



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)
ในคราวประชุม ครั้งที่ 6/2569 วัน.....ที่.....พ.ศ. 2569



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดทำขึ้น โดยอุบัติขึ้นจากกรอบแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา ควบคู่กับการบูรณาการ หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตลอดจนมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) แผนฉบับนี้ สอดรับกับนโยบายทางการบริหารและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม (Participatory Process) จากบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อขับเคลื่อนกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็น ระบบ

ขอบข่ายของแผนครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรผู้มี ศักยภาพสูง การส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Competencies) ให้สอดคล้องกับ บริบทการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การจรรงรักษาบุคลากร (Talent Retention) ตลอดจนการสร้างเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคง ในวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เพื่อสร้างความเชื่อมโยงและแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	1
1.2 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	2
1.3 ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยมหลักองค์กร เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และพันธกิจ	4
1.4 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	6
1.5 หน่วยงานและภารกิจในความรับผิดชอบ	7
ส่วนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาบุคลากร	
2.1 การพัฒนาบุคลากร	8
ส่วนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	
3.1 นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	10
3.2 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร	12
3.3 วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร	12
3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร	12
3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	13
3.6 โครงการกิจกรรมแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569	14
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน	
4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป	22
4.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	22
4.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	23
4.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	26
ส่วนที่ 5 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	
5.1 การนำสู่แผนการปฏิบัติและการติดตามผล	27
5.2 การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร	28
ภาคผนวก	30

สารบัญตาราง

เรื่อง		หน้า
ตารางที่ 1.2.1	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร และสังกัดหน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน2569)	2
ตารางที่ 1.2.2	ลักษณะโดยรวมของบุคลากรแบ่งเป็นสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งทางวิชาชีพ ช่วงอายุ (คน) และช่วงอายุงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน2569)	4
ตารางที่ 3.6	โครงการกิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	14
ตารางที่ 4.1	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในจุดแข็งและแรงบันดาลใจ	23
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอกโอกาสและผลลัพธ์	24
ตารางที่ 4.3	การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย SOAR Matrix	25

สารบัญรูปร่าง

เรื่อง		หน้า
รูปร่างที่ 1	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	3
รูปร่างที่ 2	โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	6
รูปร่างที่ 3	แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	9
รูปร่างที่ 5	ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2569	13
รูปร่างที่ 5	การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงสู่การปฏิบัติ	28
รูปร่างที่ 6	การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	29

ภาคผนวก

		หน้า
รูปภาพที่ 7	สำรวจแผนการพัฒนาบุคลากรของสายวิชาการ	31
รูปภาพที่ 8	สำรวจแผนการพัฒนาบุคลากรของสายสนับสนุนวิชาการ	32

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มุ่งเน้นการขับเคลื่อนองค์กรด้วยหลักการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) เพื่อบรรลุพันธกิจหลัก 5 ประการ ได้แก่ การผลิตบัณฑิตและครูมืออาชีพ การสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569 – 2573) มหาวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญกับ "ทรัพยากรบุคคล" ในฐานะกลไกหลัก (Key Driver) ที่ทรงพลังที่สุดในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะ (Competency) ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยได้ประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SOAR Analysis (Strengths, Opportunities, Aspirations, Results) เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอย่างสร้างสรรค์ นำไปสู่การกำหนดทิศทางที่ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์ การกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร 2) เป้าประสงค์และแผนกลยุทธ์ การระบุผลลัพธ์ที่คาดหวังและแนวทางการดำเนินงานเชิงรุก 3) แผนงานและกิจกรรม การถ่ายระดับกลยุทธ์สู่การปฏิบัติที่ชัดเจนในระดับบุคคลและหน่วยงาน

การบูรณาการร่วมกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ ถูกออกแบบให้มีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) กับยุทธศาสตร์หลัก 5 ด้านของมหาวิทยาลัย ดังนี้ 1) ยกระดับการผลิตบัณฑิต นวัตกรรมสังคมตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ 2) เสริมสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมในระดับสากลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน 3) พัฒนาระบบบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน 4) ยกระดับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่การสร้างคุณค่าและมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง 5) ยกระดับการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับแนวทาง AUN-QA (ASEAN University Network-Quality Assurance) Version 4.0 จะอยู่ใน เกณฑ์ที่ 5 (Criterion 5: Academic Staff Quality) มหาวิทยาลัยจึงกำหนดเป้าหมายไว้คือ 1) เชิงปริมาณและคุณภาพบุคลากรมี

จำนวนและคุณวุฒิ/ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนด 2) การกำกับติดตามมีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มุ่งหวังที่จะเป็นกลไกบูรณาการการดำเนินงานในทุกกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงาน จนถึงองค์กร เพื่อให้ เกิดการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในสาย อาชีพของบุคลากร และความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครอย่างยั่งยืน

1.2 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีจำนวนบุคลากร ณ วันที่ ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2569 รวมทั้งสิ้น 940 คน ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน โดยจำแนกข้อมูลต่างๆ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1.2.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร และสังกัดหน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2569)

ที่	ประเภทตำแหน่ง/สังกัด	ข้าราชการ		พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา		พนักงานราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)		รวมทั้งหมด	ร้อยละ
		วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน		
1	สำนักงานอธิการบดี												
1.1	กองกลาง	-	2	29	63	-	8	-	4	11	175	292	31.06
1.2	กองพัฒนานักศึกษา	-	1	-	15	-	-	-	-	-	11	27	2.87
1.3	กองนโยบายและแผน	-	-	-	11	-	1	-	-	-	2	14	1.49
2	คณะครุศาสตร์	10	-	67	11	-	1	-	-	16	1	106	11.28
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	6	1	28	7	-	1	-	-	2	4	49	5.21
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	12	-	35	8	-	1	-	-	5	-	61	6.49
5	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	10	-	68	12	-	1	-	-	7	3	101	10.74
6	คณะวิทยาการจัดการ	13	-	39	9	-	1	-	-	4	3	69	7.34
7	คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	8	-	-	-	-	-	-	2	10	1.06
8	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	22	1	54	19	-	-	-	-	2	7	104	11.06
9	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	10	-	3	-	-	-	3	16	1.70
10	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	1	-	13	-	1	-	-	-	6	21	2.23
11	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	1	-	22	-	6	-	-	-	6	35	3.72
12	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	15	-	1	-	1	-	2	20	2.13
13	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	11	-	1	-	-	-	3	15	1.60
	รวม		80		554		26		5		275	940	100
	ร้อยละ		8.51		58.94		2.77		0.53		29.26	100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี



จำนวนบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2569



จำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานและประเภทตำแหน่ง

ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ		พนักงานในสถาบัน อุดมศึกษา		พนักงานราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)		รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
		วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน		
1	สำนักงานอธิการบดี	-	3	29	89	-	8	-	4	11	188	333	31.06
2	คณะครุศาสตร์	10	-	67	11	-	1	-	-	16	1	106	11.28
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	6	1	28	7	-	1	-	-	2	4	49	5.21
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	12	-	35	8	-	1	-	-	5	-	61	6.49
5	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	10	-	68	12	-	1	-	-	7	3	101	10.74
6	คณะวิทยาการจัดการ	13	-	39	9	-	1	-	-	4	3	69	7.34
7	คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	8	-	-	-	-	-	-	2	10	1.06
8	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	22	1	54	19	-	-	-	-	2	7	104	11.06
9	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	10	-	3	-	-	-	3	16	1.70
10	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	1	-	13	-	1	-	-	-	6	21	2.23
11	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	1	-	22	-	6	-	-	-	6	35	3.72
12	สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน	-	-	-	15	-	1	-	1	-	2	20	2.13
13	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	11	-	1	-	-	-	3	15	1.60
รวม		80		554		26		5		275		940	100
ร้อยละ		8.51%		58.94%		2.77%		0.53%		29.26%		100%	

รูปภาพที่ 1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตารางที่ 1.2.2 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรแบ่งเป็นสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งทางวิชาชีพ ช่วงอายุ (คน) และช่วงอายุงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2569)

รายการ	สายวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ	สายสนับสนุนวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	ต่ำกว่าปริญญาตรี	147	29.88
	ปริญญาตรี	37	8.04	ปริญญาตรี	283	57.52
	ปริญญาโท	217	48.44	ปริญญาโท	59	11.99
	ปริญญาเอก	195	43.53	ปริญญาเอก	3	0.61
	รวม	448	100.00	รวม	448	100.00
ตำแหน่งทาง วิชาการ/ ตำแหน่งทาง วิชาชีพ	อาจารย์	256	60.28	ปฏิบัติกร	154	-
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	146	36.61	ชำนาญการ	72	-
	รองศาสตราจารย์	27	6.03	ผู้อำนวยการกอง	6	-
	ศาสตราจารย์	1	0.22	ผู้อำนวยการสำนักงาน	1	-
	รวม	448	100.00	รวม	233	-
ช่วงอายุ (คน)	20 - 27 ปี (Gen Z)	9	2.01	20 - 27 ปี (Gen Z)	23	4.67
	28 - 43 ปี (Gen Y)	203	45.31	28 - 43 ปี (Gen Y)	261	53.05
	44 - 59 ปี (Gen X)	211	46.88	44 - 59 ปี (Gen X)	203	41.26
	60 - 78 ปี (Baby Boomers)	26	5.80	60 - 78 ปี (Baby Boomers)	5	1.02
	รวม	448	100.00	รวม	448	100.00
ช่วงอายุงาน	ไม่น้อยกว่า 5 ปี	65	14.51	ไม่น้อยกว่า 5 ปี	117	23.78
	6-10 ปี	113	25.22	6-10 ปี	134	27.24
	11-15 ปี	158	35.27	11-15 ปี	156	31.71
	16-20 ปี	39	8.71	16-20 ปี	62	12.60
	21-25 ปี	20	4.46	21-25 ปี	12	2.44
	26 ปีขึ้นไป	53	11.83	26 ปีขึ้นไป	11	2.44
	รวม	448	100.00	รวม	448	100.00
รวม	448			492		

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติกร กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

1.3 ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยมหลักองค์กร เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และพันธกิจ

ปรัชญา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานแห่งคุณธรรม ร่วมชี้นำการพัฒนาท้องถิ่นและสังคม

วิสัยทัศน์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ มีคุณภาพ มีสมรรถนะบูรณาการ องค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น และสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

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

ค่านิยมหลักองค์กร

- **S : Strengthening Local Development**
 หมายถึง ความเข้มแข็งของการพัฒนาท้องถิ่น
- **N : New Situation Adaptation**
 หมายถึง การปรับตัวรับสถานการณ์ใหม่
- **R : Responsibility for Society**
 หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคม
- **U : Unity**
 หมายถึง ความสามัคคี

พันธกิจ

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

อัตลักษณ์ : บัณฑิตเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และทักษะวิชาชีพ

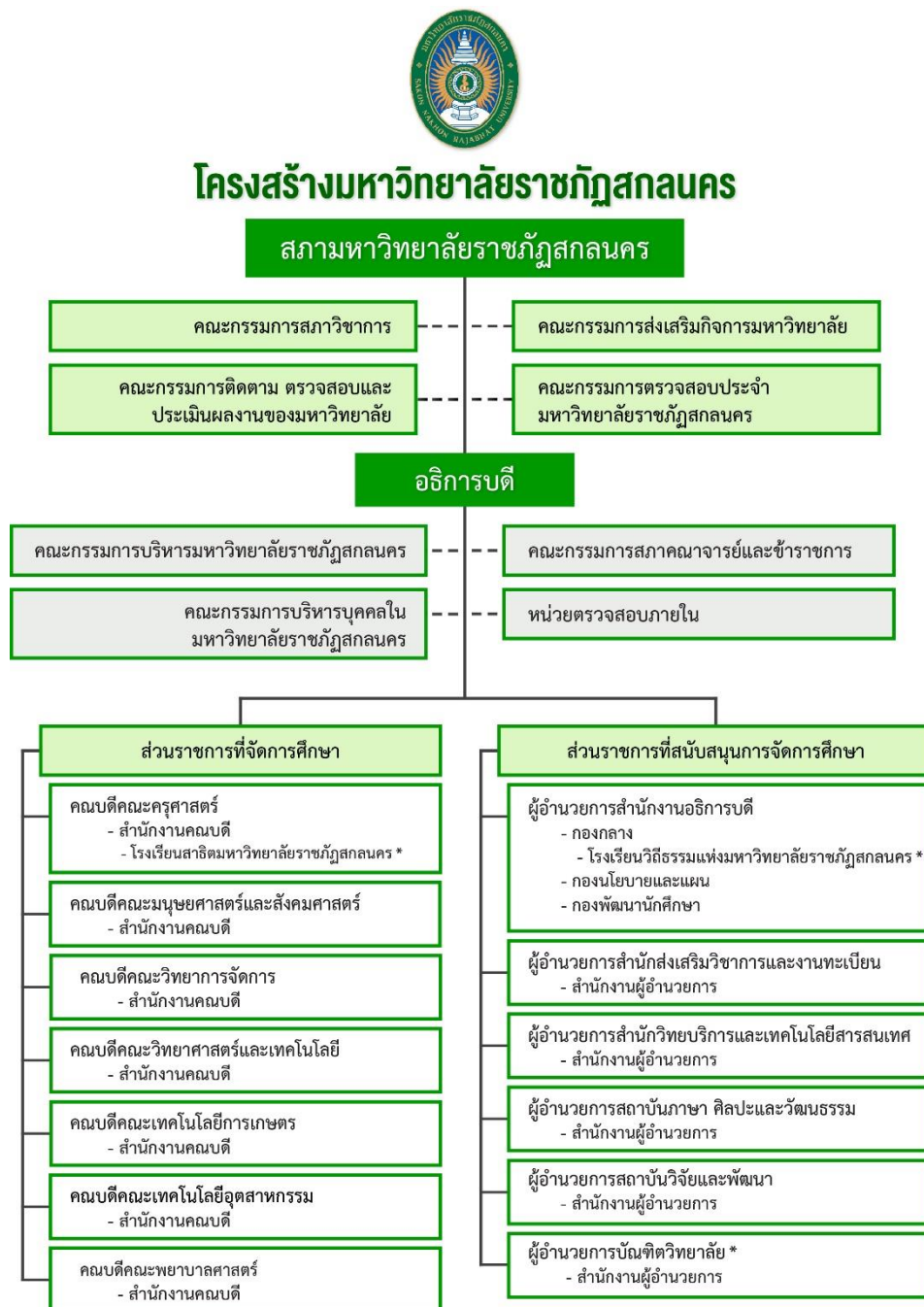
บัณฑิตเป็นคนดี หมายถึง คนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
 มีจิตสาธารณะ หมายถึง มีสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เอื้ออาทร
 ต่อผู้อื่น และแบ่งปัน
 มีทักษะวิชาชีพ หมายถึง มีความชำนาญในวิชาชีพ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารและ
 เทคโนโลยี

เอกลักษณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส

มหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็น
 มหาวิทยาลัยที่ให้โอกาสทางการศึกษาแก่คนในท้องถิ่น

1.4 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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



* หมายถึง ส่วนราชการที่จัดตั้งส่วนงานภายในกำกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปภาพที่ 2 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.5 หน่วยงานและภารกิจในความรับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มงานวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต และกลุ่มงานสนับสนุนกิจกรรมตามพันธกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

1) กลุ่มงานวิชาการ ประกอบด้วย 7 คณะ 1 บัณฑิตวิทยาลัย 1 โรงเรียน ดังนี้

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

2) กลุ่มงานสนับสนุนงานกิจกรรมมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 หน่วยงานหลัก ๆ ดังนี้

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

ส่วนที่ 2

แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

2.1 การพัฒนาบุคลากร

2.1.1 ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Path)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมุ่งเน้นการเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกประเภท โดยยึดถือกรอบกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นบรรทัดฐาน ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ตลอดจนข้อบังคับและระเบียบของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กลไกหลักในการขับเคลื่อนความก้าวหน้า ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่มหาวิทยาลัยได้วางแผนความก้าวหน้าในสายงานเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว โดยได้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถเพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งสายงานในอนาคตประกอบไปด้วย

1) การวางแผนอาชีพเชิงกลยุทธ์ (Strategic Career Planning) มหาวิทยาลัยดำเนินการบูรณาการระหว่างแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ระยะสั้น เข้ากับแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อเป้าหมายในระยะยาว โดยอาศัยการวิเคราะห์ฐานข้อมูลด้านทักษะ สมรรถนะ (Competency) และค่านิยมส่วนบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถรองรับตำแหน่งงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) โครงสร้างตำแหน่งและเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร 2 กลุ่มหลัก คือ สายวิชาการ ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ จนถึงศาสตราจารย์ สายสนับสนุน กำหนดเส้นทางสู่ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ รวมถึงเส้นทางสู่สายบริหาร

3) เกณฑ์การพิจารณาและการส่งมอบประสบการณ์ มหาวิทยาลัยใช้เกณฑ์การพิจารณาที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษา องค์กรความรู้ ทักษะ และประสบการณ์การทำงาน รวมถึงส่งเสริมการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และการโอนย้ายเพื่อขยายขอบเขตทัศนคติและทักษะ (Multi-skilling)

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้วางระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Support Systems) เพื่อเอื้อต่อความก้าวหน้า ได้แก่ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS), หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น, และระบบการประเมินเพื่อแต่งตั้งที่โปร่งใสและเป็นธรรม

2.1.2 รูปแบบและกระบวนการพัฒนาบุคลากร (Training and Development)

การพัฒนาบุคลากรเป็นพันธกิจสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครจึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาที่หลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและบริบทการเปลี่ยนแปลง โดยมีรูปแบบการดำเนินงานดังนี้

1) การสนับสนุนการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา (Educational Support) ส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามความเหมาะสมของสายงาน เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจหลัก ผ่านกลไกการให้ทุนการศึกษาและการกู้ยืมเพื่อการศึกษาตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย

2) การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน (Training and Study Visit) มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะเฉพาะทางและการเปิดรับนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน (Coaching and Mentoring) กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทเป็น "ผู้นำการเรียนรู้" โดยทำหน้าที่สอนงาน (Coaching) ให้คำปรึกษา และสร้างแรงจูงใจ โดยเฉพาะสำหรับบุคลากรบรรจุใหม่ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดทักษะและการปรับตัวเข้าสู่ระบบงานอย่างเป็นระบบ

4) การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) ดำเนินการรวบรวมและจัดหมวดหมู่ความรู้ (Explicit Knowledge) และทักษะประสบการณ์ที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) นำมาสังเคราะห์เป็นคู่มือการปฏิบัติงานหรือทฤษฎี ผ่านเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างยั่งยืน

5) การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Self-Directed Learning) ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการนำตนเอง (Self-Directedness) ในการแสวงหาความรู้ตามความสนใจและสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา เพื่อสร้างพื้นฐานการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์

กรอบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงเป็นการบูรณาการระหว่าง เส้นทางความก้าวหน้าและกระบวนการเรียนรู้โดยมุ่งหวังให้บุคลากรมีทั้งความมั่นคงในอาชีพและมีสมรรถนะระดับสูง ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการนำพามหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้



รูปภาพที่ 3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ส่วนที่ 3

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยกำหนดเป้าหมายหลักในการยกระดับบุคลากรให้มี "ปริมาณและคุณภาพ" ที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษาและบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ มหาวิทยาลัยได้บูรณาการแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569 - 2573) โดยปรากฏรายละเอียดในยุทธศาสตร์ที่ 1 “ยกระดับการผลิตบัณฑิต นวัตกรรมสังคมตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ” มหาวิทยาลัยกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ที่ 1.3 อาจารย์ได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิ การศึกษาตำแหน่งทางวิชาการและสมรรถนะวิชาชีพ ในกลยุทธ์ที่ 1.3.1 การส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษาตำแหน่งทางวิชาการและสมรรถนะวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 มิติหลักคือ 1) การพัฒนา ศักยภาพอาจารย์เกี่ยวกับคุณวุฒิระดับปริญญาเอก ผลงานทางวิชาการ การพัฒนาภาษาอังกฤษ การพัฒนา ศักยภาพ การจัดการเรียนรู้ และกระบวนการ Professional Learning Community (PLC) ด้านการเรียน 2) การจัดทำ แผนพัฒนา ศักยภาพอาจารย์ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 “ยกระดับการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ” มหาวิทยาลัยกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 5.2 มหาวิทยาลัยมีระบบพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ในกลยุทธ์ที่ 5.2.1 พัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน เสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย 3 มิติหลักคือ 1) การสร้าง มาตรฐานและพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ 2) การส่งเสริมสุขภาพและเสริมสร้างความสุขในองค์กร 3) การพัฒนา สมรรถนะและทักษะดิจิทัล โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครให้ความสำคัญเชิงนโยบายในการพัฒนาบุคลากร ครอบคลุมทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดวงจรการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Continuous Development) และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

3.1 นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร และระบบ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management System) ตามกฎหมาย โดยจำแนกตาม ประเภทบุคลากร ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กฎกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ระเบียบ กระทรวงการคลัง สำหรับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ ประกาศคณะกรรมการ ค.พ.ร. สำหรับพนักงานราชการ ข้อบังคับและระเบียบ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำหรับบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว และได้วางแผน

กำลังคนเพื่อรองรับภารกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับแผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) โดยมีกระบวนการ

ด้านบริหารงานบุคคลและแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. วางแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมตามกรอบภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยให้มี การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่พึงมีเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังทุก ๆ 4 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง มีการวิเคราะห์กรอบระดับตำแหน่งแต่ละประเภท และทบทวน กรอบอัตรากำลัง บุคลากรในสายงานต่าง ๆ ทุกปีงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่เปลี่ยนแปลงไป

2. กำหนดกระบวนการและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งด้วยหลักธรรมาภิบาล และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระบวนการคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณภาพ โดยได้จัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการเพื่ออำนวยความสะดวกแก้ปัญหาในการดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เผยแพร่ ประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

3. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับสายงาน แต่ละประเภท โดยได้จัดทำคู่มือสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำหรับใช้ในการประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นเกณฑ์ในการพัฒนา บุคลากรเติบโตในสายงาน และเป็นเครื่องมือในการวัดคุณสมบัติความเหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของ บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทุกประเภททุกสายงาน ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของ สมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career Path) และมีความมั่นคงในชีวิตมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงานของ หน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากล กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกประเภทได้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นทั้งในด้านวิชาการ การวิจัย เพื่อ รองรับการศึกษาเปิดสอนในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาในหลักสูตร ที่พัฒนาขึ้นใหม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ ในปัจจุบัน และนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและพัฒนาไปสู่การเติบโตในตำแหน่งสายงาน เพื่อสร้างขวัญกำลัง ใจความกระตือรือร้นทางวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดสรรทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมสำหรับการศึกษาสำหรับ บุคลากร จากงบประมาณเงินรายได้เพื่อเป็นทุนสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ตามประกาศหลักเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

5. จัดระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละ

สายงาน โดยจัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด เช่น บำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล การศึกษาบุตร การจัดระบบสาธารณสุข บำบัด ห้างพัก อินเทอร์เน็ต เครื่องมือ อุปกรณ์ทำงาน สนามกีฬา สระว่ายน้ำ ลานจอดรถ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และจัดระบบรักษาความปลอดภัย

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

7. จัดให้มีระบบสวัสดิการในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการและหลังเกษียณอายุราชการ เพื่อดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุราชการ รวมทั้งกำหนดนโยบายในการต่อสัญญาจ้าง การจ้างกลับเข้ามาทำงานตามความจำเป็นของภารกิจและความสามารถของบุคคล โดยการจ้างงานในระยะหลังเกษียณสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการสอนในสาขาวิชาที่ขาดแคลน หรือในตำแหน่งที่เป็นศักยภาพต่อหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน เช่น ตำแหน่งอาจารย์อัตราจ้างรายเดือน อาจารย์พิเศษรายชั่วโมง และรวมถึงการเตรียมพร้อมสำหรับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการให้ได้รับการพัฒนาสู่ภาวะ จิตใจ และอาชีพเสริมหลังเกษียณอายุราชการ และจัดให้มีชมรมเพชรราชภัฏในการประสานความสัมพันธ์กับมหาวิทยาลัย สร้างช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.2 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (Strategic Alignment) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยเน้นการสร้างนวัตกรรมและคณาจารย์มืออาชีพที่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

2. เพื่อยกระดับสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Competency & Career Advancement) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีการสังมองค์ความรู้และทักษะ (Reskill & Upskill) ที่จำเป็นต่อตำแหน่งงาน นำไปสู่การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น (ผศ./รศ./ศ.) และการเลื่อนระดับตำแหน่งในสายสนับสนุนที่มั่นคงตามเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)

3.3 วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้ มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะสูงขึ้น และมีความมั่นคงในอาชีพ มหาวิทยาลัยกำหนดให้บุคลากรทุกระดับทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสาย

สนับสนุนวิชาการ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถ อารงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการพัฒนา จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา บุคลากร กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

กรอบยุทธศาสตร์การทำงาน เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ประจำปี เน้นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน



รูปภาพที่ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2569

3.6 โครงการกิจกรรมแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตารางที่ 3.6.1 โครงการกิจกรรมแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ				
เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ	1 โครงการคนดีคนเด่นศรีราชภัฏ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	2,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	2 โครงการข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	900	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	3 โครงการประชุมวิชาการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ระดับนานาชาติ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	80,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	4 กิจกรรมการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านวินัย ความโปร่งใส และคุณธรรม จริยธรรม สำหรับบุคลากร และการดำเนินการทางวินัย ความผิดทางละเมิด ของเจ้าหน้าที่	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	50,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	5 อาจารย์ที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณดีเด่น	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน
กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนทุนการศึกษาให้บุคลากรศึกษาต่อ				
เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของ มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าใน สายงานของตน	1 กิจกรรมบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2569	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	4,322,634	งานบริหารบุคคลและนิติการ
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น				
เพื่อส่งเสริมและพัฒนา สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1 กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	25,000	สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน
	2 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	20,000	คณะครุศาสตร์

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	3 กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	38,700	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	4 กิจกรรมฝึกอบรมเทคนิคการจัดทำผลงานเชิงวิเคราะห์เชิงสังเคราะห์ โดยใช้ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	40,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงขึ้น				
เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	1 กิจกรรมอบรมพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	18,000	คณะครุศาสตร์
	2 กิจกรรมการส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของบุคลากร	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	18,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	3 กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	221,600	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
กลยุทธ์ที่ 5 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อสายงาน				
เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตนครองคนปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล	1 กิจกรรมพัฒนาอาจารย์หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	5,000	คณะครุศาสตร์
	2 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	22,000	คณะครุศาสตร์
	3 กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	33,930	คณะครุศาสตร์
	4 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	230,000	คณะครุศาสตร์
	5 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพประธานสาขาและประธานหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	139,000	คณะครุศาสตร์
	6 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	53,000	คณะครุศาสตร์

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	7 กิจกรรม อบรม/สัมมนา/เดินทางไปราชการ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	50,000	คณะครุศาสตร์
	8 กิจกรรมสร้างความรู้และส่งเสริมสุขภาพบุคลากร คณะครุศาสตร์	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	15,600	คณะครุศาสตร์
	9 กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ สาขาวิชาการ ประถมศึกษา	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	20,000	คณะครุศาสตร์
	10 กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะสำหรับอาจารย์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	200,000	คณะวิทยาการจัดการ
	11 กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของบุคลากร	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	15,000	คณะวิทยาการจัดการ
	12 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ เพื่อเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	10,000	คณะวิทยาการจัดการ
	13 กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของบุคลากร	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	15,000	คณะวิทยาการจัดการ
	14 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ เพื่อเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	10,000	คณะวิทยาการจัดการ
	15 การพัฒนาบุคลากรและนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา คณิตศาสตร์	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	46,231	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	16 การพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	5,200	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	17 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาขาวิชาฟิสิกส์	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	76,196	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	18 กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพและบริการทรัพยากรกายภาพคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	67,040	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	19 กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	85,000	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	20 กิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาและบุคลากรสาขาวิชาคอมพิวเตอร์	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	68,445	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	21 กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในทักษะวิชาชีพด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดิจิทัล	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	109,635	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	22 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	45,550	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	23 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาขาวิชาภาษาไทย	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	16,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	24 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	26,473	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	25 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	140,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	26 กิจกรรมอบรมเสริมศักยภาพอาจารย์และนักศึกษา ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2568	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	40,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	27 กิจกรรมส่งเสริมศักยภาพด้านวิชาชีพอาจารย์ อบรมเพื่อต่อยอดความรู้สู่การวิจัยในศาสตร์ภาษาอังกฤษ และการบูรณาการการเรียนการสอน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	73,900	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	28 กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน ปีการศึกษา 2569	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	23,850	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	29 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทัศนศิลป์และการออกแบบ สาขาวิชาศิลปกรรม	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	189,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	30 กิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะอาจารย์และนักศึกษา สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกลและอุตสาหกรรม	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	50,000	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	31 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	20,000	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	32 กิจกรรมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	15,000	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	33 กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาอาจารย์หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	7,500	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	34 กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะวิชาชีพอาจารย์บุคลากรและนักศึกษา	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	15,880	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	35 กิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร ประจำปี 2569	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	35,000	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	36 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	18,000	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	37 กิจกรรมพัฒนาอาจารย์และนักศึกษสาขาวิชาสัตวศาสตร์	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	61,064	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	38 กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ“ความสำคัญและความรู้เบื้องต้นของทรัพย์สินทางปัญญา และเทคนิคการยกร่างคำขอสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร”	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	30,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	39 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรผู้มีอาชีพ สถาบันวิจัยและพัฒนา	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	340,545	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	40 กิจกรรมศึกษาดูงาน อบรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือเพิ่มพูนสมรรถนะ ทักษะความรู้ ความสามารถด้านต่างๆ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	25,000	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
	41 กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรห้องสมุดตามแนวทางห้องสมุดอัจฉริยะ Smart Library	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	21,250	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
	42 กิจกรรมฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	10,000	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
	43 กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร งานพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและเรียนรู้สมัยใหม่	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	10,000	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
	44 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากร สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	127,780	บัณฑิตวิทยาลัย
	45 กิจกรรมที่การพัฒนาศักยภาพอาจารย์และนักศึกษา สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	29,000	บัณฑิตวิทยาลัย
	46 กิจกรรมพัฒนาอาจารย์และบุคลากรในหน่วยงาน (บัณฑิตวิทยาลัย)	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	200,800	บัณฑิตวิทยาลัย
	47 กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติแนวทางการดำเนินงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	35,000	บัณฑิตวิทยาลัย
	48 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	106,660	กองพัฒนานักศึกษา
	49 กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะและทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2569 - 2573	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	28,800	กองกลาง

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	50 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทางด้านการประกันคุณภาพการศึกษา		66,000	กองกลาง
กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรมและบูรณาการสู่การพัฒนาท้องถิ่น				
	1 กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และนักวิจัยเพื่อปั้นโจทย์วิจัยเชิงพื้นที่สู่การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก (Coaching & Mentoring) (ครั้งที่ 1)	ธ.ค. 68 - ก.ย. 69	61,400	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	2 กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และนักวิจัยเพื่อปั้นโจทย์วิจัยเชิงพื้นที่สู่การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก (Coaching & Mentoring) (ครั้งที่ 2)		59,400	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	3 กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่มีผลกระทบสูง(Q1-Q2)	ธ.ค. 68 - ก.ย. 69	55,400	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	4 กิจกรรมเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยอย่างไรได้ทุนวิจัยแหล่งทุนภายนอกและ 9 PMU	ธ.ค. 68 - ก.ย. 69	114,425	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	5 กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ (สำหรับนักวิจัย)	ธ.ค. 68 - ก.ย. 69	70,400	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	6 กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ (สำหรับกรรมการ)	ธ.ค. 68 - ก.ย. 69	29,600	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	7 กิจกรรมสนับสนุนการเข้าร่วมประชุมระดับชาติและนานาชาติของ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	ธ.ค. 68 - ก.ย. 69	29,600	สถาบันวิจัยและพัฒนา

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
รวมโครงการ/กิจกรรม	69 โครงการ/กิจกรรม (หลัก)	งบประมาณรวม	7,918,207	บาท

ส่วนที่ 4

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน

4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป

การวิเคราะห์ SOAR (Strengths, Opportunities, Aspirations, Results) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพการณ์และผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายใน โดยมุ่งเน้นการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ครอบคลุมบริบททั้งในอดีตและปัจจุบัน กระบวนการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุจุดแข็ง (Strengths) และแรงบันดาลใจ (Aspirations) ที่เป็นคุณลักษณะภายในองค์กร รวมถึงการแสวงหาโอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (Results) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการกำหนดทิศทาง วางแผนยุทธศาสตร์ และระบุประเด็นปัญหาสำคัญอันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต

ดังนั้น ปัจจัยแต่ละประการที่จำแนกได้จากการวิเคราะห์ SOAR จะเป็นข้อมูลเชิงลึกที่ช่วยสร้างความเข้าใจถึงอิทธิพลที่มีต่อสมรรถนะขององค์กร โดยจุดแข็งขององค์กร (Strengths) จะทำหน้าที่เป็นขีดความสามารถและทรัพยากรภายในที่นำมาใช้ประโยชน์เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ ในขณะที่แรงบันดาลใจ (Aspirations) จะเป็นวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่องค์กรมุ่งหวังจะก้าวไปให้ถึง และโอกาส (Opportunities) จะเป็นปัจจัยหรือสถานการณ์จากภายนอกที่ให้โอกาสในการบรรลุเป้าหมายองค์กร ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ SOAR นี้จะเป็นกรอบแนวทางที่สำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision Alignment) และการสร้างกลยุทธ์ (Strategic Planning) เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด

4.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นกระบวนการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับทรัพยากรและขีดความสามารถในทุกมิติ เพื่อระบุศักยภาพที่แท้จริงและพลังขับเคลื่อนภายใน โดยอาศัยฐานข้อมูลการบริหารจัดการที่ครอบคลุม ทั้งในด้านโครงสร้างองค์กร ระบบระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศเชิงวัฒนธรรม และทรัพยากรทางการบริหาร (7Ms/4Ms) รวมถึงการประเมินปฏิบัติการและผลสัมฤทธิ์ในอดีต เพื่อทบทวนประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ผ่านมา โดยมีองค์ประกอบหลักในการพิจารณาดังนี้

1. จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยจากมุมมองของบุคลากรภายใน เพื่อระบุข้อได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Competitive Advantage) หรือจุดเด่นที่มีนัยสำคัญ ซึ่งมหาวิทยาลัยสามารถนำมาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาองค์กรและรักษาความได้เปรียบนั้นไว้เพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

2. แรงบันดาลใจของมหาวิทยาลัย (Aspirations) เป็นการประเมินปัจจัยภายในที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นปรารถนาและพลังทางความคิดของบุคลากร ซึ่งถือเป็นแรงขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรม (Intrinsic Motivation) ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและกระบวนการทำงานที่พึงประสงค์ อันส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับประสิทธิภาพขององค์กร ดังแสดงปรากฏในตารางที่ 4.1

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในจุดแข็งและแรงบันดาลใจ

จุดแข็ง (Strength)	แรงบันดาลใจ (Aspirations)
S1. อาจารย์และบุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในศาสตร์หลากหลายแขนง สามารถบูรณาการกับ พันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	A1 บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหลากหลายศาสตร์วิชา สามารถนำพามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครบรรลุพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
S2. คุณวุฒิการศึกษาบุคลากรสายวิชาการในภาพรวมกว่าเกณฑ์มาตรฐานฯ	A2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีอัตราภาวการณ์มีงานทำสูง และคุณภาพของบัณฑิตตามมาตรฐานคุณวุฒิอยู่ในระดับสูง
S3. อาจารย์มีคุณวุฒิที่สอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินงานของหลักสูตร และบุคลากรสายสนับสนุนมีคุณวุฒิในระดับที่สอดคล้องกับความต้องการทางวิชาชีพ	A3 หลักสูตรการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด และได้รับการรับรองจาก สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
S4. มหาวิทยาลัยมีงบประมาณในกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	A4 บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น และจบการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนา Impact Ranking
S5. มหาวิทยาลัยมีงบประมาณในการพัฒนาทักษะของบุคลากร (Up – Re Skill) อย่างเพียงพอ และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	A5 บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีทักษะที่เหมาะสมในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

4.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจนโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตรารู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐาน และการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยมความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

1. โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาคและองค์กร สามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

2. ผลลัพธ์ (Results) เป็นการวิเคราะห์ว่าเป็นสิ่งที่วัดได้หรือจับต้องได้เพื่อพิสูจน์ให้เห็นว่า Aspiration หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นจริง ทำหน้าที่เหมือนกับผลลัพธ์ (Key Results; KR) หรือเป้าหมายหลัก (Key Performance Indicator; KPI) เป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องมาจาก Aspiration โดยกลุ่มคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ระดมความคิดและได้ข้อสรุปว่า มหาวิทยาลัยมีทั้งโอกาสและผลลัพธ์ ในการดำเนินงาน ดังแสดงปรากฏในตารางที่ 4.2

ตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโอกาสและผลลัพธ์

โอกาส (Opportunity)	ผลลัพธ์ (Results)
O1. มหาวิทยาลัยมีงบประมาณในกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ฝึกอบรม	R1. การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ทำแพลตฟอร์ม API (Application Programming Interfaces; APIs) in Action: Grouping – Mentoring - Guiding-Monitoring - Performing จาก ผศ. รศ. ศ. ในสาขาวิชานั้น ๆ และระบบติดตามการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นสายสนับสนุนวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
O2. กฎกระทรวง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้จัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ และกฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้จริง ส่งผลให้อาจารย์ตระหนักถึงการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับปรุงหลักสูตร	R2. บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน
O3. กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ให้สถาบันการศึกษาเตรียมความพร้อมด้านวิชาการ และด้านบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน	R3. มีความก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย SOAR Matrix

<h2 style="text-align: center;">SOAR Matrix</h2>	จุดแข็ง (Strength) S1. อาจารย์และบุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในศาสตร์หลากหลายแขนง สามารถบูรณาการกับพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ S2. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการและแนวทางการปฏิบัติงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตาม หลักธรรมาภิบาล S3. มหาวิทยาลัยมีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับเครือข่ายที่หลากหลายในด้านวิจัยและบริการวิชาการทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนท้องถิ่น S4. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการบริหารจัดการและการตัดสินใจตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย S5. มหาวิทยาลัยมีนโยบายและงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ S6. คุณวุฒิการศึกษาบุคลากรสายวิชาการในภาพรวมสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานฯ	แรงบันดาลใจ (Aspirations) A1 บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหลากหลายศาสตร์วิชา A2 ผลงานวิจัย IF สูง A3 มีความพร้อมด้านงบประมาณเครื่องมือครุภัณฑ์ A4 หลักสูตรหลากหลายและทันสมัย A5 มีบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง ผศ. รศ. และ ศ. ได้
โอกาส (Opportunity) O1. ยุทธศาสตร์ราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้พัฒนาหลักสูตรและสร้างความร่วมมือในด้านการศึกษา ชุมชนและวัฒนธรรม O2. นโยบายการดำเนินโครงการพลิกโฉมระบบการอุดมศึกษาของประเทศไทย (Reinventing University System) เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยตามจุดเด่นหรือความถนัดโดยได้รับงบประมาณสนับสนุน O3. วัฒนธรรมองค์กรแบบพี่น้องและสภาพสังคมในพื้นที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมีโอกาสรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายมิติ O4. การกำหนดจุดเน้นเชิงยุทธศาสตร์ของ 38 มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในการพัฒนาองค์กรสู่ Digital organization & Green university และข้อมูล ควบคุม กับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง agile Learner เป็นโอกาสให้ทำงานเชิงรุกมากขึ้น O5 กฎกระทรวง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้จัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ และ กฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้มีระบบประกัน O6 กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2565 ให้สถาบันการศึกษาเตรียมความพร้อมด้านวิชาการ และด้านบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน คุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้จริง ส่งผลให้อาจารย์ตระหนักถึงการพัฒนสมรรถนะให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับปรุงหลักสูตร	SO1 ส่งเสริมการทบทวนและปรับโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม	
ผลลัพธ์ (Results) R1 การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ทำแพลตฟอร์ม API (Application Programming Interfaces; APIs) in Action: Grouping – Mentoring - Guiding-Monitoring - Performing จาก ผศ. รศ. ศ. ในสาขาวิชานั้น ๆ R2 การทำโครงการ/วิจัย/บริการ/ถ่ายทอดแบบบูรณาการศาสตร์ (หลากหลาย) เพื่อเป้าหมายเดียว R3 นักศึกษา/บัณฑิตจัดรายวิชาเลือกร่วมบูรณาการศาสตร์-เน้นทักษะการปฏิบัติ-Work integrated learning; WIL	SR1 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	SA1 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกสายงานใช้มีความเชี่ยวชาญ

4.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
2. ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผน
3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบันด้วย SOAR
4. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน
5. คณะกรรมการดำเนินการจัดทำร่างและรูปเล่มแผนพัฒนาบุคลากร
6. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพิจารณาแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ความเห็นชอบ หากไม่เห็นชอบ คณะกรรมการดำเนินการจัดทำร่างและรูปเล่มแผนฯ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างแผนพัฒนาบุคลากร
7. ประชุมคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) และประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.) เพื่อพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ความเห็นชอบ

ส่วนที่ 5

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

5.1 การนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามผล

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปสู่การปฏิบัติรวมถึงแนวทางการติดตามและประเมินผลหลังจากการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 2 ประเด็น เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการนำไปดำเนินการ ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานและบุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ตามมาตรการและแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ มีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ที่สำคัญคือต้องมีการติดตามประเมินผลเพื่อให้สามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จ ความล้มเหลว ตลอดจน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน สำหรับการนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและการติดตามผลในภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้มีการกำหนดกระบวนการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติไว้ 5 แนวทางหลัก เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสื่อสารและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่ประชาคมมหาวิทยาลัยโดยมีการเผยแพร่ข้อมูลและจัดประชุมเพื่อถ่ายทอดสื่อสารไปยังหน่วยงาน ผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ตรงกัน ซึ่งจะนำไปสู่การร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรม
2. การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานโดยมอบหมายให้หน่วยงานระดับคณะ สำนัก และสถาบัน ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของตนเองให้สอดคล้องกับแผนหลักของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งจัดทำระบบกำกับติดตามและประเมินผลในระดับหน่วยงาน
3. การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีโดยให้จัดทำแผนทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับหน่วยงาน โดยต้องกำหนดจุดเน้น (Priority) ที่จะดำเนินการในแต่ละปีให้ชัดเจนและเชื่อมโยงกับการบรรลุเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์หลัก
4. การกำหนดผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและการรายงานผลโดยต้องกำหนดผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดให้ชัดเจนทั้งในระดับมหาวิทยาลัย ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล โดยมีระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ซึ่งจะต้องรายงานผลการดำเนินงานปีละ 1 ครั้ง เสนอต่ออธิการบดี คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยตามลำดับ
5. การมอบอำนาจและการปรับเปลี่ยนแผนโดยมอบอำนาจให้ อธิการบดี เป็นผู้กำกับติดตามและพิจารณาประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ หากในระหว่างการทำงานมีความจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด หรือค่าเป้าหมาย จะต้องดำเนินการเสนอให้ สภามหาวิทยาลัย เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ



รูปภาพที่ 5 การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงสู่การปฏิบัติ

5.2 ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

เมื่อมีการนำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สู่การปฏิบัติผ่านแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัยจึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จไว้ในส่วนนี้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งมีแนวทาง ดังนี้

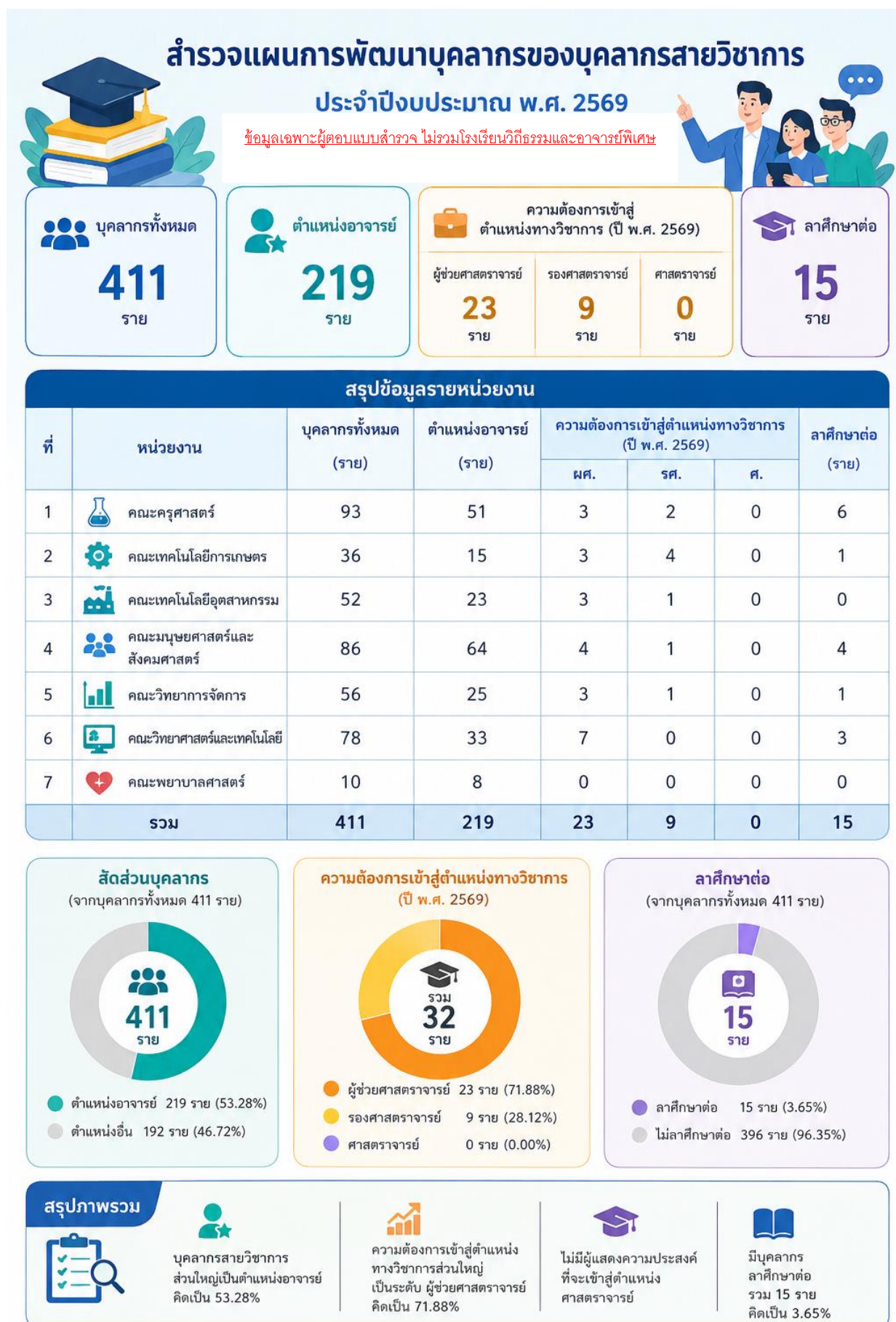
การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

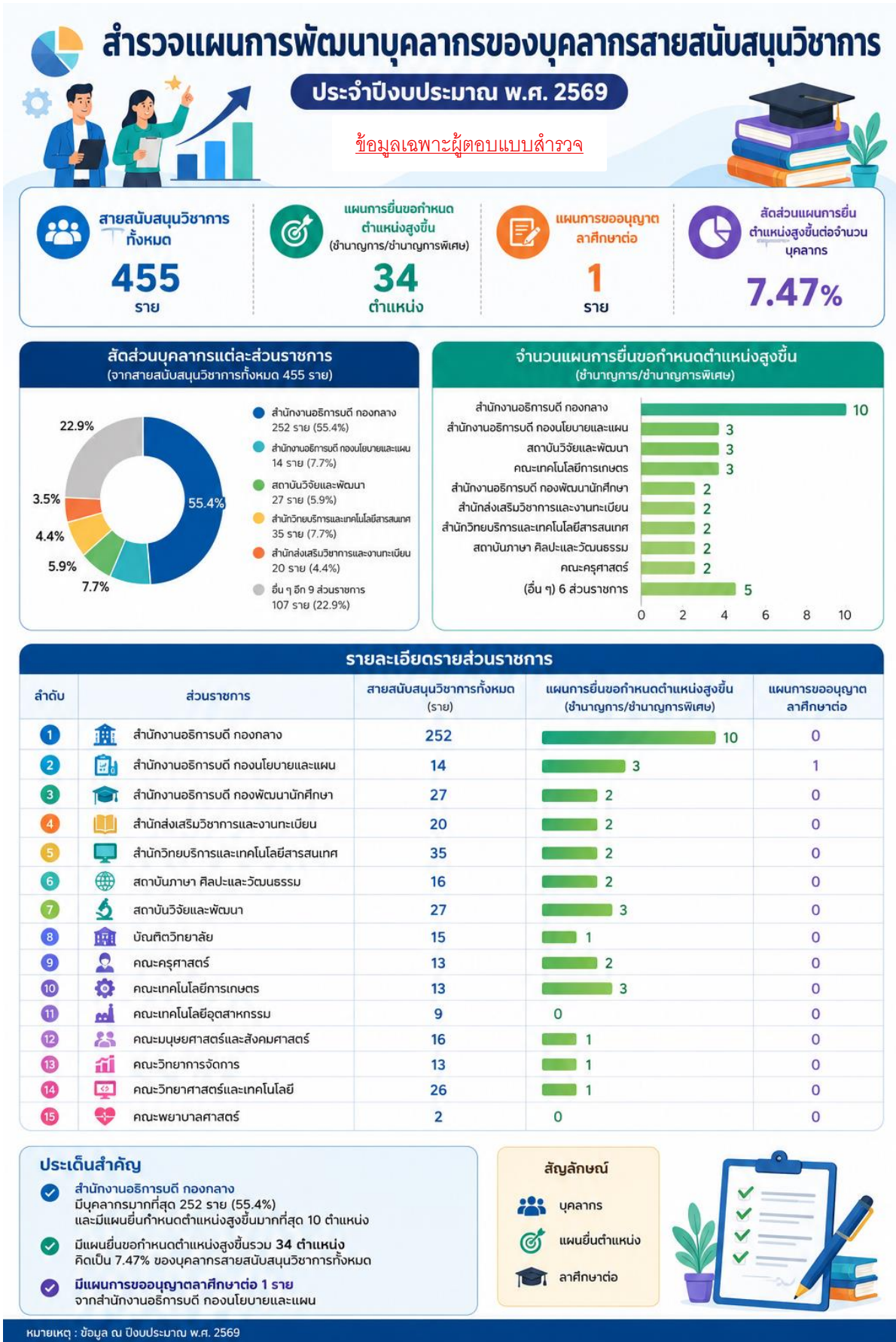
1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยติดตามและประเมินผลระดับมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน ในการติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
2. ประเมินผลเป็นรายปีตามตัวชี้วัด ตามเป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ โดยให้คณะกรรมการ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและการติดตามประเมินผล ตามกรอบระยะเวลาการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
3. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยแสดงโครงการหรือกิจกรรม งบประมาณช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน แต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร



รูปภาพที่ 6 การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก





รูปภาพที่ 8 สำรวจแผนการพัฒนาศูนย์บุคลากรของสายสนับสนุนวิชาการ



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ ๒๗๐/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจหลัก และแผนปฏิบัติราชการ รวมทั้งการที่จะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตามลักษณะงานตามสาขาวิชาชีพและตามสมรรถนะอย่างเหมาะสม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑(๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ 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 โคตรสาตี	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นางสาวเบญจพร มายูร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๕. นายภาณุวัฒน์ ศักดิ์คำ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นางสาววัชรภรณ์ ทอนรินทร์	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นายอนุสรณ์ จิตรคาม	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

- กำหนดแนวทางและแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
- จัดเตรียมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร

- ๒ -

๓. รวบรวมและวิเคราะห์สถิติข้อมูลในการจัดทำร่างและรูปเล่มแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร และพิจารณาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

๔. กำกับ ติดตาม ตรวจสอบประเมินและรายงานผลความก้าวหน้าของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร

๕. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร