



# แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)

และกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.)

ในคราวประชุม ครั้งที่ 3/2567 วันศุกร์ที่ 22 มีนาคม 2567



## คำนำ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดทำขึ้นตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อเป็นกรอบ แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพ การพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย มีคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข และมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมทั้งการจัดการความรู้ของบุคลากรที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงและสามารถนำสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ และบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ขึ้นมา และหวังว่าบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน และทุกหน่วยงานสามารถ นำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และเป็นรูปธรรม เพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี และการประกันคุณภาพการศึกษาได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
1.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	2
1.4 ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยมหลักองค์กร เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และพันธกิจ	4
1.5 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	10
1.6 หน่วยงานและภารกิจในความรับผิดชอบ	12
<b>บทที่ 2 แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามบริบทของมหาวิทยาลัย</b>	
2.1 กรอบการบริหารทรัพยากรบุคคล	13
2.2 แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	14
2.3 นโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านการพัฒนาบุคลากร	15
2.4 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	16
2.5 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	18
2.5.1 การสรรหาบุคลากร	18
2.5.2 ค่าตอบแทนและค่าจ้าง	18
2.5.3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	20
2.5.4 การพัฒนาบุคลากร	21
2.5.5 การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง	25
2.5.6 ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ	26
2.5.7 การรักษาไว้และการเกษียณ	32
<b>บทที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง</b>	
3.1 การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง	36
3.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย	37
3.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความต้องการกำลังคน และอัตรการเข้าออก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	38
3.4 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค การบริหารทรัพยากรบุคคล	43
3.5 ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	48
<b>บทที่ 4 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
4.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	49
4.2 โครงการกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	51

<b>บทที่ 5</b>	<b>การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
5.1	การนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามผล	61
5.2	การติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	63
<b>ภาคผนวก</b>	<b>ก. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</b>	<b>65</b>

## สารบัญตาราง

เรื่อง	หน้า	
ตารางที่ 3.3.1	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร และ สังกัดหน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	38
ตารางที่ 3.3.2	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทสายงานบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	38
ตารางที่ 3.3.3	จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามช่วงอายุงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	39
ตารางที่ 3.3.4	จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	39
ตารางที่ 3.3.5	จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่เกษียณอายุราชการตามปีงบประมาณ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	39
ตารางที่ 3.3.6	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกประเภทและช่วงอายุงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	40
ตารางที่ 3.3.7	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทและช่วงอายุตัว (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	40
ตารางที่ 3.3.8	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทและช่วงอายุงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	41
ตารางที่ 3.3.9	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกประเภทและช่วงอายุตัว (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	41
ตารางที่ 3.3.10	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทและคุณวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	42
ตารางที่ 3.3.11	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทตำแหน่งทางวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	42
ตารางที่ 3.3.12	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)	42
ตารางที่ 3.4.1	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) โอกาสและอุปสรรค	44
ตารางที่ 3.4.2	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)	45
ตารางที่ 3.4.3	การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix	47
ตารางที่ 4.1.1	ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	49
ตารางที่ 4.2.1	โครงการกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	51

## บทที่ 1

### บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่น มีภารกิจหลัก 1. ผลิตครูและบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรมเพื่อรับใช้ชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น 2. สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และถ่ายทอดสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น 3. บริการวิชาการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น 4. ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อสร้างคุณค่า และมูลค่าให้กับชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น 5. บริหารจัดการให้มีคุณภาพด้วยหลักธรรมาภิบาลให้เป็นไปอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใส ดำเนินภารกิจหลักด้วยหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน มิถุนายน 2566) ที่มีปรัชญา วิสัยทัศน์ เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ บรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการที่มหาวิทยาลัยจะบรรลุภารกิจต่าง ๆ ได้นั้น “บุคลากรของมหาวิทยาลัย” ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมาย บุคลากรจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ถูกต้องและเหมาะสมตามสายงาน ตลอดจนมีคุณธรรมจริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้ง มีความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

#### 1.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวคิดและเนื้อหาในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ แผนกลยุทธ์ แผนงาน/กิจกรรม โครงสร้างองค์กร ระบบทรัพยากรบุคคล โดยให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2566 – 2570 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนด้วยการวิจัยและนวัตกรรม 2) การผลิตบัณฑิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ 3) การยกระดับคุณภาพการศึกษา และ 4) การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ได้พิจารณาถึงเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีจำนวนและคุณภาพ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา โดยปีการศึกษา 2566 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานตัวบ่งชี้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริหารของสถาบันเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจกลุ่มสถาบันและเอกลักษณ์ของสถาบัน ข้อ 6 การกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร สามารถดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน อันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า อีกทั้งเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลตามแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

## 1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2.2 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การพัฒนาบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.3 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ตั้งอยู่ห่างจากตัวเมืองไปทางจังหวัดอุดรธานี ระยะทาง 6 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งสิ้น 636 ไร่ 2 งาน 4 ตารางวา เดิมเป็นที่ดินของกระทรวงกลาโหมและของกรมตำรวจ ซึ่งเคยเป็นที่ตั้งของโรงเรียนพลตำรวจภูธร 4 จังหวัดสกลนคร แต่ได้ยุบเลิกกิจการไปรวมกับภาคอื่น ต่อมากระทรวงมหาดไทยได้ใช้เป็นสถานที่ก่อสร้างศาลากลางจังหวัดสกลนคร การก่อสร้างตัวอาคารใหม่ได้แล้วเสร็จเมื่อ พ.ศ. 2506 แต่ยังไม่ได้ใช้ กระทรวงมหาดไทยได้เปลี่ยนโครงการไปสร้างศาลากลางจังหวัดที่บริเวณศูนย์ราชการของจังหวัดสกลนครในปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการจึงขอที่ดินและสิ่งก่อสร้างเพื่อตั้งเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู ซึ่ง ๗ หน่วยงาน จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ อดีตนายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้มอบที่ดินและสิ่งก่อสร้างให้กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู ดังนั้น โรงเรียนฝึกหัดครูสกลนครจึงได้ถือกำเนิดขึ้นเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2507

โรงเรียนฝึกหัดครูสกลนครเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2507 รับนักศึกษารุ่นแรก 70 คน (ชาย 48 หญิง 22 คน) โดยฝากเรียนไว้กับวิทยาลัยครูอุบลราชธานี วิทยาลัยครูมหาสารคาม และวิทยาลัยครูอุดรธานี มีนายจางง ภาณุตานนท์ ณ มหาสารคาม เป็นอาจารย์ใหญ่ ปีการศึกษา 2508 รับนักศึกษาเพิ่ม 152 คน มีครูอาจารย์ 18 คน

ปีการศึกษา 2509 เริ่มเปิดสอนในระดับ ป.กศ. สูง มี นายพจน์ ธัญญ์พันธ์ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ รับนักศึกษา 146 คน ครูอาจารย์มี 24 คน

วันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2513 กระทรวงศึกษาธิการยกฐานะขึ้นเป็น “วิทยาลัยครูสกลนคร” และได้ขยายการผลิตครูออกเป็น 2 ภาค คือ ภาคปกติ และภาคค่ำ

ปีการศึกษา 2518 เปิดสอนในระดับปริญญาตรี (ค.บ.) เป็นปีแรก

ปีการศึกษา 2521 ได้เปิดสอนในระดับปริญญาตรี 2 ปีหลัง และเปิดอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อ.ค.ป.)

ปีการศึกษา 2528 เปิดสอนในสาขาวิชาที่หลากหลายนมากขึ้น คือ สาขาศิลปศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์

ปีการศึกษา 2530 เริ่มโครงการครุทายาท

เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามให้แก่วิทยาลัยครูทั่วประเทศว่า “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

จากพระราชบัญญัติสถาปนาราชภัฏ มีผลให้วิทยาลัยครูสกลนครเปลี่ยนเป็นสถาบันราชภัฏสกลนคร สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ และมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าแต่งตั้งให้ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิ์ กองสาสนะ ดำรงตำแหน่งอธิการบดีคนแรกของสถาบันราชภัฏสกลนคร

ต่อมาเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 23 ก ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 มีผลให้สถาบันราชภัฏสกลนครได้รับยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 และผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีคนแรกของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ และรักษาราชการแทนอธิการบดีคนปัจจุบันคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา

### สถานที่ตั้ง

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

### ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย



### ตราพระราชลัญจกรประจำรัชกาลที่ 9 แห่งราชวงศ์จักรี

#### ราชภัฏสัญลักษณ์

ราชภัฏสัญลักษณ์เป็นตราประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นพระราชลัญจกรประจำพระองค์รัชกาลที่ 9 เป็นรูปพระที่นั่งอัฐทิศ ประกอบด้วยวงจักร กลางวงจักรมีอักษรเป็น อุ หรือเลข 9 รอบวงจักรมีรัศมีเปล่งออกโดยรอบ เหนือจักรเป็นรูปเศวตฉัตร 7 ชั้น ตั้งอยู่บนพระที่นั่งอัฐทิศ แปลความหมายว่า ทรงมีพระบรมเดชาภาพในแผ่นดิน โดยที่วันบรมราชาภิเษกตามโบราณราชประเพณีได้เสด็จประทับเหนือพระที่นั่งอัฐทิศสมาชิกรัฐสภาถวายน้ำอภิเษกจากทิศทั้งแปด มีสัญลักษณ์ตราประจำสถาบัน 5 สี คือ

**สีน้ำเงิน** หมายถึง สถาบันพระมหากษัตริย์ผู้ให้กำเนิดและพระราชทานนาม“มหาวิทยาลัยราชภัฏ”

**สีเขียว** หมายถึง แหล่งที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 40 แห่งในแหล่งธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม



**สีทอง** หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองทางปัญญา

**สีส้ม** หมายถึง ความรุ่งเรืองของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ก้าวไกลใน 40 มหาวิทยาลัย

**สีขาว** หมายถึง ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

**สีประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**

เขียว 

ชมพู 



**ธงประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**

เป็นแถบตามยาวของผืนธง

แถบสีเขียว อยู่ตอนบน

แถบสีชมพู อยู่ตอนล่าง

**คตินิยมประจำมหาวิทยาลัย**

ปญญา โลกสมี ปชโชโต “ปัญญาคือแสงสว่างส่องโลก”

**พระพุทธรูปประจำมหาวิทยาลัย**

พระพุทธรูปปัญญาบารมี

**ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย**

ต้นราชพฤกษ์ (ต้นคูณ)

ชื่อวิทยาศาสตร์ Cassia fistula L.

ชื่อวงศ์ LEGUMINOSAE - CAESALPINIOIDEAE

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



#### 1.4 ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยมหลักองค์กร เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และพันธกิจ

**ปรัชญา** : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานแห่งคุณธรรม ร่วมชี้นำการพัฒนาท้องถิ่นและสังคม

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

**เป้าประสงค์** : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครให้การศึกษ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนา เทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู (มาตรา 7 ของ พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547)

**ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์**

**ตัวชี้วัดที่ 1**

1.1) นักศึกษาครูไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของนักศึกษาใหม่แต่ละปี

1.2) บัณฑิตครูผ่านเกณฑ์การสอบใบประกอบวิชาชีพครู ร้อยละ 80

#### ตัวชี้วัดที่ 2

- 2.1) บุคลากรวิจัยและนักศึกษาดำเนินการวิจัย เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10  
 2.2) มีการนำองค์ความรู้ ผลงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมไปใช้  
 ประโยชน์กับชุมชนไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ชุมชน

#### ตัวชี้วัดที่ 3

- 3.1) บริการวิชาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิชาชีพ  
 เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ไม่น้อยกว่า  
 ร้อยละ 80  
 3.2) บริการวิชาการองค์ความรู้ด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และวิชาชีพ  
 เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ไม่น้อยกว่า  
 ร้อยละ 50

#### ตัวชี้วัดที่ 4

- 4.1) พัฒนาต้นแบบด้านทะเลาะน้ำบารุงศิลปะและวัฒนธรรม อย่างน้อย 5  
 ต้นแบบ สำหรับ 5 ชุมชน/องค์กร  
 4.2) แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศ อย่างน้อย 3 ประเทศ

#### ตัวชี้วัดที่ 5

- 5.1) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ  
 หน่วยงานภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85  
 5.2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า 5 ระบบ

#### 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 และถ่ายทอดสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น หรือชุมชนอื่น
3. บริการวิชาการ และถ่ายทอดเทคโนโลยี ให้กับท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น
4. ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เพื่อสร้างคุณค่า และมูลค่าให้กับชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น
5. บริหารจัดการให้มีคุณภาพด้วยหลักธรรมาภิบาลให้เป็นไปอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใส

### อัตลักษณ์

“บัณฑิตเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และทักษะวิชาชีพ”

“บัณฑิตเป็นคนดี” หมายถึง คนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

“มีจิตสาธารณะ” หมายถึง มีสำนึก และรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เอื้ออาทร ต่อผู้อื่น และแบ่งปัน

“มีทักษะวิชาชีพ” หมายถึง มีความชำนาญในวิชาชีพ มนุษย์สัมพันธ์ การสื่อสารและเทคโนโลยี

### เอกลักษณ์

“มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส”

“มหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส” หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นมหาวิทยาลัยที่ให้โอกาสทางการศึกษาแก่คนในท้องถิ่น

### ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนด้วยการวิจัยและนวัตกรรม
2. การผลิตบัณฑิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา
4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/โครงการหลัก/กิจกรรมหลัก

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/โครงการหลัก/กิจกรรมหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนด้วยการวิจัยและนวัตกรรม	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 1.1 มีผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ สิ่งประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรม เทคโนโลยีและต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์ พัฒนาการวิจัยเชิงพื้นที่ร่วมกับชุมชน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย ที่มีคุณค่าต่อสังคมและได้รับการยอมรับในระดับสากล	
กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
กลยุทธ์ที่ 1.1.1 : พัฒนางานวิจัยและงานสร้างสรรค์และนวัตกรรม	โครงการหลัก : โครงการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 1.2 : ท้องถิ่นมีความรู้จากงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมถ่ายทอดสู่การพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน	
กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
กลยุทธ์ที่ 1.2.1 : ส่งเสริมการนำองค์ความรู้วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมสู่การรับใช้สังคม	โครงการหลักที่ 1 : โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์แก่ชุมชน/ท้องถิ่น (โครงการบูรณาการพันธกิจฯ ด้านสร้างสรรค์งานวิจัยฯ) โครงการหลักที่ 2 : โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก โครงการหลักที่ 3 : โครงการยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนยั่งยืนสู่แพลตฟอร์มออนไลน์
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 1.3 : เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ศาสตร์หลากหลายแขนงทั้งองค์ความรู้ระดับท้องถิ่นและระดับสากล	
กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
กลยุทธ์ที่ 1.3.1 : บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์กับการรับใช้สังคม	โครงการหลัก : โครงการบูรณาการพันธกิจมหาวิทยาลัยเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต (ด้านบริการวิชาการฯ)

<p><b>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 1.4 :</b> นักศึกษา บุคลากรและประชาชน อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน ส่งเสริมภาษา ศิลปะวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม</p>	
<p>กลยุทธ์</p>	<p>โครงการหลัก (Flagships)</p>
<p>กลยุทธ์ที่ 1.4.1 : บูรณาการและยกระดับงานด้านภาษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>โครงการหลัก : โครงการบูรณาการพันธกิจ มหาวิทยาลัยเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต (ด้านการ ทุนบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม)</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 2: การผลิตบัณฑิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ</b></p>	
<p><b>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 2.1 :</b> บัณฑิตครูมีมาตรฐานวิชาชีพและมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ</p>	
<p>กลยุทธ์</p>	<p>โครงการหลัก (Flagships)</p>
<p>กลยุทธ์ที่ 2.1.1: ส่งเสริมการผลิตบัณฑิตครูฐาน สมรรถนะ</p>	<p>โครงการหลักที่ 1 : โครงการผลิตและพัฒนาครู ให้ได้มาตรฐานวิชาชีพและมีจิตวิญญาณความเป็นครู โครงการหลักที่ 2 : โครงการพัฒนาสมรรถนะ ความเป็นครูตามมาตรฐานวิชาชีพและสมรรถนะ ราชภัฏ</p>
<p><b>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 2.2 :</b> ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญและมีคุณภาพตาม มาตรฐานวิชาชีพ</p>	
<p>กลยุทธ์</p>	<p>โครงการหลัก (Flagships)</p>
<p>กลยุทธ์ที่ 2.2.1 : การยกระดับการจัดการเรียนรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ทันต่อสภาวการณ์การ เปลี่ยนแปลง</p>	<p>โครงการหลักที่ 1 : โครงการยกระดับมาตรฐาน สมรรถนะบัณฑิตครูสู่ความเป็นเลิศ โครงการหลักที่ 2 : โครงการพัฒนาโรงเรียนวิถี ธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โครงการหลักที่ 3 : โครงการยกระดับคุณภาพ การศึกษาโรงเรียนสังกัด สพฐ ตชด และ โรงเรียน กองทุนการศึกษา</p>
<p>กลยุทธ์ที่ 2.2.2 : พัฒนาแพลตฟอร์มร่วมพัฒนา วิชาชีพครู</p>	<p>โครงการหลักที่ 4 : โครงการจัดทำแพลตฟอร์ม เครือข่ายการเรียนรู้ร่วมพัฒนาวิชาชีพครู</p>

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การยกระดับคุณภาพการศึกษา	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.1 : นักศึกษา บัณฑิตและประชาชนได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะวิชาชีพตามมาตรฐาน	
กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
กลยุทธ์ที่ 3.1.1 : ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	<p>โครงการหลักที่ 1 : โครงการสนับสนุนและประเมินผลสัมฤทธิ์การจัดการเรียนการสอน</p> <p>โครงการหลักที่ 2 : โครงการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน</p> <p>โครงการหลักที่ 3 : โครงการพัฒนาความรู้ทักษะด้านภาษาอังกฤษในศตวรรษที่ 21</p> <p>โครงการหลักที่ 4 : โครงการส่งเสริมพื้นฐานคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ (โครงการบูรณาการพันธกิจฯ ด้านผลิตครูและบัณฑิตฯ)</p> <p>โครงการหลักที่ 4 : โครงการพลเมืองดิจิทัลเพื่อรองรับสังคมศตวรรษที่ 21</p>
กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
กลยุทธ์ที่ 3.1.2 : พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์	<p>โครงการหลักที่ 5 โครงการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร และหลักสูตรระยะสั้นที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์</p> <p>และตอบสนองต่อการพัฒนาเชิงพื้นที่</p>
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : 3.2 บัณฑิตเป็นคนดีมีจิตสาธารณะ	
กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
กลยุทธ์ที่ 3.2.1 : สนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมการพัฒนานักศึกษาและการสร้างเครือข่ายศิษย์เก่า	<p>โครงการหลักที่ 1 : โครงการสร้างพื้นฐานลักษณะคนไทยให้กับนักศึกษา</p> <p>โครงการหลักที่ 2 : โครงการพัฒนา Soft Skills ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม</p>
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : 3.3 อาจารย์ได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษาตำแหน่งทางวิชาการและสมรรถนะวิชาชีพ	
กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
กลยุทธ์ที่ 3.3.1: การส่งเสริมให้อาจารย์มีความเป็นมืออาชีพ	โครงการหลัก : โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์

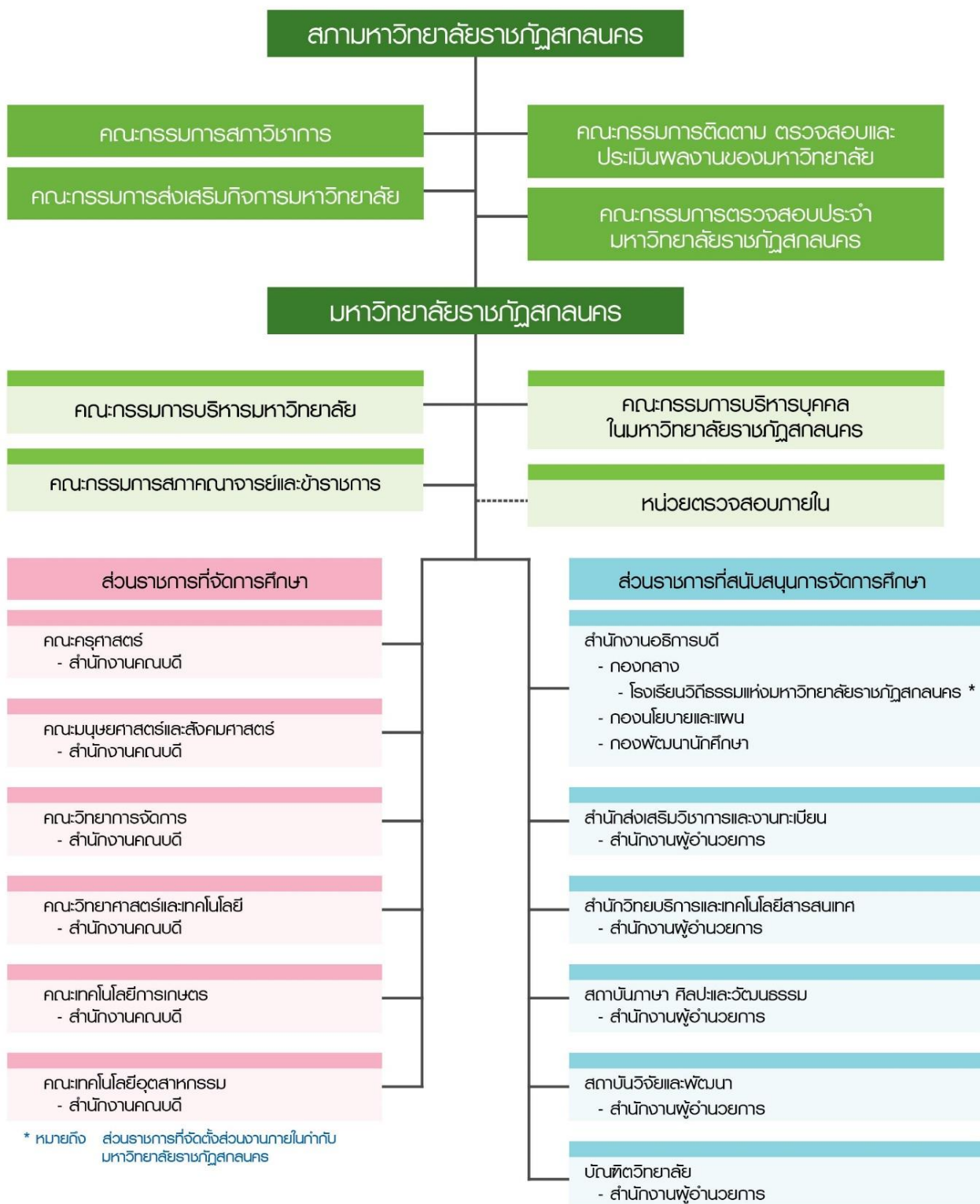
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 4.1 : มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	
กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
กลยุทธ์ที่ 4.1.1 : ยกระดับการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ	โครงการหลักที่ 1 : โครงการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โครงการหลักที่ 2 : โครงการบูรณาการพันธกิจมหาวิทยาลัยเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต (ด้านการบริหารจัดการ)
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 4.2 : บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพสูงขึ้นด้านการบริหารจัดการ	
กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
กลยุทธ์ที่ 4.2.1 : พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	โครงการหลัก : โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 4.3 : การบริหารจัดการเชิงรุก	
กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
กลยุทธ์ที่ 4.3.1 : การบริหารจัดการเชิงรุก	โครงการหลักที่ 1 : โครงการศูนย์การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรชุมชนอย่างยั่งยืน โครงการหลักที่ 2 : โครงการบริหารจัดการเชิงรุกพลิกโฉมมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีสุขภาวะ (โครงการบูรณาการพันธกิจฯ ด้านการพลิกโฉมและพันธกิจสากล)

## 1.5 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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



## โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร





## 1.6 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. โรงเรียนวิถิธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### 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

## บทที่ 2

### แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามบริบทของมหาวิทยาลัย

#### 2.1 กรอบการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

แนวความคิดจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career path) และมีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากล มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการโดยการบูรณาการกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคลากร (Human Resources Management & Human Resources Development) ตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. 5 มิติ คือ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 2) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน 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 ทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยประเด็นที่ 3 มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ และ 4) เงื่อนไขของ ก.พ.อ. ให้มหาวิทยาลัยกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติพร้อมรายละเอียดและระดับของสมรรถนะให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของบุคลากรตามแนวทางการกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

โดยเชื่อมโยงกรอบแนวคิดดังกล่าวกับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย และอาศัยข้อมูลที่สำคัญได้แก่ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้อมูลและสารสนเทศ พื้นฐานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกสายงานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

## 2.2 แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้กำหนดประเด็นการพัฒนากุศลกรไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 และฉบับบทวน (มิถุนายน 2566) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.3 อาจารย์ได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษาตำแหน่งทางวิชาการและสมรรถนะวิชาชีพ กลยุทธ์ที่ 3.3.1 การส่งเสริมให้อาจารย์มีความเป็นมืออาชีพ และบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญและมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 4.2 มหาวิทยาลัยมีระบบพัฒนากุศลกรที่มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 4.2.1 พัฒนากุศลกรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงกำหนดกรอบการพัฒนากุศลกรที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากร ทั้งสายงานวิชาการและสายสนับสนุนตามสมรรถนะที่เหมาะสม และเป็นแผนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแนวคิดการพัฒนากุศลกรที่สำคัญของประเทศหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และกำหนดให้ดำเนินการพัฒนากุศลกรตามแผนพัฒนากุศลกรโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือหลัก โดยได้วิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สภาพแวดล้อมแผนพัฒนากุศลกร ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในแต่ละด้าน เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะดำเนินการในระยะ 4 ปี พ.ศ. 2567 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนากุศลกร ดังนี้ “มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ”

แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขับเคลื่อนตามนโยบายหรือทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยถือเป็นการประเมินที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ จึงได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล

## 2.3 นโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านการพัฒนาบุคลากร

ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570  
และฉบับทบทวน (มิถุนายน 2566)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา		
เป้าประสงค์ที่ 3.3 อาจารย์ได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษาตำแหน่งทางวิชาการและสมรรถนะวิชาชีพ		
ตัวชี้วัด	กลยุทธ์ที่ 3.3.1 การส่งเสริมให้อาจารย์ มีความเป็นมืออาชีพ	<p>โครงการหลัก : โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์</p> <p>กิจกรรมหลัก : การพัฒนาศักยภาพอาจารย์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คุณวุฒิระดับปริญญาเอก</li> <li>- ผลงานทางวิชาการ</li> <li>- พัฒนาภาษาอังกฤษ</li> <li>- การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้</li> <li>- กระบวนการ Professional Learning Community (PLC)</li> </ul>
1. ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อรายวิชา		
2. ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก		
3. ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ		
4. ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่นำภาษาต่างประเทศไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน		
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ		
เป้าประสงค์ที่ 4.2 มหาวิทยาลัยมีระบบพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ		
ตัวชี้วัด	กลยุทธ์ที่ 4.2.1 การพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน	<p>โครงการหลัก : โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>กิจกรรมหลัก : การสร้างมาตรฐานและพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนามาตรฐานและพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ</li> <li>- การส่งเสริมสุขภาพและเสริมสร้างความสุขในองค์กร</li> </ul>
2. ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับความก้าวหน้าตามสายงานประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ		

## 2.4 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร 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 ข้อบังคับและระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 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 และทบทวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ทุกปีงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่เปลี่ยนแปลงไป

2. กำหนดกระบวนการและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งด้วยหลักธรรมาภิบาล และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และข้อบังคับหลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณภาพ โดยได้จัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการเพื่ออำนวยความสะดวกแก้ปัญหาในการดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เผยแพร่ประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

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

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทุกประเภททุกสายงาน ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career Path) และมีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากล กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกประเภทได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ทั้งในด้านวิชาการ การวิจัย เพื่อรองรับการเปิดสอนในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาในหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นใหม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและพัฒนาไปสู่การเติบโตในตำแหน่งสายงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจความกระตือรือร้นทางวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดสรรทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมสำหรับการศึกษาสำหรับบุคลากร จากงบประมาณเงินรายได้เพื่อเป็นทุนสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

5. จัดระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน โดยจัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด เช่น บำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล การศึกษาบุตร การจัดระบบสาธารณูปโภค บ้านพัก ห้องพัก อินเทอร์เน็ต เครื่องมืออุปกรณ์ทำงาน 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 และรวมถึงการเตรียมพร้อมสำหรับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการให้ได้รับการพัฒนาสุขภาพ จิตใจ และอาชีพเสริมหลังเกษียณอายุราชการ และจัดให้มีชมรมเพชรราชภัฏในการประสานความสัมพันธ์กับมหาวิทยาลัย สร้างช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## 2.5 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 2.5.1 การสรรหาบุคลากร

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

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

2) **วิธีการสอบคัดเลือก** มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการสอบคัดเลือกในกรณีมีเหตุพิเศษ เช่น มหาวิทยาลัยต้องการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ผู้ที่ได้รับทุนการศึกษา หรือบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพและระดับคุณวุฒิที่ขาดแคลน หรือบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ หรือกรณีอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ดังนั้นวิธีการสอบคัดเลือกนี้มหาวิทยาลัยจะดำเนินการคัดเลือก โดยวิธีการสัมภาษณ์ หรือทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการคัดเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายวิธีได้ตามความเหมาะสม

### 2.5.2 ค่าตอบแทนและค่าจ้าง

ค่าตอบแทนและจ้าง (Compensation and employment) มหาวิทยาลัยกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากรแต่ละประเภทตามกฎหมายที่กำหนด ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งหมด 5 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยจัดระบบค่าตอบแทนของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

#### 1) ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนเงินเดือนหรือค่าจ้าง สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครใช้กฎหมายหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังเป็นแนวปฏิบัติ และเทียบเคียงเพื่อให้ครอบคลุมกับบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งมีใช้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์ให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรมากที่สุด ดังนี้

#### 1.1 กลุ่มข้าราชการ

- เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งจากงบประมาณแผ่นดิน (ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2551) ด้วยระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างจากกรมบัญชีกลาง

- ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2553)

- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2558)

### 1.2 กลุ่มลูกจ้างประจำ

- เงินค่าจ้าง (ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544 และค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2553)

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2558)

### 1.3 กลุ่มพนักงานราชการ

- เงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานราชการ ได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ใช้ระบบค่าตอบแทนพนักงานราชการ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องค่าตอบแทนพนักงานราชการ พ.ศ. 2561 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

- ได้รับเงินค่าตอบแทนล่วงเวลา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547

### 1.4 กลุ่มพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

- เงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา 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

- เงินค่าสวัสดิการใช้ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการให้สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2560

- เงินค่าประสบการณ์ใช้ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย กองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 30 เมษายน 2553

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (เทียบเคียง ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2558)

### 1.5 กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว

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



- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (เทียบเคียงตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับลูกจ้างชั่วคราว ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากงบประมาณเงินรายได้ ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2558 และประกาศแก้ไขลงวันที่ 1 ตุลาคม 2558

### 2.5.3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สวัสดิการ คือ สิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนทั้งที่เป็นเงิน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่ราชการกำหนดให้เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังนี้

คำจำกัดความ ค่าตอบแทน หมายถึงความรวมถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เงินค่าสวัสดิการ เงินค่าประสบการณ์ ค่ารักษาพยาบาล

คำจำกัดความ สวัสดิการ หมายถึงความรวมถึง เงินค่าสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ทางราชการให้ไว้ในฐานะปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ระบบสวัสดิการ สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ใช้กฎหมายหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังเป็นแนวปฏิบัติ และเทียบเคียงเพื่อให้ครอบคลุมกับบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งมีใช้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์ให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรมากที่สุด

การจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครยึดกรอบแนวคิดในการดำเนินการใน 3 ลักษณะคือ

- การจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อเป็นเครื่องมือจูงใจให้มีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
- การจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- การจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อเป็นการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการทำงาน

#### สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สวัสดิการ คือ สิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนทั้งที่เป็นเงินและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่ราชการกำหนดให้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังนี้

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มข้าราชการ และลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
- สวัสดิการเบิกค่าการศึกษาบุตรของกลุ่มบุตรข้าราชการ ลูกจ้างประจำได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และลูกจ้างชั่วคราว ได้รับตามกฎหมายประกันสังคมและของมหาวิทยาลัย

- สวัสดิการกองทุนสวัสดิการกั๊ยมพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สวัสดิการให้สินเชื่อเคหะเพื่อสวัสดิการแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (กรณีหน่วยงานดำรงเงินฝาก)
- สวัสดิการจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากร คิษย์เก่า และนักศึกษา เพื่อพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สวัสดิการให้สินเชื่อโครงการเงินกู้เพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับบุคลากรระหว่าง บมจ. ธนาคารกรุงไทย กับ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (MOU)
- สิทธิประโยชน์ในการลา (ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว) ได้แก่ การลาป่วย การลาภิก การลาคลอดบุตร การลาอุปสมบท การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ) ได้แก่ การลาพักผ่อน (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา) ได้แก่ การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัย หรือดูงาน การลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ การลาติดตามคู่สมรส การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ
- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)
- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการลูกจ้าง (กสจ.) สำหรับลูกจ้างประจำ
- สิทธิประโยชน์ในการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพธนาคารไทยพาณิชย์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว)
- สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัยตามโครงการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยและโครงการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐกับสถาบันการเงินต่าง ๆ
- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรให้เข้าพักที่พักออาศัยของมหาวิทยาลัย
- สิทธิประโยชน์สวัสดิการรถมหาวิทยาลัยรับส่งบุตรหลานของบุคลากร
- สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีขึ้น

#### 2.5.4 การพัฒนาบุคลากร

##### 1) ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Path)

บุคลากรในแต่ละสายงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามวิชาชีพ ตามประเภทของบุคลากร ซึ่งกำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยได้มีการวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) ให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่มหาวิทยาลัยได้วางแผนความก้าวหน้าในสายงานเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว

โดยได้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถเพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งสายงานในอนาคตได้

มหาวิทยาลัยได้กำหนดโครงสร้างองค์กรโครงสร้างตำแหน่งงานเพื่อให้เกิดเส้นทาง

ความก้าวหน้าของบุคลากรสายงานมากขึ้นทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุน เช่น ในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ หรือระดับบริหาร ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีการกำหนดรายละเอียดของการเลื่อนระดับตำแหน่ง กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณา เช่น องค์กรความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา) มหาวิทยาลัยมีกำหนดแผนทางเดินสายอาชีพให้กับบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดทางเดินความก้าวหน้าในแต่ละสายอาชีพ พิจารณาที่วุฒิการศึกษาเป็นสำคัญ เกณฑ์ เครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สามารถพิจารณาจัดวางตัวบุคลากร ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การหมุนเวียนและโอนย้ายงาน เพื่อเรียนรู้งานในขอบเขตที่กว้างมากขึ้น ซึ่งเป็นหน้าที่ที่บุคลากรจะต้องสั่งสมความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ทั้งนี้มีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน เช่น

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

## 2) การพัฒนา (Training and Development)

การพัฒนาบุคลากร (Training and Development) เป็นส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในสายงานวิชาการ และสายงานสนับสนุน รวมถึงสายงานบริหาร โดยจัดในหลายรูปแบบ เช่น การสนับสนุนศึกษาต่อ การฝึกอบรม 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 โดยกำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาและการกู้ยืมเพื่อการศึกษา ของบุคลากรทุกประเภท

2) การฝึกอบรมดูงาน มหาวิทยาลัยกำหนดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมดูงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นการฝึกอบรมเพื่อต่อยอดการปฏิบัติงานในส่วนงานวิชาการ ส่วนงานสนับสนุน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

3) การสอนงาน มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีผู้บังคับบัญชาเสมือนเป็นพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรที่เข้าปฏิบัติราชการครั้งแรกเพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำ สอนงานเพื่อบอกถึงวิธีการทำงาน การช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ การให้กำลังใจ และให้โอกาสในการ การสอนงานจึงเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่พึงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

4) การจัดการความรู้ในองค์กร มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำทุกปี แลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรเป็นทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ แบบรูปธรรม เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห

5) การศึกษาด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาในปัจจุบันที่ต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณลักษณะของการขึ้นนำตนเองในการเรียนรู้ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดมีเป้าหมาย แสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกรูปแบบการเรียนรู้ จนถึงประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาตลอดชีวิตต่อไป เพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3) การประเมิน (Evaluation)

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

#### (1) การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

##### 1.1 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะแรกให้ทำสัญญาจ้าง 1 ปี โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมใน การปฏิบัติงานจะได้รับการต่อสัญญาจ้าง จ้างเป็นเวลา 3 ปี เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

หลังครบสัญญาจ้าง จะได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นคราวละ 5 ปี และมีอายุงานเกินเก้าปี ให้ได้รับการต่อสัญญาจ้างต่อเนื่องไปจนครบอายุ 60 ปี บริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น

#### ประเภทสายวิชาการ

- พนักงานซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป ให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานต่อเนื่องไปจนครบอายุ 60 ปี บริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น

- พนักงานซึ่งได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่ สามเป็นคราวละ 5 ปีและมีอายุงานไม่เกินเก้าปี ให้ได้รับการต่อสัญญาจ้างต่อเนื่องไปจนครบอายุ 60 ปี บริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ต้องมีผลงานทางวิชาการที่มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรหรืออาจารย์ประจำหลักสูตร หรืออาจารย์ผู้สอนระดับปริญญาตรีขึ้นไปและตลอดระยะเวลาการจ้างต้องมีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรหรืออาจารย์ประจำหลักสูตรระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยแสดงเอกสารหลักฐานผลงานทางวิชาการในรอบห้าปีย้อนหลังประกอบและเสนอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หัวหน้าส่วนราชการ และอธิการบดีทราบตามลำดับ (อยู่ระหว่างดำเนินการออกประกาศข้อบังคับ)

#### ประเภทสายสนับสนุนวิชาการ

- พนักงานซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการขึ้นไปให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานต่อเนื่องไปจนครบอายุ 60 ปีบริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไปวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการสองรอบการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือได้เลื่อนค่าจ้างตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือมีผลงานเป็นคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม หรือผลงานวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ รูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อต่อสัญญาจ้างหรือเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 25 เมษายน 2558 โดยใช้เป็นแนวทางสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างช่วงระยะเวลาที่ได้ทำสัญญาจ้างงานในแต่ละช่วง เพื่อประเมินความเหมาะสมในการปฏิบัติงานต่อไปอีกในช่วงระยะเวลาของสัญญาจ้าง ของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ 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 เพื่อประโยชน์ในการที่ส่วนราชการจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน

พนักงานราชการ และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาในการเลื่อนค่าตอบแทน การเลือกจ้าง การต่อสัญญาจ้างและอื่น ๆ

### 1.3 ลูกจ้างเงินรายได้

การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเงินรายได้ ประกอบด้วย การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง โดยใช้ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินรายได้อ มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 ปีงบประมาณ 2555 (ครั้งที่ 2)

โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว เพื่อต่อสัญญาจ้าง สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 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 ไว้สำหรับเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการนำผลประเมินเป็นข้อมูลสำหรับการเลื่อนเงินเดือนค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลใจ การบริหารงานบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

โดยมีองค์ประกอบการประเมินตามแบบข้อตกลงและแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แบบ ปม.1) เพื่อใช้ระบุตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และแบบข้อตกลง และแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) แบบ ปม.2 เป็นแบบประเมินสำหรับให้พนักงานมหาวิทยาลัยระบุ สมรรถนะที่จะประเมิน เพื่อประเมินสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นของบุคคลในการทำงาน ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ตามคู่มือสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (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 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา 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) แบบปม.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรีได้กำหนดสมรรถนะออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก ( Core Competency)

ส่วนที่ 2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

ส่วนที่ 3 สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

(2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา 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) แบบปม.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรีได้กำหนดสมรรถนะออกเป็น 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 ทำให้บุคลากรสามารถกำหนดแนว

ทางการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งยังเป็นตัวช่วยให้องค์กรวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และวางแผนกำลังคนให้ตรงกับงานที่องค์กรต้องการโดยส่งผลให้องค์กรได้งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงได้กำหนดระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Path) ของบุคลากรทุกประเภท เป็นไปตามโครงสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพ ดังนี้

### 1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

#### 1.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทวิชาการ

โครงสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เป็นไปตามโครงสร้างตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 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	ระดับเทียบเท่า
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	ชำนาญการพิเศษ
		3. รองศาสตราจารย์	- เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 3 ปี ขอกำหนดตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์	เชี่ยวชาญ
		4. ศาสตราจารย์	- เป็นรองศาสตราจารย์ ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 2 ปี ขอกำหนดตำแหน่งเป็นศาสตราจารย์	เชี่ยวชาญ พิเศษ

#### 1.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทบริหาร และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทบริหารและประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยได้กำหนดโครงสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เป็นไปตามตาราง



แสดงประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 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

ระดับตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง /เงินค่าตอบแทน	คุณสมบัติ
1. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า	10,000 และเงินตอบแทนประจำตำแหน่ง 10,000	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานบริหารงานทั่วไป และ</li> <li>2. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า</li> <li>- ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 1 ปี</li> <li>- ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ รวมกันไม่น้อยกว่า 4 ปี</li> </ul> </li> <li>3. ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ</li> <li>4. ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 4 ปี ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่แต่งตั้งมากกว่า 1 งาน มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี และ</li> <li>5. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรองหรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยงานจัด</li> <li>6. ผ่านการประเมินตามองค์ประกอบ</li> </ol>
2. ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า หรือเรียกชื่ออย่างอื่น (หัวหน้าสำนักงาน คณบดี หรือหัวหน้า	5,600 และเงินตอบแทนประจำตำแหน่ง 5,600	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตาม</li> <li>2. ดำรงตำแหน่ง ประเภทผู้บริหารผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า</li> <li>3. ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี</li> </ol>

ระดับ ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง /เงินค่าตอบแทน	คุณสมบัติ
สำนักงานผู้อำนวยการ สำนัก สถาบัน)		4. ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 7 ปี ต้องมีประสบการณ์หัวหน้างานในกองหรือเทียบเท่า ซึ่งเกี่ยวกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่น้อยกว่า 1 งาน มาแล้ว 1 ปี 5. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรองหรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยงานจัด 6. ผ่านการประเมินตามองค์ประกอบ

## (2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับตำแหน่งเลื่อนใน ระดับสูงขึ้น	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง
ชำนาญการ	1. เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญการ 2. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน - ป.ตรี ไม่น้อยกว่า 6 ปี - ป.โท ไม่น้อยกว่า 4 ปี - ป.เอก ไม่น้อยกว่า 2 ปี	3,500* (เฉพาะประเภทวิชาชีพ)
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	เลื่อนระดับชั้นงาน
1. กลุ่มงานบริการพื้นฐาน	- กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานให้บริการหลัก หรือเป็นงานพื้นฐานของส่วนราชการ - จำนวน 55 สายงาน	- ระดับชั้นงานไม่เกิน 2 ระดับ
2. กลุ่มงานสนับสนุน	- กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานในการช่วยปฏิบัติ หรือสนับสนุนผู้ปฏิบัติภารกิจหลัก - จำนวน 150 สายงาน	- ระดับชั้นงานไม่เกิน 4 ระดับ
3. กลุ่มงานช่าง	- กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะในการปฏิบัติงานช่าง - จำนวน 141 สายงาน	- ระดับชั้นงานไม่เกิน 4 ระดับ
4. กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ	- กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว ทักษะพิเศษ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเฉพาะ - จำนวน 10 สายงาน	- ระดับชั้นงานไม่เกิน 3 ระดับ

การพัฒนาระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำใหม่ เป็นการสร้างหนทางความก้าวหน้าของตำแหน่งงานของลูกจ้างประจำอย่างชัดเจน สร้างโอกาสการเลื่อนสู่ชั้นงาน/ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยไม่ต้องเปลี่ยนหมวดลักษณะงาน สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับโอกาสในการปรับค่าตอบแทนสูงขึ้นเมื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง เกิดความเป็นธรรมและไม่ลักลั่นในการบริหารงานบุคคล

ดังนั้น จึงได้มีหลักเกณฑ์ในการพัฒนาตำแหน่งของลูกจ้างประจำ โดยการปรับระดับชั้นงานให้เลื่อนในระดับที่สูงขึ้นได้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด และกำหนดให้มีการเปลี่ยนสายงานตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะงานรวมถึงความจำเป็นภารกิจและประโยชน์ของส่วนราชการ ดังนี้

การปรับระดับชั้นงาน	หลักเกณฑ์การพิจารณา
1. การปรับระดับชั้นงาน	1.1 การปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งที่มีคนครอง 1.2 เป็นผู้มีความสมบัติครบถ้วน ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด 1.3 เป็นการปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งให้สูงขึ้นจากระดับ 1 เป็นระดับ 2 หรือระดับ 2 เป็นระดับ 3 หรือระดับ 3 เป็นระดับ 4 ทั้งนี้ไม่เกินระดับสูงสุดในแต่ละสายงาน 1.4 ให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ขอปรับระดับชั้นงานสูงขึ้น

การปรับระดับชั้นงาน	หลักเกณฑ์การพิจารณา
2. การเปลี่ยนสายงาน	<p>2.1 เป็นการเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงานของตำแหน่งที่ตนครอง</p> <p>2.2 ไม่เป็นผู้เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณนั้น</p> <p>2.3 เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ครบถ้วนตามที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้ในตำแหน่งที่ขอเปลี่ยน</p> <p>2.4 เป็นการเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) ทั้งตำแหน่งภายในกลุ่มงานเดียวกัน และต่างกลุ่มงาน โดยไม่เพิ่มจำนวนอัตรากำลัง</p> <p>2.5 ตำแหน่งที่ขอเปลี่ยนต้องเป็นที่หน่วยงานกำหนดไว้</p> <p>2.6 การเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) ให้คำนึงถึงความเหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะงานรวมถึงความจำเป็นภารกิจของส่วนและประโยชน์ของส่วนราชการ</p> <p>2.7 ต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องตรงตามหน้าที่รับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>2.8 ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมมานับรวมกรณีเป็นสายงานใกล้เคียงกัน</p> <p>2.9 แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กระทรวงการคลังกำหนดกลุ่มบัญชีค่าจ้างไว้มากกว่า 1 กลุ่ม</p> <p>2.10 แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่มีอัตราค่าจ้างขั้นสูง ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งกรณีที่มีความจำเป็น</p>

### 3) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

โครงสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 และที่ออกตามมาถึงปัจจุบัน ได้กำหนดระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสอดคล้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการเช่นเดียวกับข้าราชการ ดังนี้

ประเภท	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
ประเภท สายวิชาการ	อาจารย์	-	เบิกจากเงินงบประมาณแผ่นดิน
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5,600	
	รองศาสตราจารย์	9,900	
	ศาสตราจารย์	13,000	
ประเภท สายสนับสนุนวิชาการ			
สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป	ระดับปฏิบัติการ	-	

ประเภท	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
วิชาชีพเฉพาะ และเชี่ยวชาญเฉพาะ	ระดับชำนาญการ	*3,500	เบิกจากเงินงบประมาณแผ่นดิน
	ระดับชำนาญการพิเศษ	5,600	
	ระดับเชี่ยวชาญ	9,900	
	ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	13,000	
<b>สายงานบริหาร</b>			
- ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	ระดับต้น	5,600	เบิกจากเงินงบประมาณแผ่นดิน
- ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่น	ระดับสูง	10,000	

หมายเหตุ \*เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

#### 4) พนักงานราชการ

มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายให้มีการปรับเปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยได้จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง การกำหนดกรณีเป็นเหตุพิเศษใช้การคัดเลือกบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย (เพิ่มเติม) สำหรับพนักงานราชการที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อปรับสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการปรับสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และสามารถก้าวหน้าตามเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป มีการเติบโตตามผลสัมฤทธิ์ของงานตามกรอบการต่อสัญญาจ้างทุกๆ 4 ปี ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างทุกปี

#### 5) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายให้มีการประเมินเพื่อปรับเปลี่ยนสภาพลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีคุณสมบัติเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการปรับสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และสามารถก้าวหน้าตามเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป ทั้งนี้มีการพิจารณาตามผลสัมฤทธิ์ของผลการปฏิบัติงาน และมีสัญญาจ้างให้จ้างต่อในทุก ๆ ปี

### 2.5.7 การรักษาไว้และการเกษียณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนทุกภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดระบบการสรรหา และพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่เหมาะสมตามสถานภาพของแต่ละบุคคล

#### 1) วิธีการดำเนินการ

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.3 อาจารย์ได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษาตำแหน่งทางวิชาการและสมรรถนะวิชาชีพ กลยุทธ์ที่ 3.3.1 การส่งเสริมให้อาจารย์

มีความเป็นมืออาชีพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 4.2 มหาวิทยาลัยมีระบบพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 4.2.1 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อจูงใจให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีโครงการรองรับที่สำคัญ คือ

- (1) โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์
- (2) โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน

## 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิต

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

- (1) จัดระบบสาธารณูปโภค บ้านพัก/ห้องพัก อินเทอร์เน็ต เครื่องมืออุปกรณ์ทำงาน สนามกีฬา สระว่ายน้ำ ลานจอดรถ เป็นต้น
- (2) จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และเอื้อต่อการทำงาน
- (3) จัดระบบรักษาความปลอดภัย
- (4) จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น โครงการกีฬาและนันทนาการประจำปี โครงการตรวจสุขภาพประจำปี กองทุนสวัสดิการบุคลากร กองทุนกู้ยืม

## 3) การเกษียณอายุราชการและสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการพึงได้เมื่อพ้นจากราชการโดยไม่มี ความผิด

### (1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จะได้รับ

#### 1.1 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ดังนี้

- เงินบำเหน็จ บำนาญปกติ (เลือกรับบำเหน็จหรือรับบำนาญ) และเงินบำเหน็จดำรงชีพ
- เงินก้อน กบข. (สำหรับข้าราชการที่เป็นสมาชิก กบข.) รับเป็นเงินก้อนหรือลงทุนต่อ
- มีสิทธิกู้เงินบำเหน็จค้ำประกัน กับสถาบันการเงินใช้บำเหน็จตกทอดค้ำประกัน
- ได้รับการพิจารณาให้ต่อเวลาราชการ 5 ปี (กรณีดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ดร.)

#### 1.2 สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและด้านการศึกษาบุตรกรณีรับบำนาญจะรับสิทธิต่อ

- สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร

#### 1.3 สวัสดิการที่ทายาทจะได้รับเมื่อข้าราชการบำนาญถึงแก่กรรม

- บำเหน็จตกทอด 30 เท่าของเงินบำนาญ
- เงินช่วยเหลือ 3 เท่าของเงินบำนาญ

#### 1.4 สวัสดิการอื่น ๆ

- ขอรับพระราชทานเพลิงศพ
- กรณีเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ฯลฯ สิทธิกู้เงินโครงการสวัสดิการเงินกู้ของสมาชิก ช.พ.ค.
- การฌาปนกิจสงเคราะห์ของมหาวิทยาลัย
- ชมรมเพชรราชภัฏ (ผู้สูงอายุ)
- สิทธิกู้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดสกลนคร (กรณีเป็นสมาชิก)
- สิทธิกู้เงินสหกรณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (กรณีเป็นสมาชิก)
- เป็นอาจารย์พิเศษ (ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชาขาดแคลน)
- การเข้ารับการเตรียมความพร้อมในวัยเกษียณ (ไปอบรม)

#### (2) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

##### 2.1 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับหลังเกษียณอายุราชการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

- เงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กรณีที่เป็นสมาชิก)
- เงินบำเหน็จชราภาพจากกองทุนประกันสังคม

##### 2.2 สวัสดิการอื่น ๆ

- ขอรับพระราชทานเพลิงศพ
- กรณีเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ฯลฯ สิทธิกู้เงินโครงการสวัสดิการเงินกู้ของสมาชิก ช.พ.ค.
- การฌาปนกิจสงเคราะห์ของมหาวิทยาลัย
- ชมรมเพชรราชภัฏ(ผู้สูงอายุ)
- สิทธิกู้เงินสหกรณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (กรณีเป็นสมาชิก)
- การจ้างเป็นอาจารย์พิเศษ (ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชาขาดแคลน)
- การเข้ารับการเตรียมความพร้อมในวัยเกษียณ (ไปอบรม)

#### (3) ลูกจ้างประจำ

##### 3.1 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับหลังเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำ ดังนี้

- บำเหน็จ บำเหน็จรายเดือน (เลือกรับบำเหน็จหรือรับบำเหน็จรายเดือน) กรณีอายุราชการไม่ถึง 25 ปี ได้รับบำเหน็จ
- เงินก้อน กสจ. (สำหรับลูกจ้างประจำที่เป็นสมาชิก กสจ.)
- มีสิทธิกู้เงินบำเหน็จค้ำประกัน โดยกู้เงินกับสถาบันการเงินใช้บำเหน็จตกทอดค้ำประกัน

##### 3.2 สวัสดิการที่ทายาทจะได้รับเมื่อข้าราชการบำนาญถึงแก่กรรม

- บำเหน็จตกทอด 30 เท่าของเงินบำเหน็จรายเดือน
- เงินช่วยพิเศษ 3 เท่าของเงินบำเหน็จรายเดือน

### 3.3 สวัสดิการอื่น ๆ

- ขอรับพระราชทานเพลิงศพ
- กรณีเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ฯลฯ
- สิทธิกู้เงินโครงการสวัสดิการเงินกู้ของสมาชิก ช.พ.ค.
- การฃาปนกิจสงเคราะห์ของมหาวิทยาลัย
- ชมรมเพชรราชภัฏ(ผู้สูงอายุ)
- สิทธิกู้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดสกลนคร สหกรณ์มหาวิทยาลัย (กรณีเป็นสมาชิก)
- การเข้ารับการเตรียมความพร้อมในวัยเกษียณ (ไปอบรม)

#### (4) ลูกจ้างชั่วคราว

##### 4.1 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับหลังเกษียณอายุราชการของลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้

- เงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กรณีที่เป็นสมาชิก)
- เงินบำเหน็จชราภาพจากกองทุนประกันสังคม

##### 4.2 สวัสดิการอื่น ๆ

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

#### 4) การเตรียมทดแทนอัตราเกษียณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเตรียมอัตรากำลังเพื่อรองรับการเกษียณ โดยกำหนดในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำหรับพัฒนาสมรรถนะหลักและทักษะตาม

ตำแหน่งหน้าที่สำหรับบุคลากรทุกกลุ่มทุกประเภท สนับสนุนให้บุคลากรลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์เพิ่มมากขึ้น (สายวิชาการ) ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษในสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น (สายสนับสนุน) เมื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ แต่ยังมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมีการพิจารณาการจ้างงานต่อเนื่อง โดยทางสาขาวิชาคณะ นำเรื่องเสนอขอต่อเวลาราชการ (ผู้เกษียณต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ดร.) และการจ้างงานเป็นอาจารย์พิเศษรายเดือน และหรือเป็นอาจารย์พิเศษรายชั่วโมง สำหรับในสาขาที่ขาดแคลนต้องการผู้ที่มีศักยภาพทางการสอน และการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นระยะเวลาการจ้างต่อเนื่อง 1 - 2 ปี



## บทที่ 3

### การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

#### 3.1 การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้จัดทำแผนอัตรากำลังคน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567–2570 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือ และแนวทางในการวางแผนอัตรากำลังให้มีจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม คำนึงถึงประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด สอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้สอดคล้องกับกลยุทธ์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดกรอบตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและจำนวนอัตรากำลังที่มีในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยจัดทำเป็นแผน 4 ปี ซึ่งส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ประกอบด้วยแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แผนโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2567 – 2570

2. แผนกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปี พ.ศ. 2563 – 2566 (ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในคราวประชุม ครั้งที่ 9/2562 วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2562) (กรอบเดิม) ไปพลางก่อน 12 เดือน

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

1. หน่วยระดับคณะ ประกอบด้วย คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย และโรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

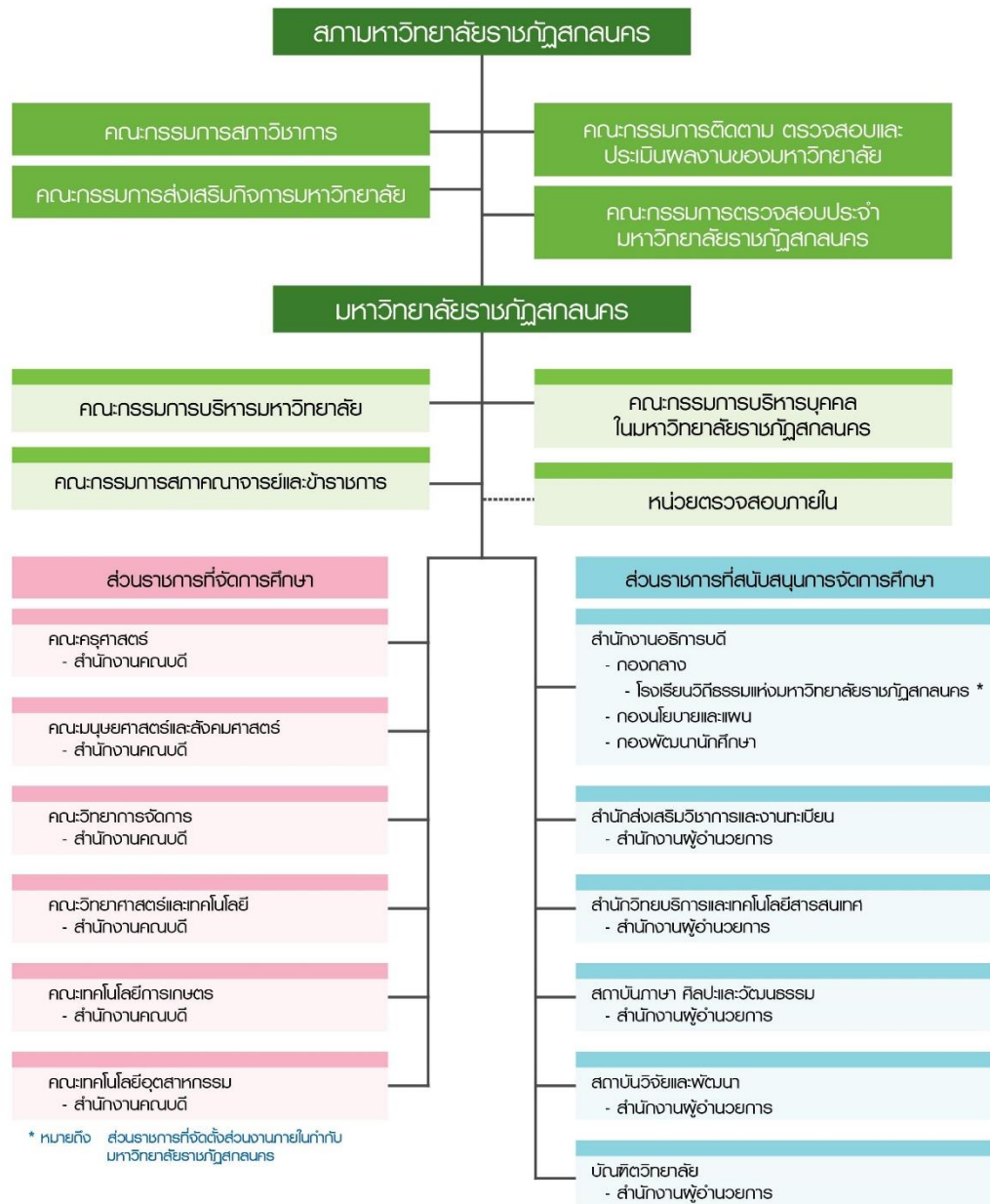
2. หน่วยงานระดับสำนัก สถาบัน ประกอบด้วย สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันวิจัยและพัฒนา และสถาบันภาษา ศิลปะ และวัฒนธรรม

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

### 3.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย



## โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



\* หมายถึง ส่วนราชการที่จัดตั้งส่วนงานภายในกำกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### 3.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความต้องการกำลังคนและอัตราการเข้าออกของบุคลากรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตารางที่ 3.3.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร และสังกัดหน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	ประเภทตำแหน่ง/สังกัด	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)	รวมทั้งหมด	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	11.38
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
	รวม	92	533	27	7	246	905	100
	ร้อยละ	10.17	58.90	2.98	0.77	27.18	100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 3.3.2 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทสายงานบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ	ผลรวมทั้งหมด	ร้อยละ
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	84	8	92	10.17
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	305	228	533	58.90
3	พนักงานราชการ	-	27	27	2.98
4	ลูกจ้างประจำ	-	7	7	0.77
5	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	42	204	246	27.18
	รวมทั้งหมด	431	474	905	100
	ร้อยละ	47.62	52.38	100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 3.3.3 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามช่วงอายุงาน  
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุงาน (ปี)						รวมทั้งหมด	ร้อยละ
		ไม่น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป		
1	ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	11	29	52	92	10.17
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	71	232	219	11	-	-	533	58.90
3	พนักงานราชการ	11	15	1	-	-	-	27	2.98
4	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	1	6	7	0.77
5	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	93	69	41	41	2	-	246	27.18
	รวมทั้งหมด	175	316	261	63	32	58	905	100
	ร้อยละ	19.34	34.92	28.84	6.96	3.54	6.41	100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 3.3.4 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามช่วงอายุ  
(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	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
	รวมทั้งหมด	13	41	128	247	180	137	94	42	23	905	100
	ร้อยละ	1.44	4.53	14.14	27.29	19.89	15.14	10.39	4.64	2.54	100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 3.3.5 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่เกษียณอายุราชการตามปีงบประมาณ  
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	ปีงบประมาณ	ประเภทบุคลากร						รวมทั้งหมด	ร้อยละ
		ข้าราชการพลเรือน ในสถาบัน อุดมศึกษา	พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน	ลูกจ้างชั่วคราว รายวัน		
1	2567	7	2	-	1	2	-	12	
	ร้อยละ	58.33	16.67	-	8.33	16.67	-	100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 3.3.6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกประเภทและช่วงอายุงาน  
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุงาน (ปี)						รวม ทั้งหมด	ร้อยละ
		ไม่น้อย กว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปี ขึ้นไป		
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	11	27	46	84	19.49
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	44	129	126	6	-	-	305	70.77
3	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	31	9	2	-	-	-	42	9.74
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>75</b>	<b>138</b>	<b>128</b>	<b>17</b>	<b>27</b>	<b>46</b>	<b>431</b>	<b>100</b>
	<b>ร้อยละ</b>	<b>17.40</b>	<b>32.02</b>	<b>29.70</b>	<b>3.94</b>	<b>6.26</b>	<b>10.67</b>	<b>100</b>	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 3.3.7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทและช่วงอายุตัว  
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุคน (ปี)									รวม ทั้งหมด	ร้อยละ
		ไม่ น้อย กว่า 25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61ปี ขึ้นไป		
1	ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	2	30	36	14	2	84	19.49
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	-	9	40	122	87	32	14	1	-	305	70.77
3	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	4	3	6	1	4	1	1	1	21	42	9.74
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>46</b>	<b>123</b>	<b>93</b>	<b>63</b>	<b>51</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>431</b>	<b>100</b>
	<b>ร้อยละ</b>	<b>0.93</b>	<b>2.78</b>	<b>10.67</b>	<b>28.54</b>	<b>21.58</b>	<b>14.62</b>	<b>11.83</b>	<b>3.71</b>	<b>5.34</b>	<b>100</b>	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 3.3.8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทและช่วงอายุงาน  
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุงาน (ปี)						รวมทั้งหมด	ร้อยละ
		ไม่น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป		
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	2	6	8	1.69
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	27	103	93	5	-	-	228	48.10
3	พนักงานราชการ	11	15	1	-	-	-	27	5.70
4	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	1	6	7	1.48
5	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	62	60	39	41	2	-	204	43.04
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>100</b>	<b>178</b>	<b>133</b>	<b>46</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>474</b>	<b>100</b>
	<b>ร้อยละ</b>	<b>21.10</b>	<b>37.55</b>	<b>28.06</b>	<b>9.70</b>	<b>1.05</b>	<b>2.53</b>	<b>100</b>	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 3.3.9 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		
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	-	3	2	3	8	1.69
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	-	4	35	95	53	27	11	3	228	48.10
3	พนักงานราชการ	-	1	10	10	2	1	1	2	27	5.70
4	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	3	4	7	1.48
5	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	9	24	37	19	32	43	26	14	204	43.04
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>82</b>	<b>124</b>	<b>87</b>	<b>74</b>	<b>43</b>	<b>26</b>	<b>474</b>	<b>100</b>
	<b>ร้อยละ</b>	<b>1.90</b>	<b>6.12</b>	<b>17.30</b>	<b>26.16</b>	<b>18.35</b>	<b>15.61</b>	<b>9.07</b>	<b>5.49</b>	<b>100</b>	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 3.3.10 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 3.3.11 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทตำแหน่งทางวิชาการ  
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	ประเภทบุคลากร	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวมทั้ง หมด	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 3.3.12 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ  
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ที่	สังกัดหน่วยงาน	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวมทั้ง หมด	ร้อยละ
1	ครุศาสตร์	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

### 3.4 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค การบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป (SWOT)

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินงานกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีต เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และใช้เพื่อหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

ดังนั้น ปัจจัยแต่ละอย่างที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงานโอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนาศักยภาพไปในทางที่เหมาะสม

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้านทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร(คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กร เพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

1. จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้นเองว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

2. จุดอ่อนของมหาวิทยาลัย (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ เองว่า ปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในของมหาวิทยาลัยโดยกลุ่มคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ระดมความคิดและได้ข้อสรุปว่า มหาวิทยาลัยมีทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งในการดำเนินงาน ดังแสดงปรากฏในตารางที่ 3.4.1



ตาราง 3.4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) โอกาสและอุปสรรค

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
S1. อาจารย์และบุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในศาสตร์หลากหลายแขนง สามารถบูรณาการกับ พันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	W1. ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (เป้าหมาย : ร้อยละ 60) (มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ร้อยละ 41.12)
S2. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการและแนวทางการปฏิบัติงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล	W2. อัตราการเผยแพร่ตีพิมพ์ผลงานวิจัย และงานวิจัยที่ถูกอ้างอิง H-Index มีจำนวนน้อย
S3. มหาวิทยาลัยมีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับเครือข่ายที่หลากหลายในด้านวิจัยและบริการวิชาการทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนท้องถิ่น	W3. ความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นยังมีสัดส่วนน้อย
S4. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการบริหารจัดการและการตัดสินใจตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย	
S5. มหาวิทยาลัยมีนโยบายและงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ	
S6. คุณวุฒิการศึกษาบุคลากรสายวิชาการในภาพรวมสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานฯ (เป้าหมาย : ร้อยละ 40) (มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ร้อยละ 41.37)	

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้นสามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตราผู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยมความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

1. โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาคและองค์กรสามารถถกขยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

2. อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อในระดับมหภาคในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกดดันดังกล่าวได้ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัยโดยกลุ่มคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ระดมความคิดและได้ข้อสรุปว่า มหาวิทยาลัยมีทั้งโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังแสดงปรากฏในตารางที่ 3.4.2

ตาราง 3.4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
O1. ยุทธศาสตร์ราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้พัฒนาหลักสูตรและสร้างความร่วมมือในด้านการศึกษา ชุมชนและวัฒนธรรม	T1. การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนมีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย
O2. นโยบายการดำเนินโครงการพลิกโฉมระบบการอุดมศึกษาของประเทศไทย (Reinventing University System) เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยตามจุดเด่นหรือความถนัดโดยได้รับงบประมาณสนับสนุน	T2. รัฐบาลมีนโยบายการจัดสรรงบประมาณที่เข้มงวดส่งผลให้มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนงบประมาณลดลง
O3. วัฒนธรรมองค์กรแบบพี่น้องและสภาพสังคมในพื้นที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมีโอกาสพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายมิติ	T3. การเปลี่ยนแปลงนโยบายมาตรการของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>O4. การกำหนดจุดเน้นเชิงยุทธศาสตร์ของ 38 มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในการพัฒนาองค์กรสู่ Digital organization &amp; Green university และ ข้อมูล ควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง agile Learner เป็นโอกาสให้ ทำงานเชิงรุกมากขึ้น</p>	<p>T4. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี การเมืองระดับประเทศและท้องถิ่น ส่งผล กระทบต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของ มหาวิทยาลัย</p>
<p>O5 กฎกระทรวง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้จัดทำหรือปรับปรุง หลักสูตรโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ และ กฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรการศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้มีระบบ ประกันคุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้จริง ส่งผลให้ อาจารย์ตระหนักถึงการพัฒนาสมรรถนะให้ สอดคล้องกับแนวทางการปรับปรุงหลักสูตร</p>	
<p>O6 กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2565 ให้สถาบันการศึกษา เตรียมความพร้อมด้านวิชาการ และด้านบริหาร จัดการที่ส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน</p>	

### ตารางที่ 3.4.3 การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix

<h2 style="text-align: center;">TOWS Matrix</h2>	<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>จุดอ่อน (Weakness)</b> W1. ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (เป้าหมาย : ร้อยละ 60) (มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ร้อยละ 37.59) W2. อัตราการเผยแพร่ตีพิมพ์ผลงานวิจัย และงานวิจัยที่ถูกอ้างอิง H-Index มีจำนวนน้อย W3. ความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นยังมีสัดส่วนน้อย
<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 ควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง 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 ส่งเสริมการทบทวนและปรับโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม SO2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการวิจัยและสร้างนวัตกรรมบูรณาการกับท้องถิ่นสู่สากล	WO1 พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางของมหาวิทยาลัย  WO2 พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญและมีความก้าวหน้า WO3
<b>อุปสรรค (Threat)</b> T1. การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนมีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย T2. รัฐบาลมีนโยบายการจัดสรรงบประมาณที่เข้มงวดส่งผลให้มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนงบประมาณลดลง T3. การเปลี่ยนแปลงนโยบายมาตรการของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน T4. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีการเมืองระดับประเทศ และท้องถิ่น ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย	ST1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	WT1 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกสายงาน

### 3.5 ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผน
3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบันด้วย SWOT
4. สสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน
5. คณะกรรมการดำเนินการจัดทำร่างและรูปเล่มแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
6. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ความเห็นชอบ หากไม่เห็นชอบ คณะกรรมการดำเนินการจัดทำร่างและรูปเล่มแผนฯ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
7. ประชุมคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) และประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.) เพื่อพิจารณาแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ความเห็นชอบ

## บทที่ 4

### แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

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

โดยมหาวิทยาลัยกำหนดให้บุคลากรทุกระดับทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการพัฒนา จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ และตัวชี้วัด ดังตารางที่ 4.1 และมีเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 4.2 ดังนี้

#### 4.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 4.1.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ	1.1 ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	ส่งเสริมการทบทวนและปรับโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม
	1.2 การพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาวิทยาลัย	พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะและสมรรถนะสูงชัน และมีความมั่นคงในอาชีพ	2.1 บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
	2.2 บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในอาชีพมีทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมตามสายงานเพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. สนับสนุนทุนการศึกษาให้บุคลากรศึกษาต่อ 3. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 4. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูง 5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อสายงาน 6. พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรมและบูรณาการสู่การพัฒนาท้องถิ่น
3. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	3.1 มหาวิทยาลัยมีระบบสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้กับหน่วยงาน	พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและจูงใจรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร	ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกสายงาน

## 4.2 โครงการกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ตารางที่ 4.2.1 โครงการกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ (5 โครงการ/กิจกรรม)			77,140	
1.1 ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1 โครงการจัดทำโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ.2567-2570	ต.ค.66-มี.ค.67	35,000	กองนโยบายและแผน
	2 โครงการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ.2567-2570	ต.ค.66-ก.ย.67	1,500	กองนโยบายและแผน
	3 โครงการจัดทำแผนกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	ต.ค.66-ก.ย.67	27,640	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	4 โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 6 (พ.ศ. 2568 - 2571)	ต.ค.66-มี.ย.67	10,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	5 โครงการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของครูโรงเรียนวิถิธรรม แห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ต.ค.66-ก.ย.67	3,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ
1.2 การพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1 การสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	ต.ค.66-ก.ย.67	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและนิติการ



ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะและสมรรถนะสูงขึ้นและมีความมั่นคงในอาชีพ ( 9 โครงการ/กิจกรรม)			21,012,044	
2.1 บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	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	ไม่ใช่ งบประมาณ	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
2.2 บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในอาชีพมีทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมตามสายงานเพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1 สนับสนุนทุนการศึกษาให้บุคลากรศึกษาต่อ โครงการกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ต.ค.66-ก.ย.67 ต.ค.66-ก.ย.67	500,000 500,000	ตามเล่มแผนพัฒนาบุคลากร งานคลัง สำนักงาน อธิการบดี
	2 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต.ค.66-ก.ย.67	384,000	ตามเล่มแผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	ต.ค.66-ก.ย.67	20,000	คณะครุศาสตร์
	โครงการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรสาขาวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2567	ต.ค.-ส.ค.67	150,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเสริมสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	เม.ย.- ก.ย.67	214,000	งานบริหารบุคคลฯ สำนักงานอธิการบดี
	<b>3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงขึ้น</b>	<b>ต.ค.66-ก.ย.67</b>	<b>1,504,000</b>	ตามเล่มแผนพัฒนาบุคลากร
	โครงการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการคณะครุศาสตร์	ต.ค. 66 - ก.ค. 67	40,000	คณะครุศาสตร์
	โครงการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ต.ค. 66 - ก.ค. 67	250,000	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
	โครงการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สายวิชาการและสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีการศึกษา 2567	เม.ย.-ก.ค.67	50,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	โครงการสนับสนุนและส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ	ต.ค.-ก.ย.67	144,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	โครงการส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	20,000	คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	โครงการประชุมสภาวิชาการ การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และ ประชุมกรรมการบริหารวิชาการ (ก.วช.)	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	1,000,000	สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน
	<b>4 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อสายงาน</b>	<b>ต.ค.66-ก.ย.67</b>	<b>3,603,494</b>	<b>ตามเล่มแผนพัฒนาบุคลากร</b>
	โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ประจำสาขาวิชาฟิสิกส์	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	23,720	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี
	โครงการพัฒนาอาจารย์หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	ต.ค. 66 - ก.ค. 67	6,800	คณะครุศาสตร์
	โครงการพัฒนาศักยภาพ อาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ คณะครุ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ต.ค. 66 - ก.ค. 67	40,000	คณะครุศาสตร์
	โครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของ อาจารย์ให้มีคุณภาพมาตรฐานทางวิชาชีพ	ต.ค. 66 - ก.ค. 67	22,800	คณะครุศาสตร์
	โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านงานวิจัย คณะครุศาสตร์	ต.ค. 66 - ก.ค. 67	30,000	คณะครุศาสตร์
	โครงการพัฒนาอาจารย์และ บุคลากรในหน่วยงาน (บัณฑิตวิทยาลัย)	ต.ค. 66 - ก.ค. 67	434,000	บัณฑิตวิทยาลัย
	โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี	ต.ค. 66 - ก.ค. 67	200,000	งานบริหารบุคคลฯ สำนักงานอธิการบดี
	โครงการพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	400,000	คณะครุศาสตร์
	โครงการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของบุคลากร	ต.ค. 66 - ส.ค. 67	15,000	คณะวิทยาการจัดการ
	โครงการส่งเสริมศักยภาพทางวิชาชีพคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดิจิทัล ของบุคลากรและนักศึกษาสาขาวิชาคอมพิวเตอร์	ต.ค. 66 - ส.ค. 67	192,675	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	โครงการพัฒนาบุคลากร สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา	ต.ค. 66 - ส.ค. 67	37,985	คณะครุศาสตร์
	โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ	ต.ค. 66 - ส.ค. 67	400,000	คณะวิทยาการจัดการ
	โครงการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา สาขาวิชาเคมี	ต.ค. 66 - ส.ค. 67	304,813	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	โครงการส่งเสริมบุคลากรเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	22-25 พ.ค.67	130,000	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม
	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ต.ค. 66 - ส.ค. 67	180,000	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
	โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	ต.ค. 66 - ส.ค. 67	90,000	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
	กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรวิศวกรสังคม "การพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์ที่ปรึกษา"	เม.ย - พ.ค. 67	118,200	กองพัฒนานักศึกษา
	กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน โครงการบริหารจัดการหน่วยงาน คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	ต.ค. 66 - ก.ค. 67	15,000	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สาขาวิชาโยธาและสถาปัตยกรรม (โครงการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาโยธาและสถาปัตยกรรม)	ต.ค. 66 - ก.ค. 67	15,000	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	กิจกรรมส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิชาการ (โครงการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาโยธาและสถาปัตยกรรม)	ต.ค. 66 - ก.ค. 67	10,000	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ (โครงการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	ต.ค. 66 - ก.ค. 67	64,875	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม
	กิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะอาจารย์และศึกษาดูงาน สาขาวิชาเครื่องกลและอุตสาหกรรม (โครงการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาเครื่องกลและอุตสาหกรรม)	ต.ค. 66 - ก.ค. 67	14,000	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม
	กิจกรรมฝึกอบรมการดูแลรักษาและตัดแต่งต้นไม้ใหญ่	28-ก.พ.-67	63,000	งานอาคารสถานที่ ฯ สำนักงานอธิการบดี
	อบรมระเบียบสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ	เม.ย. 67	9,600	งานบริหารทั่วไป สำนักงานอธิการบดี
	กิจกรรมพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	12,816	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	5,000	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	6,000	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาอาจารย์หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	ต.ค. 66 - ส.ค. 67	10,000	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะวิชาชีพอาจารย์และบุคลากร	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	9,446	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และนักศึกษา	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	50,000	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	กิจกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมนักศึกษา	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	41,364	คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	กิจกรรมที่ อบรมพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพภายใน ระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA Version 4.0 เพื่อขึ้นทะเบียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (SNRU AUN-QA Assessor)	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	230,800	งานประกันคุณภาพการศึกษา
	กิจกรรมที่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพหลักสูตรเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานสากล AUN-QA (AUN-QA Criteria Overview)	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	46,200	งานประกันคุณภาพการศึกษา
	กิจกรรมที่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA Version 4.0	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	46,200	งานประกันคุณภาพการศึกษา
	กิจกรรมที่ 4 : การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง AUN-QA Implementation and Gap Analysis	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	132,800	งานประกันคุณภาพการศึกษา
	กิจกรรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	80,000	งานประกันคุณภาพการศึกษา
	โครงการอบรมให้ความรู้ เรื่อง แนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ ระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	40,000	งานประกันคุณภาพการศึกษา
	กิจกรรมที่ กิจกรรมประชุมชี้แจงและฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	52,200	งานประกันคุณภาพการศึกษา
	กิจกรรมที่ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทางด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	32,800	งานประกันคุณภาพการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	5 พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรมและบูรณาการสู่การ พัฒนาท้องถิ่น	ต.ค.66-ก.ย.67	14,981,650	ตามเล่มแผนพัฒนาบุคลากร
	โครงการสนับสนุนด้านการวิจัย	ต.ค.66-ก.ย.67	400,000	คณะวิทยาการจัดการ
	โครงการสารสนเทศเพื่อเผยแพร่งานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ	ต.ค.66-ก.ย.67	655,750	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	โครงการสนับสนุนสารสนเทศเพื่อการวิจัย (SCIVAL)	ต.ค.66-ก.ย.67	1,299,400	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	โครงการสนับสนุนสารสนเทศเพื่อการวิจัย (Turn it in)	ต.ค.66-ก.ย.67	391,200	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยในมนุษย์ ประจำปี 2567	ต.ค.66-ก.ย.67	106,650	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	โครงการให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ต.ค.66-ก.ย.67	500,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย	ต.ค.66-ก.ย.67	360,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	โครงการให้ทุนสนับสนุนการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ รุ่นกลาง เมธีวิจัยและ หลังปริญญาเอกสำหรับบุคลากรวิจัย	ต.ค.66-ก.ย.67	340,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	โครงการให้ทุนสนับสนุนการพัฒนาต้นแบบและต่อยอดนวัตกรรมเพื่อใช้ ประโยชน์ต่อชุมชนและท้องถิ่น สำหรับบุคลากร	ต.ค.66-ก.ย.67	490,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	โครงการให้ทุนสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยวิจัย ศูนย์วิจัย ศูนย์ความเป็น เลิศ และการเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่ สำหรับบุคลากรและนวัตกรรม	ต.ค.66-ก.ย.67	200,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	โครงการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยพื้นฐานสำหรับบุคลากรวิจัย สถาบัน และสนับสนุนการวิจัย	ต.ค.66-ก.ย.67	9,400,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	โครงการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก(ภาคปกติ)	ต.ค.66-ก.ย.67	732,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยในมนุษย์ ประจำปี 2567	ต.ค.66-ก.ย.67	106,650	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	กิจกรรม การวิเคราะห์ข้อมูลโครงการยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อประเมินผลกระทบและผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI)	เม.ย.6 -พ.ค.67	90,00	กองนโยบายและแผน
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน (5 โครงการ/กิจกรรม)</b>			<b>ไม่ใช่ งบประมาณ</b>	
3.1 มหาวิทยาลัยมีระบบสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้กับหน่วยงาน	1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีหรือหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อต่อสัญญาจ้าง	ต.ค.66-ก.ย.67	ไม่ใช่ งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและ นิติการ
	2 โครงการประชุมจัดทำค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	ต.ค.66-เม.ย.67	ไม่ใช่ งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและ นิติการ
	3 ทำระเบียบประกาศ เงินค่าตอบแทนวิชาชีพ เงินตำแหน่งวิชาชีพ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	ต.ค.66-ก.ย.67	ไม่ใช่ งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและ นิติการ



ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	4 การต่อสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สัญญาจ้าง 60 ปี)	ต.ค.66-ก.ย.67	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและ นิติการ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร (2 โครงการ/กิจกรรม)</b>			<b>117,560</b>	
4.1 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร	1 กิจกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร	ต.ค.66-ก.ย.67	30,960	งานบริหารบุคคลและ นิติการ
	2 โครงการSNRU Happy body (มรส. มีสุขภาพดี)	ต.ค.66-ก.ย.67	86,600	กองพัฒนานักศึกษา
รวมโครงการ/กิจกรรม	16 โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ทั้งหมด	21,206,744	บาท

## บทที่ 5

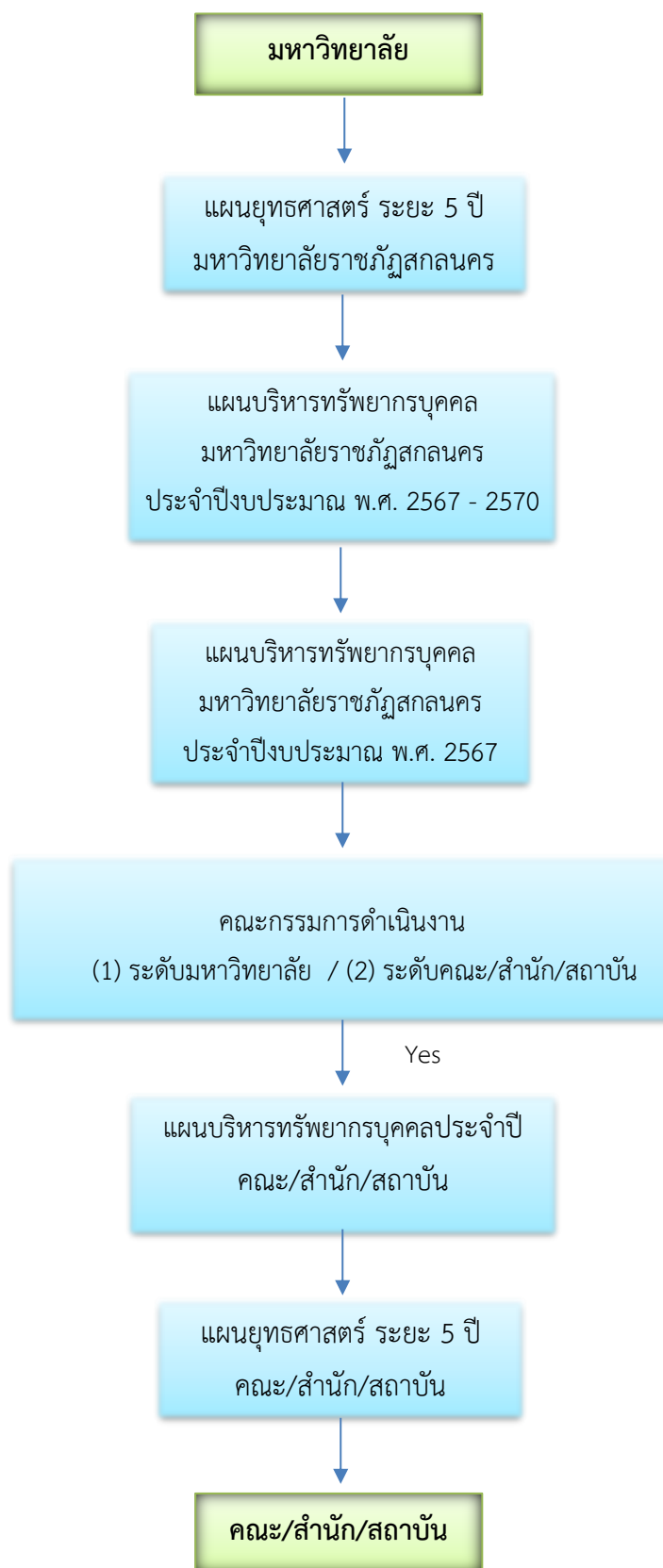
### การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

#### 5.1 การนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามผล

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปสู่การปฏิบัติรวมถึงแนวทางการติดตามและประเมินผลหลังจากการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 2 ประเด็น เพื่อให้เกิดความสำเร็จ ตามเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการนำไปดำเนินการ ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือ จากหน่วยงานและบุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติตามมาตรการและแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ มีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ที่สำคัญคือต้องมีการติดตามประเมินผลเพื่อให้สามารถขีถึงความสำเร็จ ความล้มเหลว ตลอดจน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน และสามารถปรับกลยุทธ์ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม จึงได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยและหน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานต่อไป ดังนี้

1. ระดับนโยบายแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความคิดเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. มหาวิทยาลัยจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน
3. ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าและนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัย
4. คณะ สำนัก สถาบัน จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ที่สอดคล้องกับ และแผนยุทธศาสตร์ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2566-2570 ของมหาวิทยาลัย
5. ระดับปฏิบัติ ประกอบด้วย บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนจะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

การนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงสู่การปฏิบัติ



## 5.2 การติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

เมื่อมีการนำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สู่การปฏิบัติผ่านแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัยจึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จในส่วนนี้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งมีแนวทางดังนี้

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลระดับมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน ในการติดตามและประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
2. ประเมินผลเป็นรายปีตามตัวชี้วัด ตามเป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ โดยให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและการติดตามประเมินผล ตามกรอบระยะเวลาการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลทบทวนและปรับปรุงแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

# ภาคผนวก



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