



# แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)  
และกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.)

ในคราวประชุม ครั้งที่ 3/2567 วันศุกร์ที่ 22 มีนาคม 2567



## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดทำขึ้นตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อเป็นกรอบ แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย มีคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข และมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมทั้งการจัดการความรู้ของบุคลากรที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงและสามารถนำสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ และบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ขึ้นมา และหวังว่าบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน และทุกหน่วยงานสามารถ นำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และเป็นรูปธรรม เพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี และการประกันคุณภาพการศึกษาได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	1
1.2 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	2
1.3 ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยมหลักองค์กร เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และพันธกิจ	5
1.4 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	6
1.5 หน่วยงานและภารกิจในความรับผิดชอบ	8
<b>ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน</b>	
2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป	9
2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	9
2.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	10
2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	14
<b>ส่วนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย</b>	
3.1 นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	15
3.2 วัตถุประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	17
3.3 วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร	17
3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร	17
3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	18
3.6 โครงการกิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567	19
<b>ส่วนที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร</b>	
4.1 การนำสู่แผนการปฏิบัติและการติดตามผล	27
4.2 การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร	29

## สารบัญตาราง

เรื่อง	หน้า	
ตารางที่ 1.2.1	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร และสังกัดหน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	2
ตารางที่ 1.2.2	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทและคุณวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	3
ตารางที่ 1.2.3	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทตำแหน่งทางวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	3
ตารางที่ 1.2.4	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	3
ตารางที่ 1.2.5	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง และระดับการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	4
ตารางที่ 1.2.6	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ และระดับการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	4
ตารางที่ 1.2.7	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทสังกัด และระดับการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	4
ตารางที่ 1.2.8	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกประเภทและช่วงอายุตัว (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	5
ตารางที่ 2.1	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในจุดแข็งและแรงบันดาลใจ	10
ตารางที่ 2.2	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโอกาสและผลลัพธ์	11
ตารางที่ 2.3	การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย SOAR Matrix	13
ตารางที่ 3.5.1	ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	18
ตารางที่ 3.6.1	โครงการกิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร	19

## ภาคผนวก

- ตารางที่ 1 เรื่องความต้องการในการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของ  
อาจารย์ประจำทั้งหมด ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตาม  
ระดับต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 31
- ตารางที่ 2 เรื่องความต้องการการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานใน  
สถาบันอุดมศึกษา ประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 32
- ตารางที่ 3 เรื่องความประสงค์ลาศึกษาต่อของสายสนับสนุนวิชาการ สังกัด  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 33
- ตารางที่ 4 เรื่องความประสงค์ลาศึกษาต่อของสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 34
- ตารางที่ 5 เรื่องความประสงค์ลาศึกษาต่อและการขอตำแหน่งชำนาญการของครู  
โรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
2567 35
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนา  
บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 36

# ส่วนที่ 1

## บทนำ

### 1.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิดและเนื้อหาในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ SOAR แล้วกำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ แผนกลยุทธ์ แผนงาน/กิจกรรม โครงสร้างองค์กร ระบบทรัพยากร บุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่น ดำเนินภารกิจหลัก ด้วยหลักการ บริหารเชิงกลยุทธ์ โดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนด้วยการวิจัยและ นวัตกรรม 2) การผลิตบัณฑิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ 3) การยกระดับคุณภาพ การศึกษา และ 4) การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยกำหนดให้มีจำนวนและคุณภาพ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา และในปีการศึกษา 2566 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานตัวบ่งชี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริหารของสถาบันเพื่อกำกับติดตามผลลัพธ์ ตามพันธกิจกลุ่มสถาบันและเอกลักษณ์ของสถาบัน ข้อ 6 การกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเป็น แนวทางให้ทุกหน่วยงานตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร สามารถดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน อันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า อีกทั้ง เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลตามแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่น มีภารกิจหลัก 1. ผลิตครูและ บัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรมเพื่อรับใช้ชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น 2. สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และถ่ายทอดสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น 3. บริการวิชาการ และถ่ายทอด เทคโนโลยีให้กับท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น 4. ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เพื่อสร้างคุณค่า และมูลค่าให้กับชุมชน ท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น 5. บริหารจัดการให้มีคุณภาพด้วยหลักธรรมาภิบาลให้เป็นอย่างมีคุณธรรมและความ โปร่งใส โดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน มิถุนายน 2566) ที่มีปรัชญา วิสัยทัศน์ เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เกิดผล สัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ บรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการที่มหาวิทยาลัย จะบรรลุภารกิจต่าง ๆ ได้นั้น “บุคลากรของมหาวิทยาลัย” ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่

เป้าหมาย บุคลากรจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ถูกต้องและเหมาะสมตามสายงาน ตลอดจนมีคุณธรรมจริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

## 1.2 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีจำนวนบุคลากร ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 รวมทั้งสิ้น 905 คน ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน โดยจำแนกข้อมูลต่างๆ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1.2.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร และสังกัดหน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	ประเภทตำแหน่ง/สังกัด	ข้าราชการ พลเรือน ในสถาบัน อุดมศึกษา	พนักงาน ในสถาบัน อุดมศึกษา	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว (รายเดือน)	รวม ทั้งหมด	ร้อยละ
1	สำนักงานอธิการบดี							
	กองกลาง	2	92	9	3	134	240	26.52
	กองพัฒนานักศึกษา	1	15	-	-	17	33	3.65
	กองนโยบายและแผน	-	11	1	1	1	14	1.55
2	คณะครุศาสตร์	8	73	1	-	21	103	11.27
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	9	36	1	-	8	54	5.97
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	12	42	1	-	5	60	6.63
5	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	15	76	-	-	15	106	11.71
6	คณะวิทยาการจัดการ	17	46	1	-	8	72	7.96
7	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	25	71	1	2	12	111	12.27
8	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม	-	12	3	-	3	18	1.99
9	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	13	1	-	4	19	2.10
10	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	21	6	-	12	40	4.42
11	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	15	1	1	1	19	2.10
12	บัณฑิตวิทยาลัย	-	10	1	-	5	16	1.77
	<b>รวม</b>	<b>92</b>	<b>533</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>246</b>	<b>905</b>	<b>100</b>
	<b>ร้อยละ</b>	<b>10.17</b>	<b>58.90</b>	<b>2.98</b>	<b>0.77</b>	<b>27.18</b>	<b>100</b>	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 1.2.2 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทและคุณวุฒิการศึกษา  
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	ประเภทบุคลากร	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวมทั้งหมด	ร้อยละ
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	4	42	46	92	10.17
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	-	200	229	104	533	58.90
3	พนักงานราชการ	1	22	4	-	27	2.98
4	ลูกจ้างประจำ	4	3	-	-	7	0.77
5	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	136	82	14	14	246	27.18
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>141</b>	<b>311</b>	<b>289</b>	<b>164</b>	<b>905</b>	<b>100</b>
	<b>ร้อยละ</b>	<b>15.58</b>	<b>34.36</b>	<b>31.93</b>	<b>18.12</b>	<b>100</b>	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 1.2.3 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทตำแหน่งทางวิชาการ  
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	ประเภทบุคลากร	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวมทั้ง ทั้งหมด	ร้อยละ
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	28	42	13	1	84	19.49
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	215	85	5	-	305	70.77
3	ลูกจ้างชั่วคราว	26	13	3	-	42	9.74
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>269</b>	<b>140</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>431</b>	<b>100</b>
	<b>ร้อยละ</b>	<b>62.41</b>	<b>32.48</b>	<b>4.87</b>	<b>0.23</b>	<b>100</b>	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 1.2.4 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ  
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	สังกัดหน่วยงาน	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวมทั้งหมด	ร้อยละ
1	คณะครุศาสตร์	51	26	9	-	86	19.95
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	20	16	2	-	38	8.82
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	20	25	2	-	47	10.90
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	69	16	3	-	88	20.42
5	คณะวิทยาการจัดการ	30	23	3	-	56	12.99
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	42	34	2	1	79	18.33
7	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง	37	-	-	-	37	8.58
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>269</b>	<b>140</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>431</b>	<b>100</b>
	<b>ร้อยละ</b>	<b>62.41</b>	<b>32.48</b>	<b>4.87</b>	<b>0.23</b>	<b>100</b>	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี



ตารางที่ 1.2.5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง และระดับการศึกษา  
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	ประเภทบุคลากร	อาจารย์			ผู้ช่วยศาสตราจารย์			รองศาสตราจารย์			ศาสตราจารย์			รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		
1	ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา	1	17	10	1	17	24	-	2	11	-	-	1	84	19.49
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	20	141	54	-	40	45	-	1	4	-	-	-	305	70.77
3	ลูกจ้างชั่วคราว	16	7	3	-	4	9	-	1	2	-	-	-	42	9.74
	รวม	37	165	67	1	61	78	-	4	17	-	-	1	431	100
	ร้อยละ	8.58	32.28	15.55	0.23	14.15	18.10	0	0.93	3.94	0	0	0.23	100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 1.2.6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ และระดับการศึกษา  
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับการศึกษา			รวมทั้งสิ้น	ร้อยละตำแหน่ง ทางวิชาการ
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		
1	อาจารย์	37	165	67	269	62.41
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	61	78	140	32.48
3	รองศาสตราจารย์	-	4	17	21	4.87
4	ศาสตราจารย์	-	-	1	1	0.23
	รวมทั้งสิ้น	38	230	163	431	100
	ร้อยละ	8.82	53.36	37.82	100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 1.2.7 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทสังกัด และระดับการศึกษา  
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับการศึกษา				รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	4	42	46	92	10.17
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	-	200	229	104	533	58.90
3	พนักงานราชการ	1	22	4	-	27	2.98
4	ลูกจ้างประจำ	4	3	-	-	7	0.77
5	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	136	82	14	14	246	27.18
	รวมทั้งสิ้น	141	311	289	164	905	100
	ร้อยละ	15.58	34.36	31.93	18.12	100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 1.2.8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกประเภทและช่วงอายุตัว  
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุคน (ปี)									รวมทั้งหมด	ร้อยละ
		ไม่น้อยกว่า 25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61ปีขึ้นไป		
1	ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	2	33	38	17	2	92	10.17
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	-	13	75	217	140	59	25	4	-	533	58.90
3	พนักงานราชการ	1	10	10	2	1	1	1	2	-	27	2.98
4	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	3	4	-	7	0.77
5	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	13	27	43	20	36	44	27	15	21	246	27.18
	<b>รวมทั้งหมด</b>	13	41	128	247	180	137	94	42	23	905	100
	<b>ร้อยละ</b>	1.44	4.53	14.14	27.29	19.89	15.14	10.39	4.64	2.54	100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

### 1.3 ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยมหลักองค์กร เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และพันธกิจ

**ปรัชญา** : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานแห่งคุณธรรม ร่วมชี้นำการพัฒนาท้องถิ่นและสังคม

**วิสัยทัศน์** : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ มีคุณภาพ มีสมรรถนะ บูรณาการ องค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น และสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

**เป้าประสงค์** : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนา เทคโนโลยี ทุนบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู (มาตรา 7 ของ พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547)

#### ค่านิยมหลักองค์กร

ร่วมคิด ร่วมใจ ร่วมทำหน้าที่ อย่างมีความสุข"

(๔ 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 องค์กรสุขภาพดี องค์กรแห่งความสุขอย่างมีความสุข

### พันธกิจ

1. ผลิตครูและบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรมเพื่อรับใช้ชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น
2. สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และถ่ายทอดสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น
3. บริการวิชาการ และถ่ายทอดเทคโนโลยี ให้กับท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น
4. ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อสร้างคุณค่า และมูลค่าให้กับชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น
5. บริหารจัดการให้มีคุณภาพด้วยหลักธรรมาภิบาลให้เป็นไปอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใส

**อัตลักษณ์ :** บัณฑิตเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และทักษะวิชาชีพ

บัณฑิตเป็นคนดี หมายถึง คนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

มีจิตสาธารณะ หมายถึง มีสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เอื้ออาทร

ต่อผู้อื่น และแบ่งปัน

มีทักษะวิชาชีพ หมายถึง มีความชำนาญในวิชาชีพ มนุษย์สัมพันธ์ การสื่อสารและ

เทคโนโลยี

**เอกลักษณ์ :** มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส

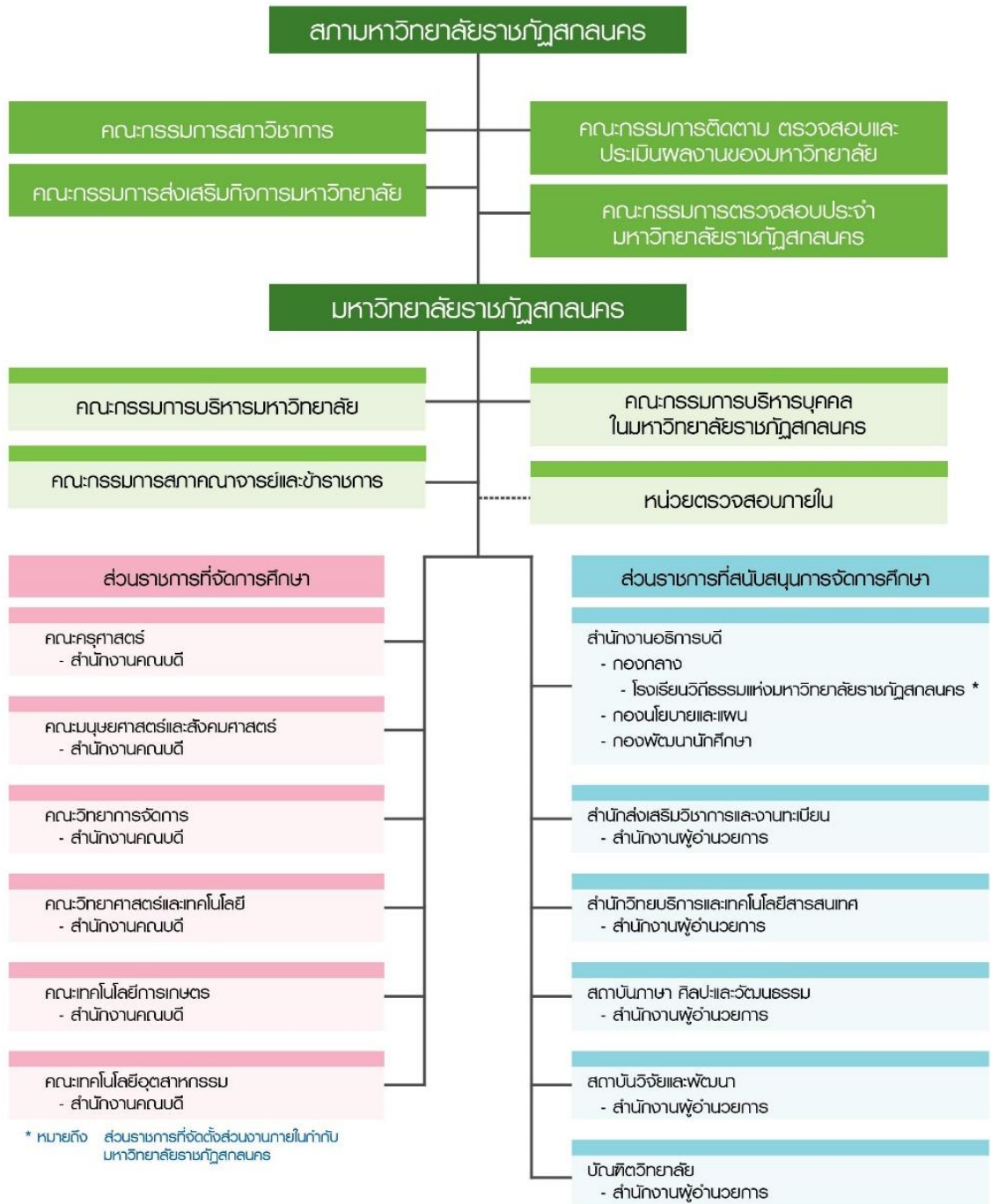
มหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นมหาวิทยาลัยที่ให้โอกาสทางการศึกษาแก่คนในท้องถิ่น

## 1.4 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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



## โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## 1.5 หน่วยงานและภารกิจในความรับผิดชอบ

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

## ส่วนที่ 2

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน

#### 2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป

SOAR Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินงานกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีต เพื่อค้นหาจุดแข็ง และแรงบันดาลใจ เพื่อหาแนวทางที่เป็นโอกาส และผลลัพธ์ เพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

ดังนั้น ปัจจัยแต่ละอย่างที่ได้จากการวิเคราะห์ SOAR จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุผลลัพธ์ ในขณะที่แรงบันดาลใจขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงานโอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SOAR นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนากุศลกรไปในทางที่เหมาะสม

#### 2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและแรงบันดาลใจขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูล เพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้านทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน งาน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กร เพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

1. จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้นเองว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

2. แรงบันดาลใจของมหาวิทยาลัย (Aspirations) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ เองว่า ปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นแรงบันดาลใจ เป็นพลังอำนาจในบุคลากร ที่ใช้ในการขับเคลื่อน การคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในของมหาวิทยาลัยโดยกลุ่มคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนากุศลกร มหาวิทยาลัยราช

ภักุสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ระดมความคิดและได้ข้อสรุปว่า มหาวิทยาลัยมีจุดแข็งและแรงบันดาลใจในการดำเนินงาน ดังแสดงปรากฏในตารางที่ 2.1

ตาราง 2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในจุดแข็งและแรงบันดาลใจ

จุดแข็ง (Strength)	แรงบันดาลใจ (Aspirations)
S1. อาจารย์และบุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในศาสตร์หลากหลายแขนง สามารถบูรณาการกับพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	A1 บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหลากหลายศาสตร์วิชา
S2. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการและแนวทางการปฏิบัติงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล	A2 ผลงานวิจัย IF สูง
S3. มหาวิทยาลัยมีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับเครือข่ายที่หลากหลายในด้านวิจัยและบริการวิชาการทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนท้องถิ่น	A3 มีความพร้อมด้านงบประมาณเครื่องมือครุภัณฑ์
S4. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการบริหารจัดการและการตัดสินใจตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย	A4 หลักสูตรหลากหลายและทันสมัย
S5. มหาวิทยาลัยมีนโยบายและงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ	A5 มีบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง ผศ รศ และ ศ. ได้
S6. คุณวุฒิการศึกษาบุคลากรสายวิชาการในภาพรวมสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานฯ (เป้าหมาย : ร้อยละ 40) (มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ร้อยละ 41.37)	

### 2.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจนโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตรารู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐาน และการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยมความเชื่อและวัฒนธรรม สุขภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

หมายถึงกรรมวิธีใหม่ ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

1. โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาคและองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

2. ผลลัพธ์ (Results) เป็นการวิเคราะห์ว่าเป็นสิ่งที่วัดได้หรือจับต้องได้เพื่อพิสูจน์ให้เห็นว่า Aspiration หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นจริง ทำหน้าที่เหมือนกับผลลัพธ์ (Key Results; KR) หรือเป้าหมายหลัก (Key Performance Indicator; KPI) เป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องมาจาก Aspiration โดยกลุ่มคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ระดมความคิดและได้ข้อสรุปว่า มหาวิทยาลัยมีทั้งโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังแสดงปรากฏในตารางที่ 2.2

**ตาราง 2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโอกาสและผลลัพธ์**

โอกาส (Opportunity)	ผลลัพธ์ (Results)
O1. ยุทธศาสตร์ราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้พัฒนาหลักสูตรและสร้างความร่วมมือในด้านการศึกษา ชุมชนและวัฒนธรรม	R1 การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ทำแพลตฟอร์ม API (Application Programming Interfaces; APIs) in Action: Grouping – Mentoring – Guiding – Monitoring – Performing จาก ผศ. รศ. ศ. ในสาขาวิชานั้น ๆ
O2. นโยบายการดำเนินโครงการพลิกโฉมระบบการอุดมศึกษาของประเทศไทย (Reinventing University System) เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยตามจุดเด่นหรือความถนัดโดยได้รับงบประมาณสนับสนุน	R2 การทำโครงการ/วิจัย/บริการ/ถ่ายทอดแบบบูรณาการศาสตร์ (หลากหลาย) เพื่อเป้าหมายเดียว
O3. วัฒนธรรมองค์กรแบบพี่น้องและสภาพสังคมในพื้นที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมีโอกาสพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายมิติ	R3 นักศึกษา/บัณฑิตจัดรายวิชาเลือกร่วมบูรณาการศาสตร์-เน้นทักษะการปฏิบัติ-Work integrated learning; WiL



โอกาส (Opportunity)	ผลลัพธ์ (Results)
<p>O4. การกำหนดจุดเน้นเชิงยุทธศาสตร์ของ 38 มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในการพัฒนาองค์กรสู่ Digital organization &amp; Green university และ ข้อมูลควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง agile Learner เป็นโอกาสให้ทำงานเชิงรุกมากขึ้น</p>	
<p>O5. กฎกระทรวง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้จัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตร โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ และ กฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้จริง ส่งผลให้อาจารย์ตระหนักถึงการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับปรุงหลักสูตร</p>	
<p>O6. กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2565 ให้สถาบันการศึกษาเตรียมความพร้อมด้านวิชาการ และด้านบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน</p>	

## ตารางที่ 2.3 การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย SOAR Matrix

<h3>SOAR Matrix</h3>	<b>จุดแข็ง (Strength)</b> S1. อาจารย์และบุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในศาสตร์หลากหลายแขนง สามารถบูรณาการกับพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ S2. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการและแนวทางการปฏิบัติงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตาม หลักธรรมาภิบาล S3. มหาวิทยาลัยมีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับเครือข่ายที่หลากหลายในด้านวิจัยและบริการวิชาการทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนท้องถิ่น S4. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการบริหารจัดการและการตัดสินใจตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย S5. มหาวิทยาลัยมีนโยบายและงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ S6. คุณวุฒิการศึกษาบุคลากรสายวิชาการในภาพรวมสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานฯ (เป้าหมาย : ร้อยละ 40 ผล : ร้อยละ 41.37)	<b>แรงบันดาลใจ (Aspirations)</b> A1 บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหลากหลายศาสตร์วิชา A2 ผลงานวิจัย IF สูง A3 มีความพร้อมด้านงบประมาณเครื่องมือครุภัณฑ์ A4 หลักสูตรหลากหลายและทันสมัย A5 มีบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง ผศ รศ และ ศ. ได้
<b>โอกาส (Opportunity)</b> O1. ยุทธศาสตร์ราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้พัฒนาหลักสูตรและสร้างความร่วมมือในด้านการศึกษา ชุมชนและวัฒนธรรม O2. นโยบายการดำเนินโครงการพลิกโฉมระบบการอุดมศึกษาของประเทศไทย (Reinventing University System) เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยตามจุดเด่นหรือความถนัดโดยได้รับงบประมาณสนับสนุน O3. วัฒนธรรมองค์กรแบบพี่น้องและสภาพสังคมในพื้นที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมีโอกาสพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายมิติ O4. การกำหนดจุดเน้นเชิงยุทธศาสตร์ของ 38 มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในการพัฒนาองค์กรสู่ Digital organization & Green university และข้อมูล ควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง agile Learner เป็นโอกาสให้ทำงานเชิงรุกมากขึ้น O5 กฎกระทรวง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้จัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ และ กฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้มีระบบประกัน O6 กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2565 ให้สถาบันการศึกษาเตรียมความพร้อมด้านวิชาการ และด้านบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน คุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้จริง ส่งผลให้อาจารย์ตระหนักถึงการพัฒนสมรรถนะให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับปรุงหลักสูตร	SO1 ส่งเสริมการทบทวนและปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม	
<b>ผลลัพธ์ (Results)</b> R1 การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ทำแพลตฟอร์ม API (Application Programming Interfaces; APIs) in Action: Grouping – Mentoring – Guiding-Monitoring – Performing จาก ผศ. รศ. ศ. ในสาขาวิชานั้น ๆ R2 การทำโครงการ/วิจัย/บริการ/ถ่ายทอดแบบบูรณาการศาสตร์ (หลากหลาย) เพื่อเป้าหมายเดียว R3 นักศึกษา/บัณฑิตจัดรายวิชาเลือกบูรณาการศาสตร์-เน้นทักษะการปฏิบัติ-Work integrated learning; WIL	SR1 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	SA1 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกสายงานใช้มีความเชี่ยวชาญ

## 2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผน
3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบันด้วย SOAR
4. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน
5. คณะกรรมการดำเนินการจัดทำร่างและรูปเล่มแผนพัฒนาบุคลากร
6. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพิจารณาแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ความเห็นชอบ หากไม่เห็นชอบ คณะกรรมการดำเนินการจัดทำร่างและรูปเล่มแผนฯ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างแผนพัฒนาบุคลากร
7. ประชุมคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) และประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.) เพื่อพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ความเห็นชอบ

## ส่วนที่ 3

### การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีจำนวนและคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา และได้กำหนดประเด็นการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 และฉบับทบทวน มิถุนายน 2566 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ที่ 3.3 อาจารย์ ได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษาตำแหน่งทางวิชาการและสมรรถนะวิชาชีพ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 4.2 มหาวิทยาลัยมีระบบพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ

#### 3.1 นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

1. วางแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมตามกรอบภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยให้มีการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่พึงมีเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังทุกๆ 4 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง มีการวิเคราะห์กรอบระดับตำแหน่งแต่ละประเภท และทบทวน กรอบอัตรากำลังบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ทุกปีงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่เปลี่ยนแปลงไป
2. กำหนดกระบวนการและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งด้วยหลักธรรมาภิบาล และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระบวนการคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณภาพ โดยได้จัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ อำนวยการเพื่ออำนวยความสะดวกแก้ปัญหาในการดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เผยแพร่ประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

3. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับสายงานแต่ละประเภท โดยได้จัดทำคู่มือสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำหรับใช้ในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรเติบโตในสายงาน และเป็นเครื่องมือในการวัดคุณสมบัติความเหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกประเภททุกสายงาน ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career Path) และมีความมั่นคงในชีวิตมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากล กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกประเภทได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นทั้งในด้านวิชาการ การวิจัย เพื่อรองรับการเปิดสอนในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาในหลักสูตร ที่พัฒนาขึ้นใหม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและพัฒนาไปสู่การเติบโตในตำแหน่งสายงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจความกระตือรือร้นทางวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดสรรทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมสำหรับการศึกษาสำหรับบุคลากร จากงบประมาณเงินรายได้เพื่อเป็นทุนสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามประกาศหลักเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

5. จัดระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน โดยจัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด เช่น บำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล การศึกษาบุตร การจัดระบบสาธารณูปโภค บ้านพัก ห้องพัก อินเทอร์เน็ต เครื่องมือ อุปกรณ์ทำงาน สนามกีฬา สระว่ายน้ำ ลานจอดรถ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และจัดระบบรักษาความปลอดภัย

6. จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสมตามภาระงานและผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการประเมินบุคลากรทุกประเภท แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง 2) การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำ โดยมีแนวทางในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด การวัดและประเมินผลอย่างเป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติราชการอย่างมีรูปแบบ กระบวนการ ขั้นตอนอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการประเมินอย่างแท้จริง

7. จัดให้มีระบบสวัสดิการในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการและหลังเกษียณอายุราชการ เพื่อดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุราชการ รวมทั้งกำหนดนโยบายในการต่อสัญญาจ้าง การจ้างกลับเข้ามาทำงานตามความจำเป็นของภารกิจและความสามารถของบุคคล โดยการจ้างงานในระยะหลังเกษียณสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการสอนในสาขาวิชาที่ขาดแคลน หรือในตำแหน่งที่เป็นศักยภาพต่อหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน เช่น ตำแหน่งอาจารย์อัตราจ้างรายเดือน อาจารย์พิเศษรายชั่วโมง และรวมถึงการเตรียมพร้อมสำหรับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการให้ได้รับการพัฒนาสุขภาพะ จิตใจ และอาชีพเสริม

หลังเกษียณอายุราชการ และจัดให้มีชมรมเพชรราชภัฏในการประสานความสัมพันธ์กับมหาวิทยาลัย สร้างช่องทาง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 3.2 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
3. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

### 3.3 วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้คุณธรรมจริยธรรม มีทักษะและสมรรถนะสูงขึ้น และมีความมั่นคงในอาชีพ

มหาวิทยาลัยกำหนดให้บุคลากรทุกระดับทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการพัฒนา จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ และตัวชี้วัด ดังตารางที่ 3.5 และมีเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 3.5.1 ดังนี้

### 3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์

ตารางที่ 3.5.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านการพัฒนาคณาจารย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
การพัฒนาศักยภาพคณาจารย์ทุกระดับให้คุณธรรมจริยธรรม มีทักษะและสมรรถนะสูงขึ้น และมีความมั่นคงในอาชีพ	คณาจารย์ทุกระดับมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมตามสายงานเพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1. ส่งเสริมให้คณาจารย์มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
		2. สนับสนุนทุนการศึกษาให้คณาจารย์ศึกษาต่อ
		3. พัฒนาคณาจารย์สายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
		4. พัฒนาคณาจารย์สายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงขึ้น
		5. การฝึกอบรมและพัฒนาคณาจารย์สายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อสายงาน
		6. พัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัยและนวัตกรรมและบูรณาการสู่การพัฒนาท้องถิ่น

### 3.6 โครงการกิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

#### ตารางที่ 3.6.1 โครงการกิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<b>กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (4 โครงการ/กิจกรรม)</b>				
เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	1 โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมด้านวินัยการเงินการคลังและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและผลประโยชน์ทับซ้อน	7-มี.ค.-67	36,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	2 โครงการคนดีคนเด่นศรีราชภัฏ	ส.ค.-ก.ย.67	2,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	3 โครงการข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ม.ค.-ก.พ.67	900	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	4 โครงการจรรยาบรรณวิชาชีพสายวิชาการ	ต.ค.66-ก.ย.67	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
<b>กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนทุนการศึกษาให้บุคลากรศึกษาต่อ (1 โครงการ/กิจกรรม)</b>				
เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน	1 โครงการกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ต.ค.66-ก.ย.67	500,000	งานคลัง สำนักงานอธิการบดี
<b>กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (7 โครงการ/กิจกรรม)</b>				
เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	ต.ค.66 -ก.ย. 67	20,000	คณะครุศาสตร์
	2 โครงการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรสาขาวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2567	ต.ค.-ส.ค.67	150,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเสริมสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	เม.ย. - ก.ย. 67	214,000	งานบริหารบุคคลฯ สำนักงานอธิการบดี



กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	3 กิจกรรม ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "การจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น" ระยะที่ 1			
	4 กิจกรรม ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "การจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น" ระยะที่ 2			
	5 กิจกรรม การเขียนผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะสมรรถนะ			
	6 กิจกรรม การเขียนผลงานการสอน เพื่อเลื่อนตำแหน่งระดับสูงขึ้นของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งครูโรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร			
	7 กิจกรรม การประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ			
<b>กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงขึ้น (6 โครงการ/กิจกรรม)</b>			<b>1,504,000</b>	
เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	1 โครงการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการคณะครุศาสตร์	ต.ค.66 -ก.ค.67	40,000	คณะครุศาสตร์
	2 โครงการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ต.ค.66 -ก.ค.67	250,000	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
	3 โครงการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสายวิชาการและสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีการศึกษา 2567	เม.ย.-ก.ค.67	50,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	4 โครงการสนับสนุนและส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในวารสารระดับชาติและนานาชาติ	ต.ค.-ก.ย.67	144,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	5 โครงการส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	20,000	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	6 โครงการประชุมสภาวิชาการ การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และประชุมกรรมการบริหารวิชาการ (ก.วช.)	ต.ค.66-ก.ย. 67	1,000,000	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
<b>กลยุทธ์ที่ 5 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อสายงาน (40 โครงการ/กิจกรรม)</b>			<b>3,603,494</b>	
เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตน ครองคน ปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล	1 โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ประจำสาขาวิชาฟิสิกส์	ต.ค.66 -ก.ย. 67	23,720	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	2 โครงการพัฒนาอาจารย์หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	ต.ค.66-ก.ค. 67	6,800	คณะครุศาสตร์
	3 โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ต.ค.66-ก.ค. 67	40,000	คณะครุศาสตร์
	4 โครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้มีคุณภาพมาตรฐานทางวิชาชีพ	ต.ค.66-ก.ค. 67	22,800	คณะครุศาสตร์
	5 โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านงานวิจัย คณะครุศาสตร์	ต.ค.66-ก.ค. 67	30,000	คณะครุศาสตร์
	6 โครงการพัฒนาอาจารย์และ บุคลากรในหน่วยงาน (บัณฑิตวิทยาลัย)	ต.ค.66-ก.ค. 67	434,000	บัณฑิตวิทยาลัย
	7 โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี			
	กิจกรรมสานสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน	9-ม.ค.-67	100,000	งานบริหารบุคคลฯ สำนักงานอธิการบดี

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	8 กิจกรรมฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ต.ค.66-ก.ค.67	100,000	งานบริหารบุคคลฯ สำนักงานอธิการบดี
	9 โครงการพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์	ต.ค.66-ก.ย. 67	400,000	คณะครุศาสตร์
	10 โครงการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของบุคลากร	ต.ค.66-ส.ค.67	15,000	คณะวิทยาการจัดการ
	11 โครงการส่งเสริมศักยภาพทางวิชาชีพคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรและนักศึกษาสาขาวิชาคอมพิวเตอร์	ต.ค.66-ส.ค.67	192,675	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	12 โครงการพัฒนาบุคลากร สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา	ต.ค.66-ส.ค. 67	37,985	คณะครุศาสตร์
	13 โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ	ต.ค.66-ส.ค. 67	400,000	คณะวิทยาการจัดการ
	14 โครงการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา สาขาวิชาเคมี	ต.ค.66-ส.ค. 67	304,813	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	15 โครงการส่งเสริมบุคลากรเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	22-25 พ.ค.67	130,000	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม
	16 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ต.ค.66-ส.ค. 67	180,000	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
	17 โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	ต.ค.66-ส.ค. 67	90,000	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
	18 กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรวิศวกรสังคม "การพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ที่ปรึกษา"	เม.ย.67-พ.ค. 67	118,200	กองพัฒนานักศึกษา

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	19 กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน โครงการบริหารจัดการ หน่วยงาน คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	ต.ค.66-ก.ค. 67	15,000	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม
	20 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สาขาวิชาโยธาและสถาปัตยกรรม (โครงการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาโยธาและสถาปัตยกรรม)	ต.ค.66-ก.ค. 67	15,000	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม
	21 กิจกรรมส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิชาการ (โครงการจัดการเรียนการสอน สาขาวิชาโยธาและสถาปัตยกรรม)	ต.ค.66-ก.ค. 67	10,000	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม
	22 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ (โครงการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชา ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	ต.ค.66-ก.ค. 67	64,875	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม
	23 กิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะอาจารย์และศึกษาดูงาน สาขาวิชาเครื่องกลและ อุตสาหกรรม (โครงการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาเครื่องกลและอุตสาหกรรม)	ต.ค.66-ก.ค. 67	14,000	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม
	24 กิจกรรมฝึกอบรมการดูแลรักษาและตัดแต่งต้นไม้ใหญ่	28-ก.พ.-67	63,000	งานอาคารสถานที่ ฯ สำนักงานอธิการบดี
	25 อบรมระเบียบสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ	เม.ย. 67	9,600	งานบริหารทั่วไป สำนักงานอธิการบดี
	26 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ต.ค.66-ก.ย. 67	12,816	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	27 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ต.ค.66-ก.ย. 67	5,000	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	28 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	ต.ค.66-ก.ย. 67	6,000	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	29 กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาอาจารย์หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาคหกรรม ศาสตร์	ต.ค.66-ส.ค. 67	10,000	คณะเทคโนโลยีการเกษตร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	30 กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะวิชาชีพอาจารย์และบุคลากร	ต.ค.66-ก.ย. 67	9,446	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	31 กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และนักศึกษา	ต.ค.66-ก.ย. 67	50,000	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	32 กิจกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมนักศึกษา	ต.ค.66-ก.ย. 67	41,364	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	33 กิจกรรมที่ อบรมพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพภายใน ระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA Version 4.0 เพื่อขึ้นทะเบียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (SNRU AUN-QA Assessor)	ต.ค.66-ก.ย. 67	230,800	งานประกันคุณภาพ การศึกษา
	34 กิจกรรมที่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพหลักสูตรเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานสากล AUN-QA (AUN-QA Criteria Overview)	ต.ค.66 -ก.ย. 67	46,200	งานประกันคุณภาพ การศึกษา
	35 กิจกรรมที่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA Version 4.0	ต.ค.66-ก.ย. 67	46,200	งานประกันคุณภาพ การศึกษา
	36 กิจกรรมที่ 4 : การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง AUN-QA Implementation and Gap Analysis	ต.ค.66-ก.ย. 67	132,800	งานประกันคุณภาพ การศึกษา
	37 กิจกรรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)	ต.ค.66-ก.ย. 67	80,000	งานประกันคุณภาพ การศึกษา
	38 โครงการอบรมให้ความรู้ เรื่อง แนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ต.ค.66-ก.ย. 67	40,000	งานประกันคุณภาพ การศึกษา

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	39 กิจกรรมที่ กิจกรรมประชุมชี้แจงและฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ	ต.ค.66-ก.ย. 67	52,200	งานประกันคุณภาพการศึกษา
	40 กิจกรรมที่ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทางด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	ต.ค.66-ก.ย. 67	32,800	งานประกันคุณภาพการศึกษา
<b>กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรมและบูรณาการสู่การพัฒนาท้องถิ่น (14 โครงการ/กิจกรรม)</b>			<b>14,981,650</b>	
	1 โครงการสนับสนุนด้านการวิจัย	ต.ค.66-ก.ย. 67	400,000	คณะวิทยาการจัดการ
	2 โครงการสารสนเทศเพื่อเผยแพร่งานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ	ต.ค.66-ก.ย. 67	655,750	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	3 โครงการสนับสนุนสารสนเทศเพื่อการวิจัย (SCIVAL)	ต.ค.66-ก.ย. 67	1,299,400	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	4 โครงการสนับสนุนสารสนเทศเพื่อการวิจัย (Turn it in)	ต.ค.66-ก.ย. 67	391,200	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	5 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยในมนุษย์ ประจำปี 2567	ต.ค.66-ก.ย. 67	106,650	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	6 โครงการให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ต.ค.66-ก.ย. 67	500,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	7 โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย	ต.ค.66-ก.ย. 67	360,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	8 โครงการให้ทุนสนับสนุนการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ รุ่นกลาง เมธีวิจัยและหลังปริญญาเอกสำหรับบุคลากรวิจัย	ต.ค.66-ก.ย. 67	340,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	9 โครงการให้ทุนสนับสนุนการพัฒนาต้นแบบและต่อยอดนวัตกรรมเพื่อใช้ประโยชน์ต่อชุมชนและท้องถิ่น สำหรับบุคลากร	ต.ค.66-ก.ย. 67	490,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	10 โครงการให้ทุนสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยวิจัย ศูนย์วิจัย ศูนย์ความเป็นเลิศ และการเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่ สำหรับบุคลากรและนวัตกร	ต.ค.66-ก.ย. 67	200,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	11 โครงการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยพื้นฐานสำหรับบุคลากรวิจัย สถาบันและสนับสนุนการวิจัย	ต.ค.66-ก.ย. 67	9,400,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	12 โครงการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก(ภาคปกติ)	ต.ค.66-ก.ย. 67	732,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	13 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยในมนุษย์ ประจำปี 2567	ต.ค.66-ก.ย. 67	106,650	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	14 กิจกรรม การวิเคราะห์ข้อมูลโครงการยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อประเมินผลกระทบและผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI)	ต.ค.66-ก.ย. 67	90,00	กองนโยบายและแผน
<b>รวมโครงการ/กิจกรรม</b>	<b>72 โครงการ/กิจกรรม</b>	<b>งบประมาณรวม</b>	<b>21,012,044</b>	<b>บาท</b>

## ส่วนที่ 4

### การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

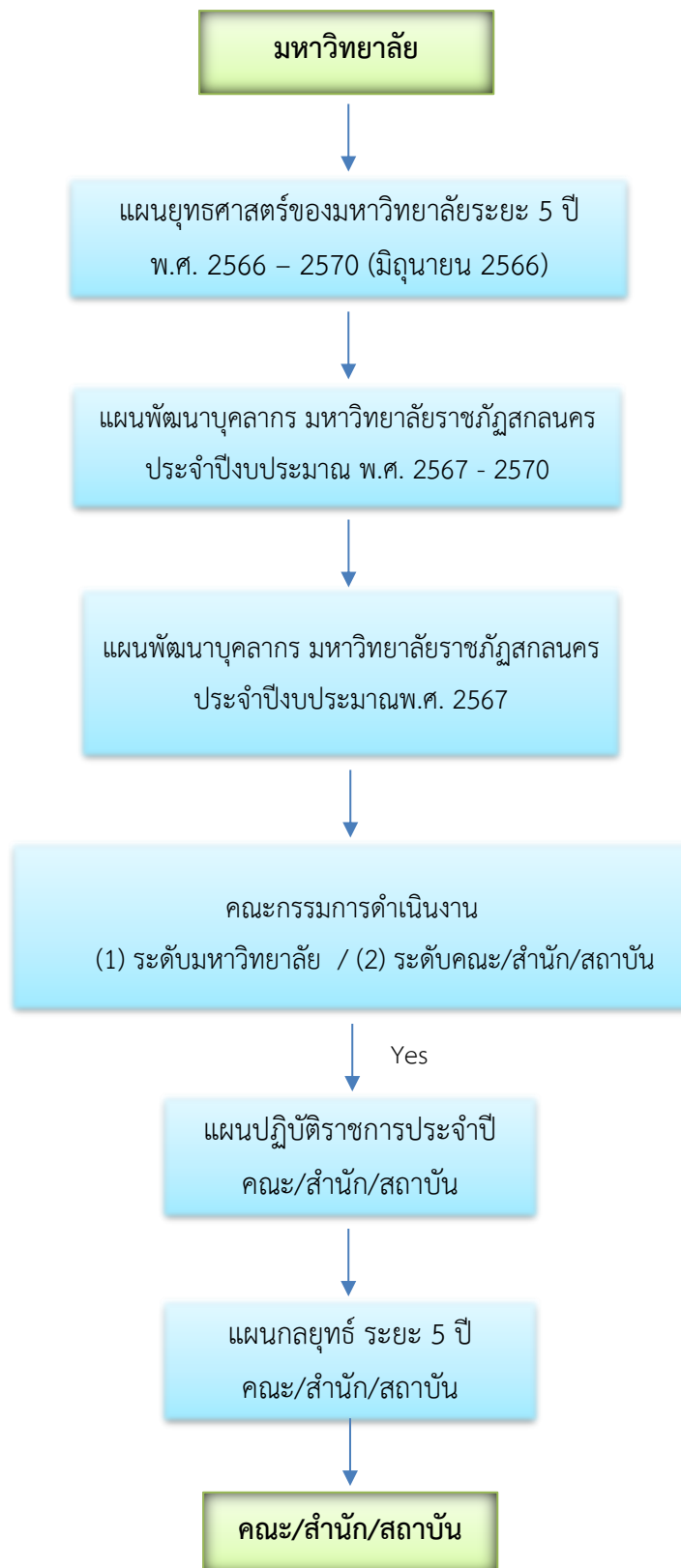
#### 4.1 การนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามผล

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปสู่การปฏิบัติรวมถึงแนวทางการติดตามและประเมินผลหลังจากการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 2 ประเด็น เพื่อให้เกิดความสำเร็จ ตามเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการนำไปดำเนินการ ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือ จากหน่วยงานและบุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติตามมาตรการและแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ มีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ที่สำคัญคือต้องมีการติดตามประเมินผลเพื่อให้สามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จ ความล้มเหลว ตลอดจน ปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงานตามแผน และสามารถปรับกลยุทธ์ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม จึงได้กำหนด ให้มหาวิทยาลัยและหน่วยงานนำแผนการพัฒนาบุคลากรบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานต่อไป ดังนี้

1. ระดับนโยบายแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณากำหนด นโยบายเสนอความคิดเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) และ ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.) เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. มหาวิทยาลัยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (มิถุนายน 2566) โดยการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน
3. ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าและนำเสนอข้อแนะนำรวมทั้งปัญหาอุปสรรค ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัย
4. คณะ สำนัก สถาบัน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่สอดคล้องกับ และแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (มิถุนายน 2566) ของมหาวิทยาลัย
5. ระดับปฏิบัติ ประกอบด้วย บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนจะต้องรับทราบนโยบายการ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง



การนำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงสู่การปฏิบัติ



## 4.2 การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

เมื่อมีการนำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สู่การปฏิบัติผ่านแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัยจึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จไว้ในส่วนนี้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งมีแนวทาง ดังนี้

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยติดตามและประเมินผลระดับมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน ในการติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
2. ประเมินผลเป็นรายปีตามตัวชี้วัด ตามเป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ โดยให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและการติดตามประเมินผล ตามกรอบระยะเวลาการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
3. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

# ภาคผนวก

ตารางที่ 1 เรื่องความต้องการในด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำทั้งหมด ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามระดับต่างๆ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ที่	หน่วยงาน	บุคลากรทั้งหมด (ราย)	ตำแหน่งอาจารย์ (ราย)	ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ปี พ.ศ. 2567)		
				ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.)	รองศาสตราจารย์ (รศ.)	ศาสตราจารย์ (ศ.)
1	คณะครุศาสตร์	103	86	2	-	-
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	56	38	3	-	-
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	60	47	2	-	-
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	106	87	1	-	-
5	คณะวิทยาการจัดการ	73	57	6	-	-
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	111	79	4	-	-
	รวม	509	394	18	-	-

ตารางที่ 2 เรื่องความต้องการการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทวิชาซีพีเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ				
ลำดับ	ส่วนราชการ	สายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด (ราย)	ปี 2567	หมายเหตุ
1	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง	216	12	
2	สำนักงานอธิการบดี กองนโยบายและแผน	15	2	
3	สำนักงานอธิการบดี กองพัฒนานักศึกษา	33	4	
4	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	19	2	
5	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	40	-	
6	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม	18	1	
7	สถาบันวิจัยและพัฒนา	20	2	
8	บัณฑิตวิทยาลัย	16	1	
9	คณะครุศาสตร์	17	-	
10	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	18	-	
11	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	13	-	
12	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	19	-	
13	คณะวิทยาการจัดการ	16	3	
14	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	32	2	
ผลรวมทั้งหมด		492	29	

ตารางที่ 3 เรื่องความประสงค์ลาศึกษาต่อของสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	ส่วนราชการ	ปี 2567			หมายเหตุ
		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	
1	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง	3	-	3	
2	สำนักงานอธิการบดี กองนโยบายและแผน	-	-	-	
3	สำนักงานอธิการบดี กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	
4	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	
5	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	
6	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	
7	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	
8	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	
9	คณะครุศาสตร์	-	-	-	
10	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	-	
11	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	
12	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	
13	คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	
14	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	

ตารางที่ 4 เรื่องความประสงค์ลาศึกษาต่อของสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	ส่วนราชการ	ปี 2567			หมายเหตุ
		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	
1	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง	-	-	-	
2	สำนักงานอธิการบดี กองนโยบายและแผน	-	-	-	
3	สำนักงานอธิการบดี กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	
4	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	
5	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	
6	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	
7	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	
8	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	
9	คณะครุศาสตร์	-	1	1	
10	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	-	
11	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	
12	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	3	3	
13	คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	
14	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	
	รวม	-	4	4	

ตารางที่ 5 เรื่องความประสงค์ลาศึกษาต่อและการขอตำแหน่งชำนาญการของครูโรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	ส่วนราชการ	ปี 2567			ขอตำแหน่งชำนาญการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2567	หมายเหตุ
		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม		
1	โรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	22	8	30	7	
	รวม	22	8	30	7	





คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ ๑๒๐/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้ดำเนินการตามตัวบ่งชี้ที่ ๕.๑ การบริหารของสถาบัน เพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจกลุ่มสถาบันและเอกลักษณ์ของสถาบัน ข้อ ๖ การกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจหลัก และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งการที่จะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตามลักษณะงานตามสาขาวิชาชีพและตามสมรรถนะอย่างเหมาะสม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑(๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังต่อไปนี้

๑. อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ประธานกรรมการ
๒. รองอธิการบดีทุกสายงาน	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยอธิการบดีทุกสายงาน	กรรมการ
๔. คณบดีทุกคณะ	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการทุกสำนัก สถาบัน	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกอง	กรรมการ
๗. ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการและเลขานุการ
๙. ผู้อำนวยการกองกลาง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. หัวหน้างานบริหารบุคคลและนิติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. นางกานต์ชนก ปทุมเพชร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลและนิติการ (ทุกคน)	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๓. นางสาวอรอนงค์ ชูเดชวัฒนา	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นางสาวชนกญาดา โคตรสาลี	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๕. นางสาวเบญจพร มายูร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นายอนุสรณ์ จิตรคาม	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นายภานุวัฒน์ ศักดิ์ดีดา	ผู้ช่วยเลขานุการ

**หน้าที่**

๑. กำหนดแนวทางและแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๒. จัดเตรียมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร
๓. รวบรวมและวิเคราะห์สถิติข้อมูลในการจัดทำร่างและรูปแบบแผนพัฒนาบุคลากร และพิจารณาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ
๔. กำกับ ติดตาม ตรวจสอบประเมินและรายงานผลความก้าวหน้าของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร
๕. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา)

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร