

รายงานผล การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

มุ่งพัฒนาบุคลากร สร้างคุณค่าองค์กร
สู่การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยที่ยั่งยืน



การบริหารทรัพยากรบุคคล
โปร่งใส เป็นธรรม มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์



การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เพิ่มพูนสมรรถนะ สู่การเติบโตอย่างยั่งยืน



ข้อมูลเชิงสถิติและผลการดำเนินงาน
ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้



บุคลากรมีคุณภาพ
องค์กรมีความสุข มหาวิทยาลัยก้าวหน้า



บทสรุปผู้บริหาร

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการอุดมศึกษา การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการแก่สังคม ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้มีความโปร่งใส คล่องตัว และมุ่งเน้นผลลัพธ์ตามหลักธรรมาภิบาล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ได้ดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้หลักระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยมุ่งเน้นการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน ตลอดจนการพัฒนาระบบงานบุคคลให้รองรับการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนศักยภาพ สมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านวิชาการ วิชาชีพ ดิจิทัล ภาษาอังกฤษ การวิจัย การจัดการเรียนรู้ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยแสดงผลการดำเนินงานในภาพรวม ข้อมูลสถิติด้านอัตรากำลัง ผลการดำเนินงานตามกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ได้ขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และนโยบายการพัฒนาระบบราชการ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการเสริมสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และสังคมโดยรวม ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานตามรายงานฉบับนี้จะเป็นฐานข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนานโยบาย แผนงาน และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะต่อไป เพื่อให้มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์สามารถบริหารกำลังคนได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบอุดมศึกษาในอนาคต

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นระบบ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

การจัดทำรายงานฉบับนี้ได้รวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานของงานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี และข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในมหาวิทยาลัย โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานด้านทรัพยากรบุคคล แนวทางและระบบการบริหารงานบุคคล ข้อมูลสถิติ อัตรากำลัง ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนางานในระยะต่อไป

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์มุ่งหวังให้รายงานฉบับนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน การตัดสินใจเชิงนโยบาย การปรับปรุงกระบวนการ และการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สมรรถนะ และความพร้อมต่อการขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของรายงาน	2
1.3 ขอบเขตของรายงาน	3
1.4 กรอบแนวคิดในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
1.5 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	4
1.6 โครงสร้างส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	5
1.7 ความเชื่อมโยงของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับการขับเคลื่อน	8
มหาวิทยาลัย	
ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	9
2.1 แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	10
2.2 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	11
2.3 ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง	13
2.4 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	16
2.5 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน	19
2.6 ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและสถานะการครองตำแหน่ง	22
2.7 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	25
2.8 สรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม	33
ส่วนที่ 3 การดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	34
3.1 แนวทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	35
3.2 กรอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	36
3.3 ผลการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรบุคคล	37
3.4 ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจำแนกตามมิติการพัฒนา	41
3.5 ผลการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	43
3.6 สรุปผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวม	44

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	45
4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน	46
4.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาทางด้านทรัพยากรบุคคล	48
4.3 แนวทางการพัฒนาในเชิงประมาณถัดไป	50
4.4 สรุปข้อเสนอเชิงนโยบาย	51
ภาคผนวก	52
คณะผู้จัดทำรายงาน	53

ส่วนที่ 1

บทนำ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการพัฒนาท้องถิ่น โดยบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักที่มีบทบาทโดยตรงต่อคุณภาพของการทำงาน การให้บริการ การบริหารจัดการ และผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ยังคงเผชิญกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงด้านอุดมศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา ความคาดหวังของผู้เรียน ผู้รับบริการ ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม ตลอดจนการบริหารจัดการภาครัฐที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และผลลัพธ์ที่ตรวจสอบได้ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงไม่ใช่เพียงการดำเนินงานตามระเบียบหรือกระบวนการทางบุคคลเท่านั้น แต่เป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความก้าวหน้าในสายงาน และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยนำเสนอข้อมูลเชิงระบบ ทั้งด้านนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน ข้อมูลอัตรากำลัง ผลการดำเนินงานตามกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคล ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากร การใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงและพัฒนางานในระยะต่อไป

การจัดทำรายงานฉบับนี้ยึดแนวทางจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานบุคคลแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการใช้รายงานเป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม และสื่อสารการดำเนินงานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีภารกิจสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและสร้างองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การดำเนินพันธกิจดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การบริหารตำแหน่ง การ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน การจัดสวัสดิการ การดำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การให้บริการที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน และการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

ดังนั้น การจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จึงมีความสำคัญในฐานะเครื่องมือในการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ ใช้ประกอบการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงแผนงาน และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความครบถ้วน ถูกต้อง โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

1.2 วัตถุประสงค์ของรายงาน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อรวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้มีความครบถ้วน เป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้
2. เพื่อรวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งโครงการ กิจกรรม ผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบุคลากร
3. เพื่อแสดงข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เช่น อัตรากำลัง ประเภทบุคลากร ประเภทตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกำลังคน
4. เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลประกอบการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การกำหนดแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน และการดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ
6. เพื่อส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูล การบริหารงานด้วยความโปร่งใส และการสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร บุคลากร ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.3 ขอบเขตของรายงาน

รายงานฉบับนี้ครอบคลุมผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมีขอบเขตของรายงาน ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านระยะเวลา

รายงานฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของรายงานครอบคลุมประเด็นสำคัญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่

1. ข้อมูลพื้นฐานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
2. แนวทางและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ข้อมูลสถิติอัตรากำลังและสถานะการครองตำแหน่ง
4. ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
6. ผลการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
7. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล

1.3.3 ขอบเขตด้านกลุ่มบุคลากร

รายงานฉบับนี้ครอบคลุมบุคลากรของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ทุกประเภทตามระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และบุคลากรประเภทอื่นที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

1.3.4 ขอบเขตด้านหน่วยงาน

รายงานฉบับนี้ครอบคลุมข้อมูลของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ทั้งสำนักงานอธิการบดี คณะ สำนัก สถาบัน และส่วนงานภายในที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

1.4 กรอบแนวคิดในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์มุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงหลักระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส ความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

กรอบแนวคิดในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 5 มิติสำคัญ ดังนี้

1.4.1 การวางแผนและบริหารกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์

มุ่งเน้นการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับหน่วยงาน เพื่อให้มีจำนวนบุคลากร ประเภทตำแหน่ง คุณสมบัติ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับภาระงาน รวมทั้งรองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างงาน เทคโนโลยี และทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย

1.4.2 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

มุ่งเน้นการดำเนินงานด้านบุคคลตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เป็นสำคัญ

1.4.3 การพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพบุคลากร

มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและภารกิจที่รับผิดชอบ ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน สมรรถนะทางการบริหาร ทักษะด้านดิจิทัล ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการจัดการข้อมูล และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

1.4.4 การส่งเสริมความก้าวหน้าและการธำรงรักษาบุคลากร

มุ่งเน้นการสร้างระบบสนับสนุนความก้าวหน้าตามสายงานอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจ มีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

1.4.5 การใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ

มุ่งเน้นการพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ทันสมัย เชื่อมโยง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน กำกับ ติดตาม ประเมินผล และตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

1.5.1 ปรัชญา

ความรู้สร้างคุณค่า ภูมิปัญญาสร้างสังคม

1.5.2 ปณิธาน

สร้างคนดี มีงานทำ ชี้นำสังคม

1.5.3 วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยแห่งการพัฒนาท้องถิ่น ชุมชน บนฐานความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการผลิตและบริการที่สามารถแข่งขันได้

1.5.4 พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความใฝ่เรียนรู้
2. จัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ
3. ส่งเสริมการวิจัย การบริการวิชาการและวิชาชีพ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพการผลิตและบริการของชุมชน สังคม และประเทศ
4. ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

1.5.5 เอกลักษณ์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

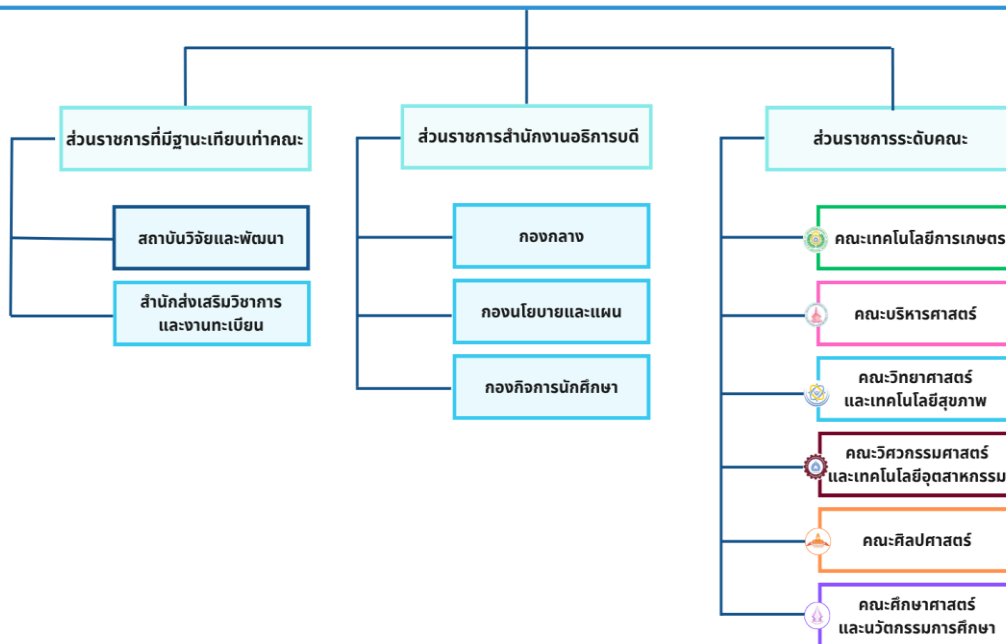
1.5.6 อัตลักษณ์บัณฑิต

อดทน สู้งาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี

1.6 โครงสร้างส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

กฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการ	ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
1. สำนักงานอธิการบดี	1.1 กองกลาง
	1.2 กองนโยบายและแผน
	1.3 กองกิจการนักศึกษา
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	สำนักงานคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร
3. คณะบริหารศาสตร์	สำนักงานคณบดีคณะบริหารศาสตร์
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ	สำนักงานคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี อุตสาหกรรม	สำนักงานคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม
6. คณะศิลปศาสตร์	สำนักงานคณบดีคณะศิลปศาสตร์
7. คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา	สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา
8. สถาบันวิจัยและพัฒนา	สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
9. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	สำนักงานผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน

โครงสร้างส่วนราชการ ตามมาตรา 9 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



รูปโครงสร้างส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

อำนาจหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

มาตรา ๒๕

ให้อธิการบดีคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยและให้มีรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามข้ออธิการบดีมอบหมาย

มาตรา ๓๑

- อธิการบดีมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
- (๑) บริหารกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ และของมหาวิทยาลัย รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย
 - (๒) ควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย
 - (๓) จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และปฏิบัติตามนโยบายและแผนงาน รวมทั้งติดตาม ประเมินผลารดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
 - (๔) รักษาธรรมเนียมวินัย จรรยาบรรณ และมารยาทแห่งวิชาชีพของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
 - (๕) เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในกิจการทั่วไป
 - (๖) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย
 - (๗) แต่งตั้งและถอดถอนผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก รองหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และอาจารย์พิเศษ
 - (๘) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสภาวิชาการ สภาคณาจารย์และข้าราชการ และส่งเสริมกิจการนักศึกษา
 - (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศมหาวิทยาลัย หรือตามที่สภาวิทยาลัยมอบหมาย

มาตรา ๖

ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันทางวิชาการที่ให้ความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง กับวิชาชีพและวิชาชีพชั้นสูง มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาและส่งเสริมงานวิจัยเพื่อสร้าง และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยี ให้บริการทางวิชาการแก่ท้องถิ่นและสังคม ให้ออกาส ทางการศึกษาแก่ประชาชน ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ- วัฒนธรรม และการศึกษา ควบทั้ง สนับสนุนกิจกรรมของรัฐและท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

มาตรา ๗

- เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามตรา ๖ ให้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้
- (๑) ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความใฝ่เรียนรู้
 - (๒) จัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา
 - (๓) สร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่น ประเทศ และภูมิภาคใกล้เคียง โดยเน้นการวิจัย การประยุกต์และบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับ เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม ให้เข้มแข็งมีสืบตัสและยั่งยืน
 - (๔) ส่งเสริม ประยุกต์ และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพขั้นสูง
 - (๕) ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการผลิตและบริกรชุมชน สังคม และประเทศ ตลอดจนการรับถ่ายทอดความรู้แก่ท้องถิ่นและสังคม
 - (๖) ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ- วัฒนธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและนันทนาการ
 - (๗) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา การวิจัย และการบริการกับสถาบัน

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. ๒๕๔๔ ไข้ไขว้ ณ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๔๔

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุพรรณ สุธาสินี
 ศึกษาราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 09 7581 2099
 ✉ อีเมล : suphan.s@kku.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภากร พงศ์กา
 รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 091 601 8126
 ✉ อีเมล : ampanph@kku.ac.th

ดร.ศักดิ์เกษม ปานะลาต
 รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 09 1291 7990
 ✉ อีเมล : sakitsam.p@kku.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมสันท์ ทรงปัญญาไพฑูริ
 รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 09 4336 7998
 ✉ อีเมล : kommanth@kku.ac.th

ดร.สัจฉิต ศิริสัมพันธ์
 รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 09 1871 3825
 ✉ อีเมล : sitchit.s@kku.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มฤตติ แสมป่ากดี
 รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 09 1608 7794
 ✉ อีเมล : naruchit.s@kku.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ ศรีสมุทร
 รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 09 1660 8290
 ✉ อีเมล : natpong2.s@kku.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา พิมศักดิ์
 รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 09 8346 8551
 ✉ อีเมล : anucha.p@kku.ac.th

นายวิชิต ศิริกิจ
 รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 09 1608 8998
 ✉ อีเมล : wjichit@kku.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมจิตร กิราพรหม
 รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 09 9785 5133
 ✉ อีเมล : sornchit.g@kku.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัชชา สภาภูษิต
 รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 09 8563 6333
 ✉ อีเมล : Monchaya.sa@kku.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา เพชรจตุ
 ศึกษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 06 4307 5755
 ✉ อีเมล : pkravit@yahoo.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัญรินทร์ ชาติเงิน
 ศึกษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 09 8328 2880
 ✉ อีเมล : gancharinatun2511@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงกรด พิณพิศาล
 ศึกษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 09 1546 3334
 ✉ อีเมล : songgred@hotmail.com

ดร.สรายุทธ ฐิตะภาส
 ศึกษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 08 8643 9433
 ✉ อีเมล : Sarayut.th@kku.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา นาจหนอง
 ศึกษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 08 1721 0601
 ✉ อีเมล : mnajanthong@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลาวินัย ดุษฎีชาติ
 ศึกษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 09 1829 1222
 ✉ อีเมล : Lawan.du@kku.ac.th

นางปฏิภา บุรณากัน
 ศึกษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 08 8564 1734
 ✉ อีเมล : kalasin-university@kku.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ฉัตร แก้วหาบ
 ศึกษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 06 1151 9453
 ✉ อีเมล : Phimichat.k@kku.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.อนุวัฒน์ ทองน่วม
 ศึกษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 ☎ โทร : 0 4381 1128
 ☎ โทรสาร : 08 7449 0248
 ✉ อีเมล : Anop.stat@hotmail.com

รายนามผู้บริหารมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

โครงสร้างดังกล่าวสะท้อนภารกิจของมหาวิทยาลัยที่ครอบคลุมทั้งหน่วยงานด้านการจัดการศึกษา หน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนา หน่วยงานด้านการส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน รวมถึงหน่วยงานสนับสนุนการบริหารจัดการส่วนกลาง ซึ่งล้วนมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของมหาวิทยาลัย

1.7 ความเชื่อมโยงของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกหลักในการนำแผนนโยบาย และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการจัดระบบบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร ทั้งการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรบุคลากร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารตำแหน่ง การส่งเสริมความก้าวหน้า และการจัดสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

ในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันและอนาคต โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการ วิชาชีพ ดิจิทัล ภาษาอังกฤษ การวิจัย การจัดการเรียนรู้ การให้บริการ การบริหารจัดการ และการทำงานเชิงรุก เพื่อให้บุคลากรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสะท้อนภาพรวมของการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และเป็นฐานข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแผนงาน กระบวนการ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะต่อไป

ส่วนที่ 2

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์เป็นกระบวนการสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยมุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ การจัดระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน การจัดสวัสดิการและการสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการพัฒนาาระบบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและการตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ได้ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้หลักระบบคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ความเสมอภาค ความคุ้มค่า และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา



กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ได้กำหนดแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานด้านบุคคลมีความเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และสนับสนุนการขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

1. **การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของมหาวิทยาลัย**
 ดำเนินการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน โครงสร้างองค์กร ภาระงาน และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอ เหมาะสม และสามารถสนับสนุนการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง
2. **การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามระบบคุณธรรม**
 ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง และจ้างบุคลากรตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง ความโปร่งใส ความเสมอภาค และตรวจสอบได้
3. **การบริหารตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายงาน**
 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และการพัฒนาผลงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง
4. **การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและมุ่งผลสัมฤทธิ์**
 จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการบริหารค่าตอบแทน การเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง การต่อสัญญาจ้าง และการพัฒนาบุคลากร
5. **การบริหารค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ**
 ดำเนินการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ ความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน
6. **การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน**
 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยึดมั่นในจริยธรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา และปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล
7. **การพัฒนาข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล**
 ส่งเสริมการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การติดตามผล การวิเคราะห์ข้อมูล และการตัดสินใจเชิงนโยบาย

8. การให้บริการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีคุณภาพ

พัฒนาระบบการให้บริการด้านงานบุคคลให้มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ทันเวลา มีมาตรฐาน และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย

2.2 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ของบุคลากรแต่ละประเภท

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยครอบคลุมกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งและอัตราจ้าง การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การทำสัญญาจ้าง การทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง การต่อสัญญาจ้าง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการ การดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณ ตลอดจนการสิ้นสุดสถานภาพการเป็นบุคลากร

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยจำแนกตามประเภทบุคลากร ดังนี้

ประเภทบุคลากร	ระบบ/กฎหมาย/หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล	ลักษณะการบริหาร
ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กฎกระทรวง ประกาศ ก.พ.อ. และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการ บริหารงานบุคคล	การบริหารตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการจ้าง การประเมิน การต่อสัญญา ค่าตอบแทน และความก้าวหน้า
พนักงานราชการ	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ และประกาศ/ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	การบริหารตามระบบพนักงานราชการ โดยคำนึงถึงภารกิจ ระยะเวลาการจ้าง และผลการประเมิน
ลูกจ้างประจำ	ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	การบริหารสิทธิประโยชน์และสถานภาพตามระเบียบ ของลูกจ้างประจำ
ลูกจ้างชั่วคราว	สัญญาจ้าง ข้อกำหนด และประกาศของมหาวิทยาลัย	การบริหารตามสัญญาจ้าง ระยะเวลาการจ้าง และความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงาน
บุคลากรประเภทอื่นตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนด	สัญญาจ้าง ประกาศ หรือหลักเกณฑ์เฉพาะ	การบริหารตามภารกิจ เงื่อนไขการจ้าง และหลักเกณฑ์ ของมหาวิทยาลัย

2.3 ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังเป็นฐานข้อมูลสำคัญสำหรับการวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการจัดสรรกำลังคน การวางแผนทดแทนอัตรารว่าง การพัฒนาบุคลากร การบริหารภาระงาน และการกำหนดทิศทางการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย

2.3.1 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากรและประเภทภารกิจ
ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากรและประเภทภารกิจ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	31	2	33	5.92
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณแผ่นดิน	252	131	383	68.76
3	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณรายได้	6	-	6	1.08
4	พนักงานราชการ	-	37	37	6.64
5	ลูกจ้างประจำ	-	5	5	0.90
6	ลูกจ้างชั่วคราว	6	83	89	15.98
7	ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	5	0	5	0.90
รวมทั้งสิ้น		300	258	558	100
ร้อยละบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน		53.86	46.32	100	

2.3.2 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามช่วงอายุงาน

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากรและช่วงอายุงาน ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุงาน									รวมทั้งสิ้น
		เข้าใหม่	1-2 ปี	3-6 ปี	7-8 ปี	9-12 ปี	13-14 ปี	15-17 ปี	18-20 ปี	มากกว่า 20 ปี	
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา							1		32	33
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณแผ่นดิน	9	20	33	23	96	68	99	28	7	383
3	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณรายได้					6					6
4	พนักงานราชการ	2	1	3	6	10	5	9		1	37
5	ลูกจ้างประจำ									5	5
6	ลูกจ้างชั่วคราว	16	22	24	4	9	4	6	1	3	89
7	ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	1	3		1						5
รวมทั้งสิ้น		28	46	60	34	121	77	115	29	48	558
ร้อยละ		5.02	8.24	10.75	6.09	21.68	13.80	20.61	5.20	8.60	100

2.3.3 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามช่วงอายุ

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากรและช่วงอายุ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุ (คน)										รวมทั้งสิ้น
		20-21 ปี	22-26 ปี	27-31 ปี	32-36 ปี	37-41 ปี	42-46 ปี	47-51 ปี	52-56 ปี	57-59 ปี	60 ปีขึ้นไป	
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา							1	20	12		33
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณแผ่นดิน		2	7	28	118	110	79	28	11		383
3	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณรายได้					1	2			3		6
4	พนักงานราชการ				5	11	10	8	2	1		37
5	ลูกจ้างประจำ									5		5
6	ลูกจ้างชั่วคราว		6	15	9	20	17	8	12	2		89
7	ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ		1	2	1	1						5
รวมทั้งสิ้น			9	24	43	151	139	96	62	34		558
ร้อยละ			1.61	4.30	7.71	27.06	24.91	17.20	11.11	6.09		100

2.4 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการพัฒนานวัตกรรมของมหาวิทยาลัย การจัดทำข้อมูลบุคลากรสายวิชาการจึงมีความสำคัญต่อการวางแผนพัฒนาคุณภาพอาจารย์ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การยกระดับคุณวุฒิ การพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอน และการสร้างผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ

2.4.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากรและตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากรและตำแหน่งทางวิชาการ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	ประเภทบุคลากร	ประเภทตำแหน่ง				รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
		อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์		
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	9	20	2		31	10.33
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณแผ่นดิน	113	128	11		252	84.00
3	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณรายได้	2	4			6	2.00
4	ลูกจ้างชั่วคราว	6				6	2.00
5	ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	5				5	1.67
รวมทั้งสิ้น		135	152	13		300	100.00
ร้อยละตำแหน่งทางวิชาการ		45	50.67	4.33		100.00	

2.4.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและระดับการศึกษา

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและระดับการศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับการศึกษา			รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
1	อาจารย์		96	39	135	45
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		69	83	152	50.67
3	รองศาสตราจารย์		2	11	13	4.33
4	ศาสตราจารย์					
รวมทั้งสิ้น			167	133	300	100.00
ร้อยละระดับการศึกษา			55.67	44.33	100.00	

2.4.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
		อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์		
1	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	22	28	4		54	18
2	คณะบริหารศาสตร์	21	20			41	13.67
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ	19	28	2		49	16.33
4	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	20	29	4		53	17.67
5	คณะศิลปศาสตร์	27	23	3		53	17.67
6	คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา	26	24			50	16.67
	รวมทั้งสิ้น	135	152	13		300	100.00

2.5 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุนเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการบริหารจัดการ การบริการการศึกษา งานวิชาการ งานทะเบียน งานงบประมาณ งานการเงิน งานพัสดุ งานบุคคล งานอาคารสถานที่ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิจัย งานประกันคุณภาพ และงานบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การบริหารบุคลากรสายสนับสนุนจึงต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และความก้าวหน้าในสายงาน

2.5.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากรและระดับตำแหน่ง

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากรและระดับตำแหน่ง ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	ประเภทบุคลากร	ระดับตำแหน่ง						รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
		ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ		
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา			2				2	0.78
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณแผ่นดิน		80	51				131	50.78
3	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณรายได้								
4	พนักงานราชการ	9	28					37	14.34
5	ลูกจ้างประจำ	4	1					5	1.94
6	ลูกจ้างชั่วคราว	54	29					83	32.17
รวมทั้งสิ้น		67	138	53				258	100.00
ร้อยละระดับตำแหน่ง		25.97	53.49	20.54				100.00	

2.5.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานและระดับตำแหน่ง

ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานและระดับตำแหน่ง ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	หน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง						รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
		ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ		
1	สำนักงานอธิการบดี	42	61	18				121	46.90
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	4	12	2				18	6.98
3	คณะบริหารศาสตร์	1	7	5				13	5.04
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ	1	5	3				9	3.49
5	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	2	4	4				10	3.88
6	คณะศิลปศาสตร์		5	3				8	3.10
7	คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา		10	5				15	5.81
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา	15	11	5				31	12.02
9	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2	16	7				25	9.69
10	หน่วยงานขึ้นตรงกับอธิการบดี		7	1				8	3.10
รวมทั้งสิ้น		67	138	53				258	100.00

2.5.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานและระดับการศึกษา

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานและระดับการศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	หน่วยงาน	ระดับการศึกษา				รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
1	สำนักงานอธิการบดี	42	70	9		121	46.90
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	4	13	1		18	6.98
3	คณะบริหารศาสตร์	1	10	2		13	5.04
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ	1	8			9	3.49
5	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	2	7	1		10	3.88
6	คณะศิลปศาสตร์		7	1		8	3.10
7	คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา		15			15	5.81
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา	15	15	1		31	12.02
9	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2	23			25	9.69
10	หน่วยงานขึ้นตรงต่ออธิการบดี		8			8	3.10
รวมทั้งสิ้น		67	176	15		258	100.00

2.6 ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและสถานะการครองตำแหน่ง

การจัดทำข้อมูลกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารกำลังคนของมหาวิทยาลัย เพื่อสะท้อนสถานะอัตรากำลังในภาพรวม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประเภทบุคลากร และสถานะการครองตำแหน่ง ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนสรรหา การจัดสรรอัตรา การบริหารอัตราว่าง การวิเคราะห์ภาระงบประมาณบุคลากร และการกำหนดแนวทางบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะต่อไป

2.6.1 กรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตารางที่ 10 กรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง จำแนกตามประเภทบุคลากร ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	ประเภทบุคลากร	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตราว่าง	ร้อยละการครองอัตรา	หมายเหตุ
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	33	33	33	0	100.00	
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณแผ่นดิน	383	383	383	0	100.00	
3	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณรายได้	6	6	6	0	100.00	
4	พนักงานราชการ	37	37	37	0	100.00	
5	ลูกจ้างประจำ	5	5	5	0	100.00	
6	ลูกจ้างชั่วคราว	89	103	89	14	86.41	
7	ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	5	5	5	0	100.00	
รวมทั้งสิ้น		558	572	558	14	97.55	

2.6.2 กรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ตารางที่ 11 กรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรารว่าง	ร้อยละ การครองอัตรา	หมายเหตุ
1	ตำแหน่งสายวิชาการ	300	300	300	0	100.00	
2	ตำแหน่งสายสนับสนุน	258	272	258	14	94.85	
รวมทั้งสิ้น		558	572	558	14	97.55	

2.6.3 กรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง จำแนกตามหน่วยงาน

ตารางที่ 12 กรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง จำแนกตามหน่วยงาน ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง	ร้อยละ การครองอัตรา	หมายเหตุ
1	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	72	72	72	0	100.00	
2	คณะบริหารศาสตร์	54	54	54	0	100.00	
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ	58	58	58	0	100.00	
4	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	63	63	63	0	100.00	
5	คณะศิลปศาสตร์	61	61	61	0	100.00	
6	คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา	65	68	65	3	95.59	
7	สถาบันวิจัยและพัฒนา	31	31	31	0	100.00	
8	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	25	25	25	0	100.00	
9	สำนักงานอธิการบดี	121	132	121	11	91.67	
10	หน่วยงานขึ้นตรงต่ออธิการบดี	8	8	8	0	100.00	
รวมทั้งสิ้น		558	572	558	14	97.55	

2.7 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ได้ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้หลักระบบคุณธรรม ความโปร่งใส ความเป็นธรรม ความรับผิดชอบ และการตรวจสอบได้ โดยยึดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาเป็นกรอบในการดำเนินงาน

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลครอบคลุมกระบวนการสำคัญตั้งแต่การบริหารอัตรากำลัง การจัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การจัดทำสัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง การดูแลระเบียบวินัยและสิทธิประโยชน์ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน การดำเนินงานด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต การส่งเสริมจริยธรรม วินัย และธรรมาภิบาล ตลอดจนการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
ดังตารางต่อไปนี้

สรุปกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รวม 17 กิจกรรม



สรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตารางที่ 13 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่	รายการ/ กิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	เอกสาร/หลักฐาน ประกอบ
1	การทบทวนและจัดทำแผน อัตรากำลังของ มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการทบทวนและตรวจสอบข้อมูล อัตรากำลังของบุคลากรทุกประเภท เพื่อใช้ประกอบการ บริหารกำลังคน การวิเคราะห์อัตราว่าง การวางแผน ทดแทนกำลังคน และการบริหารอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน ภายใน	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	งานบริหารงานบุคคล / คณะและหน่วยงาน	ข้อมูลอัตรากำลัง / รายงานสรุปอัตรากำลัง / บันทึกหรือหนังสือที่ เกี่ยวข้อง
2	การปรับปรุงและจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากรให้ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ได้ดำเนินการรวบรวม ตรวจสอบ และปรับปรุง ฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน เพื่อใช้ในการวางแผน การติดตาม การรายงาน ผล การให้บริการด้านงานบุคคล และการจัดทำข้อมูล ประกอบการเปิดเผยต่อสาธารณะ	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	งานบริหารงานบุคคล	ฐานข้อมูลบุคลากร / ทะเบียนประวัติ / รายงาน ข้อมูลบุคลากร
3	การสรรหาและคัดเลือก บุคลากรตามอัตราว่างและ ความจำเป็นของหน่วยงาน	ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามอัตราว่าง และความจำเป็นของหน่วยงาน โดยยึดหลักระบบ คุณธรรม ความโปร่งใส ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	งานบริหารงานบุคคล / คณะกรรมการที่ เกี่ยวข้อง	ประกาศรับสมัคร / คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการ / ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ / ประกาศผลการคัดเลือก

ที่	รายการ/ กิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	เอกสาร/หลักฐาน ประกอบ
4	การบรรจุ แต่งตั้ง และ จัดทำสัญญาจ้างบุคลากร	ได้ดำเนินการบรรจุ แต่งตั้ง จัดทำสัญญาจ้าง และ เอกสารประกอบการเข้าปฏิบัติงานของบุคลากรที่ผ่าน การคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ และ เงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมทั้งแจ้งหน่วยงาน ต้นสังกัดเพื่อรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	งานบริหารงานบุคคล	คำสั่งบรรจุแต่งตั้ง / สัญญา จ้าง / เอกสารรายงานตัว / แฟ้มประวัติบุคลากร
5	การประเมินทดลองการ ปฏิบัติงานของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาที่บรรจุ ใหม่	ได้ดำเนินการติดตามและประเมินทดลองการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่บรรจุใหม่ตามรอบ ระยะเวลาที่กำหนด เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และความ เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่	ตามรอบครบ กำหนดประเมินใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	งานบริหารงานบุคคล / หน่วยงานต้นสังกัด / คณะกรรมการ ประเมิน	แบบประเมินทดลอง ปฏิบัติงาน / รายงานผล การประเมิน / หนังสือแจ้ง ผลหรือคำสั่งที่เกี่ยวข้อง
6	การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ/ผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร รอบที่ 1	ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร รอบที่ 1 โดยใช้ผลสัมฤทธิ์ของ งาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน สมรรถนะ และภาระงาน ที่ได้รับมอบหมายเป็นข้อมูลประกอบการประเมิน เพื่อ นำผลไปใช้ในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนา บุคลากร	1 ต.ค. 2567 - 31 มี.ค. 2568	งานบริหารงานบุคคล / คณะและหน่วยงาน	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน / รายงานผล การประเมิน / หนังสือแจ้ง เวียน

ที่	รายการ/ กิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	เอกสาร/หลักฐาน ประกอบ
7	การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ/ผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร รอบที่ 2	ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร รอบที่ 2 ตามหลักเกณฑ์และ รอบระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อใช้ ประกอบการบริหารงานบุคคลในรอบสิ้นปีงบประมาณ และเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาบุคลากรในระยะต่อไป	1 เม.ย. 2568 - 30 ก.ย. 2568	งานบริหารงานบุคคล / คณะและหน่วยงาน	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน / รายงานผล การประเมิน / เอกสาร ประกอบการพิจารณา
8	การเลื่อนเงินเดือน เลื่อน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ตามรอบการประเมิน	ได้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือ ค่าตอบแทนของบุคลากรตามผลการประเมินการ ปฏิบัติงาน วงเงินจัดสรร และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดย คำนึงถึงความถูกต้อง ความโปร่งใส ความเป็นธรรม และ การตรวจสอบได้	เม.ย. 2568 และ ต.ค. 2568 หรือตามรอบที่ มหาวิทยาลัย กำหนด	งานบริหารงานบุคคล / กองคลัง / คณะกรรมการที่ เกี่ยวข้อง	คำสั่งเลื่อนเงินเดือน/ ค่าจ้าง / รายงานผลการ พิจารณา / เอกสารวงเงิน จัดสรร
9	การดำเนินงานด้าน ทะเบียนประวัติและ เอกสารสิทธิประโยชน์ของ บุคลากร	ได้ดำเนินการจัดทำ ตรวจสอบ และปรับปรุงทะเบียน ประวัติบุคลากร รวมทั้งเอกสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลสถานภาพของ บุคลากรให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และพร้อมใช้งาน	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	งานบริหารงานบุคคล	แฟ้มประวัติบุคลากร / ทะเบียนประวัติ / เอกสาร สิทธิประโยชน์ / เอกสาร ประกอบการปรับปรุง ข้อมูล
10	การดำเนินการเกี่ยวกับ การขอมีบัตรประจำตัว	ได้ดำเนินการรับคำขอ ตรวจสอบเอกสาร และจัดทำ บัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบัตรพนักงานให้แก่ บุคลากรตามสิทธิ สถานภาพ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	งานบริหารงานบุคคล	แบบคำขอมีบัตร / สำเนา บัตรประจำตัว / ทะเบียน ควบคุมการออกบัตร

ที่	รายการ/ กิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	เอกสาร/หลักฐาน ประกอบ
	เจ้าหน้าที่ของรัฐ/บัตร พนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีเอกสารแสดงสถานภาพในการ ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง			
11	การดำเนินการเกี่ยวกับการ การย้าย การโอน การ เปลี่ยนตำแหน่ง หรือการ เลื่อนตำแหน่ง	ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน การเปลี่ยน ตำแหน่ง หรือการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรตามความ จำเป็นของหน่วยงาน คุณสมบัติ ความเหมาะสม ประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	งานบริหารงานบุคคล / คณะและหน่วยงาน	คำสั่งย้าย/โอน/เปลี่ยน ตำแหน่ง / แบบคำขอ / หนังสือความเห็นของ หน่วยงาน
12	การสนับสนุนการขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการของบุคลากรสาย วิชาการ	ได้ดำเนินการให้คำปรึกษา ตรวจสอบเอกสาร ประสานงาน และสนับสนุนกระบวนการขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ และยกระดับ คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	งานบริหารงานบุคคล / คณะ / คณะกรรมการที่ เกี่ยวข้อง	แบบคำขอตำแหน่งทาง วิชาการ / เอกสารผลงาน / รายงานการประชุม / คำสั่งแต่งตั้ง
13	การสนับสนุนการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายสนับสนุน	ได้ดำเนินการสนับสนุน ให้คำแนะนำ และประสานงาน เกี่ยวกับการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสาย สนับสนุน เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ การ จัดทำผลงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และการพัฒนา ความเชี่ยวชาญเฉพาะสายงาน	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	งานบริหารงานบุคคล / คณะและหน่วยงาน	แบบคำขอกำหนดตำแหน่ง สูงขึ้น / คู่มือปฏิบัติงาน / ผลงานเชิงวิเคราะห์ / รายงานการประชุม

ที่	รายการ/ กิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	เอกสาร/หลักฐาน ประกอบ
14	การดำเนินงานด้าน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และคุณภาพชีวิตของ บุคลากร	ได้ดำเนินการให้บริการด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรตามประเภทบุคลากรและ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริม คุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	งานบริหารงานบุคคล / หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	เอกสารการใช้สิทธิ / รายงานการให้บริการ / เอกสารสวัสดิการ / หลักฐานกิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง
15	การส่งเสริมจริยธรรม วินัย และธรรมาภิบาลด้านการ บริหารงานบุคคล	ได้ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้และปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม จรรยาบรรณ วินัย และหลักธรรมาภิ บาล รวมทั้งดำเนินกิจกรรมหรือการสื่อสารเพื่อสร้าง ความตระหนักด้านความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และ การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	งานบริหารงานบุคคล / งานนิติการ / คณะกรรมการที่ เกี่ยวข้อง	โครงการหรือกิจกรรม จริยธรรม / หนังสือเวียน / รายชื่อผู้เข้าร่วม / ภาพ กิจกรรม / รายงานผล
16	การจัดทำและเผยแพร่ ข้อมูลด้านการบริหารและ พัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์ ITA/OIT	ได้ดำเนินการจัดทำ รวบรวม ตรวจสอบ และเผยแพร่ ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรผ่านช่องทางที่ มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และรองรับการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ม.ค. 2568 - มิ.ย. 2568 หรือตามปฏิทิน ITA/OIT	งานบริหารงานบุคคล / ผู้ดูแลเว็บไซต์	หน้าเว็บไซต์เผยแพร่ข้อมูล / URL / ภาพหน้าจอ เว็บไซต์ / เอกสาร ประกอบการประเมิน
17	การติดตามและรายงานผล การดำเนินงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ได้ดำเนินการติดตาม รวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำ รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อใช้ประกอบการกำกับติดตาม การปรับปรุง	รายไตรมาส / รอบ 6 เดือน / สิ้นปีงบประมาณ	งานบริหารงานบุคคล	รายงานผลการดำเนินงาน / แบบติดตามผล /

ที่	รายการ/ กิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	เอกสาร/หลักฐาน ประกอบ
		การดำเนินงาน การรายงานต่อผู้บริหาร และการจัดทำ รายงานประจำปี			เอกสารสรุปเสนอผู้บริหาร / รายงานประจำปี

2.8 สรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม

จากผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ได้ดำเนินการกิจด้านงานบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยครอบคลุมกระบวนการสำคัญตั้งแต่การบริหารอัตรากำลัง การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน การดูแลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ การส่งเสริมจริยธรรมและธรรมาภิบาล ตลอดจนการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลเพื่อสนับสนุนความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย

ผลการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้หลักความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยมีการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกับภารกิจของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายใน ทั้งในมิติการบริหารกำลังคน การพัฒนาระบบข้อมูล การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ทั้งนี้ ข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนนี้ จะเป็นฐานสำคัญสำหรับการวิเคราะห์สถานะกำลังคน การจัดทำแผนอัตรากำลัง การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร และการยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในปีงบประมาณถัดไป

ส่วนที่ 3

การดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบอุดมศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ และความคาดหวังของผู้เรียน ผู้รับบริการ ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ได้ดำเนินโครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้ประเด็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่นำสมัย มีธรรมาภิบาล และสร้างระบบนิเวศแห่งคุณภาพ โดยเฉพาะกลุ่มโครงการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล และโครงการองค์กรแห่งความสุข ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากร ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ



กรอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3.1 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์กำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับพันธกิจ และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มี ศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามสายงานและภารกิจที่รับผิดชอบ

ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ การบริหารจัดการ การให้บริการ และการใช้เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร

สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายสนับสนุน โดยจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และการจัดทำผลงานทางวิชาการหรือผลงานเชิงวิเคราะห์

3. พัฒนาคุณภาพอาจารย์และบุคลากรสายวิชาการ

ส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจด้านมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา การ จัดการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาผลงาน ทางวิชาการ

4. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้รองรับการบริการที่เป็นเลิศ

ส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การให้บริการ และ การปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและยกระดับ คุณภาพการให้บริการ

5. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการทำงาน

พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส รับผิดชอบ และยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

6. เสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

ส่งเสริมกิจกรรม Happy Workplace สุขภาพกาย สุขภาพใจ การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์กร และกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข

3.2 กรอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สามารถจัดกลุ่มตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาได้ 6 กลุ่มหลัก ดังนี้

กลุ่มการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม
1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตามสมรรถนะวิชาชีพ, โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสมรรถนะวิชาชีพเพื่อการพัฒนาองค์กร
2. การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน	สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น	โครงการแนวปฏิบัติและการจัดทำเอกสารการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น, โครงการเทคนิคการเขียนตำราและหนังสือ
3. การพัฒนาคุณภาพอาจารย์	ยกระดับการจัดการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร และมาตรฐานวิชาการ	โครงการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา, โครงการพัฒนาความรู้ความเข้าใจการบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA
4. การพัฒนาทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี	เพิ่มศักยภาพการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล และ AI ในการทำงาน	โครงการส่งเสริมการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน, อบรม e-GP
5. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	สร้างจิตสำนึกด้านจริยธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	โครงการอบรมเสริมสร้างและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
6. การสร้างสุขภาวะและความผูกพันองค์กร	ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร	โครงการ KSU@HAPPY RELAX, โครงการองค์กรแห่งความสุข, โครงการตรวจสุขภาพประจำปี, โครงการเกษียณอายุราชการ

3.3 ผลการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ได้ดำเนินโครงการและกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรบุคคลหลายรูปแบบ ทั้งโครงการที่ดำเนินการโดยงานบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี และโครงการที่ดำเนินการโดยคณะ สำนัก สถาบัน และหน่วยงานภายใน โดยมีทั้งกิจกรรมที่ใช้งบประมาณและไม่ใช้งบประมาณ

โครงการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปรากฏในกลุ่ม Project 15: โครงการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล และ Project 16: โครงการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) รวมถึงกิจกรรมสนับสนุนด้านจริยธรรม ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตบุคลากร



ผลการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 14 ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ รวม	ใช้จริง	คงเหลือ	ผลเชิง ปริมาณ	ผลเชิง คุณภาพ	สถานะ
1	โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข KSU@HAPPY RELAX ครั้งที่ 2	20 มิ.ย. 68	5,250	5,250	-	50 คน	ร้อยละ 95	เสร็จ
2	โครงการแนวปฏิบัติและการจัดทำเอกสารการขอกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	22 ม.ค. 68	6,500	6,500	-	106 คน	ร้อยละ 84	เสร็จ
3	โครงการเทคนิคการเขียนตำราและหนังสือเพื่อขอตำแหน่งทาง วิชาการ	25 เม.ย. 68	15,000	15,000	-	107 คน	ร้อยละ 85	เสร็จ
4	โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตามสมรรถนะวิชาชีพ คณะเทคโนโลยีการเกษตร	27 มิ.ย. 68	120,000	120,000	-	108 คน	ร้อยละ 86	เสร็จ
5	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสมรรถนะวิชาชีพเพื่อการ พัฒนาองค์กร (Organization Development: OD)	30 ม.ค. 68	200,000	185,916	14,084	37 คน	ร้อยละ 100	เสร็จ
6	โครงการศึกษาดูงานและพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพสาธารณสุข ของบุคลากร	1 ธ.ค. 67	15,000	15,000	-	110 คน	ร้อยละ 88	เสร็จ
7	โครงการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ตามมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา	3 ธ.ค. 67	150,000	150,000	-	111 คน	ร้อยละ 89	เสร็จ
8	โครงการพัฒนาความรู้ความเข้าใจการบริหารหลักสูตรตาม เกณฑ์ประเมินคุณภาพภายใน AUN-QA	5 มิ.ย. 68	60,000	60,000	-	112 คน	ร้อยละ 90	เสร็จ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ รวม	ใช้จริง	คงเหลือ	ผลเชิง ปริมาณ	ผลเชิง คุณภาพ	สถานะ
9	โครงการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลสัมฤทธิ์ การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566	7 มิ.ย. 68	60,000	60,000	-	113 คน	ร้อยละ 91	เสร็จ
10	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์และ นวัตกรรมการศึกษา	10 มิ.ย. 68	70,000	70,000	-	114 คน	ร้อยละ 92	เสร็จ
11	โครงการส่งเสริมการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ด้านการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับการให้บริการที่ เป็นเลิศ	12 มิ.ย. 68	30,000	30,000	-	115 คน	ร้อยละ 93	เสร็จ
12	โครงการเตรียมความพร้อมตามประกาศครุสภา เรื่อง การ รับรองปริญญาฯ	15 มิ.ย. 68	30,000	30,000	-	116 คน	ร้อยละ 94	เสร็จ
13	โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้	18 ส.ค. 68	50,000	50,000	-	117 คน	ร้อยละ 95	เสร็จ
14	อบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) สำหรับผู้ปฏิบัติงานพัสดุ	20 ก.ย. 68	13,500	13,500	-	45 คน	ร้อยละ 89	เสร็จ
15	โครงการเก็บเบี้ยใต้ถุนร้าน กรรมการ กพว. เยี่ยมคณาจารย์ ครั้งที่ 2	22 พ.ค. 68	25,000	25,000	-	120 คน	ร้อยละ 82	เสร็จ
16	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายวิชาการและสายสนับสนุน รุ่นที่ 1 หลักสูตร Kalasin Newcomers เต็มหัวใจให้เป็น ม. กาฬสินธุ์	25 ก.ค. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	-	121 คน	ร้อยละ 83	เสร็จ
17	โครงการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมค่านิยมการทำงานเป็นทีม สถาบันวิจัยและพัฒนา	27 เม.ย. 68	10,000	10,000	-	123 คน	ร้อยละ 85	เสร็จ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ รวม	ใช้จริง	คงเหลือ	ผลเชิง ปริมาณ	ผลเชิง คุณภาพ	สถานะ
18	โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข	30 ธ.ค. 67	8,000	8,000	-	40 คน	ร้อยละ 100	เสร็จ
19	โครงการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรและนักศึกษา	1 ธ.ค. 67	5,000	5,000	-	126 คน	ร้อยละ 88	เสร็จ
20	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน (สำนักงานยืม)	23 พ.ค. 68	15,000	15,000	-	127 คน	ร้อยละ 89	เสร็จ
21	โครงการวันคล้ายวันสถาปนามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปี 2568	9 ก.ย. 68	200,000	200,000	-	128 คน	ร้อยละ 90	เสร็จ
22	โครงการสร้างภาคีเครือข่ายทางการศึกษาให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาทั้งในระดับพื้นที่และจังหวัด	7 ก.ย. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	-	129 คน	ร้อยละ 91	เสร็จ
23	โครงการอบรมเสริมสร้างและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปี พ.ศ. 2568	10 ก.พ. 68	23,100	23,100	-	50 คน	ร้อยละ 95	เสร็จ
24	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับต้น สำหรับการเป็นผู้นำและการบริหารองค์กร (นบต. รุ่นที่ 2)	20 ก.ค. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	-	30 คน	ร้อยละ 80	เสร็จ
25	โครงการเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	25 มิ.ย. 68	85,000	85,000	-	138 คน	ร้อยละ 84	เสร็จ
26	โครงการตรวจสุขภาพประจำปี	7 มี.ค. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	-	144 คน	ร้อยละ 90	เสร็จ

3.4 ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจำแนกตามมิติการพัฒนา

เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สามารถสรุปผลตามมิติการพัฒนาได้ดังนี้



มิติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3.4.1 การพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละสายงาน ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ/หน่วยงาน เช่น โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตามสมรรถนะวิชาชีพ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสมรรถนะวิชาชีพเพื่อการพัฒนาองค์กร และโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ

ผลการดำเนินงานสะท้อนให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มีทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

3.4.2 การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินกิจกรรมที่สนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร เช่น โครงการแนวปฏิบัติและการจัดทำเอกสารการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และโครงการเทคนิคการเขียนตำราและหนังสือเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ

กิจกรรมดังกล่าวช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอน เอกสาร และแนวทางการจัดทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลให้บุคลากรสามารถวางแผนพัฒนาตนเองและเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่กระบวนการประเมินได้อย่างเป็นระบบ

3.4.3 การพัฒนาคุณภาพอาจารย์และการจัดการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยได้สนับสนุนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ การบริหาร หลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ เช่น โครงการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา โครงการพัฒนาความรู้ความเข้าใจการบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA และโครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้

ผลการดำเนินงานดังกล่าวมีส่วนช่วยให้อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจต่อมาตรฐานการจัดการศึกษา สามารถออกแบบการเรียนรู้และบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ และสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย

3.4.4 การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทคโนโลยี และระบบงานสมัยใหม่

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและระบบงานสมัยใหม่ เช่น โครงการส่งเสริมการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับการให้บริการที่เป็นเลิศ และการอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

การดำเนินงานดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเครื่องมือสมัยใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดข้อผิดพลาดในกระบวนการงาน และยกระดับคุณภาพการให้บริการของหน่วยงาน

3.4.5 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินโครงการอบรมเสริมสร้างและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปี พ.ศ. 2568 เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ผลการดำเนินงานช่วยส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้

3.4.6 การสร้างคุณภาพชีวิต สุขภาพ และความสุขพนักงาน

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการทำงาน เช่น โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข โครงการ KSU@HAPPY RELAX โครงการตรวจสุขภาพประจำปี โครงการเกษียณอายุราชการ และกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

กิจกรรมดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจ สร้างขวัญกำลังใจ และเสริมสร้างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการธำรงรักษาบุคลากรและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

3.5 ผลการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การดำเนินโครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีทั้งโครงการที่ใช้งบประมาณจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย โครงการที่ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ และโครงการที่ใช้งบประมาณของหน่วยงานภายใน ทั้งนี้ การใช้จ่ายงบประมาณส่วนใหญ่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และมีการดำเนินงานแล้วเสร็จตามแผน

ตารางที่ 15 สรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กลุ่มโครงการ/กิจกรรม	ลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณ	ผลการดำเนินงานโดยสรุป
การพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพบุคลากร	ใช้งบประมาณตามแผนของหน่วยงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จเป็นส่วนใหญ่ มีผลเชิงคุณภาพอยู่ในระดับสูง
การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน	ใช้งบประมาณไม่สูง แต่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรโดยตรง	บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น
การพัฒนาคุณภาพอาจารย์และการจัดการเรียนรู้	ใช้งบประมาณตามแผนของคณะ/หน่วยงาน	ส่งเสริมคุณภาพอาจารย์ การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้
การพัฒนาทักษะดิจิทัลและระบบงานสมัยใหม่	ใช้งบประมาณตามความจำเป็นของหลักสูตร/กิจกรรม	บุคลากรได้รับทักษะด้าน AI, e-GP และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงาน
การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	ใช้งบประมาณสนับสนุนกิจกรรมอบรม	บุคลากรได้รับการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกด้านจริยธรรม
การสร้างสุขภาวะและความผูกพันองค์กร	มีทั้งใช้งบประมาณและไม่ใช้งบประมาณ	ส่งเสริมสุขภาพ ความสุข ขวัญกำลังใจ และวัฒนธรรมองค์กร

3.6 สรุปผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวม

จากผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ได้ขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุน ผู้บริหารระดับต้น และบุคลากรใหม่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในสายงาน คุณภาพ อาจารย์ ทักษะดิจิทัล คุณธรรมจริยธรรม คุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กร

ผลการดำเนินงานสะท้อนให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย และสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของระบบอุดมศึกษา ทั้งการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ในการทำงาน ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

โดยภาพรวม การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีส่วนสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร สนับสนุนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมคุณภาพการให้บริการ และสร้างฐานกำลังคนที่พร้อมต่อการขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ในระยะต่อไป

ส่วนที่ 4

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีความก้าวหน้าในหลายมิติ ทั้งด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ การพัฒนาทักษะดิจิทัล การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนงานด้านทรัพยากรบุคคลยังมีข้อจำกัดบางประการที่ควรนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงระบบงาน แผนงาน และกลไกการดำเนินงานในระยะต่อไป

การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในส่วนนี้ พิจารณาจากผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบกับประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะจากรายงานปีที่ผ่านมา ซึ่งเคยสะท้อนข้อจำกัดสำคัญ เช่น งบประมาณ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล การติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ความท้าทายด้านการประสานงาน และการลงทุนด้านเทคโนโลยี รวมทั้งข้อมูลโครงการ/กิจกรรมปี 2568 ที่แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีการดำเนินโครงการด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล องค์กรแห่งความสุข จริยธรรม ภาวะผู้นำ และการพัฒนาระบบงานหลายรายการ



ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

4.1.1 ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกตำแหน่ง และทุกหน่วยงาน จำเป็นต้องใช้งบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งค่าใช้จ่ายในการจัดอบรม วิทยากร เอกสาร สถานที่ การเดินทาง การศึกษาดูงาน และการพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรยังมีข้อจำกัดเมื่อเทียบกับความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะใหม่ ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ ภาษาอังกฤษ การวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารจัดการสมัยใหม่ และการพัฒนาผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

แม้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จะมีโครงการพัฒนาบุคลากรหลายรายการ เช่น โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตามสมรรถนะวิชาชีพ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสมรรถนะวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาองค์กร และโครงการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ แต่การขยายผลให้ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มยังจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

4.1.2 การติดตามผลลัพธ์หลังการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบเพียงพอ

การดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่สามารถรายงานผลได้ในระดับจำนวนผู้เข้าร่วม ร้อยละความพึงพอใจ หรือสถานะการดำเนินโครงการแล้วเสร็จ แต่ยังคงพัฒนาระบบติดตามผลลัพธ์หลังการอบรมหรือหลังการพัฒนาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การนำความรู้ไปใช้จริงในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของบุคลากร ผลลัพธ์ต่อคุณภาพงาน ผลลัพธ์ต่อการให้บริการ และผลต่อความก้าวหน้าในสายงาน

หากยังไม่มีระบบติดตามผลหลังการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาจทำให้ไม่สามารถประเมินได้ชัดเจนว่าโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการส่งผลต่อสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมากน้อยเพียงใด

4.1.3 ระบบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและข้อมูลโครงการยังต้องพัฒนาให้เชื่อมโยงกันมากขึ้น

การบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ทั้งข้อมูลอัตรากำลัง ข้อมูลตำแหน่ง ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ข้อมูลงบประมาณ และข้อมูลผลลัพธ์ของโครงการ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลบางส่วนยังอยู่ในรูปแบบเอกสารหรือตารางแยกส่วน ทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม การสรุปรายงาน และการนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ยังต้องใช้เวลาในการรวบรวม ตรวจสอบ และจัดระบบ

นอกจากนี้ ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมบางรายการควรได้รับการตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องก่อนสรุปรายงาน เช่น รายการที่มีสถานะยกเลิกโครงการ รายการที่ไม่ใช้งบประมาณ รายการที่มีงบประมาณ ใช้จริง และคงเหลือไม่สัมพันธ์กัน หรือรายการที่มีการจัดลำดับซ้ำ/ข้ามลำดับ เพื่อให้รายงานฉบับสมบูรณ์มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และสามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงได้

4.1.4 การพัฒนาบุคลากรยังต้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนารายบุคคลและสมรรถนะอย่างเป็นรูปธรรม

แม้มหาวิทยาลัยจะมีการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรหลายมิติ แต่การเชื่อมโยงระหว่างผลการประเมินสมรรถนะ ผลการปฏิบัติงาน แผนพัฒนารายบุคคล และโครงการพัฒนาบุคลากรยังควรทำให้เป็นระบบมากขึ้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรไม่ใช่เพียงการเข้าร่วมอบรมเป็นรายกิจกรรม แต่เป็นกระบวนการพัฒนาที่มีเป้าหมายเฉพาะบุคคล เฉพาะตำแหน่ง และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

การขาดความเชื่อมโยงดังกล่าวอาจทำให้การพัฒนาบุคลากรยังไม่ตอบโจทย์ช่องว่างสมรรถนะที่แท้จริงของแต่ละบุคคลหรือแต่ละหน่วยงานได้อย่างเต็มที่

4.1.5 ภาระงานและข้อจำกัดด้านเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา

บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีภาระงานประจำที่หลากหลาย ทั้งงานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานบริหารจัดการ งานสนับสนุนการศึกษา และงานบริการภายในหน่วยงาน ส่งผลให้บางกลุ่มไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกิจกรรมที่จัดในช่วงเวลาที่ตรงกับภารกิจหลักของหน่วยงาน

ข้อจำกัดด้านเวลายังส่งผลต่อการพัฒนาระยะยาว เช่น การจัดทำผลงานทางวิชาการ การจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนาทักษะดิจิทัลขั้นสูง และการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งต้องอาศัยเวลา การฝึกปฏิบัติ และการติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.1.6 ความจำเป็นในการพัฒนาทักษะใหม่รองรับการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ ระบบสารสนเทศ การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ การบริหารข้อมูล และระบบคุณภาพการศึกษา ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การประยุกต์ใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน การวิเคราะห์ข้อมูล และการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง และตอบสนองผู้รับบริการ

แม้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จะมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับ AI และ e-GP แต่การพัฒนาทักษะดังกล่าวควรดำเนินการในลักษณะต่อเนื่อง มีระดับพื้นฐาน ระดับประยุกต์ และระดับเชี่ยวชาญ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง

4.1.7 การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานยังควรพัฒนาให้เป็นระบบเดียวกัน

การขับเคลื่อนงานด้านทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากคณะ สำนัก สถาบัน และหน่วยงานภายในทุกระดับ การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ ปฏิทินการดำเนินงาน แบบฟอร์ม แนวปฏิบัติ และผลการติดตามงานจึงต้องมีความชัดเจน เป็นระบบ และเข้าถึงง่าย

หากการสื่อสารยังไม่เป็นระบบเดียวกัน อาจส่งผลให้หน่วยงานมีความเข้าใจไม่ตรงกัน ส่งข้อมูลล่าช้า ข้อมูลไม่ครบถ้วน หรือดำเนินการไม่เป็นไปตามกรอบเวลาที่กำหนด โดยเฉพาะงานที่ต้องรวบรวมข้อมูลจากหลายหน่วยงาน เช่น ข้อมูลอัตรากำลัง ข้อมูลการประเมินผล ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร และข้อมูลโครงการ

4.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล

4.2.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลแบบบูรณาการ

มหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงข้อมูลสำคัญในมิติเดียวกัน ได้แก่ ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลตำแหน่ง ข้อมูลอัตราค่าจ้าง ข้อมูลผลการประเมิน ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ข้อมูลความก้าวหน้าในสายงาน และข้อมูลงบประมาณด้านบุคลากร เพื่อให้สามารถวิเคราะห์วางแผน ติดตาม และจัดทำรายงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

ระบบดังกล่าวควรมี Dashboard สำหรับผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานบุคคล เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย เช่น สถานะอัตราค่าจ้าง อัตราว่าง บุคลากรที่จะเกษียณ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา บุคลากรที่มีแผนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และข้อมูลช่องว่างสมรรถนะของบุคลากร

4.2.2 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้เชื่อมโยงกับสมรรถนะและผลการประเมิน

ควรผลักดันให้การพัฒนากุศลกรเชื่อมโยงกับแผนพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการประเมินสมรรถนะ เป้าหมายของตำแหน่ง และเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อกำหนดแผนพัฒนาที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม

แผนพัฒนารายบุคคลควรระบุเป้าหมายการพัฒนา กิจกรรมการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ และวิธีติดตามผลอย่างชัดเจน เพื่อให้การพัฒนากุศลกรเกิดผลลัพธ์ที่วัดได้ และสามารถนำไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว

4.2.3 พัฒนาระบบติดตามผลหลังการอบรมและการพัฒนา

ควรกำหนดระบบติดตามผลการพัฒนากุศลกรหลังการอบรมหรือหลังเข้าร่วมกิจกรรมในระยะ 3 เดือน หรือ 6 เดือน เพื่อประเมินว่าบุคลากรได้นำความรู้ ทักษะ หรือแนวปฏิบัติที่ได้รับไปใช้ในการทำงานจริงหรือไม่ และเกิดผลต่อคุณภาพงานอย่างไร

การติดตามผลควรครอบคลุมทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน การลดข้อผิดพลาดในกระบวนการ การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ การพัฒนาผลงานทางวิชาการ หรือการปรับปรุงกระบวนการภายในหน่วยงาน

4.2.4 ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงและคลินิกความก้าวหน้าในสายงาน

มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งกลไกสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานอย่างต่อเนื่อง เช่น คลินิกให้คำปรึกษาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คลินิกการเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์สำหรับสายสนับสนุน ระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ และระบบติดตามความก้าวหน้าของผู้ที่อยู่ระหว่างจัดทำผลงาน

กลไกดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรได้รับคำปรึกษาที่ถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดในการจัดทำเอกสาร เพิ่มความมั่นใจในการเข้าสู่กระบวนการประเมิน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม

4.2.5 พัฒนาหลักสูตรทักษะดิจิทัลและ AI สำหรับบุคลากรทุกระดับ

มหาวิทยาลัยควรจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์สำหรับบุคลากรในลักษณะต่อเนื่องและเป็นระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน ระดับประยุกต์ใช้ในการทำงาน และระดับพัฒนานวัตกรรมงาน โดยออกแบบให้เหมาะสมกับสายวิชาการ สายสนับสนุน ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

หลักสูตรควรเน้นการนำไปใช้จริง เช่น การใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน การให้บริการ การจัดการเรียนรู้ การวิจัย และการบริหารโครงการ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

4.2.6 จัดทำปฏิทินกลางด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร

ควรจัดทำปฏิทินกลางด้านทรัพยากรบุคคลประจำปี ครอบคลุมกิจกรรมสำคัญ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การสรรหา การต่อสัญญาจ้าง การยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น การอบรมพัฒนาบุคลากร การรายงานข้อมูล และการติดตามผล เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีกรอบเวลาที่ชัดเจนและสามารถวางแผนการดำเนินงานได้ล่วงหน้า

การมีปฏิทินกลางจะช่วยลดความซ้ำซ้อน ลดความล่าช้า เพิ่มความพร้อมของข้อมูล และสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นระบบเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย

4.2.7 ยกระดับการสร้างสุขภาวะและความผูกพันของบุคลากร

มหาวิทยาลัยควรดำเนินงานด้าน Happy Workplace และการสร้างความผูกพันองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยขยายจากกิจกรรมรายครั้งไปสู่ระบบการดูแลคุณภาพชีวิตบุคลากรที่ครอบคลุมสุขภาพกาย สุขภาพใจ ความปลอดภัยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก

ควรมีการสำรวจความสุข ความผูกพัน และความต้องการของบุคลากรเป็นประจำ เพื่อนำผลไปออกแบบมาตรการหรือกิจกรรมที่ตอบโจทย์บุคลากรแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

4.2.8 พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้าน HR ระดับหน่วยงาน

ควรพัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลในระดับคณะ สำนัก สถาบัน และหน่วยงานภายใน ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ แบบฟอร์ม ระบบข้อมูล และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถประสานงานกับงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

การพัฒนา HR Focal Point ในแต่ละหน่วยงานจะช่วยลดภาระการแก้ไขข้อมูล ลดความคลาดเคลื่อนของเอกสาร และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลในภาพรวม

4.3 แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณถัดไป

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์มีความต่อเนื่องและเกิดผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณถัดไป ดังนี้

ประเด็นพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
ระบบข้อมูลทรัพยากรบุคคล	พัฒนาฐานข้อมูลกลางและ Dashboard ด้าน HR	ข้อมูลถูกต้อง ทันเวลา ใช้ประกอบการตัดสินใจได้
แผนพัฒนารายบุคคล	เชื่อมโยง IDP กับผลการประเมินและสมรรถนะ	บุคลากรได้รับการพัฒนาตรงตามความจำเป็น
ความก้าวหน้าในสายงาน	จัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาและระบบพี่เลี้ยง	บุคลากรมีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
ทักษะดิจิทัลและ AI	จัดหลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัลเป็นระดับ	บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพงาน
การติดตามผลการพัฒนา	ติดตามผลหลังอบรม 3-6 เดือน	สามารถวัดผลลัพธ์จากการพัฒนาบุคลากรได้ชัดเจน
คุณธรรมและธรรมาภิบาล	จัดกิจกรรมต่อเนื่องด้านจริยธรรมและความโปร่งใส	บุคลากรตระหนักรู้และปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
Happy Workplace	สำรวจความสุขและออกแบบกิจกรรมตามความต้องการ	บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร
เครือข่าย HR ระดับหน่วยงาน	พัฒนา HR Focal Point ในทุกหน่วยงาน	การประสานงานด้านบุคคลมีความถูกต้องและรวดเร็ว

4.4 สรุปข้อเสนอเชิงนโยบาย

จากผลการดำเนินงานและประเด็นปัญหาอุปสรรคที่พบ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ควรให้ความสำคัญกับการยกระดับระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากการดำเนินงานเชิงกิจกรรมไปสู่การบริหารเชิงระบบ โดยใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ เชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรกับสมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน และติดตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

ในเชิงนโยบาย ควรขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้แนวคิด “คนพร้อม งานมีคุณภาพ องค์กรมีสมรรถนะ” โดยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมจริยธรรมและธรรมาภิบาล สร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร และพัฒนาระบบข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการตามข้อเสนอแนะดังกล่าวจะช่วยให้มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์สามารถบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา มีมาตรฐาน เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร หน่วยงาน ผู้รับบริการ และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยได้อย่างยั่งยืน

ภาคผนวก

คณะผู้จัดทำรายงาน
ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568


1. ดร.ลิขิต	ศิริสันติเมธาคม	รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
2. นายวิจิตร	ศิริกิจ	ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
3. นางปฎิมา	บุษราคัม	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
4. นายชาติ	ภูตินทราย	ผู้อำนวยการกองกลาง
5. นายสว่างวงศ์	หมายเทียมกลาง	หัวหน้างานบริหารงานบุคคล
6. นางสาวกรรณิการ์	เดชประเสริฐ	บุคลากร
7. นางสาวณัฐณัชชา	ทองโชติ	บุคลากร
8. นางสาวมธุรส	เก่งกว่าสิงห์	บุคลากร
9. นางสาวพรพิมล	สีบสำราญ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
10. นางสาวสุชาดา	อุทัยกลม	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

บุคลากร คือพลังสำคัญ
ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย

สู่อนาคตที่ยั่งยืน



งานบริหารงานบุคคล กองกลาง
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

 0 4381 1128 ต่อ 2100

 www.ksu.ac.th

 62 หมู่ 1 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000