



KALASIN UNIVERSITY

**รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหาร  
และพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2564**

**งานบริหารงานบุคคล กองกลาง  
สำนักงานอธิการบดี  
เมษายน 2565**

## บทสรุปผู้บริหาร

การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ก้าวผ่านยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในบริบทไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบราชการ การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance) การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์องค์กรเป็นสำคัญ อีกทั้ง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ยังเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการ เปลี่ยนวิธีการ โดยใช้บุคลากรกลุ่มเดิมแต่ใช้กลยุทธ์และวิธีใหม่ๆ เพื่อให้มหาวิทยาลัยก้าวสู่การเป็นองค์กรมืออาชีพและเป็นมาตรฐานทัดเทียมมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2564 จัดทำขึ้น โดยมุ่งเน้นวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะ 4 ปี ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2558 และแนวนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (2) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ ปี พ.ศ. 2564 ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยฯ (3) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดการรับรู้ความเข้าใจ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีแบบแผน โดยในการจัดทำได้ศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และบริบท นโยบาย ทิศทางการพัฒนาประเทศ เชื่อมโยง กับการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคล และแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามบริบทมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561 -2564) (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2562) รวมไปถึงสภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ นำไปสู่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อการวางแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ทั้งนี้ ได้สรุปกรอบประเด็นการพัฒนาภายใต้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ประเด็นการพัฒนา คือ (1) พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สมรรถนะมืออาชีพ มีความเป็นเลิศและสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม (2) พัฒนาบุคลากรให้มีก้าวหน้าตามสายงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงอย่างเป็นธรรม และ (3) สร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2564 ฉบับนี้จะเป็กรอบทิศทางในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กรอบการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ก้าวผ่านยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ให้รู้ดหน้าตามที่ทุกฝ่ายคาดหวังในอนาคตต่อไป

งานบริหารงานบุคคล  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์  
เมษายน 2565

## คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นการรายงานการดำเนินการและรวบรวมผลการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ โดยส่วนงานบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่เื้ออำนวยการกิจและพันธกิจของ มหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

งานบริหารงานบุคคล

เมษายน 2565

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทสรุปผู้บริหาร</b>	<b>ก</b>
<b>คำนำ</b>	<b>ข</b>
<b>สารบัญ</b>	<b>ค</b>
<b>ส่วนที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์และ ประเด็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	2
1.2 โครงสร้างส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	2
<b>ส่วนที่ 2 การดำเนินงานของการบริหารงานบุคคล</b>	<b>7</b>
2.1 แนวทางด้านการบริหารงานบุคคล	7
2.2 ระบบการบริหารงานบุคคล	7
2.3 จำนวนบุคลากร	8
2.4 โมเดลการขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565	12
2.5 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565	12
2.6 แผนที่ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปี พ.ศ. 2564	13
2.7 ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2565	14
<b>ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</b>	<b>17</b>
3.1 ปัญหา อุปสรรค การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2564	17
3.2 ข้อเสนอแนะ การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2564	17

# ส่วนที่ 1

## บทนำ

การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ก้าวผ่านยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ยุคแห่งการเริ่มต้น จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สอดคล้องกับ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในบริบทไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบราชการ การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance) การปรับเปลี่ยนมุมมองที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ อีกทั้งมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ยังเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ เปลี่ยนวิธีการ โดยใช้บุคลากรกลุ่มเดิมแต่ใช้กลยุทธ์และวิธีใหม่ ๆ เพื่อให้มหาวิทยาลัยก้าวสู่การเป็นองค์กรมืออาชีพและเป็นมาตรฐานทัดเทียมมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ ดังนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคหรือปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โอกาสการบรรลุภารกิจและเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย ในส่วนการรองรับและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต โดยในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2564 มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

- 1) เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2558 และแนวนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี
- 2) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ ในแต่ละปีงบประมาณ ปี พ.ศ. 2564 ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยฯ
- 3) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดการรับรู้ความเข้าใจ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีแบบแผน

## 1.1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์และประเด็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

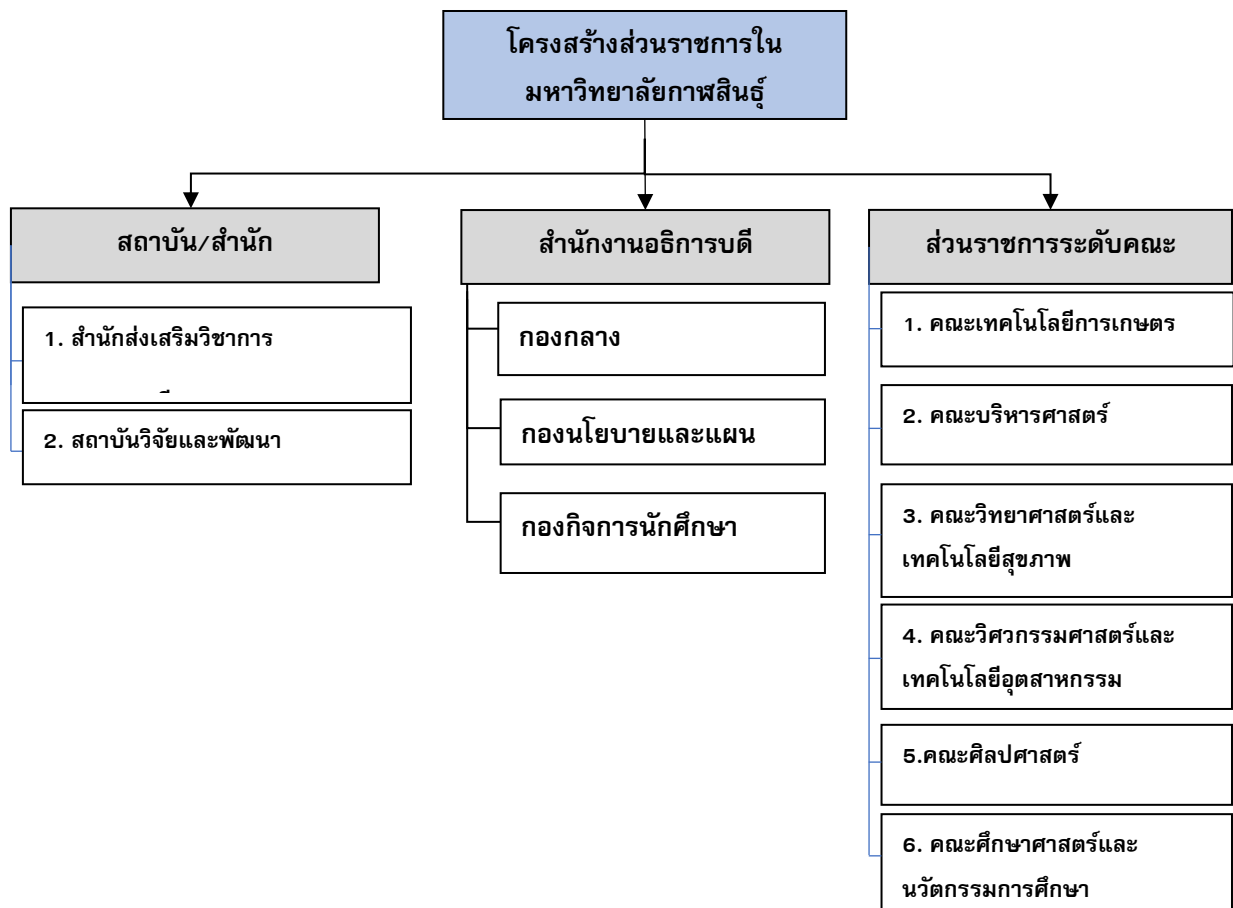
<b>1.1.1 ปรัชญา</b>	ความรู้สร้างคุณค่า ภูมิปัญญาสร้างสังคม
<b>1.1.2 ปณิธาน</b>	สร้างคนดี มีงานทำ ชี้นำสังคม
<b>1.1.3 วิสัยทัศน์</b>	มหาวิทยาลัยแห่งการพัฒนาท้องถิ่น ชุมชน บนฐานความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการผลิตและบริการที่สามารถแข่งขันได้
<b>1.1.4 พันธกิจ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความใฝ่เรียนรู้</li> <li>2) จัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญาเพื่อตอบสนองความต้องการตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ</li> <li>3) ส่งเสริมการวิจัย การบริการวิชาการและวิชาชีพ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพการผลิตและบริการชุมชน สังคมและประเทศ</li> <li>4) ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ</li> </ol>
<b>1.1.5 เอกลักษณ์มหาวิทยาลัย</b>	มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
<b>1.1.6 อัตลักษณ์บัณฑิต</b>	อดทน สู้งาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี

## 1.2 โครงสร้างส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ลงนามในกฎกระทรวง จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2561 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 69 ก เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2561 และ) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2562 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๖ ตอนพิเศษ ๕๕ ง เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ แล้วนั้น สำระสำคัญของกฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กระทรวงศึกษาธิการ รวม 9 ส่วนราชการ ดังนี้

- (1) สำนักงานอธิการบดี
  - (1.1) กองกลาง
  - (1.2) กองนโยบายและแผน
  - (1.3) กองกิจการนักศึกษา

- (2) คณะเทคโนโลยีการเกษตร
- (3) คณะบริหารศาสตร์
- (4) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ
- (5) คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
- (6) คณะศิลปศาสตร์
- (7) คณะศึกษาศาสตร์ และนวัตกรรมการศึกษา
- (8) สถาบันวิจัยและพัฒนา
- (9) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน



รูปที่ 1.1 โครงสร้างส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

### 1.2.1 รายชื่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



รองศาสตราจารย์จ๊ะพັນย์ ห้วยแสน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัฒนา พึ่งพันธุ์  
รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชยุทธ จันทะวี  
รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



รองศาสตราจารย์ ดร.สุพรม สุตสนธิ์  
รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



นายอรรดพงษ์ ศิริสุวรรณ  
รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศศิกร สุรมณี  
รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



ดร.ลิขิต ศิริสันติเมธาคม  
ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงกลด พิมพ์ศาล  
ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



ดร.ศักดิ์เกษม ปานะลาด  
ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศาสตรา สหัสทัศน์  
ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



รองศาสตราจารย์ ดร.กตัญญู แก้วหานาม  
ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์





ดร.ลิชิต ศิริสันติเมธาคม  
ปฏิบัติหน้าที่  
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กีรวิชญ์ เพชรจุล  
คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภาศรี พ็อคคำ  
คณบดีคณะบริหารศาสตร์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวลใจ โคตรแสง  
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ



นายสรายุทธ วิฑิตภาส  
คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี  
อุตสาหกรรม



ผู้ช่วยศาสตราจารย์อณูชิต แส่นปากดี  
คณบดีคณะศิลปศาสตร์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมร มะลาศรี  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์และ  
นวัตกรรมการศึกษา



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภา นาลินพร้อม  
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการ  
และงานทะเบียน



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยนันท์ ชมนาวัง  
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

รูปที่ 1.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

### 1.2.2 รายนามคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (ก.บ.ม.)



รูปที่ 1.3 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (ก.บ.ม.)

## ส่วนที่ 2

### การดำเนินงานของการบริหารงานบุคคล

#### 2.1 แนวทางด้านการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Policies)

- (1) วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมตามกรอบเป้าหมายภารกิจ
- (2) กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม และดำเนินการด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้
- (3) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีอันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร
- (4) จัดระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม เพื่อกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์สวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน
- (5) วางแผน ส่งเสริม และ พัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการเลื่อนระดับตำแหน่งตามเส้นทางก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career path) และเกิดความก้าวหน้าในสายงานหรือวิชาชีพที่ครองอยู่
- (6) พัฒนาบุคลากรมีความรู้ ความสามารถในงานเพิ่มขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยสามารถวัดได้จากความรวดเร็วในการทำงาน ความรอบรู้ในงาน ความถูกต้องของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม
- (7) สนับสนุนการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ
- (8) ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา ที่จัดโดยหน่วยงาน/สถาบันภายนอก
- (9) ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกองค์กรให้แก่บุคลากร

#### 2.2 ระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management System )

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ใช้ระบบบริหารงานบุคคล ตามกฎหมาย โดยแยกตามประเภทของบุคลากรได้แก่

- (1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กฎกระทรวงศึกษาธิการ และประกาศ ก.พ.อ.
- (2) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารบุคคล
- (3) พนักงานราชการ มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ
- (4) ลูกจ้างประจำ มีระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ
- (5) ลูกจ้างชั่วคราว มีสัญญาจ้างที่กำหนดขึ้นโดยมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

## 2.3 จำนวนบุคลากร

### 2.3.1 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย

#### (1) จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร และประเภทภารกิจ

ที่	ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุนฯ	ผลรวมทั้งหมด	ร้อยละ
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	50	2	52	9.34
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)	232	120	352	63.20
3	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณรายได้)	8	-	8	1.44
4	พนักงานราชการ	-	37	37	6.64
5	ลูกจ้างประจำ	-	10	10	1.80
6	ลูกจ้างชั่วคราว	10	84	94	16.88
7	ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	4	-	4	0.72
<b>ผลรวมทั้งหมด</b>		<b>304</b>	<b>253</b>	<b>557</b>	<b>100</b>
<b>ร้อยละบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน</b>					<b>100</b>

ข้อมูลจากงานบริหารงานบุคคล ณ กุมภาพันธ์ 2565

## (2) จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกประเภทบุคลากร และหน่วยงาน

## ตารางที่ 2.2 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร และหน่วยงาน

ที่	หน่วยงาน/บุคลากรจำแนกตามประเภทภาระงาน	ประเภทบุคลากร						รวม
		ข้าราชการ	พจน.ในสถาบันฯ (แผ่นดิน)	พจน.ในสถาบันฯ (รายได้)	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	
1	สำนักงานอธิการบดี	1	64		8	4	40	117
	สายสนับสนุน	1	64		8	4	40	117
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	20	42		1	2	10	75
	สายวิชาการ	20	35					55
	สายสนับสนุน		7		1	2	10	20
3	คณะบริหารศาสตร์	8	41				6	55
	สายวิชาการ	7	34				2	43
	สายสนับสนุน	1	7				4	12
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ	1	41	8	4		2	56
	สายวิชาการ	1	38	8				47
	สายสนับสนุน		3		4		2	9
5	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	7	52		2	1	1	63
	สายวิชาการ	7	46				1	54
	สายสนับสนุน		6		2	1		9
6	คณะศิลปศาสตร์	5	51		3		4	63
	สายวิชาการ	5	45				2	52
	สายสนับสนุน		6		3		2	11
7	คณะศึกษาศาสตร์และ นวัตกรรมการศึกษา	7	38		2		10	57
	สายวิชาการ	7	34				5	46
	สายสนับสนุน		4		2		5	11
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา		9		7	1	14	31
	สายสนับสนุน		9		7	1	14	31
9	สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน		11		6		4	21
	สายสนับสนุน		11		6		4	21
10	ส่วนงานภายในเทียบเท่างาน (สายสนับสนุน)		3		4		3	13
10.1	หน่วยตรวจสอบภายใน		1		2			3
10.2	ศูนย์ภาษา						2	3
10.3	สำนักงานกิจการสภาของมหาวิทยาลัย		2		1		1	4
10.4	ศูนย์ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมฯ				1			1
	<b>ผลรวมทั้งหมด</b>	<b>49</b>	<b>352</b>	<b>8</b>	<b>37</b>	<b>8</b>	<b>94</b>	<b>551</b>
	<b>ร้อยละจำนวนบุคลากร</b>	<b>8.89</b>	<b>63.88</b>	<b>1.45</b>	<b>6.72</b>	<b>1.45</b>	<b>17.06</b>	<b>0.54</b>

ข้อมูลจากงานบริหารงานบุคคล ณ กุมภาพันธ์ 2565

(3) จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร และสายงาน

ตารางที่ 2.3 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร และสายงาน

ที่	ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ								สายสนับสนุน								ผลรวมทั้งหมด			ร้อยละ				
		ป.ตรี		ป.โท		ป.เอก		รวมสายวิชาการ		ต่ำกว่า ป.ตรี		ป.ตรี		ป.โท		ป.เอก								รวมสายสนับสนุน	
		ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	รวม	ช	ญ	ร้อยละ
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2		13	9	13	10	28	19						2			0	2	28	21	49	57.14	42.86	100.00
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)			77	68	38	49	115	117			38	82					38	82	153	199	352	43.47	56.53	100.00
3	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณรายได้)			1	2	5		6	2									0	0	6	2	8	75.00	25.00	100.00
4	พนักงานราชการ							0	0	8		8	21					16	21	16	21	37	43.24	56.76	100.00
5	ลูกจ้างประจำ							0	0	7			1					7	1	7	1	8	87.50	12.50	100.00
6	ลูกจ้างชั่วคราว			6	4			6	4	49	3	12	20					61	23	67	27	94	71.28	28.72	100.00
7	ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	1	1	1				2	1									0	0	2	1	3	66.67	33.33	100.00
ผลรวมทั้งหมด		3	1	98	83	56	59	157	143	64	3	58	124	0	2	0	0	122	129	279	272	551	50.64	49.36	100.00

ข้อมูลจากงานบริหารงานบุคคล ณ กุมภาพันธ์ 2565

(4) จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร และตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 2.4 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร และตำแหน่งทางวิชาการ

ที่	ประเภทบุคลากร	อาจารย์			ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.)			รองศาสตราจารย์ (รศ.)			ศาสตราจารย์ (ศ.)			รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2	10	6		11	15		1	2				47	15.67
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (แผ่นดิน)		105	49		42	35			1				232	77.33
3	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (รายได้)		3	3			2							8	2.67
4	ลูกจ้างชั่วคราว		10											10	3.33
5	ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	2	1											3	1.00
รวม		4	129	58		53	52		1	3				300	
ร้อยละสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ		63.67			35.00			1.33			0.00			100.00	100.00

ข้อมูลจากงานบริหารงานบุคคล ณ กุมภาพันธ์ 2565

(5) จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร และตำแหน่งทางวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตารางที่ 2.5 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร และตำแหน่งทางวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ที่	ประเภทบุคลากร	ปฏิบัติงาน			ปฏิบัติการ			ชำนาญการ			ชำนาญการพิเศษ			เชี่ยวชาญ			เชี่ยวชาญพิเศษ			รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก				
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา								2										2	0.80	
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา		120																120	47.81	
3	พนักงานราชการ	16	21																37	14.74	
4	ลูกจ้างประจำ	7	1																8	3.19	
5	ลูกจ้างชั่วคราว	52	32																84	33.47	
รวม		75	174						2										251		
ร้อยละสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่ง		29.88			69.32			0.80			0.00			0.00			0.00			100.00	100.00

ข้อมูลจากงานบริหารงานบุคคล ณ กุมภาพันธ์ 2565

## 2.4 โมเดลการขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565



## 2.5 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565

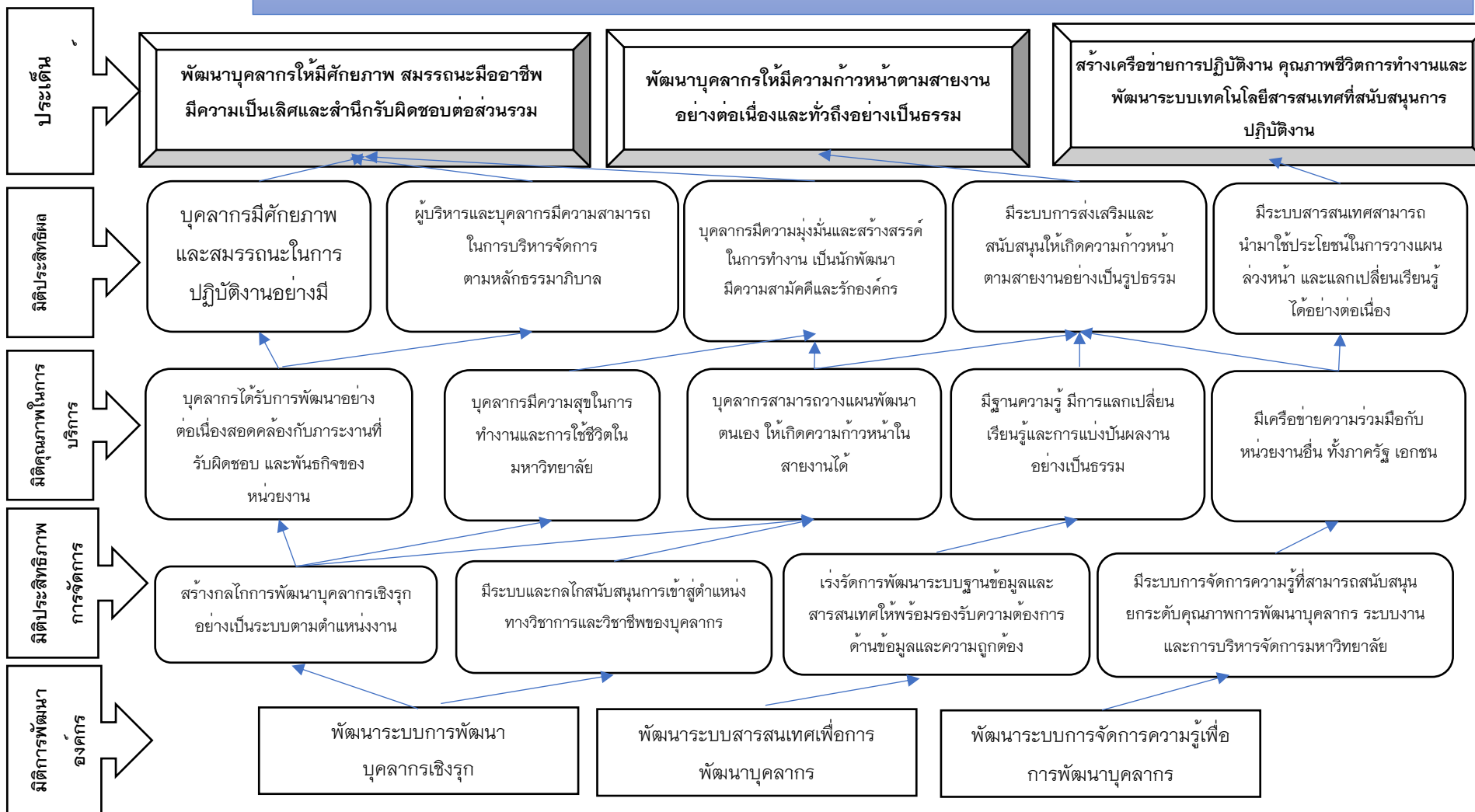
วิสัยทัศน์	พันธกิจ
บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความก้าวหน้าวิชาชีพ และการบริการอย่างมีธรรมาภิบาล	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) วางแผนและพัฒนาการบริหารงานบุคคล</li> <li>2) สรรหาบุคลากร</li> <li>3) พัฒนาบุคลากร</li> <li>4) ดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ</li> <li>5) จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร</li> </ol>
เป้าหมาย	ภารกิจหลัก
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) พัฒนางานบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>2) สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ</li> <li>3) พัฒนาคูณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัย</li> <li>4) ดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ</li> <li>5) จัดสวัสดิการและให้บริการอย่างมีคุณภาพ</li> <li>6) พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ระบบบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ดำเนินการงานบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการ</li> <li>2) ดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างของมหาวิทยาลัย</li> <li>3) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการศึกษาต่อ ฝึกอบรมดูงานและนำเสนอผลงานทางวิชาการ</li> </ol>



## 2.6 แผนที่ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปี พ.ศ. 2564

กรอบการดำเนินการ

บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความก้าวหน้าวิชาชีพและการบริการอย่างมีธรรมาภิบาล



## 2.7 ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2565

ประเด็นการพัฒนา/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย พ.ศ. 2564	กลยุทธ์	โครงการ(เชิงกลยุทธ์)	ผลค่า เป้าหมาย	✓ บรรลุ เป้าหมาย ✗ ไม่บรรลุ เป้าหมาย	หมายเหตุ
<b>ประเด็นการพัฒนาที่ 1</b> พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สมรรถนะมืออาชีพ มีความเป็นเลิศและสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม						
<b>เป้าประสงค์ 1.1</b> บุคลากรมีศักยภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม						
ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 ร้อยละของ ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะจากการฝึกอบรมมาใช้ ประโยชน์ในการบริหารงาน	25	กลยุทธ์ที่ 1.1.1 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา ความรู้ ทักษะเพื่อเพิ่ม สมรรถนะในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรสายบริหาร	แผนงาน/โครงการ 1. ผู้บริหารเข้าร่วมอบรมความรู้ ทักษะ เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการบริหาร จัดการองค์กร 2. การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย เกณฑ์ EdPex	85	✓	
ตัวชี้วัดที่ 1.1.2 ร้อยละของ บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการ พัฒนาความรู้หรือพัฒนาทักษะ ในการปฏิบัติงาน	65	กลยุทธ์ที่ 1.1.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา ความรู้ ทักษะเพื่อเพิ่ม สมรรถนะในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรสาย วิชาการ	1. โครงการอบรมการเขียนผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ 2. โครงการอบรมการเขียนผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นสายสนับสนุน 3. สนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุน 4. จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมความรู้/ ทักษะ เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ด้านงานบุคคล/ด้านงานพัสดุและการเงิน/ด้านงานบริหาร ทั่วไป/ด้านงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์/ด้านงานนิติกร/ด้านงานเงินและ บัญชี/ด้านงานกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงาน/ด้านจัดทำวิจัย/ด้าน	80	✓	
ตัวชี้วัดที่ 1.1.3 ร้อยละของ บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการ พัฒนาความรู้หรือพัฒนาทักษะใน การปฏิบัติงาน	65	กลยุทธ์ที่ 1.1.3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา ความรู้ ทักษะเพื่อเพิ่ม สมรรถนะในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรสาย สนับสนุน	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน/ด้าน ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการเบิกเงิน การจ่ายเงินการยืมเงินตรง และการ เคลียร์เงินยืม/ด้านนโยบายและแผน/ทักษะภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน	80	✓	

ประเด็นการพัฒนา/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย พ.ศ. 2564	กลยุทธ์	โครงการ(เชิงกลยุทธ์)	ผลค่า เป้าหมาย	✓ บรรลุ ✗ ไม่บรรลุ เป้าหมาย	หมายเหตุ
ตัวชี้วัดที่ 1.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล	85	กลยุทธ์ที่ 1.1.4 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาจิตสำนึกรักองค์กร การไม่ทุจริตในหน้าที่ การมีจรรยาบรรณ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีของบุคลากร	แผนงาน/โครงการ 1. โครงการอบรมความรู้และการสร้างจิตสำนึกกรมมหาวิทยาลัย 2. โครงการวัฒนธรรมที่พึงประสงค์และค่านิยมร่วมเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย 3. โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณบุคลากร 4. โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องหลักธรรมาภิบาลและการไม่ทุจริตในหน้าที่การงาน 5. โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากร	N/A	✗	เนื่องจากสถานการณ์โรค Covid-19
ตัวชี้วัดที่ 1.1.5 ระดับความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ระดับ 1-5)	5	กลยุทธ์ที่ 1.1.5 จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan)	1. ประเมินและสำรวจเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ 2. วิเคราะห์ฐานข้อมูลรายบุคคลเพื่อจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	10	✓	
ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	5	กลยุทธ์ที่ 2.1.1 พัฒนาระบบและกลไกเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	แผนงาน/โครงการ 1. โครงการอบรมเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 2. พัฒนาระบบติดตามให้บุคลากรสายวิชาการที่มีระยะเวลาครบกำหนดการขอตำแหน่งทางวิชาการ	6.27	✓	
ตัวชี้วัดที่ 2.1.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาชีพ	2	กลยุทธ์ที่ 2.1.2 พัฒนาระบบและกลไกเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ	แผนงาน/โครงการ 1. โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นสายสนับสนุน 2. พัฒนาระบบบริหารกรอบอัตรากำลัง	N/A	✗	อยู่ในขั้นตอนการพิจารณา
ตัวชี้วัดที่ 2.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับรางวัลการยกย่องเชิดชูเกียรติ	3	กลยุทธ์ที่ 2.1.2 สร้างเสริมขวัญ กำลังใจในการทำงาน และสร้างแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรมหาวิทยาลัย	1. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรเข้าร่วมการคัดเลือกเพื่อให้ได้รับรางวัลการยกย่อง เชิดชูเกียรติ	7.14	✓	

ประเด็นการพัฒนา/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย พ.ศ. 2564	กลยุทธ์	โครงการ(เชิงกลยุทธ์)	ผลค่า เป้าหมาย	✓ บรรลุ ✗ ไม่บรรลุ เป้าหมาย	หมายเหตุ
ตัวชี้วัด 3.1.1 ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารงานบุคคล/การพัฒนาบุคลากร	65	กลยุทธ์ที่ 3.1.1 บุคลากรมีเครือข่ายการปฏิบัติงานและมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ 1. โครงการหรือกิจกรรมที่มีการประสานความร่วมมือด้านการบริหารงานบุคคล 2. โครงการ/กิจกรรมประสานความร่วมมือทางด้านวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม และด้านอื่น ๆ ระหว่างหน่วยงานภายใน หรือภายนอก 3. ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมอบรมการจัดการความรู้ (KM) ระหว่างหน่วยงานภายในหรือภายนอก	N/A	✗	เนื่องจากสถานการณ์โรค Covid-19
ตัวชี้วัด 3.1.2 จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการใช้งาน	2	กลยุทธ์ที่ 3.1.2 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการใช้งาน	แผนงาน/โครงการ 1. บริหารจัดการฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย มีความถูกต้อง และตรงตามรูปแบบมาตรฐานข้อมูลรายบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) 2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน	N/A	✗	เนื่องจากสถานการณ์โรค Covid-19
ตัวชี้วัด 3.2.1 ร้อยละของบุคลากรได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการทำงาน	80	กลยุทธ์ที่ 3.2.1 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	แผนงาน/โครงการ 1. สร้างความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานหรือรูปแบบการดำเนินงาน การขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรมีความมั่นใจว่ากระบวนการเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ ระเบียบที่กำหนดที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ 2. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี 3. โครงการอนุรักษ์ จากอภัยวัยเกษียณราชการ 4. โครงการแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัย	N/A	✗	เนื่องจากสถานการณ์โรค Covid-19

### ส่วนที่ 3

#### ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

##### 3.1 ปัญหา อุปสรรค การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2564

###### 3.1.1 ปัญหา อุปสรรค การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2564

การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัย จึงจะสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ตามที่กำหนดซึ่งการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ ดังนี้

- (1) งบประมาณเงินรายได้มีจำนวนจำกัด จึงทำให้การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร อาจยังไม่เพียงพอ
- (2) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว
- (3) ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งมหาวิทยาลัย และยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- (4) บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมถึงตระหนักต่อการสื่อสารภายในองค์กร
- (5) ขาดระบบการติดตามผลการพัฒนาตนเอง
- (6) ความห่างไกลระหว่างสองพื้นที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาพรวม
- (7) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาระบบเพื่อรองรับการทำงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
- (8) เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 โครงการ/กิจกรรม จึงไม่สามารถจัดโครงการได้

##### 3.2 ข้อเสนอแนะ การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2564

- (1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
- (2) ควรมีการทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ เป็นระยะ ๆ รายไตรมาส และรายปีงบประมาณ
- (3) หน่วยงานนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติราชการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน