได้อาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- 2) สรรหาอาจารย์ผู้มีคุณวุฒิปริญญาเอก ที่มีผลการเรียนดีและกำลังสำเร็จการศึกษาจากแผนการเรียนที่บังคับทำวิทยานิพนธ์

2.2 การพัฒนาอาจารย์

มหาวิทยาลัยจัดแบ่งกลุ่มอาจารย์เพื่อพัฒนาตามสภาพ เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

- 1) กลุ่มอาจารย์ ที่มีอายุระหว่าง 35-45 ปี และมีศักยภาพในการศึกษาต่อ ระดับปริญญาโท และเอก จะได้รับการพัฒนาให้มีทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีความสามารถในการศึกษา ต่อจนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ
- 2) กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 46-60 ปี เป็นกลุ่มที่สนใจในเรื่องการสอนจะได้รับการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีทักษะทางด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและการสืบค้นทั้งในและต่างประเทศ และหรือให้ศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ชั้นสูงหรือหลังปริญญาโทและเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ
- 3) กลุ่มอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จะส่งเสริมสนับสนุนให้ไปแลกเปลี่ยนการทำวิจัย/ฝึกอบรมเฉพาะทางระยะสั้นในต่างประเทศ เพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ตารางแสดง จำนวนอาจารย์ประจำคณะ จำแนกตามช่วงอายุ

หน่วยงาน	จำนวนอาจารย์ประจำคณะ จำแนกตามช่วงอายุ				
	อายุ 22 – 34 ปี	อายุ 35 -50 ปี	อายุ 51 – 60 ปี	60 ปี ขึ้นไป	รวม
คณะศิลปศาสตร์และ วิทยาศาสตร์	50	42	1		93
คณะครุศาสตร์	44	62	2	-	108
คณะบริหารธุรกิจและ การบัญชี	32	9	-	-	41

คณะนิติรัฐศาสตร์	19	4	-	-	23
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	10	2	-	-	12
คณะพยาบาลศาสตร์	5	7	2	4	18
บัณฑิตวิทยาลัย	3	7	1	1	12
รวม	163	133	6	5	307

มหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาอาจารย์ ไว้ดังนี้

ก. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น

เป้าหมาย

1. จำนวนอาจารย์ที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา ให้สูงขึ้นในแต่ละปีการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ในแผนระยะกลางที่กำหนดไว้ให้มีสัดส่วนปริญญาโท : ปริญญาเอก เป็น 70 : 30

2. จำนวนอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในระยะเวลา 4 ปี จำนวน ร้อยละ 30

3. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่คาดว่าจะได้รับการสนับสนุนทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ร้อยละ 5 ของอาจารย์ที่ยังไม่ได้วุฒิปริญญาเอกต่อปี

ตารางแสดง จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่คาดว่าจะได้รับการสนับสนุนทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรที่คาดว่าจะได้รับการศึกษาต่อในแต่ละปีงบประมาณ(คน)				
	ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	รวม
ปริญญาเอก	12	15	15	15	55
รวม	12	15	15	15	55

หมายเหตุ : งบประมาณที่ใช้ในการจัดสรรทุนให้กับบุคลากร รายละไม่เกิน 200,000 บาท

สาขาวิชาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานและความต้องการของคณะ/มหาวิทยาลัย ในระดับปริญญาเอก ได้แก่ การศึกษา กลุ่มสังคมศาสตร์ กลุ่มภาษา ดนตรี และศิลปะ นิติศาสตร์/รัฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ปรัชญา/ศาสนา วิทยาศาสตร์พื้นฐาน (เคมี ฟิสิกส์ ชีววิทยา คณิตศาสตร์) วิทยาศาสตร์สุขภาพ (สาธารณสุข พยาบาล เป็นต้น) คอมพิวเตอร์ วิศวกรรมทุกสาขา บริหารธุรกิจทุกสาขา บัญชี

ข. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ(ตามเอกสารอ้างอิง:ข้อบังคับและระเบียบเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด)

ตารางแสดง แผนการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการคิดเป็นร้อยละ 10 ของจำนวนอาจารย์ที่มีคุณสมบัติขอผลงานทางวิชาการ

ปีการศึกษา	อาจารย์ที่ต้องจัดทำผลงานทางวิชาการคิดเป็น (คน)			รวม
	ผศ.	รศ.	ศ.	
2560	15	1	-	16
2561	20	1	-	21
2562	25	1	-	26
2563	30	1	-	31

การมีอาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นเป็นการบ่งบอกถึงความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย เพราะผลงานวิชาการของอาจารย์แสดงถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

เป้าหมาย

1. มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์ ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับหลักสูตรและสถาบัน

ตารางแสดง แผนการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการคิดเป็นร้อยละ 10 ของจำนวนอาจารย์ที่มีคุณสมบัติขอผลงานทางวิชาการให้ได้รับทุนการจัดทำผลงาน

ปีการศึกษา	จำนวนทุนที่จะได้รับ (คน)			รวม
	ผศ.	รศ.	ศ.	
2560	15	1	-	16
2561	20	1	-	21
2562	25	1	-	26
2563	30	1	-	31

หมายเหตุ : งบประมาณที่ใช้ในการจัดสรรทุนให้กับบุคลากร ดังนี้ ผู้ขอผลงานระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รายละไม่เกิน 10,000 บาท ระดับรองศาสตราจารย์ รายละไม่เกิน 20,000 บาท และระดับศาสตราจารย์ รายละไม่เกิน 30,000 บาท

ค. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่ ได้แก่

1. จัดฝึกอบรมระยะสั้นในมหาวิทยาลัย
2. ฝึกอบรมเทคนิคการปฏิบัติงานและเทคนิคการบริหาร
3. ฝึกอบรมทางวิชาการ ซึ่งเป็นการอบรมทางวิชาการใหม่ที่เพิ่งค้นพบหรือจะต้องนำมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือแนวคิดใหม่ ๆ ระยะสั้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4. ฝึกอบรมเทคนิคหรือประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนและการวิจัย

ตารางแสดง แผนการส่งเสริมและสนับสนุนการอาจารย์ที่เข้ารับการฝึกอบรม

การฝึกอบรม	จำนวนอาจารย์ (คน)			
	ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63
การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น/ยาว ในประเทศ(ร้อยละ)	5	5	5	5
การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่างประเทศ (ร้อยละ)	1	2	3	4

ง. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติ และระดับนานาชาติ

เป้าหมาย อาจารย์เข้าร่วมประชุม/สัมมนาทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาตินานาชาติ ในแต่ละปีไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

ตารางแสดง แผนการส่งเสริมและสนับสนุนการอาจารย์ที่เข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ

การฝึกอบรม	จำนวนอาจารย์ (คน)			
	ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63
ประชุม/สัมมนาทางวิชาการในประเทศ	100	220	220	220
ประชุม/สัมมนาวិชาการในต่างประเทศ	20	20	20	20
รวม	120	240	240	240

จ. การเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะของอาจารย์รุ่นใหม่

วิธีการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การส่งเสริมการเป็นพี่เลี้ยงให้อาจารย์ใหม่ โดยมีการดูแลในเรื่องของการเรียนการสอน คุณธรรมและจริยธรรม จิตสาธารณะ เป็นต้น

การประชุมปฏิบัติการ (Workshops) การประชุมปฏิบัติการกับการพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่และระบบที่ปรึกษา

เป้าหมาย อาจารย์รุ่นใหม่ทุกคนเข้ารับการอบรม

3. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

3.1 ระบบการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ได้มีการกำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน ไว้ดังนี้

1) สรรหาให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2) สรรหาผู้มีคุณสมบัติที่ตรงกับสายงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ก. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น

เป้าหมาย

1. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นในแต่ละปีการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ในแผนระยะกลางที่กำหนดไว้ให้มีสัดส่วน ปริญาตรี : ปริญาโท เป็น 80 : 20
2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ในระยะเวลา 4 ปี จำนวน ร้อยละ 5 ของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี

ตารางแสดง จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่คาดว่าจะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรที่คาดว่าจะสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ				
	ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	รวม
ปริญญาโท	5	5	5	5	20
รวม	5	5	5	5	20

หมายเหตุ : มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเอง

ข. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โดยการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น (ตามเอกสารอ้างอิง:ข้อบังคับและระเบียบเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด)

ตารางแสดง แผนการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการคิดเป็นร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด

ปีการศึกษา	อาจารย์ที่ต้องจัดทำผลงานทางวิชาการคิดเป็น (ร้อยละ)			หมายเหตุ
	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	
2560	-	-	-	
2561	5	-	-	
2562	10	-	-	
2563	15	-	-	

หมายเหตุ : ปีการศึกษา 2560 ไม่กำหนดจำนวนเพราะอยู่ในระหว่างการจัดทำระบบและจัดฝึกอบรมสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความชำนาญให้กับบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้

เป้าหมาย

1. มีตำแหน่งชำนาญการ /ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจประกอบการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

ค. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุน โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ได้แก่

1. จัดฝึกอบรมระยะสั้นในมหาวิทยาลัย
2. ฝึกอบรมเทคนิคการปฏิบัติงานและเทคนิคการบริหาร
3. ฝึกอบรมทางวิชาการ ซึ่งเป็นการอบรมทางวิชาการใหม่ที่เพิ่งค้นพบหรือจะต้องนำมาใช้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือแนวคิดใหม่ ๆ ระยะสั้นทั้งในประเทศ
4. ฝึกอบรมเทคนิคหรือประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการวิจัย

ตารางแสดง แผนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้ารับการฝึกอบรม

การฝึกอบรม	จำนวนบุคลากร			
	ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63
การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น/ยาว ในประเทศ(ร้อยละ)	10	10	10	10

ง. การเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน

วิธีการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การส่งเสริมการเป็นพี่เลี้ยงให้บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ โดยมีการดูแล ในเรื่องของการปฏิบัติงาน คุณธรรมและจริยธรรม จิตสาธารณะ เป็นต้น

การประชุมปฏิบัติการ (Workshops) การประชุมปฏิบัติการกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนรุ่นใหม่และระบบที่ปรึกษา

เป้าหมาย บุคลากรสายสนับสนุนรุ่นใหม่ทุกคนเข้ารับการอบรม

ส่วนที่ 4

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี ประจำปีงบประมาณ 2560 -2563
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

1. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

- 1.1 เพื่อพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดให้มีความเข้มแข็ง สอดกับยุทธศาสตร์ และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของมหาวิทยาลัย
- 1.2 เพื่อจัดทำแผนการจัดหาและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดและใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- 1.3 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณา ควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
- 1.4 เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนากำลังคนในด้านการศึกษาคือ วิจัย ฝึกอบรม ศึกษาน เป็นต้น

2. เป้าหมายการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีหน้าที่หลักตามภารกิจตามสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ การผลิตบัณฑิต วิจัย และบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรได้จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงแผนพัฒนายุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ฯ โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป้าประสงค์ (Goal) แผนงาน (Action Plan) นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบ การบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย นี้สามารถใช้เป็นทิศทางในการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจได้ต่อไป

3. วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีคุณภาพและสมรรถนะสูง ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

1. สนับสนุนความก้าวหน้าของอาจารย์ให้มีคุณวุฒิตรงกับความต้องการของสาขาและบุคลากร ให้มีความชำนาญตามภาระงาน
2. ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และความเชี่ยวชาญ ชำนาญการของสายสนับสนุน เพื่อให้มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารมหาวิทยาลัย จะเป็นกลุ่มนำร่องในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมประชุม สัมมนา เสนอผลงานทางวิชาการทั้งระดับชาติ และนานาชาติ
4. กำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับพันธกิจและภาระงาน
5. จัดให้มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติหน่วยงานระดับฝ่ายหรือสาขาในมหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคลากรที่ประสบความสำเร็จมีผลงานดีเด่น ด้วยวิธีการต่างๆที่เหมาะสม

4. แนวทางการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

“ทรัพยากรบุคคล คือ สิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร” เป็นบทสรุปของปรัชญาการบริหารองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพสูงสุดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในทุกวงการ ในปัจจุบันถูกยกให้มีความสำคัญเป็น “ทุนมนุษย์” เป็นทรัพยากรบุคคลไม่ใช่เครื่องจักร ลักษณะของคนแต่ละคนนั้นแตกต่างกันออกไป องค์กรต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลทำตามความสามารถให้ลุล่วงไปจนเกิดประสิทธิภาพที่ดีแก่ องค์กร ทรัพยากรบุคคลจะต้องได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมในกระบวนการทำงาน ซึ่งจะต้องเป็นการกระตุ้น และส่งเสริมในเชิงบวก ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจึงต้องทำ อย่างเป็นระบบ ชัดเจนและระมัดระวังเพราะเรื่องของทรัพยากรมนุษย์มีความละเอียดอ่อนและเกี่ยวข้องกับทุก ระบบ ทุกโครงสร้างที่ยึดโยงกันเป็นองค์กรและความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร และกรอบ แนวคิดและเนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงต้องตระหนักถึง วิสัยทัศน์ (Vision) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) เป้าประสงค์ (Goal) ยุทธศาสตร์ (Strategies) แผนงาน (Action Plan) โครงสร้างองค์กร (Organization) ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) ภายใต้แนวคิดหลัก “สรรหา พัฒนา รักษา” ตามลำดับ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ใน แผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2557 - 2560 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6: พัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการสถาบันตาม วิสัยทัศน์และเอกลักษณ์โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ที่ 6.2 : เพื่อให้การบริหารจัดการสถาบันมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ ความสุจริต ยุติธรรมความรักความสามัคคี เป้าประสงค์ที่ 6.3: เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพ และ สมรรถนะสูง

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Policies)

1. วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมตามกรอบเป้าหมายภารกิจ
2. กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งระบบคุณธรรม และดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้
3. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีอันจะนำไปสู่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. จัดระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม เพื่อกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน
5. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมในการเลื่อน ระดับ ตำแหน่งตามเส้นทางก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career path) และเกิดความก้าวหน้าในสายงานหรือ วิชาชีพที่ครองอยู่

6. พัฒนาบุคลากรมีความรู้ ความสามารถในงานเพิ่มขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยสามารถวัดได้จากความรวดเร็วในการทำงาน ความรอบรู้ในงาน ความถูกต้องของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม
7. ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
8. ส่งเสริมให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
9. ส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์สามารถพัฒนาเทคนิคกระบวนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
10. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
11. ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้าน การวิจัยและการพัฒนาผลงานทางวิชาการ โดยจัดกระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรทั้งสายวิชาการและ และบุคลากรสายสนับสนุน
12. ส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการจัดการความรู้ภายใน เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝนและจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน
13. จัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัย
14. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถด้านการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ
15. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)
16. ส่งเสริมให้หน่วยงานในระดับคณะ สำนัก ในมหาวิทยาลัย ปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับโดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง
17. จัดโครงสร้างการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้แต่ละคณะจัดให้แก่บุคลากรในสังกัดเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา (Training Needs) เฉพาะของแต่ละคณะ สำนัก

ระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management System)

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดใช้ระบบบริหารงานบุคคล ตามกฎหมาย โดยแยกตามประเภทของบุคลากร ได้แก่

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 กฎกระทรวงศึกษาธิการ และประกาศ ก.พ.อ.
2. พนักงานมหาวิทยาลัย มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2550
3. พนักงานราชการ มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547
4. อาจารย์ประจำตามสัญญาและเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2536 (ฉบับที่ 3)

พ.ศ. 2539 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2555 และประกาศคณะกรรมการบริการงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการลาของพนักงานประจำตามสัญญา พ.ศ. 2558

โดยมีกระบวนการด้านบริหารงานบุคคลและแนวปฏิบัติโดยสังเขป ดังนี้

1. ระบบการสรรหา (Recruitment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และ หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนดไว้ คือ

- วิธีการสอบแข่งขัน
- วิธีการสอบคัดเลือก
- วิธีการโอนย้าย

2. ระบบค่าตอบแทน

กลุ่มราชการ

- เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง (ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง)
- ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงิน ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2547)

กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

- เงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2550 และ ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ว่าด้วยค่าตอบแทนพนักงาน มหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2/2558

- ค่าตอบแทนล่วงเวลา

กลุ่มพนักงานราชการ

- เงินเดือน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547
- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
- ค่าตอบแทนล่วงเวลา

กลุ่มอาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ได้รับ

- ค่าจ้าง ได้รับโดยมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วน ราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2536 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2539 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2555
- ค่าตอบแทนล่วงเวลา

3. ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบ กระทรวงการคลัง

- สวัสดิการการเบิกค่าการศึกษาบุตรกลุ่มข้าราชการ จะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
- สิทธิประโยชน์ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (สำหรับข้าราชการ พนักงาน ราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย (งบแผ่นดิน))

- สิทธิประโยชน์ในการลา (ของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่) ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) สำหรับข้าราชการ
- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการสำรองเลี้ยงชีพกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (กสล) สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
- สิทธิประโยชน์ในการสมัครสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัยตามโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถาบันการเงินต่างๆ
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้างจะได้รับตามกฎหมายประกันสังคม
- สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี

4. ระบบการประเมิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงานดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการตามกรอบมาตรฐานภาระงานและประเมินตามเกณฑ์การประเมินซึ่งมหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินทุกๆ ปี ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. บุคลากรสายสนับสนุนตามกรอบมาตรฐานภาระงานและประเมินตามเกณฑ์การประเมินซึ่งมหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินทุกๆ ปี เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
3. บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เป็นลูกจ้างตามสัญญาตามกรอบมาตรฐานภาระงานและประเมินตามเกณฑ์การประเมินซึ่งมหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินทุกๆ ปี ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. ระบบความก้าวหน้า (Career Path)

ในมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด บุคลากรในสายงานต่างๆสามารถมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตน ตามประเภทของบุคลากร เช่น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา

กลุ่มข้าราชการสายวิชาการ

โครงสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายวิชาการ เป็นไปตามตารางโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งวิชาการมาตรฐาน 18 (ก) ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนดดังนี้

ประเภท ชื่อ สายงาน ชื่อตำแหน่ง ระดับ

- ก) ตำแหน่งวิชาการ สอนและวิจัย หรือวิจัยโดยเฉพาะ
 1. อาจารย์ วุฒิ ปริญญาโท ปฏิบัติงาน 5 ปี ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์
 2. อาจารย์ วุฒิ ปริญญาเอก ปฏิบัติงาน 2 ปี ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์
 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปฏิบัติงาน 3 ปี ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นรองศาสตราจารย์
 3. รองศาสตราจารย์ ปฏิบัติงาน 2 ปี ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นศาสตราจารย์

กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง
สายวิชาการ มีความก้าวหน้าตามลำดับ ดังนี้

1. ตำแหน่งอาจารย์
2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
3. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์
4. ตำแหน่งศาสตราจารย์

สายสนับสนุน สามารถก้าวหน้าได้ 2 ทาง คือ สายงานในตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ และ
เชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับปฏิบัติการ มีความก้าวหน้าตามลำดับ ดังนี้

1. ระดับชำนาญการ
2. ระดับชำนาญการพิเศษ
3. ระดับผู้เชี่ยวชาญ
4. ระดับผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

6. ระบบการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีการพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ เช่น

1. การให้ลาศึกษาต่อ
2. การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน
3. การสอนงาน (Coaching)
4. การฝึกในการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training)
5. การจัดการความรู้ในองค์กร

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย จะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างต่อเนื่อง

6. งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมาจาก 3 แหล่ง ได้แก่

1. งบประมาณแผ่นดินประจำปีงบประมาณแต่ละปี ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่รับผิดชอบ โดยจ่ายจากงบดำเนินการปกติ
2. งบประมาณรายจ่ายจากงบบำรุงการศึกษา (บก.ศ.) ที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้แก่หน่วยงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง
3. งบประมาณจากงบ กศ.ปช. ที่จัดสรรเพื่อใช้ในการดำเนินงานของคณะ

7. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2560 – 2563) ให้มีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เพื่อนำไปกำหนดเป็นกรอบประเด็นยุทธศาสตร์ และแนวทางในการบริหารและพัฒนา โดยการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวม เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมให้มีการขับเคลื่อนแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งมีการผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและพัฒนาบุคลากร อาทิ เป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยดำเนินการในภาพรวม

8. แนวทางการติดตามและประเมินผล

1. มีการถ่ายทอดแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยลงสู่ระดับปฏิบัติ คณะ สำนักและหน่วยงาน
2. มีการติดตามและประเมินแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยตามประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด พร้อมรายงานผลการประเมินให้ผู้บริหาร และบุคลากร ได้ทราบ
3. มีการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ ต่อไป

4. เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน

- 1) ผ่าน ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงานที่กำหนด เป็น ร้อยละ 80
- 2) ไม่ผ่าน ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของการปฏิบัติงานที่กำหนด ต่ำกว่า ร้อยละ 80
- 3) มีระดับเกณฑ์การบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

ต่ำกว่าร้อยละ 60	อยู่ในระดับ	ควรปรับปรุง
ร้อยละ 60 – 69	อยู่ในระดับ	พอใช้
ร้อยละ 70 – 79	อยู่ในระดับ	ปานกลาง
ร้อยละ 80 – 89	อยู่ในระดับ	ดี
ร้อยละ 90 – 100	อยู่ในระดับ	ดีมาก

- 4) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามบ่งชี้และแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 80

ขึ้นไป

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจดังกล่าวให้สามารถบรรลุผลสำเร็จที่ครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีจำนวนที่เพียงพอและมีคุณภาพ ที่เหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้น จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยในช่วงปีงบประมาณ 2560 – 2563 ดังนี้

9. แผนการบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวบ่งชี้ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับพันธกิจ ภาระงาน และทิศทางการบริหารบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ วิชาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏร้อยเอ็ดสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สนับสนุนความก้าวหน้าของอาจารย์ให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นตรงกับความต้องการของสาขา และบุคลากรให้มีความชำนาญตามภาระงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การธำรงรักษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยและเสริมสร้างความมั่นคงของชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2560 – 2563)

แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนากุศลกร	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			
						2560	2561	2562	2563
ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาและส่งเสริมการ บริหารจัดการ มหาวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์ และเอกลักษณ์โดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล	ยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนอัตรากำลังและ สรรหากุศลกรให้ สอดคล้องกับพันธกิจ ภาระงานและทิศ ทางการบริหารกุศลกร	1. มหาวิทยาลัยมีแผน อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับพันธกิจ ภาระงาน และทิศ ทางการบริหาร กุศลกรมหาวิทยาลัย	1. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้กุศลกรในองค์กร มีการจัดทำแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ พันธกิจ ภาระงาน และ ทิศ ทางการบริหารกุศลกร	1. แผนอัตรากำลัง	1.โครงการจัดทำแผน กรอบอัตรากำลังระดับ คณะและมหาวิทยาลัย	1	1	1	1
					2. ร้อยละของผลการ ดำเนินงานตามแผน อัตรากำลัง	70	75	80	85
					2.โครงการจัดทำ โครงสร้างมหาวิทยาลัย	1	1	1	1
					3.โครงการให้ความรู้ เกี่ยวกับระบบMIS เพื่อ การบริหารงานด้าน งบประมาณ	1	1	1	1
					4.โครงการพัฒนา กุศลกรเพื่อการบริการ ที่ดี	1	1	1	1
5.โครงการพัฒนา ศักยภาพกุศลกรใหม่	1	1	1	1					
แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนากุศลกร	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			
						2560	2561	2562	2563
	ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้าง ความเข้มแข็งทางด้าน	2.1 มหาวิทยาลัย สนับสนุนให้กุศลกร	1. ส่งเสริมสนับสนุนให้กุศลกรเข้า รับการพัฒนาศักยภาพวิชาการ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ ส่งเสริมสนับสนุนให้กุศลกรเข้า	1.โครงการเตรียมความ พร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทาง	5	10	15	20

	วิชาการ วิชาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดผู้มีความเป็นเลิศ	มีการพัฒนาทักษะทางวิชาการ วิชาชีพ ของบุคลากร	และวิชาชีพผู้มีความเป็นเลิศ	รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการและวิชาชีพ	วิชาการที่สูงขึ้นของสายวิชาการและสายสนับสนุน 2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3. ให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมทางด้านวิชาชีพ 4. โครงการอบรมนักวิจัยเพื่อพัฒนางานสายสนับสนุน 5.โครงการอบรมทางด้านวิชาชีพเฉพาะ				
	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร	1. มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	1. จัดสรรงบประมาณในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2. จัดกิจกรรม/โครงการ ที่เสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	1. ร้อยละของการจัดสรรงบประมาณ 2. จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่จัดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยและภายนอก	1.โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของสายวิชาการและสายสนับสนุน 2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	5 2	10 2	10 2	15 5

แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			
						2560	2561	2562	2563
	ยุทธศาสตร์ที่ 4 สนับสนุน ความก้าวหน้าของอาจารย์ให้มี คุณวุฒิที่สูงขึ้นตรงกับ ความต้องการของสาขา และ บุคลากรให้มีความชำนาญตาม ภาระงาน	1 มหาวิทยาลัยมีการ สนับสนุน ความก้าวหน้าของอาจารย์ ให้มีคุณวุฒิ ที่สูงขึ้นตรงกับ ความต้องการของ สาขา 2. สนับสนุน ให้บุคลากรมีความชำนาญ ตามภาระงาน	1. สนับสนุนความก้าวหน้า ของอาจารย์ให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น ตรงกับความต้องการ ของสาขา 2. จัดสรรงบประมาณ สนับสนุนด้านการศึกษาให้กับ บุคลากร 3. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม หรือโครงการที่มี ความสำคัญ ต่อการพัฒนาความสามารถใน การปฏิบัติงานให้มีความ ชำนาญตามภาระงานที่ รับผิดชอบ 4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรไปประชุม/ ดูงาน/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกันเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ การทำงาน	1. จำนวน อาจารย์ที่ได้รับ การสนับสนุน ความก้าวหน้าให้มีคุณวุฒิ ที่สูงขึ้นตรง กับความต้องการของ สาขา 2. ร้อยละของการ จัดสรรงบประมาณ 3. จำนวนโครงการหรือกิจ กรรมที่จัดให้ กับบุคลากรหรือ การเข้าร่วมกับหน่วยงาน อื่นที่มีความสำคัญต่อ การพัฒนาความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ให้มีความชำนาญ ตามภาระงานที่รับผิดชอบ 4. ร้อยละ ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ของกิจกรรม หรือโครงการ	1. จัดทำระเบียบให้อาจารย์ลา ศึกษาต่อได้ 2. มีระเบียบการให้ทุนสนับสนุน ในการศึกษาต่อเพื่อ พัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ตามสาขาที่ ต้องการ 3. มีการจัดทำโครงการให้บุคลากร มีการวิเคราะห์ค่างานเพื่อทำ ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน 4. โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพ	5	5	8	10
						50	60	70	80
						2	5	8	10
						50	60	70	80

แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			
						2560	2561	2562	2563
	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การธำรงรักษาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยและ เสริมสร้างความมั่นคง ของชีวิต	1. มหาวิทยาลัยมีการ ธำรงรักษาบุคลากรที่มี คุณภาพสูง 2. มหาวิทยาลัย เสริมสร้างความมั่นคงใน ชีวิตให้กับบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง	1. จัดให้มีการยกย่องเชิดชู เกียรติบุคลากรที่ประสบ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน มีผลงาน ดีเด่นด้วยวิธีการที่ เหมาะสมในลักษณะ ต่างๆ 2. การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากรที่มีคุณสมบัติ ครบถ้วนเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย 3. การจัดสรรที่อยู่อาศัย และสวัสดิการให้กับ บุคลากร	1. จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ 2. จำนวนบุคลากรที่มี คุณสมบัติเข้ารับการ บรรจุและแต่งตั้ง บุคลากรเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย 3. จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการจัดสรร สวัสดิการประเภท ต่างๆ	1. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรประจำปี 2. การประเมินเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปี 3. จัดสวัสดิการบ้านพัก (ร้อยละ)	2	2	2	2
						2	2	2	2
						10	20	30	40

แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			
						2560	2561	2562	2563
	ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล	1. มีการบริหารจัดการ ตามหลัก ธรรมาภิบาล	1. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้หน่วยงานนำหลักธรร มาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการ 2. ส่งเสริมให้บุคลากรให้ ประพฤติตามจรรยาบรรณ และวิชาชีพ 3. เสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจแก่บุคลากรใน หน่วยงานเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. จำนวนโครงการ/ กิจกรรมให้ความรู้และ ส่งเสริมให้ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ 2. จำนวนข้อร้องเรียน ในการกระทำผิด จรรยาบรรณและ วิชาชีพ 3. มีระบบและกลไก ด้านการประเมินการ ปฏิบัติงานและ บริหารงานของ บุคลากรทุกระดับ อย่างโปร่งใสและ เป็นธรรม	1.อบรมจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรมบุคลากร ใหม่ (ร้อยละ) 2. ประกาศเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี	100	100	100	100

ภาคผนวก

กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2563

