



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)

และกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.)

ในคราวประชุม ครั้งที่ 3/2568 วันพฤหัสบดีที่ 20 มีนาคม 2568



คำนำ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา และหลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อเป็นกรอบ แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพ การพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย มีคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข และมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมทั้งการจัดการความรู้ของบุคลากรที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงและสามารถนำสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ และบรรลุนิเทศน์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ขึ้นมา และหวังว่าบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน และทุกหน่วยงานสามารถ นำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และเป็นรูปธรรม เพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี และการประกันคุณภาพการศึกษาได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	2
1.4 ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยมหลักองค์กร เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และพันธกิจ	4
1.5 ประเด็นยุทธศาสตร์	6
1.6 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	10
1.7 หน่วยงานและภารกิจในความรับผิดชอบ	12
บทที่ 2 แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามบริบทของมหาวิทยาลัย	
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
บทที่ 3 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	
3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	37
3.2 โครงการกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	39
บทที่ 4 การวิเคราะห์แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	
4.1 การวิเคราะห์แผนบริหารบริหารทรัพยากรบุคคล	41
4.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความต้องการกำลังคน และอัตราการเข้าออก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	42
4.3 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค การบริหารทรัพยากรบุคคล	44
4.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	49

เรื่อง	หน้า
บทที่ 5 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	
5.1 การนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามผล	50
5.2 การติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	52
ภาคผนวก ก. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	54

สารบัญตาราง

เรื่อง		หน้า
ตารางที่ 3.1.1	ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	37
ตารางที่ 3.2.1	โครงการกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	39
ตารางที่ 4.2.1	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร และสังกัดหน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568)	42
ตารางที่ 4.2.2	ลักษณะโดยรวมของบุคลากรแบ่งเป็นสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งทางวิชาชีพ ช่วงอายุ (คน) และช่วงอายุงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568)	43
ตารางที่ 4.2.3	ข้อมูลเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568)	43
ตารางที่ 4.3.1	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) โอกาสและอุปสรรค	45
ตารางที่ 4.3.2	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)	46
ตารางที่ 4.3.3	การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix	48

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 รวมทั้งมีความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

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 มหาวิทยาลัยจึงจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร สามารถดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน อันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า อีกทั้งเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลตามแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

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 ต่อมา กระทรวงมหาดไทยได้ใช้เป็นสถานที่ก่อสร้างศาลากลางจังหวัดสกลนคร การก่อสร้างตัวอาคารใหม่ได้แล้วเสร็จ เมื่อ พ.ศ. 2506 แต่ยังไม่ได้ใช้ กระทรวงมหาดไทยได้เปลี่ยนโครงการไปสร้างศาลากลางจังหวัดที่บริเวณ ศูนย์ราชการของจังหวัดสกลนครในปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการจึงขอที่ดินและสิ่งก่อสร้างเพื่อตั้งเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู ซึ่ง ฯพณฯ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ อดีตนายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้มอบที่ดินและสิ่งก่อสร้างให้ กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู ดังนั้น โรงเรียนฝึกหัดครูสกลนครจึงได้ถือกำเนิดขึ้นเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2507

โรงเรียนฝึกหัดครูสกลนครเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2507 รับนักเรียนรุ่นแรก 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 เปิดสอนในสาขาวิชาที่หลากหลายมากขึ้น 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 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มีพลอดุลยเดชฯ ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2538 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 112 ตอนที่ 4 ก ลงวันที่ 24 มกราคม 2538

จากพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ มีผลให้วิทยาลัยครูสกลนครเปลี่ยนเป็นสถาบันราชภัฏสกลนคร สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ และมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าแต่งตั้งให้ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิ์ กองสาสนะ ดำรงตำแหน่งอธิการบดีคนแรกของสถาบันราชภัฏสกลนคร

ต่อมาเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 23 ก ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 มีผลให้สถาบันราชภัฏสกลนครได้รับยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 และผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีคนแรกของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ และอธิการบดีคนปัจจุบันคือ 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 กลางวงจักรมีอักขระเป็น อุ หรือเลข 9 รอบวงจักรมีรัศมีเปล่งออก โดยรอบ เหนือจักรเป็นรูปเศวตฉัตร 7 ชั้น ตั้งอยู่บนพระที่นั่งอัฐทิศ แปลความหมายว่า ทรงมีพระบรมเดชานุภาพในแผ่นดิน โดยที่วันบรมราชาภิเษกตามโบราณราชประเพณีได้เสด็จประทับเหนือพระที่นั่งอัฐทิศสมาชิกรัฐสภาถวายน้ำอภิเษกจากทิศทั้งแปด มีสัญลักษณ์ตราประจำสถาบัน 5 สี คือ

สีน้ำเงิน หมายถึง สถาบันพระมหากษัตริย์ผู้ให้กำเนิดและพระราชทานนาม“มหาวิทยาลัยราชภัฏ”

สีเขียว หมายถึง แหล่งที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่งในแหล่งธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม

สีทอง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองทางปัญญา

สีส้ม หมายถึง ความรุ่งเรืองของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ก้าวไกลใน 38 มหาวิทยาลัย

สีขา หมายถึง ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

สีประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เขียว



ชมพู



ธงประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



เป็นแถบตามยาวของผืนธง

แถบสีเขียว อยู่ตอนบน

แถบสีชมพู อยู่ตอนล่าง

คตินิยมประจำมหาวิทยาลัย

ปณฺญา โลกสมิํ ปชฺโชโต “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 บุคลากร องค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น และสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

เป้าประสงค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนา เทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู (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) พัฒนาด้านแบบด้านทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม อย่างน้อย 5 ต้นแบบ สำหรับ 5 ชุมชน/องค์กร
- 4.2) แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศ อย่างน้อย 3 ประเทศ

ตัวชี้วัดที่ 5

- 5.1) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85
- 5.2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า 5 ระบบ

ค่านิยมหลักองค์กร

ร่วมคิด ร่วมใจ ร่วมทำหน้าที่ อย่างมีความสุข"

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

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

พันธกิจ

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

อัตลักษณ์

“บัณฑิตเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และทักษะวิชาชีพ”

“บัณฑิตเป็นคนดี” หมายถึง คนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

“มีจิตสาธารณะ” หมายถึง มีสำนึก และรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เอื้ออาทร ต่อผู้อื่น และแบ่งปัน

“มีทักษะวิชาชีพ” หมายถึง มีความชำนาญในวิชาชีพ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารและเทคโนโลยี

เอกลักษณ์

“มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส”

“มหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส” หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นมหาวิทยาลัยที่ให้โอกาสทางการศึกษาแก่คนในท้องถิ่น

1.5 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)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 1.4 : นักศึกษา บุคลากรและประชาชน อนุรักษ์ พื้นฟู สืบสาน ส่งเสริมภาษา ศิลปะวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม	
กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
กลยุทธ์ที่ 1.4.1 : บูรณาการและยกระดับงานด้านภาษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	โครงการหลัก : โครงการบูรณาการพันธกิจ มหาวิทยาลัยเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต (ด้านการ ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตบัณฑิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 2.1 : บัณฑิตครูมีมาตรฐานวิชาชีพและมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ	
กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
กลยุทธ์ที่ 2.1.1 : ส่งเสริมการผลิตบัณฑิตครูตาม สมรรถนะ	โครงการหลักที่ 1 : โครงการผลิตและพัฒนาครู ให้ได้มาตรฐานวิชาชีพและมีจิตวิญญาณความเป็นครู โครงการหลักที่ 2 : โครงการพัฒนาสมรรถนะ ความเป็นครูตามมาตรฐานวิชาชีพและสมรรถนะ ราชภัฏ
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 2.2 : ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญและมีคุณภาพตาม มาตรฐานวิชาชีพ	
กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
กลยุทธ์ที่ 2.2.1 : การยกระดับการจัดการเรียนรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ทันต่อสภาวการณ์การ เปลี่ยนแปลง	โครงการหลักที่ 1 : โครงการยกระดับมาตรฐาน สมรรถนะบัณฑิตครูสู่ความเป็นเลิศ โครงการหลักที่ 2 : โครงการพัฒนาโรงเรียนวิถี ธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โครงการหลักที่ 3 : โครงการยกระดับคุณภาพ การศึกษาโรงเรียนสังกัด สพฐ. ตชด. และ โรงเรียนกองทุนการศึกษา
กลยุทธ์ที่ 2.2.2 : พัฒนาแพลตฟอร์มร่วมพัฒนา วิชาชีพครู	โครงการหลักที่ 4 : โครงการจัดทำแพลตฟอร์ม เครือข่ายการเรียนรู้ร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

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

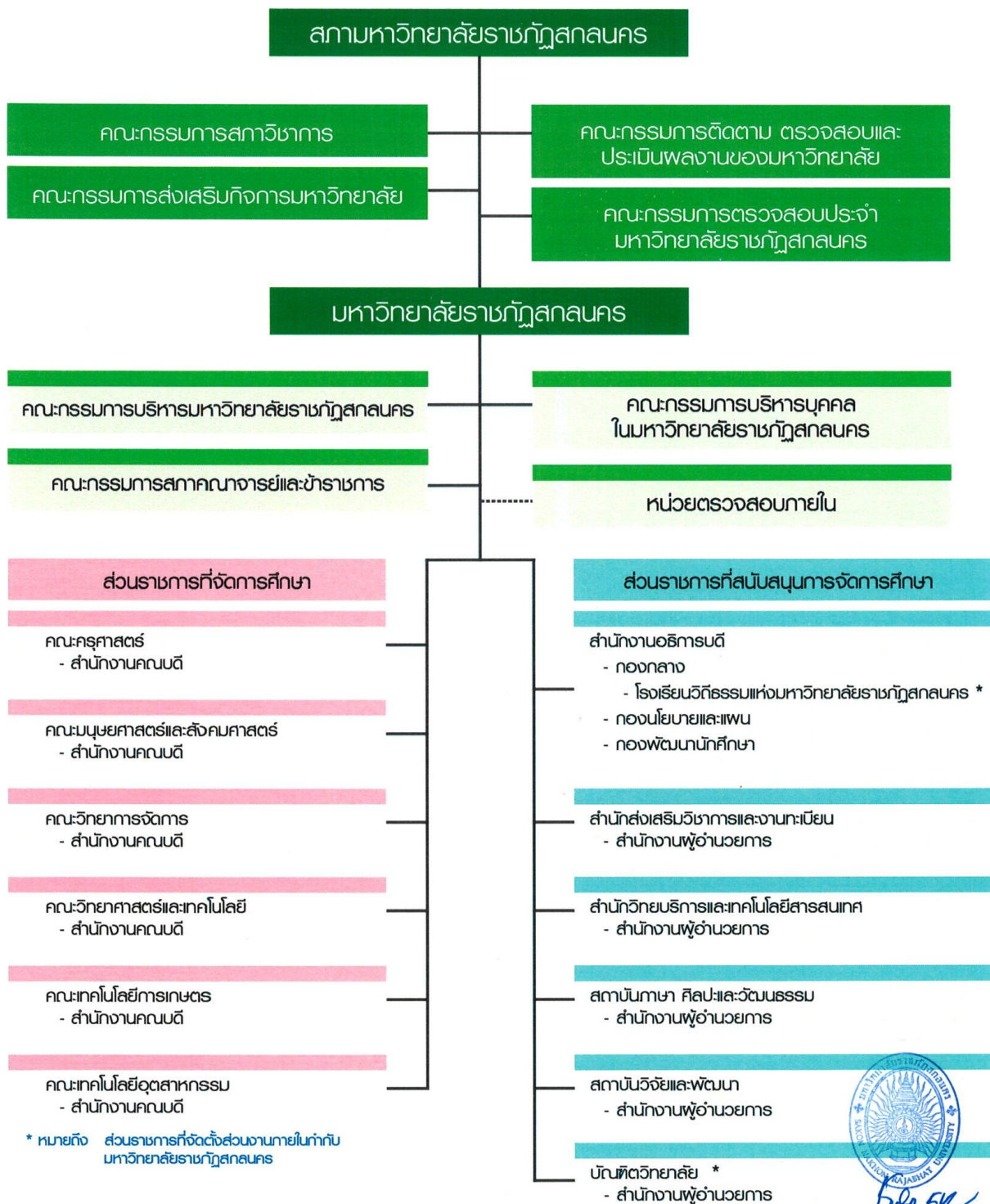
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 4.1 : มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	
กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
กลยุทธ์ที่ 4.1.1 : ยกระดับการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ	โครงการหลักที่ 1 : โครงการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาล 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)

1.6 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ หน่วยงานวิชาการ และหน่วยงานสนับสนุนวิชาการ หน่วยงานวิชาการประกอบด้วย คณะ 6 คณะ บัณฑิตวิทยาลัย และโรงเรียน วิทยาลัยแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รับผิดชอบการจัดการศึกษาโดยตรง ส่วนหน่วยงานสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย สำนัก สถาบัน ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาและภารกิจของมหาวิทยาลัย โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแสดงได้ดังรูปภาพต่อไปนี้



โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



Signature

รูปภาพที่ 1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.7 หน่วยงานและภารกิจในความรับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มงานวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต และกลุ่มงานสนับสนุนกิจกรรมตามพันธกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

1) กลุ่มงานวิชาการ ประกอบด้วย 6 คณะ 1 บัณฑิตวิทยาลัย 1 โรงเรียน 1 โครงการจัดตั้ง ดังนี้

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

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 การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

แนวคิดการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career path) และมีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากล มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการโดยการบูรณาการกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สำคัญ 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

โดยเชื่อมโยงกรอบแนวคิดดังกล่าวกับการกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย และอาศัยข้อมูลที่สำคัญได้แก่ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้อมูลและสารสนเทศ พื้นฐานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกสายงานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้กำหนดประเด็นการพัฒนามหาวิทยาลัยไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 และฉบับบททวน (มิถุนายน 2566) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.3 อาจารย์ได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษาตำแหน่งทางวิชาการและสมรรถนะวิชาชีพ กลยุทธ์ที่ 3.3.1 การส่งเสริมให้อาจารย์มีความเป็นมืออาชีพ และบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญและมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 4.2 มหาวิทยาลัยมีระบบพัฒนามหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 4.2.1 พัฒนามหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงกำหนดกรอบการพัฒนามหาวิทยาลัยที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากร ทั้งสายงานวิชาการและสายสนับสนุนตามสมรรถนะที่เหมาะสม และเป็นแผนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแนวคิดการพัฒนามหาวิทยาลัยที่สำคัญของประเทศหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และกำหนดให้ดำเนินการพัฒนามหาวิทยาลัยตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือหลัก โดยได้วิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สภาพแวดล้อมแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในแต่ละด้าน เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะดำเนินการใน ปี พ.ศ. 2568 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนี้ “มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ”

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

2.3 นโยบาย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านการพัฒนาบุคลากร

ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570

และฉบับทบทวน (มิถุนายน 2566)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา		
เป้าประสงค์ที่ 3.3 อาจารย์ได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษาตำแหน่งทางวิชาการและสมรรถนะวิชาชีพ		
ตัวชี้วัด 1. ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อรายวิชา 2. ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 3. ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 4. ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่นำภาษาต่างประเทศไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	กลยุทธ์ที่ 3.3.1 การส่งเสริมให้อาจารย์มีความเป็นมืออาชีพ	โครงการหลัก : โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ กิจกรรมหลัก : การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ - คุณวุฒิปริญญาเอก - ผลงานทางวิชาการ - พัฒนาภาษาอังกฤษ - การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ - กระบวนการ Professional Learning Community (PLC)
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ		
เป้าประสงค์ที่ 4.2 มหาวิทยาลัยมีระบบพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ		
ตัวชี้วัด 2. ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับความก้าวหน้าตามสายงานประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	กลยุทธ์ที่ 4.2.1 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	โครงการหลัก : โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน กิจกรรมหลัก : การสร้างมาตรฐานและพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ - การพัฒนามาตรฐานและพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ - การส่งเสริมสุขภาพและเสริมสร้างความสุขในองค์กร

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 โดยให้มีการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่พึงมีเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังทุก ๆ 4 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง มีการวิเคราะห์กรอบระดับตำแหน่งแต่ละประเภท และทบทวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ทุกปีงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยแผนการทดแทนตำแหน่งที่ว่าง (Replacement Plan) ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวยืดหยุ่น ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยสามารถสรรหาบุคคลบรรจุแทนตำแหน่งที่ว่างลงขณะนั้นตามแผนอัตรากำลัง อย่างไรก็ตามหากมีความต้องการสรรหาบุคคลเพื่อตอบสนองภารกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่อยู่ในกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ มหาวิทยาลัยอาจไม่มีการบรรจุตำแหน่งทดแทนในงานที่ยังไม่มีความจำเป็นเร่งด่วน และปรับเปลี่ยนอัตรากำลังเพื่อดำเนินการสรรหาบุคคลในงานใหม่ที่ตอบสนองต่อความจำเป็นหรือภารกิจเชิงนโยบาย แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้กรอบอัตรากำลังที่พึงมีของมหาวิทยาลัย

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) การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำปี โดยมีแนวทางในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด การวัดและประเมินผลอย่างเป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติราชการอย่างมีรูปแบบ กระบวนการ ขั้นตอนอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการประเมินอย่างแท้จริง

7. จัดให้มีระบบสวัสดิการในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการและหลังเกษียณอายุราชการ เพื่อดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุราชการ รวมทั้งกำหนดนโยบายในการต่อสัญญาจ้างการจ้างกลับเข้ามาทำงานตามความจำเป็นของภารกิจและความสามารถของบุคคล โดยการจ้างงานในระยะหลังเกษียณอายุราชการสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการสอนในสาขาวิชาที่ขาดแคลน หรือในตำแหน่งที่เป็นศักยภาพต่อหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน เช่น ตำแหน่งอาจารย์อัตราจ้างรายเดือน อาจารย์พิเศษรายชั่วโมง และรวมถึงการเตรียมพร้อมสำหรับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการให้ได้รับการพัฒนาสุขภาพจิตใจ และอาชีพเสริมหลังเกษียณอายุราชการ และจัดให้มีชมรมเพชรราชภัฏในการประสานความสัมพันธ์กับมหาวิทยาลัย สร้างช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (การพัฒนาบุคลากรโครงการกิจกรรมตามเล่มแผนพัฒนาบุคลากร)

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 เชี่ยวชาญ ฯลฯ สำหรับการสรรหาบุคลากรประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

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

2.5.2 ค่าตอบแทนและค่าจ้าง

ค่าตอบแทนและค่าจ้าง (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 กลุ่มข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

- 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. 2568

- ได้รับเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547

1.4 กลุ่มพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

- เงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน ใช้ระบบการจ่ายเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่องการจ้าง อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ และค่าสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนทางการพยาบาล ศาสตร์ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

- เงินประจำตำแหน่งตามข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2563 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่องการจ้าง อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ และค่าสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนทางการพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

- เงินค่าสวัสดิการใช้ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการให้สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2560

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

- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีพิเศษ ตำแหน่งด้านพัสดุ ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ พ.ศ. 2568

1.5 กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว

- เงินเดือนหรือค่าจ้างใช้ระบบค่าจ้างตามข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยได้รับเงินเดือน ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2553 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ด้วยเงินรายได้มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2567 ลงวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2567

- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เทียบเคียงตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับลูกจ้างชั่วคราว ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากงบประมาณเงินรายได้ พ.ศ. 2567 ลงวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2567

- เงินเดือนตามคุณวุฒิสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (คุณวุฒิ วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมโยธา สถาปนิก และนิติกร) ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2567 ลงวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2567

2.5.3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สวัสดิการ คือ สิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนทั้งที่เป็นเงิน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่ราชการกำหนดให้เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังนี้

ค่าตอบแทน หมายความว่ารวมถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เงินค่าสวัสดิการ เงินค่าประสบการณ์ ค่ารักษาพยาบาล

สวัสดิการ หมายความว่ารวมถึง เงินค่าสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ทางราชการให้ไว้ในฐานะปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ระบบสวัสดิการ สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ใช้กฎหมายหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังเป็นแนวปฏิบัติ และเทียบเคียงเพื่อให้ครอบคลุมกับบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งมีใช้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์ให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรมากที่สุด

การจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครยึดกรอบแนวคิดในการดำเนินการใน 3 ลักษณะคือ

1. เพื่อเป็นเครื่องมือจูงใจให้มีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
3. เพื่อเป็นการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการทำงาน

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สวัสดิการ คือ สิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนทั้งที่เป็นเงินและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่ราชการกำหนดให้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังนี้

- สวัสดิการการรักษาพยาบาลกลุ่มข้าราชการ และลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
 - สวัสดิการเบิกค่าการศึกษาบุตรของกลุ่มบุตรข้าราชการ ลูกจ้างประจำได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
 - สวัสดิการการรักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และลูกจ้างชั่วคราว ได้รับตามกฎหมายประกันสังคมและของมหาวิทยาลัย
 - สวัสดิการกองทุนสวัสดิการกู้ยืมพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง การบริหารกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
 - สวัสดิการให้สินเชื่อเคหะเพื่อสวัสดิการแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (กรณีหน่วยงานดำรงเงินฝาก)
 - สวัสดิการจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากร ศิษย์เก่า 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 การลาไปช่วยเหลือญาติที่คลอดบุตร การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัย หรือดูงาน การลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ การลาติดตามคู่สมรส การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ
- นอกจากนี้มหาวิทยาลัย มีสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังนี้
- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)
 - สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการลูกจ้าง (กสจ.) สำหรับลูกจ้างประจำ
 - สิทธิประโยชน์ในการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพธนาคารไทยพาณิชย์
- ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว)
- สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
 - สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรให้เข้าพักที่พักออาศัยของมหาวิทยาลัย
 - สิทธิประโยชน์สวัสดิการรณมหาวิทยาลัยรับส่งบุตรหลานของบุคลากร

- สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยจัดให้ขึ้น

2.5.4 การพัฒนาบุคลากร

1) ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Path)

บุคลากรในแต่ละสายงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามวิชาชีพ ตามประเภทของบุคลากร ซึ่งกำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยได้การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) ให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่มหาวิทยาลัยได้วางแผนความก้าวหน้าในสายงานเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว โดยได้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถเพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งสายงานในอนาคตได้

มหาวิทยาลัยได้กำหนดโครงสร้างองค์กรโครงสร้างตำแหน่งงานเพื่อให้เกิดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในสายงานมากขึ้นทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน เช่น ในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ หรือระดับบริหาร ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีการกำหนดรายละเอียดของการเลื่อนระดับตำแหน่ง กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณา เช่น องค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา) มหาวิทยาลัยมีกำหนดแผนทางเดินสายอาชีพให้กับบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดทางเดินความก้าวหน้าในแต่ละสายอาชีพ 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 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในสายงานวิชาการ และสายงานสนับสนุน รวมถึงสายงานบริหาร โดยจัดในหลายรูปแบบ เช่น การสนับสนุนศึกษาต่อการฝึกอบรม ด้งาน การสอนงาน การจัดการความรู้ในองค์กร การศึกษาด้วยตนเอง เป็นการสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ

ความสามารถ และเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การฝึกอบรมจึงมีบทบาทต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรในหลาย ๆ ด้าน เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กร รวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรก็ส่งผลหรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงมีศักยภาพสูงขึ้น มหาวิทยาลัยกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี และกำหนดวิธีการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาที่หลากหลายเกิดขึ้น และมีพัฒนาการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1) การสนับสนุนการศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทางคุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นตามสายงาน ทั้งนี้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรในส่วนของแต่ละหน่วยงานและมหาวิทยาลัย 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 หรือการคิดเชิงวิเคราะห์

5) การศึกษาดูงานด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาในปัจจุบันที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณลักษณะของการชี้นำตนเองในการเรียนรู้ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดมีเป้าหมาย แสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาตลอดชีวิตต่อไป เพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การประเมิน (Evaluation)

มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการประเมินบุคลากรทุกประเภท แตกต่างกันไปตามประเภท โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง และ 2) การประเมินเพื่อเลื่อน

เงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี ระบบการประเมินทั้ง 2 ลักษณะมีแนวทางในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ข้อบังคับและประกาศหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด การวัดและประเมินผลอย่างเป็นธรรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติราชการอย่างมีรูปแบบ กระบวนการ ขั้นตอนอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการ ประเมินอย่างแท้จริง โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

1.1 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะแรกให้ทำสัญญาจ้าง 1 ปี โดยให้มีการประเมินผลการทำงานประจำปี เมื่อ การประเมินผลการทำงานว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมใน การปฏิบัติงานจะได้รับการต่อสัญญาจ้าง จ้างเป็นเวลา 3 ปี เมื่อมีการประเมินผลการทำงานเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน หลังครบสัญญาจ้าง จะได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นคราวละ 5 ปี และมีอายุงานเกินเก้าปี ให้ได้รับการต่อสัญญา จ้างต่อเนื่องไปจนครบอายุ 60 ปี บริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น

ประเภทสายวิชาการ

- พนักงานซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป ให้ต่อ สัญญาจ้างพนักงานต่อเนื่องไปจนครบอายุ 60 ปี บริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น

- พนักงานซึ่งได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่ สามเป็นคราวละ 5 ปีและมีอายุงานไม่ เกินเก้าปี ให้ได้รับการต่อสัญญาจ้างต่อเนื่องไปจนครบอายุ 60 ปี บริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ต้องมีผลงานทางวิชาการที่มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรหรือ อาจารย์ประจำหลักสูตร หรืออาจารย์ผู้สอนระดับปริญญาตรีขึ้นไปและตลอดระยะเวลาการจ้างต้องมีผลงาน ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรหรืออาจารย์ประจำหลักสูตรระดับปริญญาตรี ขึ้นไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยแสดงเอกสารหลักฐาน ผลงานทางวิชาการในรอบห้าปีย้อนหลังประกอบและเสนอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หัวหน้าส่วนราชการ และ อธิการบดีทราบตามลำดับ

ประเภทสายสนับสนุนวิชาการ

- พนักงานซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการขึ้นไปให้ต่อสัญญาจ้าง พนักงานต่อเนื่องไปจนครบอายุ 60 ปีบริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้ ตำแหน่งประเภท ทัวไปวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการสองรอบการประเมินไม่ต่ำ กว่าระดับพอใช้หรือได้เลื่อนค่าจ้างตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือมีผลงานเป็นคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย หนึ่งเล่ม หรือผลงานวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่ง เรื่อง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ รูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครได้กำหนดให้มีการประเมินผลการทำงานเพื่อต่อสัญญา จ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติหน้าที่เพื่อต่อสัญญาจ้างหรือเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 25 เมษายน 2558 โดยใช้ เป็นแนวทางสำหรับการประเมินผลการทำงานระหว่างช่วงระยะเวลาที่ได้ทำสัญญาจ้างงานในแต่ละช่วง

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 เพื่อประโยชน์ในการที่ส่วนราชการจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานพนักงานราชการ และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาในการเลื่อนค่าตอบแทน การเลือกจ้าง การต่อสัญญาจ้างและอื่น ๆ

1.3 ลูกจ้างเงินรายได้

การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเงินรายได้ ประกอบด้วยการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง โดยใช้ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ด้วยเงินรายได้มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2567 ลงวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2567

โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว เพื่อต่อสัญญาจ้าง สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในรายการประเมินประกอบด้วย การประเมินทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. ประเมินด้านบุคลิกภาพทั่วไป
2. ประเมินด้านการทำงาน
3. ประเมินด้านการปฏิบัติงาน

2.5.5 การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเงินรายได้ ประกอบด้วยการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง โดยใช้ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินรายได้มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ด้วยเงินรายได้มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2567 ลงวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2567

โดยมีองค์ประกอบการประเมินตามแบบข้อตกลงและแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แบบ ปม.1) เพื่อใช้ระบุตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และแบบข้อตกลง และแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) แบบ ปม.2 เป็นแบบประเมินสำหรับให้พนักงานมหาวิทยาลัยระบุ สมรรถนะที่จะประเมิน เพื่อประเมินสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นของบุคคลในการทำงาน ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ตามคู่มือสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นข้อตกลงกันระหว่างผู้ประเมินและ

ผู้ถูกประเมิน 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 ภาระงานตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2563 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ส่วนที่ 3 ภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ 4 ผลการประเมินการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 5 ผลการประเมิน QA ของหน่วยงาน

1.2 แบบข้อตกลงและแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) แบบ ปม.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครได้กำหนดสมรรถนะออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ส่วนที่ 2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

ส่วนที่ 3 สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

(2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบการประเมินตามแบบข้อตกลง ดังนี้

1.1 แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ปม.1) ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ภาระงานด้านบริหาร

ส่วนที่ 2 ภาระงานประจำ

ส่วนที่ 3 ภาระงานเชิงพัฒนา

ส่วนที่ 4 ภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ 5 ภาระงานตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

ส่วนที่ 6 การมีส่วนร่วมหรือเข้าร่วมกิจกรรมของส่วนราชการ/มหาวิทยาลัย

1.2 แบบข้อตกลงและแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) แบบ ปม.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครได้กำหนดสมรรถนะออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ส่วนที่ 2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

ส่วนที่ 3 สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

2.5.6 ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ถือเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ให้มีขวัญกำลังใจ มองเห็นอนาคตของตนเอง ที่สามารถจะเติบโตในสายอาชีพ เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างบุคลากรที่มีคุณค่าให้แก่องค์กรระยะยาว ทำให้บุคลากรสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งยังเป็นตัวช่วยให้องค์กรวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และวางแผนกำลังคนให้ตรงกับงานที่องค์กรต้องการโดยส่งผลให้องค์กรได้งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงได้กำหนดระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Path) ของบุคลากรทุกประเภท เป็นไปตามโครงสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ 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	เชี่ยวชาญ

ประเภท	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	คุณสมบัติ	ระดับเทียบเท่า
			3 ปี ขอกำหนดตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์	
		4. ศาสตราจารย์	- เป็นรองศาสตราจารย์ ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 2 ปี ขอกำหนดตำแหน่งเป็นศาสตราจารย์	เชี่ยวชาญพิเศษ

1.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทบริหาร และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

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

(1) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

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

ระดับตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง / เงินค่าตอบแทน	คุณสมบัติ
1. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า	10,000 และเงินตอบแทนประจำตำแหน่ง 10,000	1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานบริหารงานทั่วไป และ 2. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้ - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า - ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 1 ปี - ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ รวมกันไม่น้อยกว่า 4 ปี 3. ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ 4. ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 4 ปี ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่

ระดับ ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง /เงินค่าตอบแทน	คุณสมบัติ
		ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่แต่งตั้งมากกว่า 1 งาน มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี และ 5. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรองหรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยงานจัด 6. ผ่านการประเมินตามองค์ประกอบ
2. ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า หรือเรียกชื่ออย่างอื่น (หัวหน้าสำนักงาน คณบดี หรือหัวหน้าสำนักงาน ผู้อำนวยการสำนักสถาบัน)	5,600 และเงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง 5,600	1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานของส่วนราชการ 2. ดำรงตำแหน่ง ประเภทผู้บริหารผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า 3. ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี 4. ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 7 ปี ต้องมีประสบการณ์หัวหน้างานในกองหรือเทียบเท่า ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่น้อยกว่า 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	13,000

ระดับตำแหน่งเลื่อนใน ระดับสูงขึ้น	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง
	2. ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ 2 ปี	

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	- ระดับชั้นงาน ไม่เกิน 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 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่ก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับโอกาสในการปรับค่าตอบแทนสูงขึ้นเมื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง เกิดความเป็นธรรมและไม่ล้าสมัยในการบริหารงานบุคคล

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
2. การเปลี่ยนสายงาน	2.1 เป็นการเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงานของตำแหน่งที่ตนครอง 2.2 ไม่เป็นผู้เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณนั้น 2.3 เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ครบถ้วนตามที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้ในตำแหน่งที่ขอเปลี่ยน 2.4 เป็นการเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) ทั้งตำแหน่งภายในกลุ่มงานเดียวกัน และต่างกลุ่มงาน โดยไม่เพิ่มจำนวนอัตราค่าจ้าง 2.5 ตำแหน่งที่ขอเปลี่ยนต้องเป็นที่หน่วยงานกำหนดไว้ 2.6 การเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) ให้คำนึงถึงความเหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะงานรวมถึงความจำเป็นภารกิจของส่วนและประโยชน์ของส่วนราชการ 2.7 ต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องตรงตามหน้าที่รับผิดชอบที่เปลี่ยน 2.8 ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมมานับรวมกรณีเป็นสายงานใกล้เคียงกัน 2.9 แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กระทรวงการคลังกำหนดกลุ่มบัญชีค่าจ้างไว้มากกว่า 1 กลุ่ม 2.10 แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่มีอัตราค่าจ้างขั้นสูง ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งกรณีที่มีความจำเป็น

3) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

โครงสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 ได้กำหนดระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สอดคล้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการเช่นเดียวกับข้าราชการ ดังนี้

ประเภท	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
ประเภท สายวิชาการ	อาจารย์	-	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5,600	เบิกจากเงินงบประมาณแผ่นดิน
	รองศาสตราจารย์	9,900	
	ศาสตราจารย์	13,000	
ประเภท สายสนับสนุนวิชาการ			
สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป	ระดับปฏิบัติการ	-	
วิชาชีพเฉพาะ และเชี่ยวชาญเฉพาะ	ระดับชำนาญการ	*3,500	เบิกจากเงินงบประมาณแผ่นดิน
	ระดับชำนาญการพิเศษ	5,600	
	ระดับเชี่ยวชาญ	9,900	
	ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	13,000	
สายงานบริหาร			
- ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	ระดับต้น	5,600	เบิกจากเงินงบประมาณแผ่นดิน
- ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่น	ระดับสูง	10,000	

หมายเหตุ *เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

4) พนักงานราชการ

มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายให้มีการปรับเปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง การกำหนดกรณีเป็นเหตุพิเศษใช้การคัดเลือกบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย (เพิ่มเติม) สำหรับพนักงานราชการที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อปรับสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการเปลี่ยนสถานะภาพเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และสามารถก้าวหน้าตามเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป มีการเติบโตตามผลสัมฤทธิ์ของงานตามกรอบการต่อสัญญาจ้างทุกๆ 4 ปี ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างทุกปี

5) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายให้มีการประเมินเพื่อปรับเปลี่ยนสภาพลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเปลี่ยนสถานะภาพเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้วยการสอบคัดเลือกจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นการคัดเลือกโดยกรณีเป็นเหตุพิเศษ “กรณีเป็นผู้มีประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ในภาระงานของตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้งในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมาก่อนและได้รับการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ในระดับดีเยี่ยม” และสามารถก้าวหน้าตามเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงาน

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

- (1) โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์
- (2) โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน
- (3) การจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปี เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สาขาขาดแคลนประเภทวิชาการ (ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปี เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สาขาขาดแคลน ประเภทวิชาการ พ.ศ. 2568)
- (4) ได้รับการพิจารณาให้ต่อเวลาราชการ 5 ปี (กรณีดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ดร.)

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 สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและด้านการศึกษาบุตร กรณีรับบำนาญจะรับสิทธิต่อ

- 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)
- สิทธิการกู้เงินกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
- เป็นอาจารย์พิเศษ (ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชาขาดแคลน)
- การเข้ารับการเตรียมความพร้อมในวัยเกษียณ (เข้าร่วมโครงการอบรม)
- สวัสดิการสงเคราะห์ หมวด 3 แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย กองทุนเพื่อการบริหารจัดการและสาธารณประโยชน์ พ.ศ. 2567 กำหนด

(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 (เข้าร่วมโครงการอบรม)
- สวัสดิการสงเคราะห์ หมวด 3 แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย กองทุนเพื่อการบริหารจัดการและสาธารณประโยชน์ พ.ศ. 2567 กำหนด

(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
- เงินช่วยเหลือพิเศษ 3 เท่าของเงินบำเหน็จรายเดือน

3.3 สวัสดิการอื่น ๆ

- ขอรับพระราชทานเพลิงศพ
- กรณีเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ฯลฯ
- สิทธิกู้เงินโครงการสวัสดิการเงินกู้ของสมาชิก ช.พ.ค.
- การฌาปนกิจสงเคราะห์ของมหาวิทยาลัย
- ชมรมเพชรราชภัฏ(ผู้สูงอายุ)
- สิทธิกู้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดสกลนคร สหกรณ์มหาวิทยาลัย (กรณีเป็นสมาชิก)
- การเข้ารับการเตรียมความพร้อมในวัยเกษียณ (เข้าร่วมโครงการอบรม)
- สวัสดิการสงเคราะห์ หมวด 3 แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย กองทุนเพื่อการบริหารจัดการและสาธารณประโยชน์ พ.ศ. 2567 กำหนด

(4) ลูกจ้างชั่วคราว

4.1 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับหลังเกษียณอายุราชการของลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้

- เงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กรณีที่เป็นสมาชิก)
- เงินบำเหน็จชราภาพจากกองทุนประกันสังคม

4.2 สวัสดิการอื่น ๆ

- การดูแลหลังเกษียณ เช่น เจ็บป่วยไข้ (ดูแลเรื่องค่ารักษาเป็นครั้งคราว)
- การเข้ารับการเตรียมความพร้อมในวัยเกษียณ (เข้าร่วมโครงการอบรม)
- สิทธิกู้เงินสหกรณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (กรณีเป็นสมาชิก)
- สวัสดิการสงเคราะห์ หมวด 3 แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย กองทุนเพื่อการบริหารจัดการและสาธารณประโยชน์ พ.ศ. 2567 กำหนด

4) การเตรียมทดแทนอัตราเกษียณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเตรียมอัตรากำลังเพื่อรองรับการเกษียณ โดยกำหนดในแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำหรับพัฒนาสมรรถนะหลักและทักษะตามตำแหน่งหน้าที่สำหรับบุคลากรทุกกลุ่มทุกประเภท สนับสนุนให้บุคลากรลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์เพิ่มมากขึ้น (สายวิชาการ) ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษในสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น (สายสนับสนุน) เมื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ แต่ยังมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมีการพิจารณาการจ้างงานต่อเนื่อง โดยทางสาขาวิชาคณะ นำเรื่องเสนอขอต่อเวลาราชการ (ผู้เกษียณต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ดร.) และการจ้างงานเป็นอาจารย์พิเศษรายเดือน และหรือเป็นอาจารย์พิเศษรายชั่วโมง สำหรับในสาขาที่ขาดแคลนต้องการผู้ที่มีศักยภาพทางด้านการสอน และการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นระยะเวลาการจ้างต่อเนื่อง 1 - 2 ปี

บทที่ 3

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครได้กำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ในแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 และฉบับทบทวน มิถุนายน 2566 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ที่ 3.3 อาจารย์ ได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษาตำแหน่งทางวิชาการและสมรรถนะวิชาชีพ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 4.1 มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่ดี มีคุณภาพเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

โดยมหาวิทยาลัยกำหนดให้บุคลากรทุกระดับทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการพัฒนา จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังตารางที่ 3.1.1 และมีโครงการกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังแสดงในตารางที่ 3.2.1 ดังนี้

3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 3.1.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ	1.1 ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	ส่งเสริมการทบทวนและปรับโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม
	1.2 การพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางของมหาวิทยาลัย
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะและสมรรถนะสูงขึ้น และมีความมั่นคงในอาชีพ	2.1 บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
3. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	3.1 มหาวิทยาลัยมีระบบสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้กับหน่วยงาน	พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและจูงใจรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร	ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกสายงาน

3.2 โครงการกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตารางที่ 3.2.1 โครงการกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ				
1.1 ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1. กิจกรรมเตรียมความพร้อมเพื่อจัดตั้งโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์	ต.ค.67-ก.ย.68	ไม่ใช้งบประมาณ	โครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์
	2. จัดตั้งศูนย์ทดสอบวัสดุและบริการวิชาการทางวิศวกรรมโยธา	ต.ค.67-ก.ย.68	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม/หน่วยวินัยและนิติการ
	3. กิจกรรมกรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือระดับเชี่ยวชาญเฉพาะ	ต.ค.67-ก.ย.68	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและนิติการ
1.2 การพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1. การสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร (พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน)	ต.ค.67-ก.ย.68	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและนิติการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะและสมรรถนะสูงขึ้นและมีความมั่นคงในอาชีพ				
2.1 บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	1. โครงการคนดีคนเด่นศรีราชภัฏ	ต.ค.67-ก.ย.68	2,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	2. โครงการข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ต.ค.67-ก.ย.68	1,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	3. อาจารย์ที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณดีเด่น	ต.ค.67-ก.ย.68	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน				
3.1 มหาวิทยาลัยมีระบบสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้กับหน่วยงาน	1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีหรือหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อต่อสัญญาจ้าง	ต.ค.67-ก.ย.68	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	2. โครงการประชุมจัดทำค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	ต.ค.67-ก.ย.68	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	3. ทำระเบียบประกาศ เงินค่าตอบแทนวิชาชีพ เงินตำแหน่งวิชาชีพ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	ต.ค.67-ก.ย.68	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	4. การต่อสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สัญญาจ้าง 60 ปี)	ต.ค.67-ก.ย.68	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	5. ทบทวนเกณฑ์ภาระงาน พัฒนาระบบภาระงาน และระบบการประเมินฯ	ต.ค.67-ก.ย.68	29,800	งานบริหารบุคคลและนิติการ/ กองนโยบายและแผน
	6. พัฒนาระบบฐานข้อมูลภาระงานรายบุคคลและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ต.ค.67-ก.ย.68	100,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ/ กองนโยบายและแผน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร				
4.1 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร	1. กิจกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร	ต.ค.67-ก.ย.68	500,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	2. โครงการ SNRU Happy body (มรสน. มีสุขภาพดี)	ต.ค.67-ก.ย.68	33,300	กองพัฒนานักศึกษา
รวมโครงการ/กิจกรรม	15 โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณรวม	666,100	บาท

บทที่ 4

การวิเคราะห์แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 การวิเคราะห์แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้จัดทำแผนอัตรากำลังคน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567–2570 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือ และแนวทางในการวางแผนอัตรากำลังให้มีจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม คำนึงถึงประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด สอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้สอดคล้องกับกลยุทธ์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดกรอบตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและจำนวนอัตราที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา 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

4.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความต้องการกำลังคนและอัตราการเข้าออกของบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตารางที่ 4.2.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร และสังกัดหน่วยงาน
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568)

ที่	ประเภทตำแหน่ง/สังกัด	ข้าราชการ		พนักงาน ในสถาบัน อุดมศึกษา		พนักงานราชการ		ลูกจ้าง ประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)		รวม ทั้งหมด	ร้อยละ
		วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน		
1	สำนักงานอธิการบดี												
	- กองกลาง	-	2	29	64	-	9	-	3	9	139	255	27.57
	- กองพัฒนานักศึกษา	-	1	-	15	-	-	-	-	-	16	32	3.46
	- กองนโยบายและแผน	-	-	-	11	-	1	-	1	-	2	15	1.62
2	คณะครุศาสตร์	9	-	64	11	-	1	-	-	17	3	105	11.35
3	คณะเทคโนโลยี การเกษตร	7	1	28	8	-	1	-	-	2	8	55	5.95
4	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม	12	-	34	8	-	1	-	-	1	4	60	6.49
5	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	12	-	65	12	-	1	-	-	10	6	106	11.46
6	คณะวิทยาการจัดการ	14	-	38	9	-	1	-	-	5	5	72	7.78
7	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	22	-	54	19	-	1	-	1	6	9	112	12.11
8	สถาบันภาษา ศิลปะ และวัฒนธรรม	-	-	-	11	-	3	-	-	-	3	17	1.84
9	สถาบันวิจัย และพัฒนา	-	1		13	-	1	-	-	-	4	19	2.05
10	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	1	-	21	-	6	-	-	-	12	40	4.32
11	สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน	-	1	-	15	-	1	-	1	-	1	19	2.05
12	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	11	-	1	-	-	-	5	17	1.84
13	โครงการจัดตั้งคณะ พยาบาลศาสตร์	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	0.11
รวม		76	7	313	228	-	28	-	6	50	217	925	100
		83		541		28		6		267		925	100
ร้อยละ		8.98		58.49		3.03		0.65		28.87		100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 4.2.2 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรแบ่งเป็นสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งทางวิชาชีพ ช่วงอายุ (คน) และช่วงอายุงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568)

รายการ	สายวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ	สายสนับสนุนวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ	รวม
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.46	ต่ำกว่าปริญญาตรี	148	30.45	150
	ปริญญาตรี	39	8.88	ปริญญาตรี	280	57.61	319
	ปริญญาโท	215	48.97	ปริญญาโท	57	11.73	272
	ปริญญาเอก	183	41.69	ปริญญาเอก	1	0.21	184
ตำแหน่งทางวิชาการ/ ตำแหน่งทางวิชาชีพ	อาจารย์	272	61.96	ปฏิบัติการ	194	83.98	466
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	140	31.89	ชำนาญการ	34	14.72	174
	รองศาสตราจารย์	26	5.92	ผู้อำนวยการกอง	2	0.87	28
	ศาสตราจารย์	1	0.23	ผู้อำนวยการสำนักงาน	1	0.43	2
ช่วงอายุ (คน)	20 - 27 ปี (Gen Z)	7	0.76	20 - 27 ปี (Gen Z)	23	2.49	30
	28 - 43 ปี (Gen Y)	219	23.68	28 - 43 ปี (Gen Y)	275	29.73	494
	44 - 59 ปี (Gen X)	186	20.11	44 - 59 ปี (Gen X)	186	20.11	372
	60 - 78 ปี (Baby Boomers)	27	2.92	60 - 78 ปี (Baby Boomers)	2	0.22	29
ช่วงอายุ (งาน)	ไม่น้อยกว่า 5 ปี	59	13.44	ไม่น้อยกว่า 5 ปี	115	23.66	174
	6-10 ปี	129	29.38	6-10 ปี	138	28.40	267
	11-15 ปี	149	33.94	11-15 ปี	154	31.69	303
	16-20 ปี	30	6.834	16-20 ปี	58	11.93	88
	21-25 ปี	21	4.784	21-25 ปี	9	1.85	30
	26 ปีขึ้นไป	51	11.62	26 ปีขึ้นไป	12	2.47	63
รวม	439			486			925

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 4.2.3 ข้อมูลเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568)

ปีงบประมาณ ที่เกษียณ	ข้าราชการ ในสถาบันอุดมศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม
2568	2	1	1	1	2	7

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

4.3 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 การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนาก้าวหน้าไปในทางที่เหมาะสม

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 ได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในของมหาวิทยาลัยโดยกลุ่มคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ระดมความคิดและได้ข้อสรุปว่า มหาวิทยาลัยมีทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งในการดำเนินงาน ดังแสดงปรากฏในตารางที่ 4.3.1

ตาราง 4.3.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) โอกาสและอุปสรรค

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
S1. มหาวิทยาลัยมีการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรอย่างเหมาะสม ด้วยการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่พึงมี เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังทุก ๆ 4 ปี	W1. มหาวิทยาลัยยังขาดการจัดระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับบางส่วน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้รับค่าตอบแทน 2 เท่า เป็นต้น
S2. มหาวิทยาลัยมีนโยบายการบริหารกรอบอัตรากำลังอย่างยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังเพื่อดำเนินการสรรหาบุคคลในงานใหม่ ที่ตอบสนองต่อความจำเป็นหรือภารกิจเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัย	W2. อัตราค่าตอบแทนตำแหน่งงานที่เป็นวิชาชีพเฉพาะหรือวิชาชีพที่ขาดแคลน ยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจดึงดูดให้กับบุคคลภายนอกเข้ามาสมัครงานกับมหาวิทยาลัย
S3. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับ หลักเกณฑ์ระเบียบ ประกาศ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และตรงตามคุณสมบัติที่กำหนด	W3. มหาวิทยาลัยยังขาดเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นแพลตฟอร์ม ระบุผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแบบทันที (Real time)
S4. มหาวิทยาลัยมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career Path) ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม	
S5. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไว้อย่างชัดเจน ดังนี้ สัญญาจ้างระยะที่ 1 เป็นเวลา 1 ปี (ทดลองงาน) สัญญาจ้างระยะที่ 2 เป็นเวลา 3 ปี และสัญญาจ้างระยะที่ 3 สัญญาจ้างต่อเนื่องไปจนครบอายุ 60 ปีบริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น	
S6. มหาวิทยาลัย มีการพิจารณาจ้างพนักงานที่มีอายุเกินกว่า 60 ปี โดยได้รับการจ้างต่อเนื่องไปจนครบอายุ 70 ปีบริบูรณ์ รวมถึงการจ้างพนักงานในสาขาที่ขาดแคลน	

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

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

1. โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาคและองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

2. อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในระดับมหภาคในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระแทกดังกล่าวได้ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัยโดยกลุ่มคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ระดมความคิดและได้ข้อสรุปว่า มหาวิทยาลัยมีทั้งโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังแสดงปรากฏในตารางที่ 4.3.2

ตาราง 4.3.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
○1. ยุทธศาสตร์ราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้พัฒนาหลักสูตรและสร้างความร่วมมือในด้านการศึกษา ชุมชนและวัฒนธรรม	T1. มหาวิทยาลัยมีงบประมาณเงินรายได้ไม่เพียงพอทำให้งบประมาณที่ต้องจัดสรรเป็นสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลให้กับบุคลากรไม่สามารถดำเนินการได้
○2. นโยบายการดำเนินโครงการพลิกโฉมระบบการอุดมศึกษาของประเทศไทย (Reinventing University System) เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยตามจุดเด่นหรือความถนัดโดยได้รับงบประมาณสนับสนุน	T2. สถาบันอุดมศึกษาอื่นมีการตั้งอัตราค่าตอบแทนที่สูงกว่า

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
O3. กฎกระทรวง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้จัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ และ กฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้จริง ส่งผลให้อาจารย์ตระหนักถึงการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับปรุงหลักสูตร และ ให้สถาบันการศึกษาเตรียมความพร้อมด้านวิชาการ และด้านบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน	T3. สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลทำให้การบริหารบุคคลไม่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง
O4. นโยบายการดำเนินโครงการพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรเชิงรุกสู่การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย “กลุ่มการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น” (กลุ่ม 3) การเคลื่อนย้ายบุคลากรข้ามมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ สถาบันอื่นๆ	

ตารางที่ 4.3.3 การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix

TOWS Matrix	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
โอกาส (Opportunity) O1. ยุทธศาสตร์ราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้พัฒนาหลักสูตรและสร้างความร่วมมือในด้านการศึกษา ชุมชนและวัฒนธรรม O2. นโยบายการดำเนินโครงการพลิกโฉมระบบการอุดมศึกษาของประเทศไทย (Reinventing University System) เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยตามจุดเด่นหรือความถนัดโดยได้รับงบประมาณสนับสนุน O3. วัฒนธรรมองค์กรแบบพี่น้องและสภาพสังคมในพื้นที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมีโอกาสด้านทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายมิติ O4. การกำหนดจุดเน้นเชิงยุทธศาสตร์ของ 38 มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในการพัฒนาองค์กรสู่ Digital organization & Green university และข้อมูลควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง Agile Learner เป็นโอกาสให้ทำงานเชิงรุกมากขึ้น O5. กฎกระทรวง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้จัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ และกฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้มีระบบประกัน O6. กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ให้สถาบันการศึกษาเตรียมความพร้อมด้านวิชาการ และด้านบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน คุณภาพ	S1. มหาวิทยาลัยมีการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรอย่างเหมาะสม ด้วยการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่พึงมี เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังทุก ๆ 4 ปี S2. มหาวิทยาลัยมีนโยบายการบริหารกรอบอัตรากำลังอย่างยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังเพื่อดำเนินการสรรหาบุคคลในงานใหม่ ที่ตอบสนองต่อความจำเป็นหรือภารกิจเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัย S3. มหาวิทยาลัยมีนโยบายการบริหารกรอบอัตรากำลังอย่างยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังเพื่อดำเนินการสรรหาบุคคลในงานใหม่ ที่ตอบสนองต่อความจำเป็นหรือภารกิจเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัย S4. มหาวิทยาลัยมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career Path) ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม S5. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไว้อย่างชัดเจน ดังนี้ สัญญาจ้างระยะที่ 1 เป็นเวลา 1 ปี (ทดลองงาน) สัญญาจ้างระยะที่ 2 เป็นเวลา 3 ปี และสัญญาจ้างระยะที่ 3 สัญญาจ้างต่อเนื่องไปจนครบอายุ 60 ปีบริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น S6. มหาวิทยาลัย มีการพิจารณาจ้างพนักงานที่มีอายุเกินกว่า 60 ปี โดยได้รับการจ้างต่อเนื่องไปจนครบอายุ 70 ปีบริบูรณ์ รวมถึงการจ้างพนักงานในสาขาที่ขาดแคลน SO1 วางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและความร่วมมือกับชุมชน SO2 พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถปรับตัวได้เร็ว (Agile Learner) เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่ Digital Organization SO3 ใช้เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่มีอยู่เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงสู่ Digital Organization โดยจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม	W1. มหาวิทยาลัยยังขาดการจัดระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากรบางส่วน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น ค่าตอบแทนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มเติม เป็นต้น W2. อัตราค่าตอบแทนในตำแหน่งงานที่เป็นวิชาชีพเฉพาะหรือวิชาชีพที่ขาดแคลน ยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจดึงดูดให้กับบุคคลภายนอกเข้ามาสมัครงานกับมหาวิทยาลัย W3. มหาวิทยาลัยยังขาดเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นแพลตฟอร์ม ระบุผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแบบทันที (Real time) WO1 แผนการพัฒนาสวัสดิการเข้ากับเป้าหมายการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย โดยเชื่อมโยงการเพิ่มค่าตอบแทนกับผลงานเชิงนวัตกรรมหรือการมีส่วนร่วมในโครงการเชิงยุทธศาสตร์ WO2 ใช้โอกาสจากนโยบายเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วม เพื่อสร้างพันธมิตรกับองค์กรภายนอกในการจัดสวัสดิการเสริม เช่น โครงการร่วมลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือประกันสุขภาพกลุ่มราคาพิเศษ WO3 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลลัพธ์การเรียนรู้จริง ส่งผลให้อาจารย์ตระหนักถึงการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับปรุงหลักสูตร		
อุปสรรค (Threat) T1. รัฐบาลมีนโยบายการจัดสรรงบประมาณลดลง ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถดำเนินการบริหารบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร T2. รัฐบาลมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามมาตรฐานตำแหน่ง ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรด้านวิชาชีพเฉพาะเข้ามาสู่องค์กรได้ T3. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีการเมืองระดับประเทศ และท้องถิ่น ส่งผลทำให้การบริหารบุคคลไม่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง	ST1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	WT1 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกสายงาน WT 2 สร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนแบบมีเงื่อนไข (Performance-based) WT3 ออกแบบระบบค่าตอบแทนแบบผสมผสาน (Hybrid Compensation) ใช้โมเดล "เงินเดือนฐาน + ผลตอบแทนตามผลงาน" เพื่อชดเชยข้อจำกัดด้านงบประมาณ

4.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผน
3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบันด้วย SWOT
4. สสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน
5. คณะกรรมการดำเนินการจัดทำร่างและรูปแบบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
6. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ความเห็นชอบ หากไม่เห็นชอบ คณะกรรมการดำเนินการจัดทำร่างและรูปแบบแผนฯ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
7. ประชุมคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) และประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.) เพื่อพิจารณาแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ความเห็นชอบ

บทที่ 5

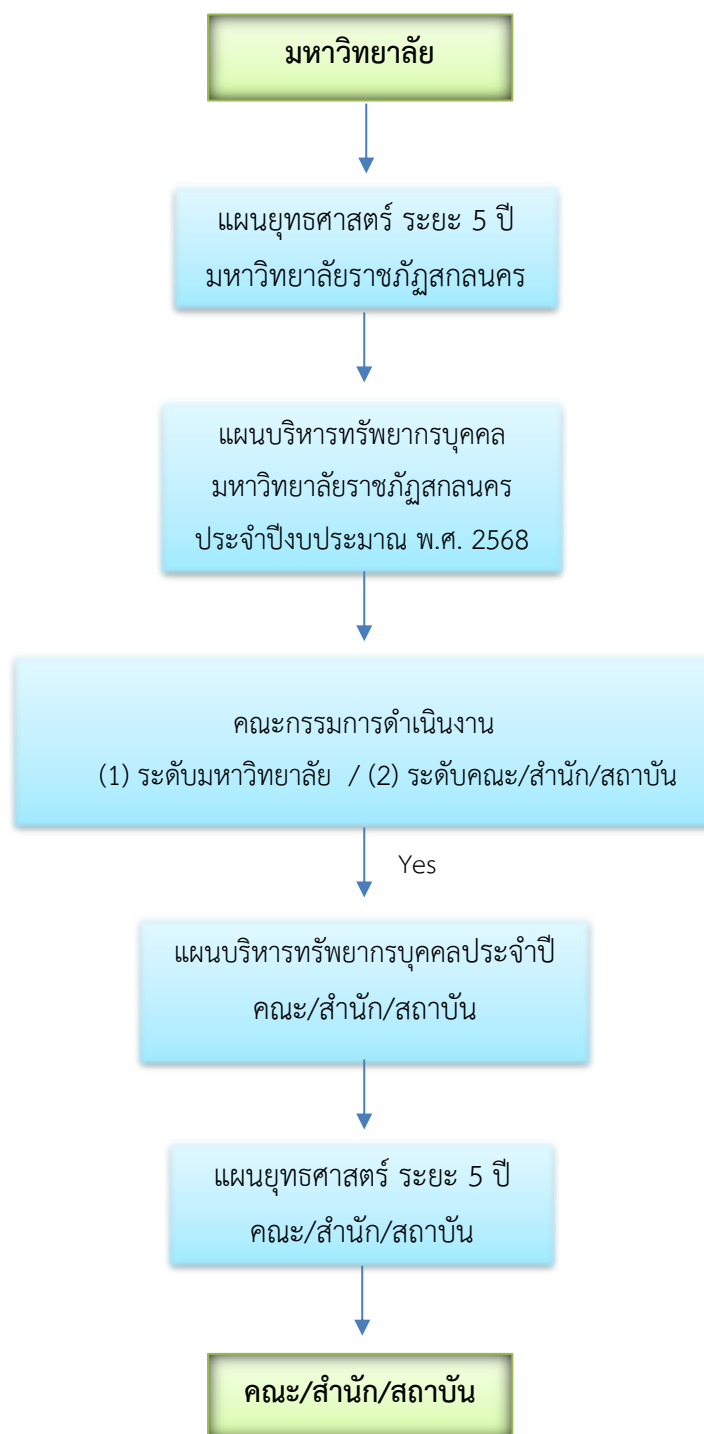
การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

5.1 การนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามผล

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปสู่การปฏิบัติรวมถึงแนวทางการติดตามและประเมินผลหลังจากการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 2 ประเด็น เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการนำไปดำเนินการ ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานและบุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติตามมาตรการและแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ มีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ที่สำคัญคือต้องมีการติดตามประเมินผลเพื่อให้สามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จ ความล้มเหลว ตลอดจน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน และสามารถปรับกลยุทธ์ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม จึงได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยและหน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานต่อไป ดังนี้

1. ระดับนโยบายแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความคิดเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. มหาวิทยาลัยจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน
3. ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าและนำเสนอข้อเสนอแนะ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัย
4. คณะ สำนัก สถาบัน จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (มิถุนายน 2566) ของมหาวิทยาลัย
5. ระดับปฏิบัติ ประกอบด้วย บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนจะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

การนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงสู่การปฏิบัติ



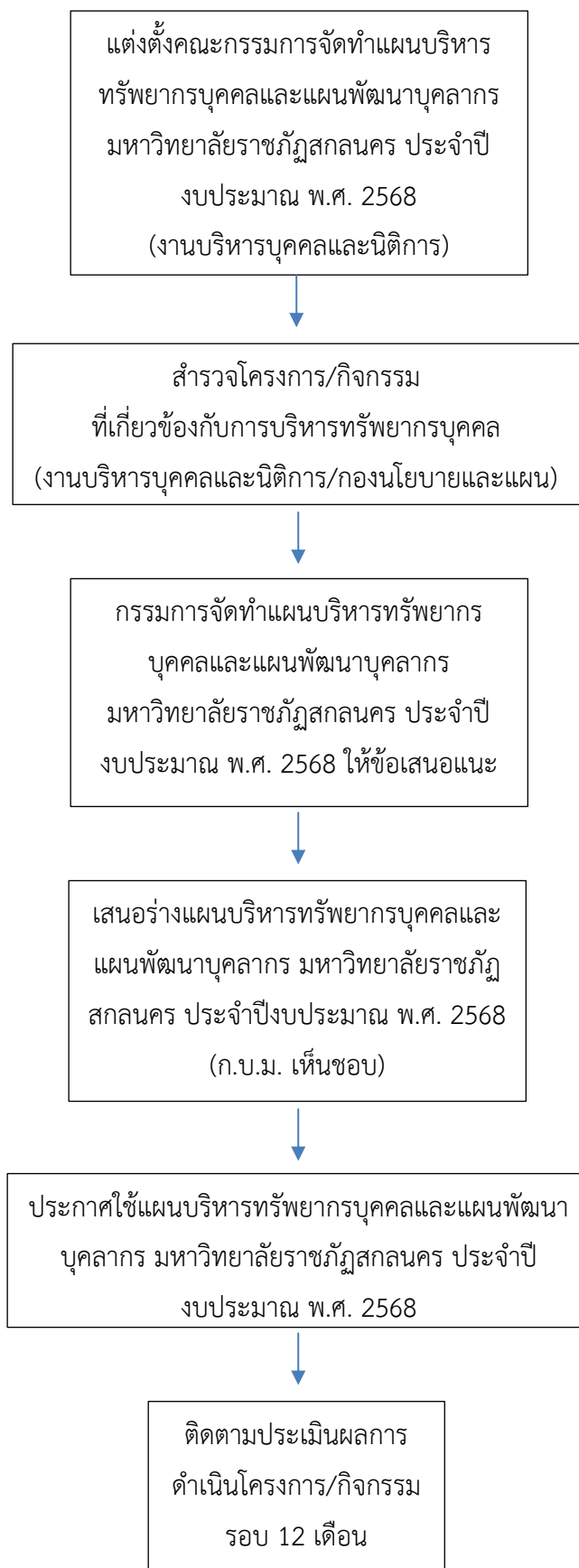
5.2 การติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

เมื่อมีการนำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สู่การปฏิบัติผ่านแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัยจึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จไว้ในส่วนนี้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งมีแนวทางดังนี้

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

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

ภาคผนวก





คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ ๑๕๔/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจหลัก และแผนปฏิบัติราชการ รวมทั้งการที่จะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตามลักษณะงานตามสาขาวิชาชีพและตามสมรรถนะอย่างเหมาะสม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑(๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังต่อไปนี้

๑. อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ประธานกรรมการ
๒. รองอธิการบดีทุกสายงาน	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยอธิการบดีทุกสายงาน	กรรมการ
๔. คณบดีทุกคณะ	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการ สำนัก สถาบัน กอง ทุกคน	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย	กรรมการ
๗. ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการและเลขานุการ
๙. ผู้อำนวยการกองกลาง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. หัวหน้างานบริหารบุคคลและนิติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. เจ้าหน้าที่งานบริหารบุคคลและนิติการ (ทุกคน)	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. นางสาวอรอนงค์ ชูเดชวัฒนา	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๓. นางสาวชนกญาดา โคตรสาลี	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นางสาวเบญจพร มายูร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๕. นายภาณุวัฒน์ ศักดิ์ดีตา	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นางสาววัชรภรณ์ ทอนรินทร์	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

๑. กำหนดแนวทางและแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. จัดเตรียมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร

/๓. รวบรวม...

๓. รวบรวมและวิเคราะห์สถิติข้อมูลในการจัดทำร่างและรูปเล่มแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร และพิจารณาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

๔. กำกับ ติดตาม ตรวจสอบประเมินและรายงานผลความก้าวหน้าของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร

๕. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร