



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566



ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารบุคคล
ในมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) และกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.)
ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ วันพุธที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓



งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566 จัดทำขึ้นตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร และแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อเป็นกรอบ แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพ การพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติ หน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย มีคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงาน ใน มหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข และมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมทั้งการจัดการความรู้ของบุคลากรที่ทำ ให้เกิดความเชื่อมโยงและสามารถนำสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ และบรรลุวิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผน บริหารและพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ขึ้นมา และหวังว่าบุคลากรทุกรายดับ ทุกสายงาน และทุกหน่วยงานสามารถ นำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และเป็นรูปธรรม เพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี และการประกันคุณภาพการศึกษาได้ เป็นอย่างดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา ธรรมวนิช
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีความค่า และมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นหัวใจหลักที่จะขับเคลื่อนองค์กรจะเจริญให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สิ่งหนึ่งที่องค์กรจะต้องดำเนินการ ไปอย่างเข้มแข็งคือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างสูงสุด ทั้งด้านวิชาการ การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน การสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร่วมถึงการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึง แผนพัฒนามหาวิทยาลัย นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) โดยบริหารจัดการจากหลักสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของ ทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงาน บุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. การสนับสนุนทุนการศึกษา
2. การส่งเสริมให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
3. การส่งเสริมให้ฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะ
4. การผลักดันให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ครอบแนวคิดในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	1
1.2 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	2
1.3 ประชญา ปณิธาน วิสัยหัศน์ วัตถุประสงค์ ค่านิยมร่วม และพันธกิจ	4
1.4 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	5
1.5 หน่วยงานและการกิจในความรับผิดชอบ	6
1.6 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	6
บทที่ 2 แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามปรับท้องมหาวิทยาลัย	
2.1 กรอบการบริหารและพัฒนาบุคลากร	12
2.2 แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	13
2.3 นโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านการพัฒนาบุคลากร	14
2.4 นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล	15
2.5 ระบบการบริหารงานบุคคล	16
2.5.1 การสรรหาบุคลากร	16
2.5.2 ค่าตอบแทนและค่าจ้าง	17
2.5.3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	18
2.5.4 การพัฒนาบุคลากร	19
2.5.5 การประเมินพื่อเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง	22
2.5.6 ความก้าวหน้าในสายงานและสายวิชาชีพ	23
2.5.7 การรักษาไว้และการเกษียณ	28
บทที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง	
3.1 การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง	32
3.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย	33
3.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความต้องการกำลังคน และอัตราการเข้าออก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	34
บทที่ 4 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	
4.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนา บุคลากร	40
4.2 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	43
4.3 แผนกลยุทธ์ด้านการเพิ่มคุณภาพ การจัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษา การเข้าสู่ต่างประเทศ ในสายงาน และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	45
บทที่ 5 การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	
5.1 การนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามผล	54
5.2 การติดตามและประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	55

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก ก. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566	58
ภาคผนวก ข. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566	64
ภาคผนวก ค. รายงานการประชุมคณะกรรมการ ก.บ.ม. ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2563	64
ภาคผนวก ง. แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2561 – 26564 (ฉบับบททวน ปีงบประมาณ พงศ. 2562)	67
ภาคผนวก จ. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2562	68
ภาคผนวก ฉ. กรอบอัตรากำลังสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2565	72
ภาคผนวก ช. โครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2561 - 2564	73
ภาคผนวก ช. แผนกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญ เฉพาะ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปี พ.ศ. 2563 – 2566	74
ภาคผนวก ฉ. รายงานผลตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	75
ภาคผนวก ญ. รายงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2561 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	76
ภาคผนวก ญ. คู่มือสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2554	77
ภาคผนวก ญ. ผลสำรวจการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ (ด้านการฝึกอบรม) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566	78
ภาคผนวก ญ. ผลสำรวจการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านการฝึกอบรม) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566	81
ภาคผนวก ท. ผลสำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566	87

สารบัญตาราง

เรื่อง	หน้า
ตารางที่ 1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนอุดหนุนการศึกษา (กองทุนพัฒนาบุคลากร) ที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2539 – 2561	7
ตารางที่ 1.2 จำนวนบุคลากรผู้ที่ได้รับทุนอุดหนุนการศึกษา (กองทุนพัฒนาบุคลากร) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	7
ตารางที่ 1.3 จำนวนบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	8
ตารางที่ 1.4 จำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	8
ตารางที่ 1.5 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2562)	9
ตารางที่ 1.6 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ ^{เชี่ยวชาญเฉพาะ} (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2563)	
ตารางที่ 1.7 การจ้างงานบุคลากรหลังเกษียณอายุราชการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2563)	10
ตารางที่ 1.8 การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	11
ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร และ ^{สังกัดหน่วยงาน} (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)	34
ตารางที่ 3.2 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทและสายงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)	34
ตารางที่ 3.3 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทและคุณวุฒิ ^{การศึกษา} (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)	35
ตารางที่ 3.4 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทและตำแหน่ง ^{ทางวิชาการ} (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)	35
ตารางที่ 3.5 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่ง ^{ทางวิชาการ} (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)	35
ตารางที่ 3.6 จำนวนบุคลากรภาคร่วมมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามช่วงอายุ ^{งาน} (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)	36
ตารางที่ 3.7 จำนวนบุคลากรภาคร่วมมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)	36
ตารางที่ 3.8 จำนวนบุคลากรภาคร่วมมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่เกียรตินายรำยการ ตามปีงบประมาณ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)	36
ตารางที่ 3.9 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภท ตำแหน่งทางวิชาการ และ ^{ระดับการศึกษา} (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)	37
ตารางที่ 3.10 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ และระดับ ^{การศึกษา} (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)	37
ตารางที่ 3.11 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกประเภทและช่วงอายุ ^{งาน} (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)	37
ตารางที่ 3.12 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทและช่วงอายุ ^{ตัว} (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)	38

สารบัญตาราง

เรื่อง	หน้า
ตารางที่ 3.13 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทสังกัด และระดับการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)	38
ตารางที่ 3.14 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทและช่วงอายุงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)	38
ตารางที่ 3.15 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกประเภทและช่วงอายุตัว (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)	39
ตารางที่ 4.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564	40
ตารางที่ 4.2 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563)	43
ตารางที่ 4.3 แผนผลักดันการเพิ่มคุณวุฒิบริณญาเอกของบุคลากรสายวิชาการ (ที่ได้รับทุนสนับสนุน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566	48
ตารางที่ 4.4 แผนผลักดันบุคลากรสายวิชาการให้ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก (ให้ทุนสนับสนุน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566	49
ตารางที่ 4.5 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (ศึกษาต่อระดับปริญญาโท) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566	50
ตารางที่ 4.6 แผนจัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาให้กับบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566)	51
ตารางที่ 4.7 แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566	52
ตารางที่ 4.8 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นประจำวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566	53

บทที่ 1

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่น มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ดำเนินภารกิจหลักด้วย หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2561 - 2564 ที่มีปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษา ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2551 - 2565) เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ บรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการที่มหาวิทยาลัยจะบรรลุภารกิจต่าง ๆ ได้นั้น “บุคลากรของมหาวิทยาลัย” ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมายบุคลากรจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ถูกต้องและเหมาะสมตามสายงาน ตลอดจนมีคุณธรรมจริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิต ที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง

1.1 ครอบแนวคิดในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ครอบแนวคิดและเนื้อหาในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT และกำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ แผนกลยุทธ์ แผนงาน/กิจกรรม โครงสร้างองค์กร ระบบทรัพยากร บุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่น มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ดำเนินภารกิจหลัก ด้วยหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2561 – 2564 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) การผลิตบัณฑิตและพัฒนาครุ่นค่าให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ 2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ระดับสากล 3) การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยกำหนดให้มีจำนวนและคุณภาพ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา และในปีการศึกษา 2562 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานตัวบ่งชี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริหารของสถาบันเพื่อกำกับติดตามผลลัพธ์ ตามพันธกิจกลุ่มสถาบัน และเอกสารลักษณ์ของสถาบัน ข้อ 6 การกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สาขาวิชาการและสาสนับสนุน

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566 เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร สามารถดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน อันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ งบประมาณอย่างคุ้มค่า อีกทั้งเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลตามแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

1.2 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ตั้งอยู่ห่างจากตัวเมืองไปทางจังหวัดอุดรธานี ระยะทาง 6 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งสิ้น 636 ไร่ 2 งาน 4 ตารางวา เดิมเป็นที่ดินของกระทรวงกลาโหมและของกรมตำรวจน้ำซึ่งเคยเป็นที่ตั้งของโรงเรียนพลตำรวจภูธร 4 จังหวัดสกลนคร แต่ได้ยุบเลิกกิจการไปรวมกับภาคอื่น ต่อมากระทรวงมหาดไทยได้ใช้เป็นสถานที่ก่อสร้างศalaกลางจังหวัดสกลนคร การก่อสร้างตัวอาคารใหม่ได้แล้วเสร็จ เมื่อ พ.ศ. 2506 แต่ยังไม่ได้ใช้ กระทรวงมหาดไทยได้เปลี่ยนโครงการไปสร้างศalaกลางจังหวัดที่บริเวณศูนย์ราชการของจังหวัดสกลนครในปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการจึงขอที่ดินและสิ่งก่อสร้างเพื่อตั้งเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู ชื่่อ ฯพณฯ จอมพลสฤษดิ์ มนตรี อดีตนายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้มอบที่ดิน และสิ่งก่อสร้างให้ กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู ดังนั้น โรงเรียนฝึกหัดครูสกลนครจึงได้ถือกำเนิดขึ้นเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2507

โรงเรียนฝึกหัดครูสกลนครเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2507 รับนักศึกษารุ่นแรก 70 คน (ชาย 48 คน หญิง 22 คน) โดยฝ่ายเรียนไวย์กับวิทยาลัยครุอุบลราชธานี วิทยาลัยครุภูมิศาสตร์ และวิทยาลัยครุอุดรธานี มีนายจำนำ ภวุฒานนท์ ณ มหาสารคาม เป็นอาจารย์ใหญ่ ปีการศึกษา 2508 รับนักศึกษาเพิ่ม 152 คน มีครุอาจารย์ 18 คน

ปีการศึกษา 2509 เริ่มเปิดสอนในระดับ ป.กศ. สูง มี นายพจน์ รัฐภูมิขันธ์ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ รับนักศึกษา 146 คน ครุอาจารย์มี 24 คน

วันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2513 กระทรวงศึกษาธิการยกฐานะขึ้นเป็น “วิทยาลัยครุสกลนคร” และได้ขยายการผลิตครุอุกเป็น 2 ภาค คือ ภาคปกติ และภาคค่ำ

ในปีการศึกษา 2518 เปิดสอนในระดับปริญญาตรี (ค.บ.) เป็นปีแรก

ปีการศึกษา 2521 ได้เปิดสอนในระดับปริญญาตรี 2 ปีหลัง และเปิดอบรมครุและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อคป.)

ปีการศึกษา 2528 เปิดสอนในสาขาวิชาที่หลากหลายมากขึ้น คือ สาขาวิศลปศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์

ปีการศึกษา 2530 เริ่มโครงการครุเทายาท

เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามให้แก่วิทยาลัยครุทั่วประเทศว่า “สถาบันราชภัฏ”

ในปี พ.ศ. 2537 รัฐบาลได้เสนอร่างพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ต่อรัฐสภา เมื่อผ่านการพิจารณาของรัฐสภาแล้ว พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2538 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 112 ตอนที่ 4 ก ลงวันที่ 24 มกราคม 2538 จากพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ มีผลให้วิทยาลัยครุสกลนครเปลี่ยนเป็นสถาบันราชภัฏสกลนคร สังกัดสำนักงานสถาบันราชภัฏ และมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าแต่งตั้งให้ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิ์ กองสาสนะ ดำรงตำแหน่งอธิการบดีคนแรกของสถาบันราชภัฏสกลนคร

ต่อมาเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 23 ก ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 มีผลให้สถาบันราชภัฏสกลนครได้รับยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 และผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีคนแรกของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรร์ และอธิการบดีคนปัจจุบันคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา ธรรมวนิทร

สถานที่ตั้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ตั้งอยู่เลขที่ 680 หมู่ที่ 11 ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000 โทรศัพท์ 0-4297-0021 โทรสาร 0-4297-0022 เว็บไซต์ <http://www.sru.ac.th>

ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย



ตราพระราชลัญจกรประจำรัชกาลที่ 9 แห่งราชวงศ์จักรี

ราชภัฏสัญลักษณ์

ราชภัฏสัญลักษณ์เป็นตราประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นพระราชลัญจกรประจำพระองค์รัชกาลที่ 9 เป็นรูปพระที่นั่งอธิศ ประกอบด้วยวงจักร กลางวงจักรมีอักษะเป็น อุ หรือเลข 9 รอบวงจรมีรัศมีเปล่งออกโดยรอบ เหนือจักรเป็นรูปเศวตฉัตร 7 ชั้น ตั้งอยู่บนพระที่นั่งอธิศ แปลความหมายว่า ทรงมีพระบรมเดชาานุภาพในแผ่นดิน โดยที่วันบรมราชภิเษกตามโบราณราชประเพณีได้เสด็จประทับเหนือพระที่นั่งอธิศ สมาชิกรัฐสภาถวายน้ำอภิเษกจากทิศทั้งแปด มีสีสัญลักษณ์ตราประจำสถาบัน 5 สี คือ

สีน้ำเงิน หมายถึง สถาบันพระมหาภัตtriย์ผู้ให้กำเนิดและพระราชนอนาม “มหาวิทยาลัยราชภัฏ”
สีเขียว หมายถึง แหล่งที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 40 แห่งในแหล่งธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม

สีทอง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองทางปัญญา

สีส้ม หมายถึง ความรุ่งเรืองของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ก้าวไกลใน 40 มหาวิทยาลัย

สีขาว หมายถึง ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

สีประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เขียว



เป็นແບນດາມຍາວອັນຜົນຮັງ

ชมพู

ແຄບສື່ເຊີວ ອູ້ຕອນບັນ

ແຄບສື່ໜຸພູ ອູ້ຕອນລ່າງ

คติธรรมประจำมหาวิทยาลัย

ปัญญา โลกสมี ปชุໂຫໂຕ “ปัญญาคือแสงสว่างส่องโลก”

พระพุทธรูปประจำมหาวิทยาลัย

พระพุทธรัชปัญญาภารมี

ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย

ต้นราชพฤกษ์ (ต้นคุณ)

ชื่อวิทยาศาสตร์ Cassia fistula L.

ชื่อวงศ์ LEGUMINOSAE - CAESALPINIOIDEAE

ชื่อสามัญ Golden Shower, Indian Laburnum, Pudding-pine Tree, Purging Cassia



1.3 ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยมหลักองค์กร เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และพันธกิจ

ปรัชญา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานแห่งคุณธรรม ร่วมซึ่นนำการพัฒนาท้องถิ่นและสังคม

วิสัยทัศน์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นแหล่งสรรวิชาบนพื้นฐานการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล

คำอธิบายวิสัยทัศน์ : หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีความพร้อมทุกด้านในการเป็นแหล่งสรรวิชาของชุมชนท้องถิ่น และบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีการศึกษาค้นคว้า รวบรวมจัดเก็บ และเผยแพร่องค์ความรู้ทั้งในระดับชุมชนท้องถิ่นและสากล ที่ชุมชนท้องถิ่นและทั่วโลกสามารถศึกษาเรียนรู้เพื่อนำสู่การพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนระดับท้องถิ่น และระดับสากล

เป้าประสงค์

- มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นที่พึ่งของชุมชนท้องถิ่น
ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนชุมชนที่สามารถจัดการตนเองได้จากการมีความรู้ของมหาวิทยาลัย
ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้
ตัวชี้วัดที่ 1 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนผู้ที่ใช้บริการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ค่านิยมหลักองค์กร

ร่วมคิด ร่วมใจ ร่วมทำหน้าที่ อย่างมีความสุข"

(4 H's, ประกอบด้วย Head, Heart and Hand for Healthy Organization)

- *Head* หมายถึง ร่วมคิด ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ได้ข้อสรุปทิศทางเดียวกัน
- *Heart* หมายถึง ร่วมใจ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
- *Hand* หมายถึง ร่วมทำ ร่วมทำหน้าที่ ร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจองค์กร
- *Healthy Organization* หมายถึง องค์กรสุภาพดี องค์กรแห่งความสุขอย่างมีความสุข

เอกลักษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส

อัตลักษณ์

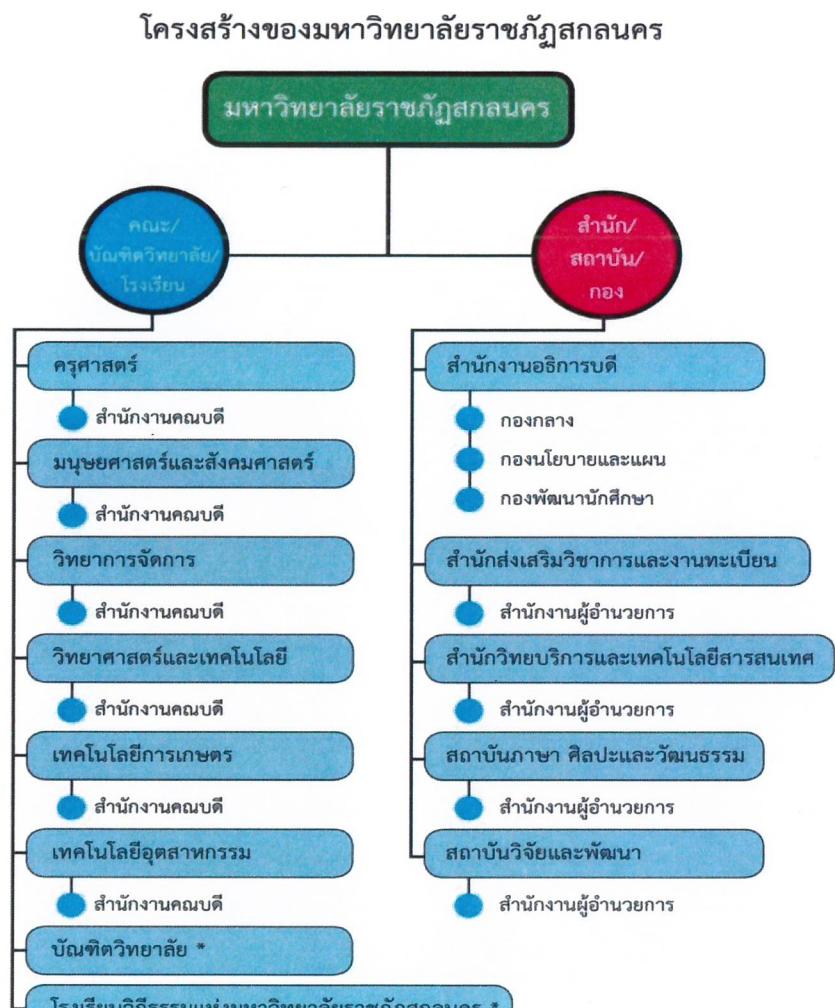
บัณฑิตเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และมีทักษะวิชาชีพ

พันธกิจ

- ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม
- พัฒนาองค์ความรู้ และถ่ายทอดสู่การพัฒนาท้องถิ่น
- นำนวัตกรรมศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้
- บริหารจัดการให้มีคุณภาพ

1.4 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ หน่วยงานวิชาการ และหน่วยงานสนับสนุนวิชาการ หน่วยงานวิชาการประกอบด้วย คณะ 6 คณะ และบัณฑิตวิทยาลัย รับผิดชอบการจัดการศึกษาโดยตรง ส่วนหน่วยงานสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย สำนัก สถาบัน ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาและการกิจของมหาวิทยาลัย โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแสดงได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้



1.5 หน่วยงานและการกิจในความรับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มงานวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต และกลุ่มงานสนับสนุนกิจกรรมตามพันธกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

1) กลุ่มงานวิชาการ ประกอบด้วย 6 คณะ 1 บัณฑิตวิทยาลัย 1 โรงเรียน ดังนี้

1. คณะครุศาสตร์
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
4. คณะวิทยาการจัดการ
5. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
6. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
7. บัณฑิตวิทยาลัย
8. โรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) กลุ่มงานสนับสนุนงานกิจกรรมมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 หน่วยงานหลัก ๆ ดังนี้

- 1 สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย 3 กอง ดังนี้
 - 1.1 กองกลาง
 - 1.2 กองนโยบายและแผน
 - 1.3 กองพัฒนานักศึกษา
2. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
3. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม
5. สถาบันวิจัยและพัฒนา

1.6 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ตารางที่ 1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนอุดหนุนการศึกษา (กองทุนพัฒนาบุคลากร) ที่สำเร็จการศึกษา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2539 – 2561

ระดับ การศึกษา	จำนวนผู้รับทุน (ราย)	จำนวนเงินทุนสนับสนุน (บาท)	หมายเหตุ
ระดับปริญญาโท	107	13,785,736	
ระดับปริญญาเอก	151	50,943,585	
ฝึกอบรม	4	341,469	
รวม	262	65,070,790	

ตารางที่ 1.2 จำนวนบุคลากรผู้ที่ได้รับทุนอุดหนุนการศึกษา (กองทุนพัฒนาบุคลากร)
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ระดับ	จำนวนผู้รับทุน	จำนวนเงินสนับสนุน	หมายเหตุ
ระดับปริญญาโท	-	-	
ระดับปริญญาเอก	8	788,000	
ฝึกอบรม	-	-	
รวม	8	788,000	

ตารางที่ 1.3 จำนวนบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ระดับ	จำนวนผู้สำเร็จ การศึกษา (ปัจจุบัน)	จำนวน ผู้ที่ศึกษา (ในปี 62)	สำเร็จการศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562			หมายเหตุ
			เป้าหมาย ปี 62 (เพิ่มขึ้น)	สำเร็จ การศึกษา (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ (%)	
ระดับปริญญาโท	76	31	ร้อยละ 15	4	13	
ระดับปริญญาเอก	73	73		15	21	
ฝึกอบรม	4	-		-	-	
รวม	153	104		19	18	

ตารางที่ 1.4 จำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ระดับ	จำนวนผู้ดำรง ตำแหน่งทาง วิชาการ (ปัจจุบัน)	จำนวนผู้เสนอ ขอตำแหน่ง ทางวิชาการ (ในปี 62)	จำนวนผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)			หมายเหตุ
			เป้าหมาย ปี 62 (เพิ่มขึ้น)	ได้รับ แต่งตั้ง	คิดเป็น ร้อยละ (%)	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	87	33	ร้อยละ 30	16	48.48	
รองศาสตราจารย์	13	4		2	50	
ศาสตราจารย์	-	1		-	-	
รวม	100	20		18	47.36	

**ตารางที่ 1.5 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2562)**

ลำดับ	ประเภท	ระดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน
1	ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	1
2	ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	1
3	ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	ผู้อำนวยการกองกลาง	1
4	ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1
5	ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยและพัฒนา	1
6	ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม	1

**ตารางที่ 1.6 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563)**

ลำดับ	ประเภท	ระดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	หมายเหตุ
1.	ประเภทวิชาชีพ	ชำนาญการ		217	กำหนดกรอบตาม โครงสร้างกรอบระดับ ตำแหน่ง ในปี พ.ศ. 2563
2.	ประเภทวิชาชีพ	ชำนาญการพิเศษ	-	-	
3.	ประเภทวิชาชีพ	เชี่ยวชาญ	-	-	
4.	ประเภทวิชาชีพ	เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	
5.	ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ	ชำนาญการ	-	-	
6.	ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ	ชำนาญการพิเศษ	-	-	
7.	ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญ	-	-	
8.	ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	

ตารางที่ 1.7 การจ้างงานบุคลากรหลังเกษียณอายุราชการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563)

ลำดับ	สังกัดคณะ/สาขา	จำนวน (คน)
1	คณะครุศาสตร์	
	สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา(ระดับปริญญาเอก)	1
	สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์(ระดับปริญญาเอก)	3
	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา(ระดับปริญญาเอก)	2
	สาขาวิชาการประถมศึกษา	1
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1
	สาขาวิชาสัตวศาสตร์	1
	สาขาวิชาธุรกิจการเกษตร	
3	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
	สาขาวิชาดนตรี	1
4	คณะวิทยาการจัดการ	
	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	1
	สาขาวิชาธุรกิจประศาสนศาสตร์	1
5	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
	สาขาวิชาวิทยาการสารสนเทศและเทคโนโลยี(ระดับปริญญาโท)	1
	รวม	13

ตารางที่ 1.8 การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาบุคลากร	โครงการ	จำนวน (โครงการ)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
บุคลากรสายวิชาการมี สมรรถนะและทักษะในวิชาชีพ ที่เหมาะสมตามสายงานและ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย	โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร สายวิชาการ	5	11 ระดับ 3	ร้อยละ 80 ร้อยละ 30 ร้อยละ 10	-บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนา สมรรถนะและทักษะด้านการเรียน การสอน -บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการ พัฒนาทักษะการวิจัย และการ บริการวิชาการ -อาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุม วิชาการหรือนำเสนอผลงาน วิชาการทั้งในและต่างประเทศ -นักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของ อาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการให้มีสมรรถนะและ ทักษะในวิชาชีพในการ ปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุน	6	13 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 1 ร้อยละ 30 ร้อยละ 80	-บุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการ พัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ -คู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สนับสนุนวิชาการ -บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการ พัฒนาความรู้และทักษะการวิจัย -ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อ หน่วยงานสนับสนุน

บทที่ 2

แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามบริบทของมหาวิทยาลัย

2.1 ครอบแนวคิดในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

แนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง ใน การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career path) และมีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากล มหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการโดยการบูรณาการการครอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคลากร (Human Resources Management & Human Resources Development) ตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาตามมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. 5 มิติ คือ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 2) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2552 - 2556 ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ [1] การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ [2] การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน [3] พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีมงาน ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย และ [4] ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อม อุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบราชการไทยประเด็นที่ 3 มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อม และความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ และ 4) เงื่อนไขของ ก.พ.อ. ให้มหาวิทยาลัยกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน ที่ปฏิบัติพร้อมรายละเอียดและระดับของสมรรถนะให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน ของบุคลากรตามแนวทางการกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยเชื่อมโยงกรอบแนวคิดดังกล่าวกับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย และอาศัยข้อมูล ที่สำคัญได้แก่ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้อมูลและสารสนเทศ พื้นฐานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกสายงานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

2.2 แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2561 – 2564 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2562) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตและพัฒนาครุให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ กลยุทธ์ที่ 1.2 ครุและบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญและมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ระดับสากล กลยุทธ์ที่ 2.3 อาจารย์ และนักวิจัยได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และสมรรถนะวิชาชีพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 4.2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทั้งสายงานวิชาการและสายสนับสนุนตามสมรรถนะที่เหมาะสม และเป็นแผนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแนวคิดการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญของประเทศไทยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และกำหนดให้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือหลัก โดยได้นำผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สภาพแวดล้อมแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในแต่ละด้าน (แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2559 – 2562 ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2561) เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะดำเนินการในระยะ 4 ปี พ.ศ. 2563 - 2566 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้ “มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ”

แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขับเคลื่อนตามนโยบายหรือทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยถือเป็นการประเมินที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ จึงได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.3 นโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านการพัฒนาบุคลากร

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2561 – 2564
(ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับคุณภาพสู่สากล		
เป้าประสงค์ที่ 2.3 อาจารย์ และนักวิจัยได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิ การศึกษาตำแหน่งทางวิชาการ และสมรรถนะวิชาชีพ		
ตัวชี้วัด	กลยุทธ์ที่ 2.3.1 การส่งเสริมให้อาจารย์ และนักวิจัยมีความเป็น มืออาชีพ	โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และนักวิจัย
1. ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบัน ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 2. ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบัน ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 3. ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับการ พัฒนาให้มีระดับความ สามารถทางภาษาอังกฤษ ที่สูงขึ้น	กลยุทธ์ที่ 2.3.1 การส่งเสริมให้อาจารย์ และนักวิจัยมีความเป็น มืออาชีพ	1. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และนักวิจัย 1) โครงการส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการพัฒนา คุณวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น 2) โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์ 3) โครงการฝึกอบรมและพัฒนาอาจารย์มืออาชีพ 4) โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ		
เป้าประสงค์ที่ 4.2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพสูงด้านการบริหารจัดการ		
ตัวชี้วัด	กลยุทธ์ที่ 4.2.1 การพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน	โครงการสร้างมาตรฐานและพัฒนาบุคลากรมือ อาชีพ
1. ร้อยละของหัวหน้างานสาย สนับสนุนวิชาการที่ได้รับการ พัฒนามั่นคงทางการ บริหารจัดการ 2. ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุน ที่ได้รับความก้าวหน้าตามสาย งานประเภทผู้บริหารและ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ	กลยุทธ์ที่ 4.2.1 การพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน	1. โครงการสร้างมาตรฐานและพัฒนาบุคลากรมือ อาชีพ 2. โครงการส่งเสริมการพัฒนามั่นคงทางบุคลากร สายสนับสนุน 3. โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพและเสริมสร้าง ความสุขในองค์กร

2.4 นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคคลการ และระบบในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management System) ตามกฎหมาย โดยจำแนกตามประเภทบุคคลการ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กฎกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ระเบียบกระทรวงการคลังสำหรับบุคคลการที่เป็นลูกจ้างประจำ ประกาศคณะกรรมการ ค.พ.ร. สำหรับพนักงานราชการ ข้อบังคับและระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำหรับบุคคลการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว และได้วางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) โดยมีกระบวนการด้านบริหารงานบุคคลและแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. วางแผนอัตรากำลังบุคคลการอย่างเหมาะสมตามกรอบภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยให้มีการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่พึงมีเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังทุก ๆ 4 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง มีการวิเคราะห์กรอบระดับต่ำแห่งแต่ละประเภท และบทบาท ครอบอัตรากำลังบุคคลการในสายงานต่าง ๆ ทุกปีงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่เปลี่ยนแปลงไป

2. กำหนดกระบวนการและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลการเข้าสู่ตำแหน่งด้วยหลักธรรมาภิบาล และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และข้อบังคับหลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณภาพ โดยได้จัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นบุคคลการของมหาวิทยาลัย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการเพื่อดำเนินการเพื่ออำนวยการ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เผยแพร่ประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

3. แผนพัฒนาบุคคลการเพื่อส่งเสริมให้บุคคลการมีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับสายงานแต่ละประเภท โดยได้จัดทำคู่มือสมรรถนะของบุคคลการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำหรับใช้ในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ของบุคคลการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาบุคคลการเติบโตในสายงาน และเป็นเครื่องมือในการวัดคุณสมบัติความเหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่ง สูงขึ้นของบุคคลการให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลการได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคคลการอย่างต่อเนื่อง ทุกประเภททุกสายงาน ใน การพัฒนาบุคคลการของมหาวิทยาลัยทุกด้าน ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career Path) และมีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากล กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลการทุกประเภท ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคคลการในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ทั้งในด้านวิชาการ การวิจัย เพื่อรองรับการเปิดสอนในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาในหลักสูตร

ที่พัฒนาขึ้นใหม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและพัฒนาไปสู่การเติบโตในตัวแห่งส่ายงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจความกระตือรือร้นทางวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดสรรทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมสำหรับการศึกษาสำหรับบุคลากร จากงบประมาณเงินรายได้เพื่อเป็นทุนสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

5. จัดระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละส่ายงาน โดยจัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด เช่น บ้านน้ำ บ้านน้ำ บ้านน้ำ การรักษาพยาบาล การศึกษาบุตร การจัดระบบสาธารณูปโภค บ้านพัก ห้องพัก อินเทอร์เน็ต เครื่องมืออุปกรณ์ทำงาน สนามกีฬา สร้างวิถีน้ำ ลานจอดรถ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และจัดระบบบริการความปลอดภัย

6. จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามส่ายงานเพื่อความก้าวหน้าในตัวแห่งหน้าที่ และกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสมตามภาระงานและผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการประเมินบุคลากรทุกประเภท แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง 2) การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำ โดยมีแนวทางในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด การวัดและประเมินผลอย่างเป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติราชการอย่างมีรูปแบบ กระบวนการ ขั้นตอนอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการประเมินอย่างแท้จริง

7. จัดให้มีระบบสวัสดิการในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกี้ยวนายรุษการและหลังเกี้ยวนายรุษการ เพื่อดูแลบุคลากรหลังเกี้ยวนายรุษการ รวมทั้งกำหนดนโยบายในการต่อสัญญาจ้าง การจ้างกลับเข้ามาทำงานตามความจำเป็นของภารกิจและความสามารถของบุคคล โดยการจ้างงานในระยะหลังเกี้ยวนายรุษการที่มีศักยภาพด้านการสอนในสาขาวิชาที่ขาดแคลน หรือในตำแหน่งที่เป็นศักยภาพ ต่อหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน เช่น ตำแหน่งอาจารย์อัตราจ้างรายเดือน อาจารย์พิเศษรายชั่วโมง และรวมถึงการเตรียมพร้อมสำหรับบุคลากรที่จะเกี้ยวนายรุษการให้ได้รับการพัฒนาสุขภาวะ จิตใจ และอาชีพเสริมหลังเกี้ยวนายรุษการ และจัดให้มีชั้นเรียนเพื่อรองรับความต้องการของบุคคล มหาวิทยาลัย สร้างช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.5 ระบบการบริหารงานบุคคล

2.5.1 การสรรหาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคล (Recruitment) โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 หลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนดและข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศการสรรหาบุคลากรประเภทต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย กำหนดไว้ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบรรจุแต่งตั้งตามตำแหน่งของบุคลากรแต่ละประเภท ตามวิธีการสรรหาดังนี้

1) **วิธีการสอบแข่งขัน** มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการสอบแข่งขันจากบุคคลทั่วไป โดยออกประกาศประชาสัมพันธ์บุคคลทั่วไปผู้มีคุณสมบัติตรงตามประกาศเข้ารับการสอบแข่งขัน โดยการทดสอบความรู้ความสามารถ 3 ภาค คือ 1) ภาคการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) 2) ภาคการทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และ 3) ภาคการทดสอบความสามารถกับตำแหน่ง (ภาค ค.) โดยการสัมภาษณ์ประวัติ บุคลิกภาพ ปฏิภาณไหวพริบ เชาว์ปัญญา ฯลฯ สำหรับการสรรหาบุคลากรประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

2) วิธีการสอบคัดเลือก มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีวิธีการสอบคัดเลือกในการนิมเหตุพิเศษ เช่น มหาวิทยาลัยต้องการจะบรรจุและแต่งตั้งใหญ่ได้รับทุนการศึกษา หรือบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษา ในสาขาวิชาชีพและระดับคุณวุฒิที่ขาดแคลน หรือบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความสามารถสามารถพิเศษ หรือกรณี อื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ดังนี้วิธีการสอบคัดเลือกนี้มหาวิทยาลัยจะดำเนินการคัดเลือก โดยวิธีการสัมภาษณ์ หรือทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการคัดเลือกอย่างโดยย่างหนึ่งหรือหลายวิธีได้ตามความเหมาะสม

2.5.2 ค่าตอบแทนและค่าจ้าง

ค่าตอบแทนและจ้าง (Compensation and employment) มหาวิทยาลัยกำหนดการจ่าย ค่าตอบแทนของบุคลากรแต่ละประเภทตามกฎหมายที่กำหนด ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งหมด 5 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้าง ชั่วคราว มหาวิทยาลัยจัดระบบค่าตอบแทนของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

1) ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนเงินเดือนหรือค่าจ้าง สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครใช้กฎหมาย หลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังเป็นแนวปฏิบัติ และเทียบเคียงเพื่อให้ครอบคลุมกับบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ซึ่ง มีเชื้อชาติการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์ให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารทรัพยากร บุคคล และการบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรมากที่สุด ดังนี้

1.1 กลุ่มข้าราชการ

- เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งจากงบประมาณแผ่นดิน (ตามพระราชบัญญัติการว่าด้วย เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2551) ด้วยระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างจากการบัญชีกลาง
- ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2553)
- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพ ชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2558)

1.2 กลุ่มลูกจ้างประจำ

- เงินค่าจ้าง (ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544 และ ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2553)
- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพ ชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2558)

1.3 กลุ่มพนักงานราชการ

- เงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานราชการ ได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ใช้ระบบค่าตอบแทนพนักงานราชการ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องค่าตอบแทนพนักงานราชการ พ.ศ. 2561 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
- ได้รับเงินค่าตอบแทนล่วงเวลา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงาน ราชการ พ.ศ. 2547

1.4 กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

- เงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน ใช้ระบบการจ่ายเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2557 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2554 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 25 เมษายน 2551

- เงินประจำตำแหน่งตามข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2557 ที่บรรจุก่อนวันที่ 1 มกราคม 2557 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2557

- เงินค่าสวัสดิการใช้ประเภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข การให้สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2560

- เงินค่าประสบการณ์ใช้ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย กองทุนสวัสดิการ พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 30 เมษายน 2553

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (เทียบเคียง ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินเพิ่ม การครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2558)

1.5 กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว

- เงินเดือนหรือค่าจ้างใช้ระบบค่าจ้างตามข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยได้รับเงินเดือน ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2553 ประเภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 ปีงบประมาณ 2555 (ครั้งที่ 2)

- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (เทียบเคียงตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่ม การครองชีพชั่วคราวสำหรับลูกจ้างชั่วคราว ตามประเภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากงบประมาณเงินรายได้ ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2558 และประเภาแก้ไขลงวันที่ 1 ตุลาคม 2558

2.5.3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สวัสดิการ คือ สิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนทั้งที่เป็นเงิน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่ราชการกำหนดให้เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังนี้

คำจำกัดความ ค่าตอบแทน หมายความรวมถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เงินค่าสวัสดิการ เงินค่าประสบการณ์ ค่ารักษาพยาบาล

คำจำกัดความ สวัสดิการ หมายความรวมถึง เงินค่าสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ทางราชการให้ไว้ในฐานะปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ระบบสวัสดิการ สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ใช้กฎหมายหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังเป็นแนวปฏิบัติ และเทียบเคียงเพื่อให้ครอบคลุมกับบุคลากรกลุ่มนี้ ซึ่งมิใช้ข้าราชการพลเรือนในสถานบันอุดมศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์ให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรมากที่สุด

การจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครยึดกรอบแนวคิดในการดำเนินการใน 3 ลักษณะคือ

- การจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อเป็นเครื่องมือจูงใจให้มีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

- การจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

- การจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อเป็นการพัฒนาระดับชีดความสามารถ

ในการทำงาน

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สวัสดิการ คือ สิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนทั้งที่เป็นเงินและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่ราชการกำหนดให้ เพื่อเป็นขั้นกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังนี้

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มข้าราชการ และลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง

- สวัสดิการเบิกค่าการศึกษาบุตรของกลุ่มบุตรข้าราชการ ลูกจ้างประจำได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง และกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับตามประกาศมหาวิทยาลัย

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำชั่วคราวได้รับตามกฎหมายประกันสังคมและของมหาวิทยาลัย

- สวัสดิการกองทุนสวัสดิการกู้ยืมพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- สวัสดิการให้สินเชื่อเคหะเพื่อสวัสดิการแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย (กรณีหน่วยงานดำเนินฝ่าย)

- สวัสดิการจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากร ศิษย์เก่า และนักศึกษา เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- สวัสดิการให้สินเชื่อโครงการเงินกู้เพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับบุคลากรระหว่าง บมจ.

ธนาคารกรุงไทย กับ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (MOU)

- สิทธิประโยชน์ในการลา (ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว) ได้แก่ การลาป่วย การลาภัย การลาคลอดบุตร การลาอุปสมบท การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ) ได้แก่ การลาพักผ่อน (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย) ได้แก่ การลาไปช่วยเหลือภาริยาที่คลอดบุตร การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัย หรือดูงาน การลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ การลาติดตามคู่สมรส การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จ忙านญูข้าราชการ (กบช.)

- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการลูกจ้าง (กสจ.) สำหรับลูกจ้างประจำ

- สิทธิประโยชน์ในการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพธนาคารไทยพาณิชย์

ชีงจดทะเบียนแล้ว (สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ)

- สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์อมทรัพย์

- สิทธิประโยชน์ในการนั่งรับส่งของมหาวิทยาลัยเพื่อมาปฏิบัติงาน

- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัยตามโครงการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยและโครงการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐกับสถาบันการเงินต่าง ๆ

- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรให้เข้าพักที่พักอาศัยของมหาวิทยาลัย

- สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีขึ้น

2.5.4 การพัฒนาบุคลากร

1) ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Path)

บุคลากรในแต่ละสายงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามวิชาชีพ ตามประเภทของบุคลากร ซึ่งกำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับของสถาบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยได้การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) ให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่มหาวิทยาลัยได้วางแผนความก้าวหน้าในสายงานเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว โดยได้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถเพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งสายงานในอนาคตได้

มหาวิทยาลัยได้กำหนดโครงสร้างองค์กรโครงสร้างตำแหน่งงานเพื่อให้เกิดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายงานมากขึ้นทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุน เช่น ในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ หรือระดับบริหาร ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีการกำหนดรายละเอียดของการเลื่อนระดับตำแหน่ง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการพิจารณา เช่น องค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา) มหาวิทยาลัยมีกำหนดแนวทางเดินสายอาชีพให้กับบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดทางเดินความก้าวหน้า ในแต่ละสายอาชีพ พิจารณาที่วุฒิการศึกษาเป็นสำคัญ เกณฑ์ เครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สามารถพิจารณาจัดวางตัวบุคลากร ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การหมุนเวียนและโอนย้ายงาน เพื่อเรียนรู้งานในขอบเขตที่กว้างมากขึ้น ซึ่งเป็นหน้าที่ที่บุคลากรจะต้องส่งเสริมความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ทั้งนี้มีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน เช่น

- ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System)
- แผนการพัฒนาที่จำเป็น เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- ระบบการหมุนเปลี่ยนตำแหน่งงานเพื่อได้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น
- ระบบการประเมินและการแต่งตั้ง

2) การพัฒนา (Training and Development)

การพัฒนาบุคลากร (Training and Development) เป็นส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในสายงานวิชาการ และสายงานสนับสนุน รวมถึงสายงานบริหาร โดยจัดในหลายรูปแบบ เช่น การสนับสนุนศึกษาต่อการฝึกอบรม ดูงาน การสอนงาน การจัดการความรู้ในองค์กร การศึกษาด้วยตนเอง เป็นการสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การฝึกอบรมจึงมีบทบาทต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรในหลาย ๆ ด้าน เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กร รวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรก็ส่งผลหรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงมีศักยภาพสูงขึ้น มหาวิทยาลัยกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี และกำหนดวิธีการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาที่หลากหลายเกิดขึ้น และมีพัฒนาการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1) การสนับสนุนการศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทางคุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นตามสายงาน ทั้งนี้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรในส่วนของระดับหน่วยงานและมหาวิทยาลัย เป็นศักยภาพในการพัฒนาด้านการเรียนการสอนและด้านการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาและการคุ้มครองเพื่อการศึกษา ของบุคลากรทุกประเภท

2) การฝึกอบรมดูงาน มหาวิทยาลัยกำหนดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมดูงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นการฝึกอบรมเพื่อต่อยอดการปฏิบัติงานในส่วนงานวิชาการ ส่วนงานสนับสนุน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

3) การสอนงาน มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีผู้บังคับบัญชาเสมอเป็นพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรที่เข้าปฏิบัติราชการครั้งแรกเพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำ สอนงานเพื่อบอกถึงวิธีการทำงาน การช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ การให้กำลังใจ และให้โอกาสในการ การสอนงานจึงเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่พึงปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

4) การจัดการความรู้ในองค์กร มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เพื่อร่วบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งจะกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำทุกปี แลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ถ่ายทอดออกมายังคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรเป็นทฤษฎี คู่มือ ต่าง ๆ แบบรูปธรรม เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์

5) การศึกษาด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาในปัจจุบันที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณลักษณะของการชี้นำตนเองในการเรียนรู้ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดมีเป้าหมาย แสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาตลอดชีวิตต่อไป เพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การประเมิน (Evaluation)

มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการประเมินบุคลากรทุกประเภท แตกต่างกันไปตามประเภท โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง และ 2) การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี ระบบการประเมินทั้ง 2 ลักษณะมีแนวทางในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ข้อบังคับและประกาศหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด การวัดและประเมินผลอย่างเป็นธรรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติราชการอย่างมีรูปแบบ กระบวนการ ขั้นตอนอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการประเมินอย่างแท้จริง โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

1.1 พนักงานมหาวิทยาลัย

การจ้างงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ในระยะแรกให้ทำสัญญาจ้าง 1 ปี โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมสมใน การปฏิบัติงานจะได้รับการต่อสัญญาจ้างจ้างเป็นเวลา 3 ปี เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมสมในการปฏิบัติงานหลังครบสัญญาจ้าง จะได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นคราวละ 5 ปี ต่อเนื่องไปจนครบอายุ 60 ปีบริบูรณ์ ของปีบบประมาณนั้น ทั้งนี้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์การประเมิน มีคณะกรรมการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติหน้าที่เพื่อต่อสัญญาจ้างหรือเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 25 เมษายน 2558 โดยใช้ เป็นแนวทางสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างช่วงระยะเวลาที่ได้ทำสัญญาจ้างงานในแต่ละช่วง เพื่อประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานต่อไปอีกในช่วงระยะเวลาของสัญญาจ้าง ของพนักงาน มหาวิทยาลัยประจำวิชาการ และประจำที่วิชาชีพเพราะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยใช้การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปตามองค์ประกอบ

1.2 พนักงานราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ บริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 และคำอธิบายประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป เพื่อประโยชน์ในการที่ส่วนราชการจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานพนักงานราชการ และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการการพิจารณาในการเลื่อนค่าตอบแทน การเลือกจ้าง การต่อสัญญาจ้างและอื่น ๆ

1.3 ลูกจ้างเงินรายได้

การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเงินรายได้ ประกอบด้วยการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง โดยใช้แบบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 ปีงบประมาณ 2555 (ครั้งที่ 2)

โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว เพื่อต่อสัญญาจ้าง สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในรายการประเมินประกอบด้วย การประเมินทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. ประเมินด้านบุคลิกภาพทั่วไป
2. ประเมินด้านการทำงาน
3. ประเมินด้านการปฏิบัติงาน

2.5.5 การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำหรับใช้ประกอบการประเมินเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างประจำปี โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2555 ประกาศ ณ วันที่ 19 กันยายน 2555 ไว้สำหรับ เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการนำผลประเมินเป็นข้อมูลสำหรับการเลื่อนเงินเดือนค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลจูงใจ การบริหารงานบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

โดยมีองค์ประกอบการประเมินตามแบบข้อตกลงและแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แบบ ปม.1) เพื่อใช้ระบุตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และแบบข้อตกลง และแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) แบบ ปม.2 เป็นแบบประเมินสำหรับให้พนักงานมหาวิทยาลัยระบุ สมรรถนะที่จะประเมิน เพื่อประเมินสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นของบุคคลในการทำงาน ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ตามคู่มือสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในการประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นข้อตกลงกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในการประเมินฯ ได้มีการกำหนดให้มีการประเมินปีละ 2 รอบ ๆ ละ 6 เดือน ดังนี้

- รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม ของปีถัดไป
- รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

(1) บุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ที่ทำหน้าที่สอน วิจัย และบริการวิชาการ มีองค์ประกอบการประเมินตามแบบข้อตกลง ดังนี้

1.1 แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ปม.1) ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ภาระงานด้านบริหาร

ส่วนที่ 2 ภาระงานตามพันธกิจ

ส่วนที่ 3 ภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ 4 ผลการประเมินการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 5 ผลการประเมิน QA หน่วยงาน

1.2 แบบข้อตกลงและแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) แบบ

ปม.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครได้กำหนดสมรรถนะออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ส่วนที่ 2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

ส่วนที่ 3 สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

(2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบการประเมินตามแบบข้อตกลง ดังนี้

1.1 แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ปม.1) ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ภาระงานด้านบริหาร

ส่วนที่ 2 ภาระงานประจำ

ส่วนที่ 3 ภาระงานเชิงพัฒนากลุ่มสายงาน

ส่วนที่ 4 ภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ 5 ผลการประเมิน QA หน่วยงาน

1.2 แบบข้อตกลงและแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) แบบ

ปม.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครได้กำหนดสมรรถนะออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ส่วนที่ 2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

ส่วนที่ 3 สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

2.5.6 ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ถือเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ให้มีขวัญกำลังใจ มองเห็นอนาคตของตนเอง ที่สามารถจะเติบโตในสายอาชีพ เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างบุคลากรที่มีคุณค่าให้แก่องค์กรระยะยาว ทำให้บุคลากรสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งยังเป็นตัวช่วยให้องค์กรวางแผนกิจกรรมนุ邹ย์และวางแผน กำลังคนให้ตรงกับงานที่องค์กรต้องการโดยส่งผลให้องค์กรได้งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงได้กำหนดระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Path) ของบุคลากรทุกประเภท เป็นไปตามโครงสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพ ดังนี้

1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

1.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทวิชาการ

โครงการสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เป็นไปตามโครงการสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งวิชาการตามมาตรา 18 (ก) ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ การกำหนดระบบความก้าวหน้าในตำแหน่ง และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555 และที่แก้ไขเพิ่มเติมดังนี้

ประเภท	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	คุณสมบัติ	ระดับ เดียบเท่า
ก) ตำแหน่ง วิชาการ (1 สายงาน, 4 ตำแหน่ง)	สอนและวิจัย หรือวิจัย โดยเฉพาะ	1. อาจารย์	- บรรจุแต่งตั้งครั้งแรกคุณวุฒิ ระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก	ชำนาญการ
		2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	- วุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งอาจารย์ ปฏิบัติงาน 6 ปี ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น - วุฒิปริญญาโท ตำแหน่งอาจารย์ ปฏิบัติงาน 4 ปี ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ - วุฒิปริญญาเอก ตำแหน่งอาจารย์ ปฏิบัติงาน 1 ปี ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์	ชำนาญพิเศษ
		3. รองศาสตราจารย์	- เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 3 ปี ขอกำหนดตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์	เชี่ยวชาญ
		4. ศาสตราจารย์	- เป็นรองศาสตราจารย์ ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 2 ปี ขอกำหนดตำแหน่งเป็นศาสตราจารย์	เชี่ยวชาญ พิเศษ

1.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทบริหาร และประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทบริหารและประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยได้กำหนดโครงการสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เป็นไปตามตารางแสดงประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไปวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนดระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งและข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555 ดังนี้

(1) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

โอกาสและความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2554 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งในประเภทผู้บริหารระดับตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

ระดับ ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง /เงินค่าตอบแทน	คุณสมบัติ
1. ผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่า	10,000 และเงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง 10,000	<p>1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของสายงานบริหารงานทั่วไป และ</p> <p>2. ดำรงตำแหน่งได้ตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า - ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 1 ปี - ผู้อำนวยการกองที่หรือเทียบเท่า และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะระดับ ชำนาญการพิเศษ รวมกันไม่น้อยกว่า 4 ปี <p>3. ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ</p> <p>4. ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 4 ปี ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานใน ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ ปฏิบัติกิจวัตรกับงานของตำแหน่งที่แต่งตั้งมากกว่า 1 งาน มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี และ</p> <p>5. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรองหรือผ่านการอบรม หลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารอุดมศึกษาระดับสูง ที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยงานจัด</p> <p>6. ผ่านการประเมินตามองค์ประกอบ</p>
2. ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า หรือ เรียกชื่อย่างอื่น (หัวหน้าสำนักงาน คณบดี หรือหัวหน้า สำนักงานผู้อำนวยการ สำนัก สถาบัน)	5,600 และเงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง 5,600	<p>1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานของส่วนราชการ</p> <p>2. ดำรงตำแหน่ง ประเภทผู้บริหารผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า</p> <p>3. ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญพิเศษ ไม่ น้อยกว่า 3 ปี</p> <p>4. ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ไม่น้อย กว่า 7 ปี ต้องมีประสบการณ์หัวหน้างานในกองหรือเทียบเท่า ซึ่ง เกี่ยวกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่น้อยกว่า 1 งาน มาแล้ว 1 ปี</p> <p>5. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรองหรือผ่านการอบรม หลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารอุดมศึกษาระดับสูง ที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยงานจัด</p> <p>6. ผ่านการประเมินตามองค์ประกอบ</p>

(2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับตำแหน่งเลื่อนใน ระดับสูงขึ้น	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง
ชำนาญการ	<p>1. เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญการ</p> <p>2. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ป.ตรี ไม่น้อยกว่า 6 ปี - ป.โท ไม่น้อยกว่า 4 ปี - ป.เอก ไม่น้อยกว่า 2 ปี 	<p>3,500*</p> <p>(เฉพาะประเภทวิชาชีพ)</p>

ระดับตำแหน่งเลื่อนใน ระดับสูงขึ้น	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง
ชำนาญการพิเศษ	1. เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ 2. ดำรงตำแหน่งชำนาญการ 4 ปี	5,600
เชี่ยวชาญ	1. เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ 2. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ 3 ปี	9,900
เชี่ยวชาญพิเศษ	1. เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญพิเศษ 2. ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ 2 ปี	13,000

2) ลูกจ้างประจำ

การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งได้จัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการขึ้นมาใหม่โดยจำแนกตำแหน่งลูกจ้างประจำ ตามลักษณะงานเป็น 4 กลุ่ม มีสายงานทั้งหมด 356 สายงาน และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 เมษายน 2553 เป็นต้นไป ดังนี้

กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ลักษณะงาน	เลื่อนระดับขั้นงาน
1. กลุ่มงานบริการพื้นฐาน	- กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานให้บริการหลัก หรือเป็นงานพื้นฐานของส่วนราชการ - จำนวน 55 สายงาน	- ระดับขั้นงานไม่เกิน 2 ระดับ
2. กลุ่มงานสนับสนุน	- กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานในการช่วยปฏิบัติ หรือสนับสนุนผู้ปฏิบัติภารกิจหลัก - จำนวน 150 สายงาน	- ระดับขั้นงานไม่เกิน 4 ระดับ
3. กลุ่มงานช่าง	- กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะในการปฏิบัติงานช่าง - จำนวน 141 สายงาน	- ระดับขั้นงานไม่เกิน 4 ระดับ
4. กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ	- กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว ทักษะพิเศษ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพเฉพาะ - จำนวน 10 สายงาน	- ระดับขั้นงานไม่เกิน 3 ระดับ

การพัฒนาระบบทำแหน่งลูกจ้างประจำใหม่ เป็นการสร้างหนทางความก้าวหน้าของตำแหน่งงานของลูกจ้างประจำอย่างชัดเจน สร้างโอกาสการเลื่อนสู่ขั้นงาน/ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยไม่ต้องเปลี่ยนหมวดลักษณะงาน สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับโอกาสในการปรับค่าตอบแทนสูงขึ้นเมื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง เกิดความเป็นธรรมและไม่ลักลิ้นในการบริหารงานบุคคล

ดังนั้น จึงได้มีหลักเกณฑ์ในการพัฒนาตำแหน่งของลูกจ้างประจำ โดยการปรับระดับขั้นงานให้เลื่อนในระดับที่สูงขึ้นได้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด และกำหนดให้มีการเปลี่ยนสายงานตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะงานรวมถึงความจำเป็นภารกิจและประโยชน์ของส่วนราชการ ดังนี้

การปรับระดับชั้นงาน	หลักเกณฑ์การพิจารณา
1. การปรับระดับชั้นงาน	<p>1.1 การปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งที่มีคุณครอง</p> <p>1.2 เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด</p> <p>1.3 เป็นการปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งให้สูงขึ้นจากระดับ 1 เป็นระดับ 2 หรือระดับ 2 เป็นระดับ 3 หรือระดับ 3 เป็นระดับ 4 ทั้งนี้ ไม่เกินระดับสูงสุดในแต่ละสายงาน</p> <p>1.4 ให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ขอปรับระดับชั้นงานสูงขึ้น</p>
2. การเปลี่ยนสายงาน	<p>2.1 เป็นการเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงานของตำแหน่งที่ ตนครอง</p> <p>2.2 ไม่เป็นผู้เกียจ่าย อายุราชการในปีงบประมาณนั้น</p> <p>2.3 เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ครบถ้วน ตามที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้ในตำแหน่งที่ขอเปลี่ยน</p> <p>2.4 เป็นการเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) ทั้งตำแหน่งภายในกลุ่มงาน เดียวกัน และต่างกลุ่มงาน โดยไม่เพิ่มจำนวนอัตรากำลัง</p> <p>2.5 ตำแหน่งที่ขอเปลี่ยนต้องเป็นที่หน่วยงานกำหนดได้</p> <p>2.6 การเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) ให้คำนึงถึงความเหมาะสม และ สอดคล้องกับภาระงานรวมถึงความจำเป็นภารกิจของส่วนและ ประโภชน์ของส่วนราชการ</p> <p>2.7 ต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องตรงตามหน้าที่รับผิดชอบที่เปลี่ยน</p> <p>2.8 ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมมานับรวมกรณีเป็นสายงาน ใกล้เคียงกัน</p> <p>2.9 แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กระทรวงการคลังกำหนดกลุ่มบัญชีค่าจ้าง ไว้มากกว่า 1 กลุ่ม</p> <p>2.10 แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่มีอัตราค่าจ้างขั้นสูง ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งกรณีที่มีความจำเป็น</p>

3) พนักงานมหาวิทยาลัย

โครงสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 และที่ออกตามมาถึงปัจจุบัน ได้กำหนดระบบความก้าวหน้าใน ตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสอดคล้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการเข่นเดียวกับข้าราชการ ดังนี้

ประเภท	ความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง	หมายเหตุ
ประเภท สาขาวิชาการ	อาจารย์	-	เบิกจากเงินงบประมาณแผ่นดิน
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5,600	
	รองศาสตราจารย์	9,900	
	ศาสตราจารย์	13,000	

ประเภท	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
ประเภท สายสนับสนุนวิชาการ			
สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป	ระดับปฏิบัติการ	-	เบิกจากเงินงบประมาณแผ่นดิน
วิชาชีพเฉพาะ และเขียวชาญเฉพาะ	ระดับชำนาญการ	3,500*	
	ระดับชำนาญการพิเศษ	5,600	
	ระดับเชี่ยวชาญ	9,900	
	ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	13,000	
สายงานบริหาร			
- ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	ระดับต้น	5,600	เบิกจากเงินงบประมาณแผ่นดิน
- ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่าที่เรียกชื่ออื่นอย่างอื่น	ระดับสูง	10,000	

หมายเหตุ *เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

4) พนักงานราชการ

มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายให้มีการปรับเปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยได้จัดทำ ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง การกำหนดกรณีเป็นเหตุพิเศษใช้การคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัย (เพิ่มเติม) สำหรับพนักงานราชการที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อปรับสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการปรับสภาพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และสามารถถ้าหน้าตามเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป นิการเดิบโตตามผลสัมฤทธิ์ของงานตามกรอบการต่อสัญญาจ้างทุกๆ 4 ปี ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างทุกปี

5) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายให้มีการประเมินเพื่อปรับเปลี่ยนสภาพลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ที่มีคุณสมบัติเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการปรับสภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย และสามารถถ้าหน้าตามเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป ทั้งนี้มี การพิจารณาตามผลสัมฤทธิ์ของผลการปฏิบัติงาน และมีสัญญาจ้างให้จ้างต่อในทุก ๆ ปี

2.5.7 การรักษาไว้และเงินเดือน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนทุกภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดระบบการสรรหา และ พัฒนาบุคลากรโดยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุดตามมาตรฐานภาพของแต่ละบุคคล

1) วิธีการดำเนินการ

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดไว้ในประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาศักยภาพอาจารย์ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารรัฐการจัดการที่มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 5.3 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อจูงใจให้เกิดความจงรักภักดีต่องค์กร โดยมีโครงการรองรับที่สำคัญ คือ

- (1) โครงการส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและ สอดคล้องกับการบริหารหลักสูตร

- (2) โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์
- (3) โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน

2) การพัฒนาคุณภาพชีวิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครได้จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ สำหรับบุคลากรทั้งในระหว่างที่ปฏิบัติงานและเมื่อเกษียณอายุราชการ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความรัก ความภักดี ด้วยค่านิยม “ร่วมคิด ร่วมใจ ร่วมทำหน้าที่ อย่างมีความสุข” (4 H's, ประกอบด้วย Head, Heart and Hand for Healthy Organization) นอกจากนั้นยังได้จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความ เหมาะสมและสร้างความสุขในการทำงาน ดังนี้

- (1) จัดระบบสาธารณูปโภค บ้านพัก/ห้องพัก อินเทอร์เน็ต เครื่องมืออุปกรณ์ทำงาน สนาม กีฬา สร้างว่างน้ำ ลานจอดรถ เป็นต้น
- (2) จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และเอื้อต่อการทำงาน
- (3) จัดระบบบริการความปลอดภัย
- (4) จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น โครงการกีฬาและนันทนาการประจำปี โครงการ ตรวจสุขภาพประจำปี กองทุนสวัสดิการบุคลากร กองทุนกู้ยืม

3) การเกณฑ์อายุราชการและสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการพึงได้เมื่อพ้นจากการโดยไม่มีความผิด

(1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จะได้รับ

1.1 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ดังนี้

- เงินบำเหน็จ บำนาญปกติ (เลือกรับบำเหน็จหรือรับบำนาญ) และเงินบำเหน็จดำรงชีพ
- ผนงก้อน กบช. (สำหรับข้าราชการที่เป็นสมาชิก กบช.) รับเป็นเงินก้อนหรือลงทุนต่อ
- มีสิทธิ์เงินบำเหน็จค้ำประกัน กับสถาบันการเงินใช้บำเหน็จทดแทนค้ำประกัน
- ได้รับการพิจารณาให้ต่อเวลาราชการ 5 ปี (กรณีดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ดร.)

1.2 สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและด้านการศึกษาบุตรกรณีรับบำนาญจะรับสิทธิ์ต่อ

- สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร

1.3 สวัสดิการที่ทายาทจะได้รับเมื่อข้าราชการบำนาญถึงแก่กรรม

- บำเหน็จทดแทน 30 เท่าของเงินบำนาญ
- เงินช่วยพิเศษ 3 เท่าของเงินบำนาญ

1.4 สวัสดิการอื่น ๆ

- ขอรับพระราชทานเพลิงศพ
- กรณีเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ฯลฯ สิทธิ์เงินโครงการสวัสดิการเงินกู้ของสมาชิก ช.พ.ค.
- การมาปักกิจสังเคราะห์ของมหาวิทยาลัย
- ชุมชนเพชรราชภัฏ(ผู้สูงอายุ)
- สิทธิ์เงินสหกรณ์ออมทรัพย์ครุจังหวัดสกลนคร (กรณีเป็นสมาชิก)
- สิทธิ์เงินสหกรณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (กรณีเป็นสมาชิก)
- เป็นอาจารย์พิเศษ (ผู้ที่มีความสามารถเฉพาะสาขาวิชาขาดแคลน)
- การเข้ารับการเตรียมความพร้อมในวัยเกษียณ (ไปอบรม)

(2) พนักงานมหาวิทยาลัย

2.1 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับหลังเกษียณอายุราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

- เงินสะสม เงินสมบท และดอกผลของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.2 สิทธิการอื่น ๆ

- ขอรับพระราชทานเพลิงศพ
- กรณีเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ฯลฯ
- สิทธิ์เงินโครงการสวัสดิการเงินกู้ของสมาชิก ช.พ.ค.
- การมาปั่นกิจสัมเคราะห์ของมหาวิทยาลัย
- ชัมรมเพชรราชภัฏ(ผู้สูงอายุ)
- สิทธิ์เงินสหกรณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (กรณีเป็นสมาชิก)
- การจ้างเป็นอาจารย์พิเศษ (ผู้ที่มีความสามารถความสามารถเฉพาะสาขาวิชาขาดแคลน)
- การเข้ารับการเตรียมความพร้อมในวัยเกษียณ (ไปอบรม)

(3) ลูกจ้างประจำ

3.1 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับหลังเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำ ดังนี้

- บำเหน็จ บำเหน็จรายเดือน (เลือกรับบำเหน็จหรือรับบำเหน็จรายเดือน) กรณีอายุราชการไม่ถึง 25 ปี ได้รับบำเหน็จ
- เงินก้อน กสจ. (สำหรับลูกจ้างประจำที่เป็นสมาชิก กสจ.)
- มีสิทธิ์เงินบำเหน็จค้ำประกัน โดยกู้เงินกับสถาบันการเงินใช้บำเหน็จตอกยอดค้ำประกัน

3.2 สิทธิการที่ไทยจะได้รับเมื่อข้าราชการบำนาญถึงแก่กรรม

- บำเหน็จตอกยอด 30 เท่าของเงินบำเหน็จรายเดือน
- เงินช่วยพิเศษ 3 เท่าของเงินบำเหน็จรายเดือน

3.3 สิทธิการอื่น ๆ

- ขอรับพระราชทานเพลิงศพ
- กรณีเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ฯลฯ
- สิทธิ์เงินโครงการสวัสดิการเงินกู้ของสมาชิก ช.พ.ค.
- การมาปั่นกิจสัมเคราะห์ของมหาวิทยาลัย
- ชัมรมเพชรราชภัฏ(ผู้สูงอายุ)
- สิทธิ์เงินสหกรณ์ออมทรัพย์ครุจัจหัดสกลนคร สหกรณ์มหาวิทยาลัย (กรณีเป็นสมาชิก)
- การเข้ารับการเตรียมความพร้อมในวัยเกษียณ (ไปอบรม)

(4) ลูกจ้างชั่วคราว

4.1 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับหลังเกษียณอายุราชการของลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้

- เงินช่วยพิเศษ 3 เท่าของเงินเดือน

4.2 สิทธิการอื่น ๆ

- การดูแลหลังเกษียณ เช่น เจ็บป่วยไข้ (ดูแลเรื่องค่ารักษาเป็นครั้งคราว)
- การเข้ารับการเตรียมความพร้อมในวัยเกษียณ (ไปอบรม)

4) การเตรียมทัดแทนอัตราเกณฑ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเตรียมอัตรากำลังเพื่อรับการเกณฑ์ โดยกำหนดในแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566 สำหรับพัฒนาสมรรถนะหลักและทักษะตามตำแหน่งหน้าที่สำหรับบุคลากรทุกกลุ่มทุกประเภท สนับสนุนให้บุคลากรลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรมีความการทำงานอาชีพ เช่น ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์เพิ่มมากขึ้น (สายวิชาการ) ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษในสัดสวนที่เพิ่มมากขึ้น (สายสนับสนุน) เมื่อบุคลากรเกณฑ์อายุราชการ แต่ยังมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมีการพิจารณาการจ้างงานต่อเนื่อง โดยทางสาขาวิชาคณะ นำเรื่องเสนอขอต่อเวลาราชการ (ผู้เกณฑ์ต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ดร.) และการจ้างงานเป็นอาจารย์พิเศษรายเดือน และหรือเป็นอาจารย์พิเศษรายชั่วโมง สำหรับในสาขาที่ขาดแคลนต้องการผู้ที่มีศักยภาพทางด้านการสอน และการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นระยะเวลาการจ้างต่อเนื่อง 1 - 2 ปี

บทที่ 3

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

3.1 การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้จัดทำแผนอัตรากำลังคน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือ และแนวทางในการวางแผนอัตรากำลังให้มีจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม คำนึงถึงประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด สอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไข ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้สอดคล้องกับกลยุทธ์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดครอบ ตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และ จำนวนอัตราที่เพียงในสถานบันอุดมศึกษา ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยจัดทำเป็นแผน 4 ปี ซึ่งส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ประกอบด้วยแผน ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

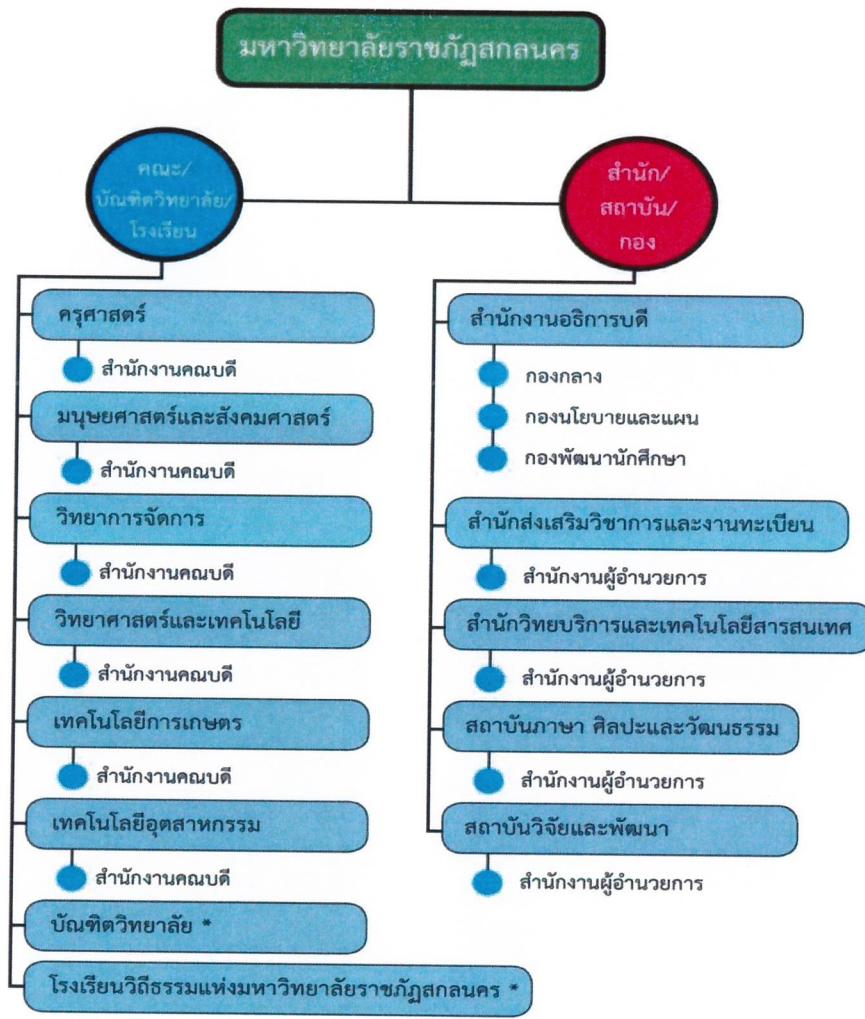
1. แผนครอบอัตรากำลังสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565 (ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในคราวประชุม ครั้งที่ 4/2562 วันศุกร์ที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2562)
2. แผนโครงสร้างหน่วยงานและครอบอัตรากำลังสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2561 – 2564 (ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2561 วันจันทร์ที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2561)
3. แผนครอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปี พ.ศ. 2563 – 2566 (ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในคราวประชุม ครั้งที่ 9/2562 วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2562)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ หน่วยงานวิชาการ และหน่วยงานสนับสนุนวิชาการ หน่วยงานวิชาการประกอบด้วย 6 คณะ 1 บัณฑิตวิทยาลัย และ 1 โรงเรียนรับผิดชอบ การจัดการศึกษาโดยตรง ส่วนหน่วยงานสนับสนุน ประกอบด้วย 3 สำนัก 2 สถาบัน เป็นหน่วยงานสนับสนุนการจัดการศึกษาและการกิจของมหาวิทยาลัย โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังแผนภูมิที่ 1 ดังนี้

1. หน่วยระดับคณะ ประกอบด้วย คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย และโรงเรียนวิศวกรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. หน่วยงานระดับสำนัก สถาบัน ประกอบด้วย สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันวิจัยและพัฒนา และสถาบันภาษา ศิลปะ และวัฒนธรรม

บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนและวิจัย สังกัด 6 คณะ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย อาจารย์พิเศษ และอาจารย์ชากต่างประเทศ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณบดี สำนัก สถาบัน กอง งาน และศูนย์ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน

3.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย



**3.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความต้องการกำลังคนและอัตราการเข้าออกของบุคลากรของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**

**ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร และสังกัดหน่วยงาน
(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)**

ที่	ประเภทบุคลากร	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว (รายเดือน)	ลูกจ้าง ชั่วคราว (รายวัน)	รวม พั้งหมวด	ร้อยละ
1	สำนักงานอธิการบดี								
	กองกลาง	1	84	9	5	135	6	240	25.64
	กองพัฒนานักศึกษา	1	13	2	-	20	-	36	3.85
	กองนโยบายและแผน	1	14	0	1	-	-	16	1.71
2	คณะครุศาสตร์	16	69	1	1	16	-	103	11.00
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	10	35	1	-	11	-	57	6.09
4	คณะเทคโนโลยีอาชกรรม	15	39	1	-	6	-	61	6.52
5	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	20	77	1	-	18	-	116	12.39
6	คณะวิทยาการจัดการ	20	48	1	-	5	-	74	7.91
7	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	30	72	1	2	11	-	116	12.39
8	สถาบันภาษา ศิลปะและ วัฒนธรรม	1	12	3	-	3	-	19	2.03
9	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	13	1	-	4	-	19	2.03
10	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	1	21	6	-	13	-	41	4.38
11	สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน	1	14	1	1	1	-	18	1.92
12	บัณฑิตวิทยาลัย	-	11	1	-	8	-	20	2.14
	รวม	118	522	29	10	251	6	936	100
	ร้อยละ	12.61	55.77	3.10	1.07	26.82	0.64	100	

ที่มา : ข้อมูลจากการบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

**ตารางที่ 3.2 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทสายงานบุคลากร
(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)**

ที่	ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ผลรวมทั้งหมด	ร้อยละ
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	109	9	118	12.61
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	298	224	522	55.77
3	พนักงานราชการ	-	29	29	3.10
4	ลูกจ้างประจำ	-	10	10	1.07
5	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	36	215	251	26.82
6	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	-	6	6	0.64
	รวมทั้งหมด	443	493	936	100
	ร้อยละ	47.33	52.67	100	

ที่มา : ข้อมูลจากการบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

**ตารางที่ 3.3 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทและคุณวุฒิการศึกษา
(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)**

ที่	ประเภทบุคลากร	ตัวกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวมทั้งหมด	ร้อยละ
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	6	61	51	118	12.61
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	-	234	252	36	522	55.77
3	พนักงานราชการ	2	23	4	-	29	3.10
4	ลูกจ้างประจำ	6	4	-	-	10	1.07
5	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	147	79	13	12	251	26.82
6	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	6	-	-	-	-	0.64
	รวมทั้งหมด	161	346	330	99	936	100
	ร้อยละ	17.2	36.97	35.26	10.58	100	

ที่มา : ข้อมูลจากการบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

**ตารางที่ 3.4 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทตำแหน่งทางวิชาการ
(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)**

ที่	ประเภทบุคลากร	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม ทั้งหมด	ร้อยละ
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	37	58	14	-	109	24.60
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	254	44	-	-	298	62.27
3	ลูกจ้างชั่วคราว	25	7	4	-	36	8.13
	รวมทั้งหมด	316	109	18	-	443	100
	ร้อยละ	71.33	24.60	4.06	-	100	

ที่มา : ข้อมูลจากการบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

**ตารางที่ 3.5 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ
(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)**

ที่	สังกัดหน่วยงาน	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวมทั้งหมด	ร้อยละ
1	គรครุศาสตร์	59	19	7	-	85	19.51
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	23	14	2	-	39	8.97
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	28	18	2	-	48	10.76
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	80	14	2	-	96	21.52
5	คณะวิทยาการจัดการ	40	19	2	-	61	13.68
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	56	25	3	-	84	18.39
7	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง	30	-	-	-	30	7.17
	รวมทั้งหมด	316	109	18	-	422	100
	ร้อยละ	71.33	24.60	4.06	-	100	

ที่มา : ข้อมูลจากการบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

**ตารางที่ 3.6 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามช่วงอายุงาน
(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)**

ที่	ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุงาน (ปี)						รวม ^{ทั้งหมด}	ร้อยละ
		0-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปี ขึ้นไป		
1	ข้าราชการพลเรือนฯ	-	-	4	23	46	45	118	12.61
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	207	263	52	-	-	-	522	55.77
3	พนักงานราชการ	27	2	-	-	-	-	29	3.10
4	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	1	3	6	10	1.07
5	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	127	61	49	14	-	-	251	26.82
6	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	6	-	-	1	3	-	6	0.64
	รวมทั้งหมด	367	326	105	38	49	51	936	100
	ร้อยละ	39.21	34.83	11.22	4.06	5.24	5.45	100	

ที่มา : ข้อมูลจากการบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

**ตารางที่ 3.7 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามช่วงอายุ
(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)**

ที่	ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุคน (ปี)									รวม ^{ทั้งหมด}	ร้อยละ
		1-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61ปี ขึ้นไป		
1	ข้าราชการฯ	-	-	-	-	21	40	27	30	-	118	12.61
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	41	184	177	72	37	7	2	-	522	55.77
3	พนักงานราชการ	-	8	12	4	2	-	3	-	-	29	3.10
4	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	1	5	4	-	10	1.07
5	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	8	45	36	33	39	37	25	13	15	251	26.82
6	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	1	2	2	-	1	-	-	-	-	6	0.64
	รวมทั้งหมด	11	96	234	214	135	115	67	49	15	936	100
	ร้อยละ	1.18	10.26	25.00	22.86	14.42	12.29	7.16	5.24	1.60	100	

ที่มา : ข้อมูลจากการบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

**ตารางที่ 3.8 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่เกียรติยศอายุราชการตามปีงบประมาณ
(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)**

ที่	ปีงบประมาณ	ประเภทบุคลากร						รวม ^{ทั้งหมด}	ร้อยละ
		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน	ลูกจ้างชั่วคราว รายวัน		
1	2562	5	1	-	1	1	-	8	16.00
2	2563	3	-	-	1	1	-	5	10.00
3	2564	11	1	-	1	2	-	15	30.00
4	2565	6	1	-	-	2	-	9	18.00
5	2566	5	2	-	1	5	-	13	26.00
	รวมทั้งหมด	30	5	0	4	11	0	50	100
	ร้อยละ	60.00	10.00	0.00	8.00	22.00	0.00	100	

ที่มา : ข้อมูลจากการบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

**ตารางที่ 3.9 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง และระดับการศึกษา
(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)**

ที่	ประเภทบุคลากร	อาจารย์			ผู้ช่วยศาสตราจารย์			รองศาสตราจารย์			ศาสตราจารย์			รวม ^{ห้องสีน้ำเงิน}	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	ข้าราชการ	3	18	16	1	35	22	-	1	13	-	-	-	109	24.60
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	24	204	26	-	34	10	-	-	-	-	-	-	298	67.27
3	ลูกจ้างชั่วคราว	14	8	3	-	1	6	-	1	3	-	-	-	36	8.13
	รวม	41	230	45	1	70	38	-	2	16	-	-	-	443	100
	ร้อยละ	9.26	51.92	10.16	0.23	15.80	8.58	-	0.45	3.61	-	-	-	100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

**ตารางที่ 3.10 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ และระดับการศึกษา
(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)**

ที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับการศึกษา			รวม ^{ห้องสีน้ำเงิน}	ร้อยละตำแหน่งทางวิชาการ
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		
1	อาจารย์	41	230	45	316	71.33
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	70	38	109	24.60
3	รองศาสตราจารย์	-	2	16	18	4.06
4	ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
	รวมทั้งหมด	42	302	99	433	100
	ร้อยละ	9.48	68.17	22.35	100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

**ตารางที่ 3.11 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกประเภทและช่วงอายุงาน
(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)**

ที่	ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุงาน (ปี)						รวม ^{ห้องสีน้ำเงิน}	ร้อยละ
		0-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปี ขึ้นไป		
1	ข้าราชการพลเรือนฯ	-	-	4	23	40	42	109	24.60
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	124	147	27	-	-	-	298	67.27
3	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	30	4	2	-	-	-	36	8.13
	รวมทั้งหมด	154	151	33	23	40	42	443	100
	ร้อยละ	34.76	34.09	7.45	5.19	9.03	9.48	100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

**ตารางที่ 3.12 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทและช่วงอายุตัว
(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)**

ที่	ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุคน (ปี)										รวม หัวหนมด	ร้อยละ
		1-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61ปี ขึ้นไป			
1	ข้าราชการฯ	-	-	-	-	20	37	22	30	-	109	24.60	
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	-	23	98	111	40	24	1	1	-	298	67.27	
3	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	-	6	5	4	-	1	2	3	15	36	8.13	
	รวมทั้งหมด	-	29	103	115	60	62	25	34	15	443	100	
	ร้อยละ	-	6.55	23.25	25.96	13.54	14.00	5.64	7.67	3.39	100		

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

**ตารางที่ 3.13 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทสังกัด และระดับการศึกษา
(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)**

ที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับการศึกษา				รวม หัวหน้าสิน	ร้อยละ
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	2	7	-	9	1.83
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	-	210	14	-	224	45.44
3	พนักงานราชการ	2	23	4	-	29	5.88
4	ลูกจ้างประจำ	6	4	-	-	10	2.03
5	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	147	65	3	-	215	43.61
6	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	6	-	-	-	6	1.22
	รวมทั้งหมด	161	304	28	-	493	100
	ร้อยละ	32.66	61.66	5.68	-	100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

**ตารางที่ 3.14 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทและช่วงอายุงาน
(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)**

ที่	ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุงาน (ปี)						รวม หัวหน้าสิน	ร้อยละ
		0-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปี ขึ้นไป		
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	6	3	9	1.83
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	86	116	25	-	-	-	224	45.44
3	พนักงานราชการ	27	2	-	-	-	-	29	5.88
4	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	1	3	6	10	2.03
5	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	97	57	47	14			215	43.61
6	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	6	-	-	-	-	--	6	1.22
	รวมทั้งหมด	213	175	72	15	9	9	493	100
	ร้อยละ	43.20	35.50	14.60	3.04	1.83	1.83	100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 3.15 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกประเภทและช่วงอายุตัว
(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)

ที่	ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุคน (ปี)									รวมทั้งหมด	ร้อยละ
		1-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61ปีขึ้นไป		
1	ข้าราชการ	-	-	-	-	1	3	5	-	-	9	1.83
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	18	86	66	32	13	6	1	-	224	45.44
3	พนักงานราชการ	-	8	12	4	2	-	3	-	-	29	5.88
4	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	1	5	4	-	10	2.03
5	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	8	39	31	29	39	36	23	10	-	215	43.61
6	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	1	2	2	-	1	-	-	-	-	6	1.22
	รวมทั้งหมด	11	67	131	99	75	53	42	15	-	493	100
	ร้อยละ	2.23	13.59	26.57	20.08	15.21	10.75	8.52	3.04	-	100	

หมาย : ข้อมูลจากการบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

บทที่ 4

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีจำนวนและคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา และได้กำหนดประเด็นการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2561 – 2564 (ฉบับทบทวนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ระดับสากล เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 2.3 อาจารย์ และนักวิจัยได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิชาการ และสมรรถนะวิชาชีพ และยุทธศาสตร์ที่ 4 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 4.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยมีศักยภาพสูงขึ้น

โดยมีมหาวิทยาลัยกำหนดให้บุคลากรทุกระดับทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการพัฒนา จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ และตัวชี้วัด ดังตารางที่ 4.1 และมีเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 4.2 ดังนี้

4.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 4.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
1. การเสริมสร้าง สมรรถนะและ ทักษะการ ปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากร	1.1 บุคลากรสาย วิชาการมี สมรรถนะ และทักษะ [*] ในวิชาชีพที่ เหมาะสมตาม สายงานและ ตอบสนองต่อ [*] ยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย	บุคลากร สายวิชาการ	1.1.1 ร้อยละของบุคลากรสาย วิชาการได้รับการพัฒนา [*] สมรรถนะและทักษะด้าน [*] การเรียนการสอน 1.1.2 ร้อยละบุคลากรสาย วิชาการที่ได้รับการพัฒนา [*] ทักษะการวิจัยและการ บริการวิชาการ 1.1.3 ร้อยละอาจารย์ประจำที่ เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงาน วิชาการทั้งในและ ต่างประเทศ 1.1.4 ร้อยละความพึงพอใจของ นักศึกษาต่อคุณภาพการ สอนของอาจารย์และสิ่ง สนับสนุนการเรียนรู้ (คะแนนประเมิน ไม่น้อยกว่า 3.51 ตาม เกณฑ์มาตรฐาน)	สนับสนุนและ ส่งเสริมให้ บุคลากรสาย วิชาการได้รับ [*] การพัฒนา [*] สมรรถนะและ ทักษะด้านการ เรียนการสอน การวิจัย และ [*] การบริการ วิชาการแก่สังคม	โครงการส่งเสริม การพัฒนา [*] สมรรถนะ และทักษะ [*] และการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สายวิชาการ

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้า หมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม
	1.2 พัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน ให้มีสมรรถนะ และทักษะใน วิชาชีพในการ ปฏิบัติงานที่ ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย	บุคลากรสาย สนับสนุน	1.2.1 ร้อยละบุคลากรสาย สนับสนุน ได้รับการ พัฒนาสมรรถนะและ ทักษะวิชาชีพ 1.2.2 ร้อยละของคู่มือการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน สนับสนุนวิชาการ 1.2.3 ร้อยละบุคลากรสาย สนับสนุนได้รับทุนพัฒนา ความรู้และทักษะการวิจัย 1.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้ใช้บริการต่อหน่วยงาน สนับสนุน (คะแนน ประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี)	สนับสนุนและ ส่งเสริมให้ บุคลากรสาย สนับสนุนได้รับ การพัฒนา สมรรถนะและ ทักษะวิชาชีพ การวิจัย การ ให้บริการ และ การสร้างสรรค์ ผลงานที่ สอดคล้องกับ วิชาชีพ	โครงการส่งเสริม การพัฒนา สมรรถนะ และทักษะ การปฏิบัติงาน ของบุคลากร สายสนับสนุน
2. การวางแผน อัตรากำลังและ การสร้างความ มั่นคงในวิชาชีพ	2.1 ส่งเสริมให้ บุคลากรมีความ มั่นคงในการ ทำงาน	บุคลากร สายวิชาการ และสาย สนับสนุน	2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่มีคุณปัจญญาเอก หรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ ประจำ 2.1.2 ร้อยละอาจารย์ที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ 2.1.3 ร้อยละบุคลากรสาย สนับสนุนที่ได้รับความ ก้าวหน้าตามสายงาน (หัวหน้างานระดับ ชำนาญการ)	สนับสนุน และส่งเสริม ให้บุคลากรมี ความก้าวหน้า และมั่นคงทาง วิชาชีพตาม สายงาน	-โครงการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์ ให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น -โครงการส่งเสริม การเข้าสู่ตำแหน่ง [†] ทางวิชาการ -โครงการส่งเสริม บุคลากรสาย สนับสนุนเข้าสู่ [‡] ตำแหน่งที่สูงขึ้น
	2.2 ปรับโครงสร้าง และอัตรา กำลัง ให้เหมาะสมกับ การกิจและทิศ ทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	บุคลากร สายวิชาการ และสาย สนับสนุน	2.2.1 ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลัง	ส่งเสริมการ ทบทวนและ ปรับโครงสร้าง อัตรากำลัง ที่เหมาะสม	โครงการวิเคราะห์ และจัดทำแผน อัตรากำลังที่ เหมาะสม
	2.3 การพัฒนาระบบ การสรรหา บุคลากรที่ เหมาะสมกับ ภารกิจและทิศ ทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	บุคลากร สายวิชาการ และสาย สนับสนุน	2.3.1 ระดับความสำเร็จของการ แผนความต้องการ อัตรากำลังสายวิชาการและ สายสนับสนุนที่สอดคล้อง กับทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	พัฒนาระบบการ สรรหาบุคลากร ที่เหมาะสมกับ ภารกิจและ ทิศทางของ มหาวิทยาลัย	
3. การเสริมสร้าง คุณธรรมและ จริยธรรมให้ แก่บุคลากร	3.1 บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรมและ ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณ วิชาชีพ	บุคลากร สายวิชาการ และสาย สนับสนุน	3.1.1 ระดับความสำเร็จของการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพคณาจารย์ 3.1.2 ระดับความสำเร็จของการ คัดเลือกบุคลากรดีเด่น (สายสนับสนุน)	ส่งเสริมให้ บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณ วิชาชีพของ บุคลากร	โครงการส่งเสริม คุณธรรมและ จริยธรรมการ ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณ วิชาชีพของ บุคลากร

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้า หมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม
4. การพัฒนา ผู้บริหารของ มหาวิทยาลัย ทุกระดับให้ เป็นผู้นำการ บริหาร มหาวิทยาลัย ในยุคใหม่ที่ ก้าวทันการ เปลี่ยนแปลง	4.1 ผู้บริหารทุก ระดับได้รับการ พัฒนาทักษะ ^{การบริหาร}	ผู้บริหาร หน่วยงาน ภายใน มหาวิทยาลัย	4.1.1 ร้อยละผู้บริหารได้รับการ พัฒนาทักษะการบริหาร (หัวหน้างานระดับชำนาญการ)	ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ ผู้บริหาร (หัวหน้างาน) ได้รับการพัฒนา ^{ทักษะการ บริหาร}	โครงการพัฒนา ^{ศักยภาพผู้บริหาร ให้เต็มที่} การเปลี่ยนแปลง
5. การพัฒนา ^{มหาวิทยาลัย} มหาวิทยาลัย ^{สู่องค์กรการ เรียนรู้}	5.1 มหาวิทยาลัย ^{ราชภัฏสกลนคร} เป็นองค์กรแห่ง ^{การเรียนรู้}	บุคลากร สาขาวิชาการ และสาย ^{สนับสนุน}	5.1.1 ระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการความรู้ ^{และ กระบวนการ จัดการความรู้ นำไปใช้ในการ บริหารงาน อย่างต่อเนื่อง}	ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ หน่วยงานนำ ^{กระบวนการ จัดการความรู้ มาใช้ในการ บริหารงาน อย่างต่อเนื่อง}	โครงการประกัน ^{คุณภาพการศึกษา}
6. การพัฒนา ^{ระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อ^{รักษาบุคลากร ที่มีคุณภาพสูง ไว้กับหน่วยงาน}}	6.1 มหาวิทยาลัยมี ^{ระบบสร้าง แรงจูงใจที่มี^{ประสิทธิภาพ ในการรักษา^{บุคลากรที่มี^{สมรรถนะสูงไว้^{กับหน่วยงาน}}}}}	บุคลากร สาขาวิชาการ และสาย ^{สนับสนุน}	6.1.1 ร้อยละอัตราของการคงอยู่ ^{ของบุคลากร (กรณีต่อสัญญาจ้าง)}	พัฒนาระบบและ ^{กลไกการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและ บำรุงรักษาไว้ ให้บุคลากรมี คุณภาพและ ประสิทธิภาพ}	โครงการพัฒนา ^{ระบบประเมิน บุคลากร}
7. การส่งเสริม ^{คุณภาพชีวิต} ของบุคลากร	7.1 การจัด ^{สวัสดิการ ที่เหมาะสม^{แก่บุคลากร}}	บุคลากร สาขาวิชาการ และสาย ^{สนับสนุน}	7.1.1 ระดับความสำเร็จของ ^{แผนการให้สวัสดิการแก่^{บุคลากร}} 7.1.2 ระดับความพึงพอใจของ ^{บุคลากรต่อสภาพแวดล้อม^{การทำงานและระบบ สวัสดิการ}}	ส่งเสริมการ ^{จัดสวัสดิการ ที่เหมาะสม^{แก่บุคลากร ทุกสายงาน}}	โครงการส่งเสริม ^{คุณภาพชีวิตของ บุคลากร}

4.2 เป้าหมายการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตารางที่ 4.2 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566	
1. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร						
1.1 บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพที่เหมาะสมตามสายงานและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1.1.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านการเรียนการสอน	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	ทุกคณะ/บัณฑิต วิทยาลัย/ สำนักส่งเสริมฯ
	1.1.2 ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะการวิจัย และการบริการวิชาการ	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ทุกคณะ/บัณฑิต วิทยาลัย/สถาบันวิจัยฯ
	1.1.3 ร้อยละอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	ร้อยละ 30	ทุกคณะ/บัณฑิต วิทยาลัย/สถาบันวิจัยฯ
	1.1.4 ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์ (คะแนนประเมินไม่น้อยกว่า 3.51 ตามเกณฑ์มาตรฐานฯ)	ร้อยละ 90	ร้อยละ 91	ร้อยละ 92	ร้อยละ 93	ทุกคณะ/ สำนักส่งเสริมฯ
1.2 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการให้มีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1.2.1 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ	ร้อยละ 30	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	ร้อยละ 40	ทุกหน่วยงาน/ งานบริหารบุคคลฯ
	1.2.2 ร้อยละของคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานสนับสนุน วิชาการ	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	ร้อยละ 40	ร้อยละ 45	ทุกหน่วยงาน
	1.2.3 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับทุนการพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัย	ร้อยละ 5	ร้อยละ 6	ร้อยละ 7	ร้อยละ 7	ทุกหน่วยงาน/ สถาบันวิจัยฯ
	1.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อหน่วยงานสนับสนุน (คะแนนประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ทุกหน่วยงาน
2. การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในอาชีพ						
2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน	2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ	ร้อยละ 30	ร้อยละ 31	ร้อยละ 32	ร้อยละ 33	ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566	
2.1 สร้างความตื่นตัวและมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร	2.1.2 ร้อยละอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 31	ร้อยละ 31.2	ร้อยละ 31.4	ร้อยละ 31.6	ทุกหน่วยงาน/ งานบริหารบุคคลฯ
	2.1.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับความก้าวหน้า ตามสายงาน (หัวหน้างานระดับชำนาญการ)	20 คน	10 คน	5 คน	2 คน	ทุกหน่วยงาน/ งานบริหารบุคคลฯ
2.2 ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจและทิศ ทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	2.2.1 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลัง เกณฑ์การประเมิน ระดับ 1 ไม่มีการดำเนินการ ระดับ 2 มีการวิเคราะห์โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ระดับ หน่วยงานอย่าง ระดับ 3 มีการวิเคราะห์โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังระดับ มหาวิทยาลัย ระดับ 4 มีการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ระดับ 5 โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังได้รับอนุมัติจาก ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	-	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ทุกหน่วยงาน/ งานบริหารบุคคลฯ/ กองนโยบายและแผน
2.3 การพัฒนาระบบการสรรหา บุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	2.3.1 ระดับความสำเร็จของแผนความต้องการอัตรากำลังสาย วิชาการและสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับทิศทางการ พัฒนามหาวิทยาลัย เกณฑ์การประเมิน ระดับ 1 ไม่มีการดำเนินการ ระดับ 2 มีการขี้แจงแนวโน้มฯ ระดับ 3 มีการวิเคราะห์โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังระดับ คณะ ระดับ 4 มีการวิเคราะห์อัตรากำลังสายผู้สอนระดับสถาบัน ระดับ 5 แผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากร สายผู้สอนระดับสถาบันจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย	-	ระดับ 3	ระดับ 5	-	กองนโยบายและแผน

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566	
3. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร						
3.1 บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	<p>3.1.1 ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพคณาจารย์ <u>เกณฑ์การประเมิน</u> ระดับ 1 ไม่มีการดำเนินการ ระดับ 2 มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระดับ 3 ส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ระดับ 4 มีการคัดเลือกอาจารย์ที่เป็นแบบอย่างที่ดีใน การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ ระดับ 5 ยกย่องเชิดชูอาจารย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพดีเด่น</p>	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	สำนักส่งเสริมวิชาการ
	<p>3.1.2 ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น (สายสนับสนุน) <u>เกณฑ์การประเมิน</u> ระดับ 1 ไม่มีการดำเนินการ ระดับ 2 มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ระดับ 3 มีประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ระดับ 4 มีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ระดับ 5 มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น</p>	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ทุกหน่วยงาน/ งานบริหารบุคคลฯ
4. การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับให้เป็นผู้นำการบริหารมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง						
4.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนา ^{ทักษะการบริหาร}	<p>4.1.1 ร้อยละผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร (หัวหน้างาน ระดับชำนาญการ)</p>	-	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	งานบริหารบุคคลฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566	
5. การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรการเรียนรู้						
5.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	<p>5.1.1 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการความรู้ เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> <p>ระดับ 2 กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะอย่างชัดเจนตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1</p> <p>ระดับ 3 มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้ทักษะของผู้มีประสบการณ์การตรง เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 และเผยแพร่ไปสู่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>ระดับ 4 มีการรวบรวมความรู้ตามประเด็นความรู้ที่ในกำหนด ในข้อ 1 ทั้งมือญี่น้ำบุคคลและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ โดยเผยแพร่ออกมานำเสนอเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>ระดับ 5 มีการนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ในปี การศึกษาปัจจุบันหรือปีการศึกษาที่ผ่านมาที่เป็นลายลักษณ์อักษรและจากความรู้ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรงที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานงาน</p>	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 5	ทุกหน่วยงาน/ กองนโยบายและแผน
6. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน						
6.1 มหาวิทยาลัยมีระบบสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้กับหน่วยงาน	<p>6.1.1 ร้อยละอัตราการคงอยู่ของบุคลากร (กรณีต่อสัญญาจ้าง)</p>	ร้อยละ 90	ร้อยละ 91	ร้อยละ 92	ร้อยละ 93	ทุกหน่วยงาน/ งานบริหารบุคคลฯ/ กองนโยบายและแผน

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	2566	
7. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร						
7.1 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร	7.1.1 ระดับความสำเร็จของแผนการให้สวัสดิการของบุคลากร เกณฑ์การประเมิน ระดับ 1 มีเมืองการดำเนินการ ระดับ 2 มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการให้สวัสดิการของบุคลากร ระดับ 3 มีการรูปและเผยแพร่ข้อมูลสวัสดิการของบุคลากร ระดับ 4 มีแผนการให้สวัสดิการของบุคลากร ระดับ 5 มีการเผยแพร่แผนการให้สวัสดิการของบุคลากร	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	งานบริหารบุคคลฯ/ งานบริหารทั่วไป
	7.1.2 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสวัสดิการ เกณฑ์การประเมิน ระดับ 1 ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสวัสดิการ ร้อยละ 50 ระดับ 2 ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสวัสดิการ ร้อยละ 55 ระดับ 3 ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสวัสดิการ ร้อยละ 60 ระดับ 4 ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสวัสดิการ ร้อยละ 65 ระดับ 5 ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสวัสดิการ ร้อยละ 70	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 5	ทุกหน่วยงาน/ สภาคณาจารย์และ ข้าราชการ

4.3 แผนผลักดันการเพิ่มคุณวุฒิ การจัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษา การเข้าสู่ตำแหน่งในสายงาน และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

ตารางที่ 4.3 แผนผลักดันการเพิ่มคุณวุฒิปริญญาเอกของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับทุนสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ (ราย)	แผนผลักดันการเพิ่มคุณวุฒิปริญญาเอกของบุคลากรสายวิชาการ (ผู้ที่ได้รับทุน)* ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2563 - 2566							
			ปัจจุบัน (เป้าหมาย)		พ.ศ. 2563 คาดว่าจะสำเร็จ	พ.ศ. 2564 คาดว่าจะสำเร็จ	พ.ศ. 2565 คาดว่าจะสำเร็จ	พ.ศ. 2566 คาดว่าจะสำเร็จ		
			อยู่ระหว่างศึกษาต่อ (ป.เอก)	สำเร็จการศึกษา						
1	คณะครุศาสตร์	87	15	3	2	2	2	2	2	
2	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	82	15	2	2	2	2	2	2	
3	คณะวิทยาการจัดการ	61	12	3	2	2	2	2	2	
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	96	9	3	1	1	1	1	1	
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	48	9	3	1	1	1	1	1	
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	40	5	1	1	1	1	1	1	
รวม		414	65	15	9	9	9	9	9	

หมายเหตุ : * บุคลากรที่ได้รับอนุญาตให้ศึกษาต่อและได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2550 - 2562

ตารางที่ 4.4 แผนผลักดันบุคลากรสายวิชาการให้ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก (ให้ทุนสนับสนุน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ผู้ดำรง ตำแหน่ง อาจารย์ ทั้งหมด (ราย)	แผนผลักดันบุคลากรสายวิชาการ ให้ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก (ปี พ.ศ. 2563 – 2566)										
			ผู้ที่มีคุณวุฒิ ป.เอก (พ.ศ. 2562)			พ.ศ. 2563 (ปัจจุบัน)		พ.ศ. 2564 (เป้าหมาย 5%)		พ.ศ. 2565 (เป้าหมาย 5%)		พ.ศ. 2566 (เป้าหมาย 5%)	
			มีวุฒิ ป.เอก	อยู่ระหว่าง ศึกษาต่อ ป.เอก	ได้รับทุน สนับสนุน	คุณวุฒิ ป.เอก (ต้องการ)	ได้รับทุน สนับสนุน	ป.เอก (ต้องการ)	ให้ทุน สนับสนุน	ป.เอก (ต้องการ)	ให้ทุน สนับสนุน	ป.เอก (ต้องการ)	ให้ทุน สนับสนุน
1	คณะครุศาสตร์	87	41	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	82	42	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
3	คณะวิทยาการจัดการ	61	17	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
4	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	96	13	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
5	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม	48	10	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
6	คณะเทคโนโลยี การเกษตร	40	11	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
รวม		414	134	8	8	5	5	10	10	10	10	10	10

หมายเหตุ : ให้ทุนสนับสนุน คือ ทุนสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตารางที่ 4.5 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (ศึกษาต่อระดับปริญญาโท) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	ข้อมูลปัจจุบัน					แผนศึกษาต่อ ป.โท (สายสนับสนุน)				หมายเหตุ
			สำเร็จการศึกษา (ระดับ)			กำลังศึกษา		2563	2564	2565	2566	
			ต่ำกว่า	ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.โท	ป.เอก	ป.โท	ป.โท	ป.โท	
	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	492	159	279	54	11	-	1	3	3	3	
1	คณะครุศาสตร์	18	5	11	2	2	-	-	-	-	-	
2	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	32	6	22	4	1	-	-	-	-	-	
3	คณะวิทยาการจัดการ	13	2	8	3	-	-	-	-	-	-	
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	20	3	17	-	-	-	-	-	-	-	
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	13	4	8	1	-	-	-	-	-	-	
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	18	4	12	2	1	-	-	-	-	-	
7	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม	19	2	14	3	3	-	-	-	-	-	
8	สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ	19	-	8	11	-	-	-	-	-	-	
9	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	41	6	29	6	-	-	-	-	-	-	
10	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	18	1	15	2	-	-	-	-	-	-	
11	บัณฑิตวิทยาลัย	20	3	17	-	1	-	-	-	-	-	
12	สำนักงานอธิการบดี	261	123	118	20	3	-	1	-	-	-	

หมายเหตุ : แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (ศึกษาต่อปริญญาโท รวมทุกส่วนราชการ เฉลี่ยอยู่ที่ 3 คน)

ตารางที่ 4.6 แผนพัฒนาบุคลากรด้านการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2564

ลำดับ ที่	คณะ	บุคลากร ทั้งหมด (ราย)	ตำแหน่ง อาจารย์ (ราย)	จำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ปัจจุบัน)						จำนวนบุคลากรผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ปี พ.ศ. 2563 – 2564)											
				พ.ศ. 2563						พ.ศ. 2564											
				ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.			
ชรก.	พม.	ชรก.	พม.	ชรก.	พม.	ชรก.	พม.	ชรก.	พม.	ชรก.	พม.	ชรก.	พม.	ชรก.	พม.	ชรก.	พม.	ชรก.	พม.		
1	ครุศาสตร์	58	39	6	8	5	-	-	-	5	34	6	5	5	-	-	-	1	2	-	-
2	วิทยาการจัดการ	52	32	11	7	2	-	-	-	7	25	11	7	2	-	-	-	-	-	-	-
3	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	78	52	16	8	2	-	-	-	11	41	16	7	2	-	-	-	-	1	-	-
4	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	66	50	10	4	2	-	-	-	8	42	10	4	2	-	-	-	-	-	-	-
5	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	44	26	9	7	2	-	-	-	4	22	9	7	2	-	-	-	-	-	-	-
6	เทคโนโลยีการเกษตร	31	18	6	6	1	-	-	-	2	16	6	6	1	-	-	-	-	-	-	-
	รวม	329	217	58	40	14	-	-	-	37	180	58	36	14	-	-	-	1	3	-	-

ตารางที่ 4.7 แผนการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566

แผนการเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ							
ลำดับ	ส่วนราชการ	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ผลรวมทั้งหมด (ราย)	หมายเหตุ
1	สำนักงานอธิการบดี	61	2	15	4	82	
2	คณบดีครุศาสตร์	10		1		11	
3	คณบดีเทคโนโลยีการเกษตร	6				6	
4	คณบดีเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	7		1		8	
5	คณบดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	7		2	2	11	
6	คณบดีวิทยาการจัดการ	10				10	
7	คณบดีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	14	1	3		18	
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา	11	1	1		13	
9	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม	8	1	2		11	
10	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	14		6		20	
11	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	12		2		14	
12	บัณฑิตวิทยาลัย	7		4		11	
ผลรวมทั้งหมด		167	5	37	6	215	

ตารางที่ 4.8 แผนการจัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาให้กับบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566)

ระดับ (การศึกษา)	ผู้ที่ศึกษาต่อและ ได้รับทุนสนับสนุน ตั้งแต่ พ.ศ. 2539 - 2562		แผนการจัดทุนสนับสนุนการศึกษาให้กับบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566							
	จำนวน (ราย)	จำนวน (บาท)	พ.ศ. 2563		พ.ศ. 2564		พ.ศ. 2565		พ.ศ. 2566	
	จำนวน (ราย)	จำนวน (บาท)	จำนวน (ราย)	จำนวน (บาท)	จำนวน (ราย)	จำนวน (บาท)	จำนวน (ราย)	จำนวน (บาท)	จำนวน (ราย)	จำนวน (บาท)
ปริญญาเอก	151	52,030,585.00	14	859,000	20	2,200,000	20	2,200,000	20	2,200,000
ปริญญาโท	107	13,825,736.00	3	820,000	3	144,000	3	144,000	3	144,000
การฝึกอบรม	4	341,469.00	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	262	66,197,790.00	17	1,679,000	23	2,344,000	23	2,344,000	23	2,344,000

บทที่ 5

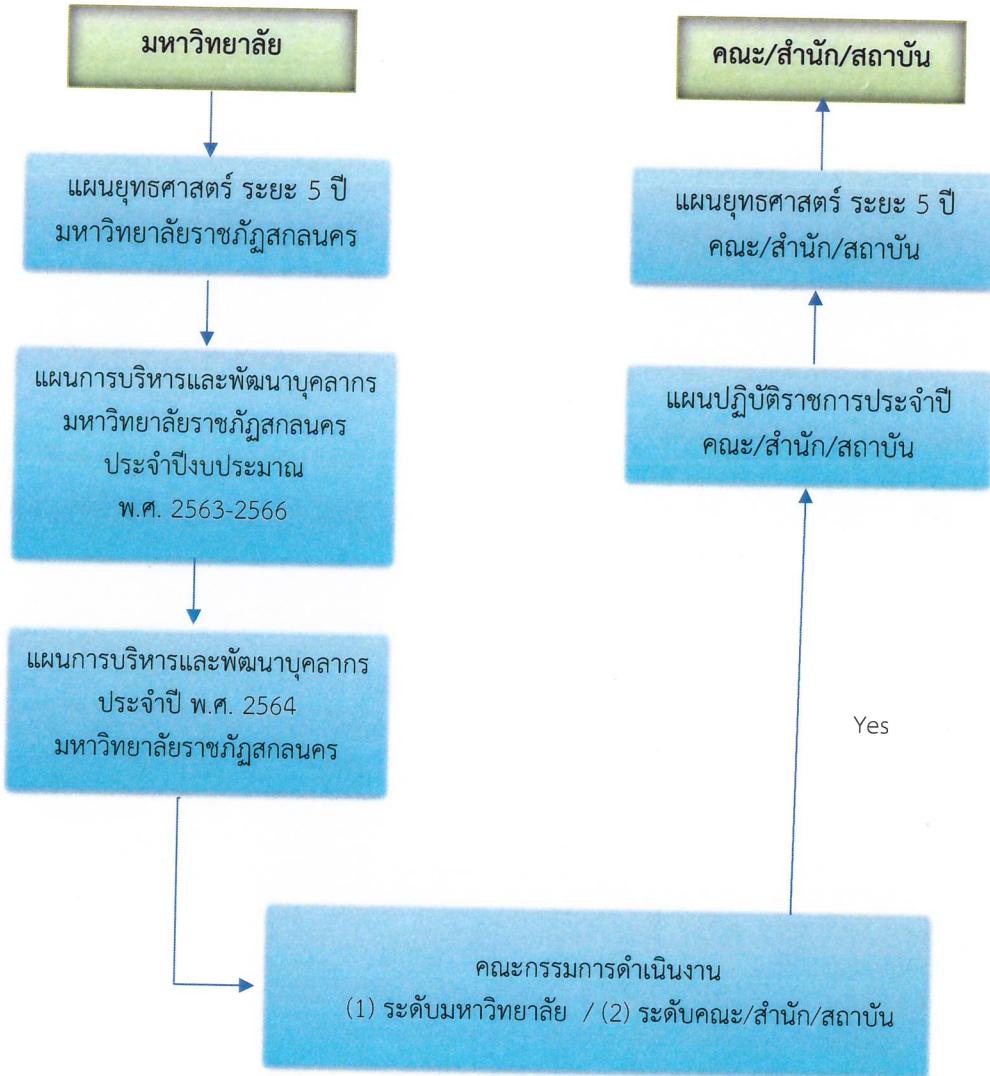
การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

5.1 การนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามผล

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปสู่การปฏิบัติรวมถึงแนวทางการติดตามและประเมินผลหลังจากการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 2 ประเด็น เพื่อให้เกิดความสำเร็จ ตามเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการนำแผนไปดำเนินการ ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือ จากหน่วยงานและบุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ตามมาตรการและแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้อง กันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ มีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ที่สำคัญ คือต้องมีการติดตามประเมินผลเพื่อให้สามารถปรับปรุงซึ่งความสำเร็จ ความล้มเหลว ตลอดจน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน และสามารถปรับกลยุทธ์ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม จึงได้กำหนดให้ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานต่อไป ดังนี้

1. ระดับนโยบายแต่ตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความคิดเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. มหาวิทยาลัยจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566 ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยการมีส่วนร่วม ของทุกหน่วยงาน
3. ระดับขั้นเคลื่อนแผน มีคณะกรรมการ หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าและนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
4. คณ สำนัก สถาบัน จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่สอดคล้องกับ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และแผนยุทธศาสตร์ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2561 – 2564 ของมหาวิทยาลัย
5. ระดับปฏิบัติ ประกอบด้วย บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนจะต้องรับทราบนโยบายการ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

การนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงสู่การปฏิบัติ



5.2 การติดตามและประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

เมื่อมีการนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566 สู่การปฏิบัติผ่านการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัยจึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จไว้ในส่วนนี้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งมีแนวทางดังนี้

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566 กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลระดับมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน ในการติดตามและประเมินผลตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย 4 ปี
2. ประเมินผลเป็นรายปีตามตัวชี้วัด ตามเป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ โดยให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและการติดตามประเมินผล ตามกรอบระยะเวลาการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 4 ปี



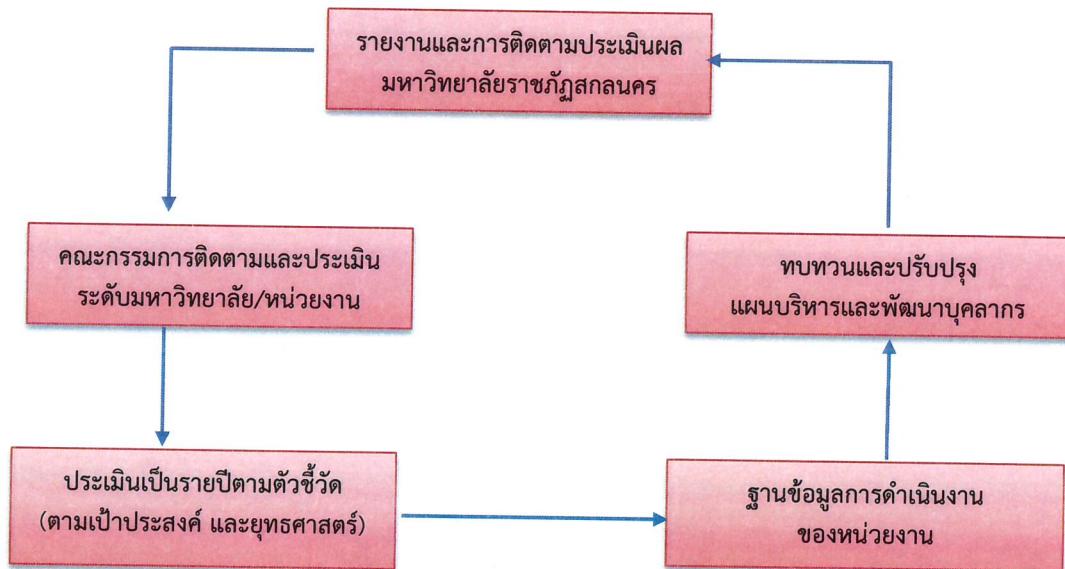
3. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการตามระยะเวลาที่กำหนด ให้มีการประเมินแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
4. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 4 ปี



5. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 4 ปี และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรให้กรรมการบริหารมหาวิทยาลัยทราบอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	ครึ่งแรก	สิ้นสุด
ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 4 ปี	ระดับ 4	ระดับ 5
เกณฑ์การวัด		
ระดับ 1 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 50 - ร้อยละ 59.99	สูตรในการคำนวณ	
ระดับ 2 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 60 - ร้อยละ 69.99	$\frac{\text{จำนวนตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมาย}}{\text{จำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด}} \times 100$	
ระดับ 3 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 70 - ร้อยละ 79.99		
ระดับ 4 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 80 - ร้อยละ 89.99		
ระดับ 5 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 90 - ร้อยละ 99.99		

**ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ ๓๓๔ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้ดำเนินการตามตัวบ่งชี้ที่ ๕.๑ การบริหารของสถาบัน เพื่อกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจกลุ่มสถาบันและเอกสารลักษณ์ของสถาบัน ข้อ ๖ การกำกับติดตามผล การดำเนินงานตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจหลัก และแผนปฏิบัติราชการ รวมทั้งการที่จะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตามลักษณะงาน ตามสาขาวิชาชีพและตามสมรรถนะอย่างเหมาะสม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกอบด้วย

๑. คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------------|
| ๑. อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร | รองประธานกรรมการ |
| ๓. รองอธิการบดีทุกสายงาน | กรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยอธิการบดีทุกสายงาน | กรรมการ |
| ๕. คณบดีทุกคณบดี | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการทุกสำนัก/ สถาบัน/ บัณฑิตวิทยาลัย | กรรมการ |
| ๗. ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ | กรรมการ |
| ๘. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. กำหนดนโยบายแผนงานเชิงกลยุทธ์ในการทำงานให้กับคณะกรรมการฯ
๒. กำหนดกรอบแนวทางและทิศทางการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรร่วมกับคณะกรรมการฯ
๓. สนับสนุน ติดตามการทำงาน ช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ
๔. สร้างความเข้าใจและสร้างความร่วมมือในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรระหว่างคณะกรรมการฯ

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน

๒.๑ คณะกรรมการดำเนินงานสายวิชาการ ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| ๑. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ | รองประธานกรรมการ |
| ๓. คณบดีทุกคณบดี | กรรมการ |
| /๔. ผู้อำนวยการ... | |

๔. ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย	กรรมการ
๕. รองคณบดีรับผิดชอบงานวิชาการและวิจัยทุกคณบดี	กรรมการ
๖. รองคณบดีรับผิดชอบงานแผนงานทุกคณบดี	กรรมการ
๗. ประธานสาขาวิชาทุกสาขาวิชา	กรรมการ
๘. ประธานสภากณาจารย์และข้าราชการ	กรรมการ
๙. ครูใหญ่โรงเรียนวิศิริรัมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการกองกลาง	กรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการและเลขานุการ
๑๔. หัวหน้างานบริหารบุคคลและนิติการ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๕. นางสุพัตรา สุคนธชาติ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นางสาวอรอนงค์ ชูเดชวัฒนา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นายเนริชัย ธนาธรราช	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๒ คณะกรรมการดำเนินงานสายสนับสนุน ประกอบด้วย

๑. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ประธานคณะกรรมการ
๒. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ	รองประธานกรรมการ
๓. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	กรรมการ
๔. คณบดีทุกคณบดี	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการทุกสำนัก/สถาบัน/บัณฑิตวิทยาลัย	
ผู้อำนวยการกองทุกกอง	กรรมการ
๖. ประธานสภากณาจารย์และข้าราชการ	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักงานคณบดี สำนัก สถาบัน	กรรมการ
๘. หัวหน้างานบริหารทั่วไป กองกลาง	กรรมการ
๙. หัวหน้างานคลัง กองกลาง	กรรมการ
๑๐. หัวหน้างานพัสดุ กองกลาง	กรรมการ
๑๑. หัวหน้างานทรัพย์สินและรายได้ กองกลาง	กรรมการ
๑๒. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน กองกลาง	กรรมการ
๑๓. หัวหน้างานอาคารสถานที่และยานพาหนะ	กรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	กรรมการ
๑๕. เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลและนิติการ (ทุกคน)	กรรมการ
๑๖. เจ้าหน้าที่กองนโยบายและแผน (ทุกคน)	กรรมการ
๑๗. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการและเลขานุการ
๑๘. หัวหน้างานบริหารบุคคลและนิติการ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นางสุพัตรา สุคนธชาติ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๐. นางสาวอรอนงค์ ชูเดชวัฒนา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๑. นายเนริชัย ธนาธรราช	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. กำหนดกลยุทธ์และยุทธวิธีการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์กรทุกระดับ
๒. ดำเนินการทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖
๓. บริหารงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖
๔. คณะกรรมการสายสนับสนุนดำเนินการทบทวนปรับปรุงจรรยาบรรณบุคลากรสายสนับสนุน
๕. คณะกรรมการสายวิชาการดำเนินการทบทวนและปรับปรุงจรรยาบรรณอาจารย์
๖. กำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๗. จัดเตรียมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

ให้คณะกรรมการแต่ละสายงาน ตามคำสั่งนี้ รับผิดชอบหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้คณะกรรมการดำเนินงานแต่ละสายงานสามารถแต่งตั้งอนุกรรมการคณะกรรมการทำงานเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา ธรรมวินทร)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ ๓๓๕ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้ดำเนินการตามตัวบ่งชี้ที่ ๕.๑ การบริหารของสถาบัน เพื่อกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจกลุ่มสถานบันและเอกสารลักษณ์ของสถาบัน ข้อ ๖ การกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. คณะกรรมการที่ปรึกษา

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ | ประธานที่ปรึกษา |
| ๒. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร | ที่ปรึกษา |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | ที่ปรึกษา |

มีหน้าที่ ดังนี้

๑. ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน เกี่ยวกับการดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด

๒. กำหนดนโยบาย แนะนำแนวทาง วิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- ๒ -

๒. คณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ	ประธานคณะกรรมการ
๒. นางอมรรัตน์ ตุ้นกลืน	คณะกรรมการ
๓. นางเกกิตา แสงบัวทิวา	คณะกรรมการ
๔. นางสาวอรอนงค์ ชูเดชวัฒนา	คณะกรรมการ
๕. นางสาวชนกญาดา โคตรสาลี	คณะกรรมการ
๖. นายภาณุวัฒน์ สักดีดา	คณะกรรมการ
๗. นายปรีชา ศรีวิไล	คณะกรรมการ
๘. นางสาวมุงเมือง คำนาทพิยร์	คณะกรรมการ
๙. นางสาวรัตติกร พรอมคำ	คณะกรรมการ
๑๐. นางสาวอมรรัตน์ นามเสนา	คณะกรรมการ
๑๑. นางสาวประภัสสร พองพาลา	คณะกรรมการ
๑๒. นางกานต์ชนก ปทุมเพชร	คณะกรรมการ
๑๓. นายไสวลักษณ์ สมปอง	คณะกรรมการ
๑๔. นายเนธิชัย ธนาธรราช	คณะกรรมการ
๑๕. นายคมกริบ เลื่องลือ	คณะกรรมการ
๑๖. นายสิทธิชัย ธนาธรราช	คณะกรรมการ
๑๗. นางสาวปนัดดา กิตราช	คณะกรรมการ
๑๘. นายพลากร ศรีบุญเรือง	คณะกรรมการ
๑๙. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	คณะกรรมการและเลขานุการ
๒๐. หัวหน้างานบริหารบุคคลและนิติการ	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๑. นางสุพัตรา สุคนธชาติ	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ดังนี้

๑. วางแผน จัดทำแผนการดำเนินงานการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด
๒. ดำเนินการทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๖ และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖
๓. บริหารงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

/๔. คณะกรรมการ...

- ๓ -

๔. คณะกรรมการดำเนินการทบทวนปรับปรุงจรรยาบรรณบุคลากรสายสนับสนุนและอาจารย์
๕. กำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดเตรียมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ
ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

ให้คณะกรรมการ ตามคำสั่งนี้ รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้การดำเนินงาน
เป็นไปตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา ธรรมวินทร)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

-ร่าง-

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.)

และประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.)

ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓

การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

วันอังคารที่ ๗ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสรัสจันทร์ชั้น ๒ อาคาร ๑๐

ผู้มาประชุม

๑. ผศ.บรีชา	ธรรมวนิทร	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒. ผศ.ชาคริต	ชาญชิตปรีชา	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
๓. ผศ.ธีราธาร	ศรีน้ำ	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
๔. ผศ.ดร.กาญจนा	วงศ์สวัสดิ์	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ
๕. อ.ดร.มาลี	ศรีพรหม	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนกิจกรรม
๖. ผศ.นันทิยา	ผิ่วงงาม	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
๗. อ.นิรมล	เนืองสิทธะ	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน*
๘. ผศ.ดร.ศิริลักษณ์	ศรีพระจันทร์	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายภาษาและวิเทศสัมพันธ์*
๙. อ.ดร.นำพร	อินสิน	ผู้ช่วยอธิการบดี*
๑๐. รศ.ดร.จิตติ	กิตติเลิศไพศาล	คณบดีคณะวิทยาการจัดการ*
๑๑. ผศ.ชุมพล	ทรงวิชา	คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร*
๑๒. รศ.ดร.ไชยา	ภภาวะบุตร	คณบดีคณะครุศาสตร์*
๑๓. ผศ.เพ็มศักดิ์	ยิมิน	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*
๑๔. ผศ.ดร.ไสวสุข	บริบูรณ์	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ *
๑๕. ผศ.ภาวดี	มิสตี้	คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๖. อ.สมบัติ	เทียนแสง	ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๗. ดร.พจนาน	ชำนาญกิจ	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน*
๑๘. รศ.ดร.ศิกานต์	เพียรรัชฎากรณ์	ผู้อำนวยการบันทึกวิทยาลัย*
๑๙. อ.สุรัสพิชช์	อุ้ยปัตภavage	ผู้อำนวยการสถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม*
๒๐. ผศ.มิ่งสกุล	โภมวงศ์	ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ*
๒๑. นายเกغم	บุตรดี	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
๒๒. นางสาวพิชญาดา	รานี	ผู้อำนวยการกองกลาง

- | | |
|---|----------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฯคุริต ชาญชิตปรีชา | ประธานกรรมการ |
| ๒. อาจารย์สมบัติ เที่ยบแสง | กรรมการ |
| ๓. ประธานสภากณาจารย์และข้าราชการ | กรรมการ |
| ๔. อาจารย์ ดร.ชัยนันท์ สมพงษ์ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | กรรมการ |
| ๖. นางสาวอังคณา ศิริกุล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นายเนธิชัย ธนาธรราช | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘ นางสาวรัตติกร พรหมคำ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๓. ให้คณะกรรมการประเมินต่อสัญญาจ้างแจ้งผู้ถูกประเมินรับทราบ เกณฑ์การประเมินที่ใช้ในการประเมินฯ และยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง ต่อผู้บังคับบัญชาระดับต้น ตามแบบที่กำหนด (ก.พ.ม.๓) แนบท้ายประกาศฯ พร้อมแนบเอกสารประกอบการประเมินต่อสัญญาจ้าง เมื่อครบกำหนดการขยายเวลาประเมินต่อสัญญาจ้างฯ

๕.๓ ร่าง ปฏิทินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖

ประธานมอบหมายให้ นางสาวอังคณา ศิริกุล หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริหารบุคคลและนิติการ เสนอที่ประชุมพิจารณา ร่าง ปฏิทินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ สอดคล้องเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ (ฉบับบททวนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒) หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยกองนโยบายและแผน และงานบริหารบุคคลและนิติการ ได้ดำเนินการจัดทำ ร่าง ปฏิทินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดกิจกรรมการขั้นตอนในการจัดทำแผนเป็นแนวทางให้คณะ สำนัก สถาบัน สามารถนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร บูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน ให้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกัน และกัน อันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา (ตามเอกสารประกอบระเบียบวาระที่ ๕.๓)

มติที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ

๕.๔ การดำเนินการของมหาวิทยาลัยอันเป็นผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)

ประธานเสนอที่ประชุมพิจารณา การดำเนินการของมหาวิทยาลัยอันเป็นผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ตามที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ในหลายประเทศตามส่วนภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก ดังนั้น เพื่อให้การบริหารของมหาวิทยาลัย ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยจึงขอแลกเปลี่ยนร่วมกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. การช่วยเหลือนักศึกษาภัยครอบครัวที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) เช่น การผ่อนผันค่าเล่าเรียน การลดค่าหอพัก ค่าลงทะเบียน เป็นต้น

๒. การปรับการเรียนการสอนแบบออนไลน์

๓. การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือชุมชน เช่น การผลิตเจลล้างมือ เป็นต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

กำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.) และคณะกรรมการบริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ (วันพุธที่สุดที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓)

ประธานเสนอที่ประชุม กำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.) และคณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ (วันพุธที่สุดที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓) เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสรัสจันทร์ ชั้น ๒ อาคาร ๑๐ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุม ๑๖.๔๕ น.

(นางสาวสุภาพร ศิริขันธ์)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวพิชญาดา ธานี)

ผู้อำนวยการกองกลาง

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

(นายเกษม บุตรดี)

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา ธรรมวินทร์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้รับรองรายงานการประชุม



แผนยุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2561 - 2564

(ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)

ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ในคราวประชุม ครั้งที่ 5/2562 วันศุกร์ที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2562

01

02

03

04

“การพัฒนาระบบและสร้างความพร้อมทุกมิติ”

มุ่งพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน
การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
เพื่อสร้างความพร้อมทุกมิติ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
วิจัย และนวัตกรรม





ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขับเคลื่อนตามนโยบายหรือทิศทาง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิด การปรับปรุง พัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยถือเป็นการประเมิน ที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ด้านวิเคราะห์อัตรากำลัง และการสรรหา (Recruitment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงาน อธิการบดี ดำเนินการวางแผนกำลังคนเพื่อรับการกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับแผนการปฏิรูปประเทศไทยและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบ อัตรากำลังที่รองรับต่อการกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับแผนการปฏิรูป ประเทศไทยและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการสูญเสีย กำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๓ ของบุคลากรทั้งหมด

๓.๓ มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระบวนการคัดเลือกและ บรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และมีคุณภาพ โดยได้จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการ สอบแข่งขันหรือการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย การบรรจุบุคลากรให้บรรจุ และแต่งตั้งโดยวิธีการหนึ่ง คือการสอบแข่งขันและการสอบคัดเลือก ใน การสอบแข่งขันมหาวิทยาลัยได้มี

การแต่งตั้ง...

การแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ปัญหาในการดำเนินการสอบ และได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันโดยมีจำนวน และองค์ประกอบเป็นไปตามคำสั่ง ของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ในการกำหนดรายละเอียดของหลักสูตร และเกณฑ์การสอบแข่งขัน กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบ เพื่อให้การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบรรจุ เป้าหมายของการสอบแข่งขัน และให้ได้บุคคลที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน โดยการสอบแข่งขัน จะต้องมีหลักสูตรการสอบแข่งขัน การเผยแพร่ประกาศทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และแจ้ง ข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อการรับรู้และเข้าถึงข่าวสารและกลุ่มแรงงานต่างๆได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๓.๔ **แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรกำหนดจากผู้แทน หน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของแต่ละหน่วยงาน**

ข้อ ๔ ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง ใน การปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career path) และมี ความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากล มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการ โดยการบูรณาการกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ **ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้อง ตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน**

๔.๒ **มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดไว้ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตและพัฒนาครุ่นคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาศักยภาพอาจารย์ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ ๕.๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงจะให้เกิดความจริงรักภักดี ต่อองค์กร โดยมีโครงการรองรับที่สำคัญ คือ**

๔.๒.๑ **โครงการส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา ในระดับที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับการบริหารหลักสูตร**

๔.๒.๒ **โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์**

๔.๒.๓ **โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน**

๔.๓ **กำหนดวิธีการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาที่หลากหลายเกิดขึ้น และมีพัฒนาการตามลำดับ ได้แก่ การสนับสนุนศึกษาต่อ การฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือเพิ่มพูนองค์ความรู้ ใน การปฏิบัติงาน การสอนงาน การจัดการความรู้ในองค์กร (KM) การศึกษาด้วยตนเอง (เรียนรู้ตาม ความสนใจ ความต้องการ ความถนัดของบุคลากรและมีเป้าหมาย)**

๔.๔ **จัดให้มีการประเมินบุคลากรทุกประเภทตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครกำหนด**

๔.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ ๕ ด้านการรักษาไว้ (Retention)

มหาวิทยาลัยตระหนักรถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ที่เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนทุกภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่เหมาะสมตามสถานภาพของแต่ละบุคคล บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความรัก ความภักดี ด้วยค่านิยม “ร่วมคิด ร่วมใจ ร่วมทำหน้าที่ อย่างมีความสุข” (๔ H's, ประกอบด้วย Head,Heart and Hand for Healthy Organization) รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความเหมาะสมและสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๖ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่องค์กรให้บุคลากรทราบ

๔.๗ จัดสรรวัสดุการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้บุคลากรตามที่ระบุกำหนด เช่น บำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล การศึกษาบุตร การจัดระบบสาธารณูปโภค บ้านพัก/ห้องพัก อินเทอร์เน็ต เครื่องมืออุปกรณ์ทำงาน สนามกีฬา สรรว่ายน้ำ ลานจอดรถ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และเอื้อต่อการทำงาน จัดระบบบริการความปลอดภัย

๔.๘ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น โครงการกีฬาและนันทนาการประจำปี โครงการตรวจสอบสภาพประจำปี กองทุนสวัสดิการบุคลากร กองทุนกู้ยืม

๔.๙ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ

๔.๑๐ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรทุกประเภทที่มีความประพฤติปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการครองตน ครองคน ครองงาน และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นตัวอย่างในการประพฤติตามที่มหาวิทยาลัย เช่น โครงการคนดี คนเด่น ศรีราชภัฏ โครงการข้าราชการดีเด่น

๔.๑๑ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว หากมีกรณีร้องเรียนร้องขอความเป็นธรรมให้สืบสวนหาข้อเท็จจริง และเสนอต่ออธิการบดีทราบโดยเร็ว

ข้อ ๖ ด้านการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำปี

มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการประเมินบุคลากรทุกประเภท แบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๖.๑ การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

๖.๒ การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี

ระบบการประเมินทั้ง ๒ ลักษณะมีแนวทางในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายหรือหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด การวัดและประเมินผลอย่างเป็นธรรม การประเมินผล

การปฏิบัติงาน หรือปฏิบัตริการอย่างมีรูปแบบ กระบวนการ ขั้นตอนอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการประเมินอย่างแท้จริง

ข้อ ๗ ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

มหาวิทยาลัย โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ และแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาอุบมายางแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย คู่มือจริยธรรมและ จรรยาบรรณของบุคลากรแต่ละประเภท หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการผิดหรือทุจริต ให้รายงาน ข้อเท็จจริงต่ออธิการบดีทราบโดยเร็ว

๗.๒ การรับสมัครด้วยบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างแท้เที่ยน

๗.๓ การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่มีมหาวิทยาลัยและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามกฎหมายของทางราชการ หรือมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๘ ให้งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี รายงานผล การดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวต่ออธิการบดีทราบ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ของทุกปี

ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ ตุลาคม ของทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

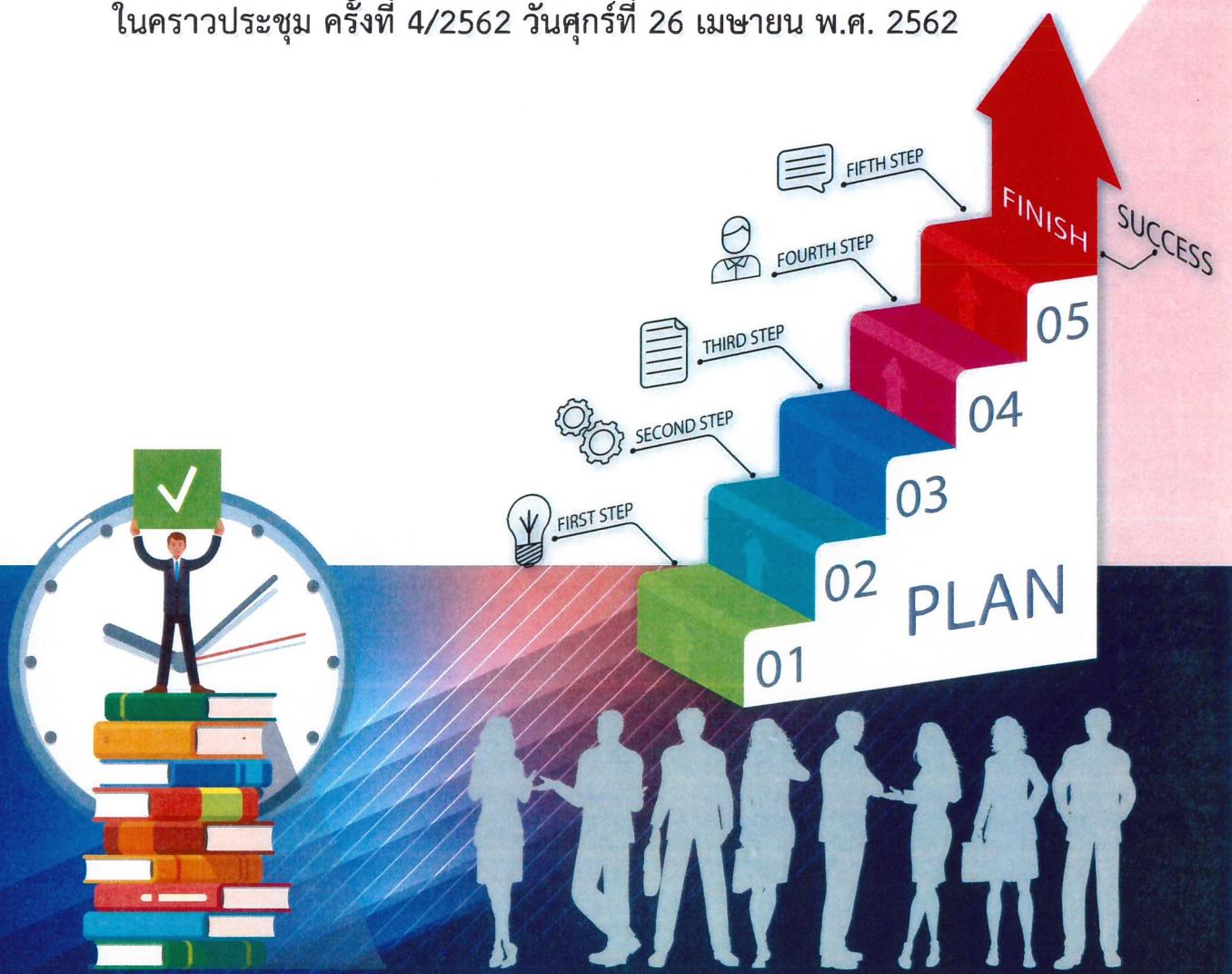
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา ธรรมวนิทร)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2565

ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ในคราวประชุม ครั้งที่ 4/2562 วันศุกร์ที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2562





โครงสร้างหน่วยงานและการอุปอัตรากำลัง สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พ.ศ. 2561 - 2564

SNRU

ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2561 วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2561





แผนกรอบระดับต่ำแห่งสูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

และพนักงานมหาวิทยาลัย

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปี พ.ศ. 2563 - 2566

ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.)
ในการประชุม ครั้งที่ 9/2562 เมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2562

และ

ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ในการประชุม ครั้งที่ 9/2562 เมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2562

รวบรวมโดยงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร





รายงานผลตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



งานบริหารบุคคลและนิติการ
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทร ๐ ๔๒๗๙ ๐๑๑๒ ภายใน ๑๓๐ - ๑๓๖ <http://lps.sru.ac.th>



รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2561 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ในคราวประชุม ครั้งที่ 11/2562 วันศุกร์ที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562



คู่มือ

สมรรถนะ

ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)
และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.)

ในคราวประชุม ครั้งที่ 4/2554 วันพุธที่ 27 เมษายน 2554

ผ่านการเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ในคราวประชุม ครั้งที่ 7/2554 วันศุกร์ที่ 26 สิงหาคม 2554

ผลสำรวจการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ (ด้านการฝึกอบรม) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566

ลำดับที่	การพัฒนาสมรรถนะ (ฝึกอบรมเกี่ยวกับ)	วิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร								
		เรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action learning)	การสอนงาน (Coaching)	การ ปฏิบัติงาน (On the Job training)	พบร ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing)	ศึกษาดูงาน (Field Trip)	ศึกษาด้วย ตนเอง (Self Study)	ฝึกอบรม (Training)	แลกเปลี่ยน เรียนรู้ (Job Swap)	พี่เลี้ยง (Mentoring)
	คณบดี									
1	การเขียนและพัฒนาผลงานทางวิชาการ	2	2	1	2		4		8	1
2	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานทางวิชาการระดับชาติ									
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานทางวิชาการระดับนานาชาติ								2	
4	การอบรมการเกี่ยวกับการวิจัยต่างๆ	3	2	2	4	2	4	8		
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ	1			1		1	1		
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ	3	2	2	3	2	5	2		
7	การอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	5	5	2	6	4	9	14		
	คณบดี									
1	การเขียนและพัฒนาผลงานทางวิชาการ	4	4	10	5		10			
2	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานทางวิชาการระดับชาติ									
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานทางวิชาการระดับนานาชาติ	2		2	2			2		
4	การอบรมการเกี่ยวกับการวิจัยต่างๆ	8	2	8	8	2	8	8		
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ									
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ	6	3	3	3		6	2		
7	การอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	8		8			8	5		

ลำดับที่	การพัฒนาสมรรถนะ (ฝึกอบรมเกี่ยวกับ)	วิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร								
		เรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action learning)	การสอนงาน (Coaching)	การ ปฏิบัติงาน (On the Job training)	พบ ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing)	ศึกษาดูงาน (Field Trip)	ศึกษาด้วย ตนเอง (Self Study)	ฝึกอบรม (Training)	แลกเปลี่ยน เรียนรู้ (Job Swap)	พี่เลี้ยง (Mentoring)
	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
1	การเขียนและพัฒนาผลงานทางวิชาการ	15	4	15	15		15			
2	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานทางวิชาการระดับชาติ									
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานทางวิชาการระดับนานาชาติ	5		6	6			6		
4	การอบรมการเกี่ยวกับการวิจัยต่างๆ	12	5	12	13	8	8	8		
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ									
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ	9	8	7	6		6	5		
7	การอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	8		9			7	8		
	คณะวิทยาการจัดการ									
1	การเขียนและพัฒนาผลงานทางวิชาการ							1		
2	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานทางวิชาการระดับชาติ									
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานทางวิชาการระดับนานาชาติ									
4	การอบรมการเกี่ยวกับการวิจัยต่างๆ									
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ									
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ							6		
7	การอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน									
	คณะเทคโนโลยีการเกษตร									
1	การเขียนและพัฒนาผลงานทางวิชาการ	2	2	1	2		4		8	1

ลำดับที่	การพัฒนาสมรรถนะ (ฝึกอบรมเกี่ยวกับ)	วิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร								
		เรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action learning)	การสอนงาน (Coaching)	การ ปฏิบัติงาน (On the Job training)	พบ ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing)	ศึกษาดูงาน (Field Trip)	ศึกษาด้วย ตนเอง (Self Study)	ฝึกอบรม (Training)	แลกเปลี่ยน เรียนรู้ (Job Swap)	พี่เลี้ยง (Mentoring)
2	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานทางวิชาการระดับชาติ	1	1	1	1		1	1		
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานทางวิชาการระดับนานาชาติ							2		
4	การอบรมการเกี่ยวกับการวิจัยต่างๆ	3	3	3	8	2	6	16		
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ	1			1		1	1		
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ	2	1	1	1	2	3	11		
7	การอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	5	5	2	6	4	9	14		2
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม										
1	การเขียนและพัฒนาผลงานทางวิชาการ	7	7	12	6		11			
2	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานทางวิชาการระดับชาติ									
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานทางวิชาการระดับนานาชาติ	3		3	3			3		
4	การอบรมการเกี่ยวกับการวิจัยต่างๆ	9	3	3	7	3	5	5		
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ									
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ	6	3	3	3		5	1		
7	การอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	7		6			9	4		

ผลสำรวจการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านการฝึกอบรม) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566

ลำดับที่	สมรรถนะหลัก	วิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร								
		เรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action learning)	การสอนงาน (Coaching)	การปฏิบัติงาน (On the Job training)	พน พผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing)	ศึกษาดูงาน (Field Trip)	ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)	ฝึกอบรม (Training)	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Job Swap)	พี่เลี้ยง (Mentoring)
	สำนักงานอธิบดี									
1	การพัฒนาผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น	1	1		4	1		11		
2	การฝึกอบรมเกี่ยวกับภาระงานที่เกี่ยวข้อง	40	5	30	35	20	36	102	6	
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานตีพิมพ์เผยแพร่				3					
4	การอบรมเกี่ยวกับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	1				2		4	1	
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ					1		1		
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ	1		1	3	1	1	8		1
7	การศึกษาดูงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงาน					9	24	5	1	1
	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ									
1	การพัฒนาผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น									
2	การฝึกอบรมเกี่ยวกับภาระงานที่เกี่ยวข้อง	15	4	3	3	4	4	1	1	1
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานตีพิมพ์เผยแพร่					1				
4	การอบรมเกี่ยวกับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ									
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ									

ลำดับที่	สมรรถนะหลัก	วิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร								
		เรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action learning)	การสอนงาน (Coaching)	การปฏิบัติงาน (On the Job training)	พนักงานผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing)	ศึกษาดูงาน (Field Trip)	ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)	ฝึกอบรม (Training)	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Job Swap)	พี่เลี้ยง (Mentoring)
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ									
7	การศึกษาดูงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงาน				1	13	21	10		5
	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน									
1	การพัฒนาผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น									
2	การฝึกอบรมเกี่ยวกับภาระงานที่เกี่ยวข้อง	1	1			1	1	9		
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานดีพิมพ์เผยแพร่									
4	การอบรมเกี่ยวกับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	1	1		1	1		3		
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ									
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ							4		
7	การศึกษาดูงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงาน	2								
	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม									
1	การพัฒนาผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น	2		2	5	1	2	5		
2	การฝึกอบรมเกี่ยวกับภาระงานที่เกี่ยวข้อง	7	4		5	2	4	14	1	
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานดีพิมพ์เผยแพร่									
4	การอบรมเกี่ยวกับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	1		1	3		1	2		

ลำดับที่	สมรรถนะหลัก	วิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร								
		เรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action learning)	การสอนงาน (Coaching)	การปฏิบัติงาน (On the Job training)	พนักงานชี่ยวชาญ (Expert Briefing)	ศึกษาดูงาน (Field Trip)	ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)	ฝึกอบรม (Training)	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Job Swap)	พี่เลี้ยง (Mentoring)
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ									
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ	1			3	2	3	7		
7	การศึกษาดูงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงาน					2		2		
	สถาบันวิจัยและพัฒนา									
1	การพัฒนาผลงานเพื่อเสนอขอทำหนังสือขึ้น	3		2	5	2	1	5		
2	การฝึกอบรมเกี่ยวกับภาระงานที่เกี่ยวข้อง	7				2		6		
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานตีพิมพ์เผยแพร่		1							
4	การอบรมเกี่ยวกับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ									
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ									
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ	2			4	1	3	4		1
7	การศึกษาดูงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงาน									
	คณะกรรมการ									
1	การพัฒนาผลงานเพื่อเสนอขอทำหนังสือขึ้น						1	8		
2	การฝึกอบรมเกี่ยวกับภาระงานที่เกี่ยวข้อง	1	3	2	7		3	7	1	1
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานตีพิมพ์เผยแพร่									

ลำดับที่	สมรรถนะหลัก	วิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร								
		เรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action learning)	การสอนงาน (Coaching)	การปฏิบัติงาน (On the Job training)	พนัก英才ฯ (Expert Briefing)	ศึกษาดูงาน (Field Trip)	ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)	ฝึกอบรม (Training)	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Job Swap)	พี่เลี้ยง (Mentoring)
4	การอบรมเกี่ยวกับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	4				4		1		
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ									
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ	5	1			1	4	10	1	4
7	การศึกษาดูงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงาน									
คณานุชยศาสตร์และสังคมศาสตร์										
1	การพัฒนาผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น	8		7	6		4	4		
2	การฝึกอบรมเกี่ยวกับภาระงานที่เกี่ยวข้อง	8		2	3		3	4		
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานดิจิทัลเผยแพร่									
4	การอบรมเกี่ยวกับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ									
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ									
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ	6	1		2		4	5		
7	การศึกษาดูงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงาน									
คณวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี										
1	การพัฒนาผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น	8		7	6		4	4		
2	การฝึกอบรมเกี่ยวกับภาระงานที่เกี่ยวข้อง	8		2	3		3	4		

ลำดับที่	สมรรถนะหลัก	วิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร								
		เรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action learning)	การสอนงาน (Coaching)	การปฏิบัติงาน (On the Job training)	พนัก英才ฯ (Expert Briefing)	ศึกษาดูงาน (Field Trip)	ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)	ฝึกอบรม (Training)	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Job Swap)	พัฒนา (Mentoring)
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานตีพิมพ์เผยแพร่									
4	การอบรมเกี่ยวกับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ									
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ									
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ	6	1		2		4	5		
7	การศึกษาดูงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงาน									
คณวิทยาการจัดการ										
1	การพัฒนาผลงานเพื่อเสนอขอทำหนังสูงขึ้น	9		11	8		4	5		
2	การฝึกอบรมเกี่ยวกับภาระงานที่เกี่ยวข้อง	9		3	3		3	5		
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานตีพิมพ์เผยแพร่									
4	การอบรมเกี่ยวกับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ									
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ									
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ	5	1	1	3		5	4		
7	การศึกษาดูงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงาน									
คณเทคโนโลยีการเกษตร										
1	การพัฒนาผลงานเพื่อเสนอขอทำหนังสูงขึ้น						1	2		1

ลำดับที่	สมรรถนะหลัก	วิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร								
		เรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action learning)	การสอนงาน (Coaching)	การ ปฏิบัติงาน (On the Job training)	พน พูดเขียวชาญ (Expert Briefing)	ศึกษาดูงาน (Field Trip)	ศึกษาด้วย ตนเอง (Self Study)	ฝึกอบรม (Training)	แลกเปลี่ยน เรียนรู้ (Job Swap)	พี่เลี้ยง (Mentoring)
2	การฝึกอบรมเกี่ยวกับภาระงานที่เกี่ยวข้อง	1	3	2	7		3	15	1	1
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานตีพิมพ์เผยแพร่									
4	การอบรมเกี่ยวกับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	4				4		6		
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ									
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ	5	1			1	4	10	1	4
7	การศึกษาดูงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงาน					1				
คะแนนเทคโนโลยีอุตสาหกรรม										
1	การพัฒนาผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น	9		11	8		4	5		
2	การฝึกอบรมเกี่ยวกับภาระงานที่เกี่ยวข้อง	9		3	3		3	5		
3	การประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานตีพิมพ์เผยแพร่									
4	การอบรมเกี่ยวกับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ									
5	การอบรมหลักสูตรผู้ประเมินประกันคุณภาพ									
6	การอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ	5	1	1	3		5	4		
7	การศึกษาดูงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงาน									

ผลสำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566

ลำดับที่	สมรรถนะหลัก	วิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร								
		เรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action learning)	การสอนงาน (Coaching)	การ ปฏิบัติตาม (On the Job training)	พพ ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing)	ศึกษาดูงาน (Field Trip)	ศึกษาด้วย ตนเอง (Self Study)	ฝึกอบรม (Training)	แลกเปลี่ยน เรียนรู้ (Job Swap)	พี่เลี้ยง (Mentoring)
	สำนักงานอธิการบดี									
1	การบริการที่ดี (Service Mind)	1				1		2	1	
2	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	34	6	28	48	46	35	124	8	4
3	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)			2				2		
4	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)									
5	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)				1			2		
	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ									
1	การบริการที่ดี (Service Mind)									
2	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	9	3	2		1	6	16	1	1
3	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)									
4	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)									
5	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)			1			1	2		
	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน									
1	การบริการที่ดี (Service Mind)	1	1		1	1		3		
2	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	3	1			1	1	16		
3	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)									

ลำดับที่	สมรรถนะหลัก	วิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร								
		เรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action learning)	การสอนงาน (Coaching)	การ ปฏิบัติงาน (On the Job training)	พบร ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing)	ศึกษาดูงาน (Field Trip)	ศึกษาด้วย ตนเอง (Self Study)	ฝึกอบรม (Training)	แลกเปลี่ยน เรียนรู้ (Job Swap)	พี่เลี้ยง (Mentoring)
4	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)									
5	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)									
	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม									
1	การบริการที่ดี (Service Mind)									
2	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	5	2		7	3	6	16	1	
3	การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาจริยธรรม (Integrity)	2	2					1	2	
4	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	1			3		1	2	1	
5	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	3		2	6	4	2	11		
	สถาบันวิจัยและพัฒนา									
1	การบริการที่ดี (Service Mind)									
2	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	7	1	1	9	5	4	15		1
3	การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาจริยธรรม (Integrity)									
4	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)									
5	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)									
	คณะครุศาสตร์									
1	การบริการที่ดี (Service Mind)	8				4		5		
2	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	7	10	10	8	2	12	18	2	1
3	การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาจริยธรรม (Integrity)							2		

ลำดับที่	สมรรถนะหลัก	วิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร								
		เรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action learning)	การสอนงาน (Coaching)	การ ปฏิบัติงาน (On the Job training)	พพ ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing)	ศึกษาดูงาน (Field Trip)	ศึกษาด้วย ตนเอง (Self Study)	ฝึกอบรม (Training)	แลกเปลี่ยน เรียนรู้ (Job Swap)	พี่เลี้ยง (Mentoring)
4	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)							1		
5	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)							1		1
	คณานุชยศาสตร์และสังคมศาสตร์									
1	การบริการที่ดี (Service Mind)							2		
2	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	7	2	4	7		4	7	2	
3	การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาภิบาลและจริยธรรม (Integrity)									
4	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)									
5	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)									
	คณวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
1	การบริการที่ดี (Service Mind)							2		
2	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	13	2	12	8		8	7	3	
3	การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาภิบาลและจริยธรรม (Integrity)									
4	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)							1		
5	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)									
	คณเทคโนโลยีการเกษตร									
1	การบริการที่ดี (Service Mind)	4				4		5		
2	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	5	4	3	8	2	9	24	1	5
3	การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาภิบาลและจริยธรรม (Integrity)							2		

ลำดับที่	สมรรถนะหลัก	วิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร								
		เรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning)	การสอนงาน (Coaching)	การปฏิบัติงาน (On the Job training)	พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing)	ศึกษาดูงาน (Field Trip)	ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)	ฝึกอบรม (Training)	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Job Swap)	พี่เลี้ยง (Mentoring)
4	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)								1	
5	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)								1	1
	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม									
1	การบริการที่ดี (Service Mind)								2	
2	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	11	3	5	8		5	8	3	
3	การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาภิบาลและจริยธรรม (Integrity)									
4	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)								3	
5	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)									

ຄນະຜູ້ຈັດທຳ

ທີ່ປຶກຈາກ

ຜູ້ຫ່ວຍຄາສດຮາຈາກຍໍ່ໜ້າຄຣິຕ ທາງໝູ່ອົດປະກິດ
ນາຍເກມ ບຸຕະດີ ຜູ້ອໍານວຍການສໍານັກງານອົດກາບດີ

ຜູ້ຈັດທຳ

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. ນ.ສ.ອັງຄນາ ສົມເລືດ | ຫວ່າໜ້າສໍານັກງານຜູ້ອໍານວຍການ ສໍານັກວິທຍບຣິກາຣແລະເຖິກໂນໂລຢີສາຮສນເທສ
ຮັກຊາການໃນຕໍາແໜ່ງຫວ່າໜ້າງານບຣິກາຮບຸຄຄລແລະນິຕິກາຣ |
| 2. ນາງອຣອນົງຄ ທູເຈະວັດນາ | ຫວ່າໜ້າງານຍຸທຮສາສຕ່ຽມແລະຕິດຕາມປະເມີນຜລ |
| 3. ນາງການຕໍ່ໜັກ ປະທຸມເພິ່ນ | ບຸຄລາກຮປົງປົກຕິກາຣ |
| 4. ນ.ສ.ປະກັສສຣ ພອງພາລາ | ບຸຄລາກຮປົງປົກຕິກາຣ |
| 5. ນາຍໄພວັລຍ ສມປອງ | ບຸຄລາກຮປົງປົກຕິກາຣ |
| 6. ນ.ສ.ອມຮັດນິ້ນ ນາມເສນາ | ບຸຄລາກຮປົງປົກຕິກາຣ |
| 7. ນ.ສ.ຮັດຕິກຣ ພຣມຄຳ | ບຸຄລາກຮປົງປົກຕິກາຣ |

งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เลขที่ ๖๘๐ ถนนนนิตโย ตำบลธาตุเขิงขุ่ม อําเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐
โทร. ๐๔๒๙๗๐๑๑๒ website : <http://ips.sru.ac.th>



webpage