



แผนบริหาร ทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



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

ในคราวประชุม ครั้งที่ 6/2569 วันพุธที่ 17 มิถุนายน 2569

คำนำ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดทำขึ้นตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา และหลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อเป็นกรอบ แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์หัตถ์กำลัง การสรรหาให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพ การพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย มีคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข และมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมทั้งการจัดการความรู้ของบุคลากรที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงและสามารถนำสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ และบรรลุนิทัศน์ของมหาวิทยาลัย

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	5
1.6 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	12
1.7 หน่วยงานและภาระกิจในความรับผิดชอบ	13
บทที่ 2 แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามบริบทของมหาวิทยาลัย	
2.1 กรอบการบริหารทรัพยากรบุคคล	14
2.2 แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	15
2.3 นโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านการพัฒนาบุคลากร	16
2.4 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	16
2.5 หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	19
2.5.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	19
2.5.2 การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	19
2.5.3 การย้าย การโอน หรือการเลื่อน	20
2.5.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	28
2.5.5 ค่าตอบแทนและค่าจ้าง	32
2.5.6 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	34
2.5.7 การพัฒนาบุคลากร	36
2.5.8 การรักษาไว้และการเกษียณ	38
บทที่ 3 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	
3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	42
3.2 โครงการกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	44
บทที่ 4 การวิเคราะห์แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	
4.1 การวิเคราะห์แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	46
4.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความต้องการกำลังคน และอัตราการเข้าออก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	47
4.3 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค การบริหารทรัพยากรบุคคล	48
4.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	53

เรื่อง	หน้า
บทที่ 5 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	
5.1 การนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามผล	54
5.2 การติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	56
ภาคผนวก	
ก. กระบวนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	58
ข. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	59
ค. ประกาศ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566	61

สารบัญตาราง

เรื่อง		หน้า
ตารางที่ 3.1.1	ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	42
ตารางที่ 3.2.1	โครงการกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	44
ตารางที่ 4.2.1	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร และสังกัดหน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2569)	47
ตารางที่ 4.2.2	ข้อมูลเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2569)	48
ตารางที่ 4.3.1	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) โอกาสและอุปสรรค	49
ตารางที่ 4.3.2	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)	51
ตารางที่ 4.3.3	การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix	52

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. 2569 - 2573 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยกำหนดเป้าหมายหลักในการยกระดับบุคลากรให้มี "ปริมาณและคุณภาพ" ที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษาและบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

1.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวคิดและเนื้อหาในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ แผนกลยุทธ์ แผนงาน/กิจกรรม โครงสร้างองค์กร ระบบทรัพยากรบุคคล โดยให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2569 - 2573 ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 “ยกระดับการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ” มหาวิทยาลัยกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 5.2 มหาวิทยาลัยมีระบบพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ในกลยุทธ์ที่ 5.2.1 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย 3 มิติหลักคือ 1) การสร้างมาตรฐานและพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ 2) การส่งเสริมสุขภาพและเสริมสร้างความสุขในองค์กร 3) การพัฒนาสมรรถนะและทักษะดิจิทัล นอกจากนี้ได้พิจารณาถึงเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีจำนวนและคุณภาพ เป็นไปตามเกณฑ์ EdPEX หมวด 5 บุคลากร (Workforce) และตามเกณฑ์ ITA ข้อ O13 หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร สามารถดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน อันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า อีกทั้งเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลตามแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2.2 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การพัฒนาบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

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

ปีการศึกษา 2509 เริ่มเปิดสอนในระดับ ป.กศ. สูง มี นายพจน์ ธีญญันต์ 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 (อคป.)

ปีการศึกษา 2528 เปิดสอนในสาขาวิชาที่หลากหลายนมากขึ้น คือ สาขาศิลปศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์

ปีการศึกษา 2530 เริ่มโครงการครุทายาท

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

ในปี พ.ศ. 2537 รัฐบาลได้เสนอร่างพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ต่อรัฐสภา เมื่อผ่านการพิจารณาของรัฐสภาแล้ว 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 กลางวงจักรมีอักษรเป็น อุ หรือเลข 9 รอบวงจักรมีรัศมีเปล่งออกโดยรอบ เหนือจักรเป็นรูปเศวตฉัตร 7 ชั้น ตั้งอยู่บนพระที่นั่งอัฐทิศ แปลความหมายว่า ทรงมีพระบรมเดชาานุภาพในแผ่นดิน โดยที่วันบรมราชาภิเษกตามโบราณราชประเพณีได้เสด็จประทับเหนือพระที่นั่งอัฐทิศ สมาชิกรัฐสภาถวายน้ำอภิเษกจากทิศทั้งแปด มีสี่สัญลักษณ์ตราประจำสถาบัน 5 สี คือ

- สีน้ำเงิน** หมายถึง สถาบันพระมหากษัตริย์ผู้ให้กำเนิดและพระราชทานนาม “มหาวิทยาลัยราชภัฏ”
- สีเขียว** หมายถึง แหล่งที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่งในแหล่งธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม
- สีทอง** หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองทางปัญญา
- สีส้ม** หมายถึง ความรุ่งเรืองของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ก้าวไกลใน 38 มหาวิทยาลัย
- สีขาว** หมายถึง ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

สีประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ธงประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



เป็นแถบตามยาวของผืนธง
แถบสีเขียว อยู่ตอนบน
แถบสีชมพู อยู่ตอนล่าง

คติธรรมประจำมหาวิทยาลัย

ปณญา โลกสมิ ปชโชโต “ปัญญาคือแสงสว่างส่องโลก”

พระพุทธรูปประจำมหาวิทยาลัย

พระพุทธรัชปัญญาบารมี

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 : สถาบันอุดมศึกษาชั้นนำเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่สากล ด้วยนวัตกรรม ภูมิปัญญา และธรรมาภิบาล”

ค่านิยมหลักองค์กร

S (Strengthening Local Development) คือ ความเข้มแข็งของการพัฒนาท้องถิ่น

N (New Situation Adaptation) คือ การปรับตัวรับสถานการณ์ใหม่

R (Responsibility for Society) คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม

U (Unity) คือ ความสามัคคี

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) :

มหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

สมรรถนะหลัก (Core Competency):

ผลิตและพัฒนาครู สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เน้นการใช้ประโยชน์ต่อโจทย์เชิงพื้นที่และบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

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 และ

แบ่งปัน

“มีทักษะวิชาชีพ” หมายถึง มีความชำนาญในวิชาชีพ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารและเทคโนโลยี

เอกลักษณ์

“มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส”

“มหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส” หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นมหาวิทยาลัยที่ให้โอกาสทางการศึกษาแก่คนในท้องถิ่น

1.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยกระดับการผลิตบัณฑิต นวัตกรรมสังคมตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมในระดับสากลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ยกระดับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่การสร้างคุณค่าและมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ยกระดับการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/โครงการหลัก

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยกระดับการผลิตบัณฑิต นวัตกรรมสังคมตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 1.1 ผลิตบัณฑิตครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเชี่ยวชาญและมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ที่มีทักษะตอบโจทย์วิถีชีวิตคนยุคใหม่และเป็นนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	
กลยุทธ์ที่ : 1.1.1 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการเป็นผู้ประกอบการ	<p>โครงการหลักที่ 1 : โครงการสนับสนุนและประเมินผลสัมฤทธิ์การจัดการเรียนการสอน</p> <ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน - การส่งเสริมสมรรถนะและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษทักษะด้านดิจิทัล และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ
กลยุทธ์ที่ : 1.1.2 พัฒนาหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดงานในอนาคตและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	<p>โครงการหลักที่ 1 : โครงการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร และหลักสูตรระยะสั้นที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ และตอบสนองต่อการพัฒนาเชิงพื้นที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเรียนการสอนออนไลน์ - สหวิทยาการ (CWIE) - หลักสูตรระยะสั้น Reskill/Upskill /MultiSkill /Soft Skill - การบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน Work - Integrated Learning (WIL) - Credit Bank/Credit Transfer <p>โครงการหลักที่ 2 : โครงการจัดตั้งคณะ/หลักสูตรใหม่/เปลี่ยนชื่อคณะ/โรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - คณะพยาบาลศาสตร์ - หลักสูตรสัตวแพทยศาสตร์ - คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม - จัดตั้งโรงเรียนสาธิต
กลยุทธ์ที่ : 1.1.3 ส่งเสริมการผลิตบัณฑิตครูและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	<p>โครงการหลักที่ 1 : โครงการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน สำหรับผู้บริหารครูประจำการ ด้วยระบบครูพี่เลี้ยง</p> <p>โครงการหลักที่ 2 : โครงการพัฒนาโรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p>

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
	<p>โครงการหลักที่ 3 : โครงการพัฒนาคุณลักษณะ 4 ประการเพื่อยกระดับความฉลาดรู้โดยการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะสู่โรงเรียนต้นแบบเชิงพื้นที่ (มรภ.)</p>
<p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 1.2 บัณฑิตเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ มีคุณลักษณะคนไทยตามพระราชบัญญัติด้านการศึกษา และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ : 1.2.1 สนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะนักศึกษาด้วยกระบวนการวิศวกรรมสังคมและการสร้างเครือข่ายศิษย์เก่า</p>	<p>โครงการหลักที่ 1 : โครงการเสริมสร้างคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ 4 ประการ และเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ ให้กับนักศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง เป็นพลเมืองดี มีวินัย มีจิตสาธารณะ - สร้างเครือข่ายศิษย์เก่า <p>โครงการหลักที่ 2 : โครงการพัฒนา Soft skills ให้กับนักศึกษาด้วยกระบวนการวิศวกรรมสังคม</p> <p>โครงการหลักที่ 3 : โครงการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการบริการและสวัสดิการสำหรับนักศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยกระดับการให้บริการ ด้านการให้คำปรึกษาด้านทุนการศึกษา ด้านการหารายได้ระหว่างเรียน - การให้บริการและสวัสดิการหอพักนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร - การให้บริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านสุขภาพกายและใจ
<p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 1.3 อาจารย์ได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษาตำแหน่งทางวิชาการและสมรรถนะวิชาชีพ</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ : 1.3.1 : การส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษาตำแหน่งทางวิชาการและสมรรถนะวิชาชีพ</p>	<p>โครงการหลัก 1 : โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - คุณวุฒิระดับปริญญาเอก - ผลงานทางวิชาการ - พัฒนาภาษาอังกฤษ - การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ - กระบวนการ Professional Learning Community (PLC) ด้านการเรียน <p>โครงการหลัก 2 : โครงการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพอาจารย์</p>

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมในระดับสากลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 2.1 มีผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ สิ่งประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรม เทคโนโลยี ได้รับการยอมรับในระดับสากลต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์ พัฒนาการวิจัยเชิงพื้นที่ร่วมกับชุมชน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย ที่มีคุณค่าต่อสังคม	
กลยุทธ์ที่ : 2.1.1 พัฒนางานวิจัย งานสร้างสรรค์ นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ เทคโนโลยีและต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์	โครงการหลักที่ 1 : โครงการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัย <ul style="list-style-type: none"> - ทุนวิจัย - นำเสนองานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ - สารสนเทศและเผยแพร่งานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ - พัฒนาศักยภาพนักวิจัย - กระบวนการ Professional Learning Community (PLC) ด้านการวิจัย - ศูนย์กลางพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลสุขภาพ ทุกช่วงวัย
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 2.2 สร้างนักวิจัย/นวัตกรรมและผลงานวิจัยที่มีคุณภาพตอบสนองการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	
กลยุทธ์ที่ : 2.2.1 พัฒนากลุ่มวิจัยและศูนย์ความเป็นเลิศเฉพาะทางที่ตอบโจทย์การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนที่เพิ่มรายได้ให้กับมหาวิทยาลัยจากงานวิจัยหรือนวัตกรรม	โครงการหลักที่ 1 : โครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศและเพิ่มรายได้ให้กับมหาวิทยาลัยจากงานวิจัยหรือนวัตกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.1 ท้องถิ่นมีความรู้จากงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมถ่ายทอดสู่การพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน	
กลยุทธ์ที่ : 3.1.1 ส่งเสริมการนำองค์ความรู้วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น	โครงการหลักที่ 1 : โครงการบริการวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์แก่ชุมชนท้องถิ่น

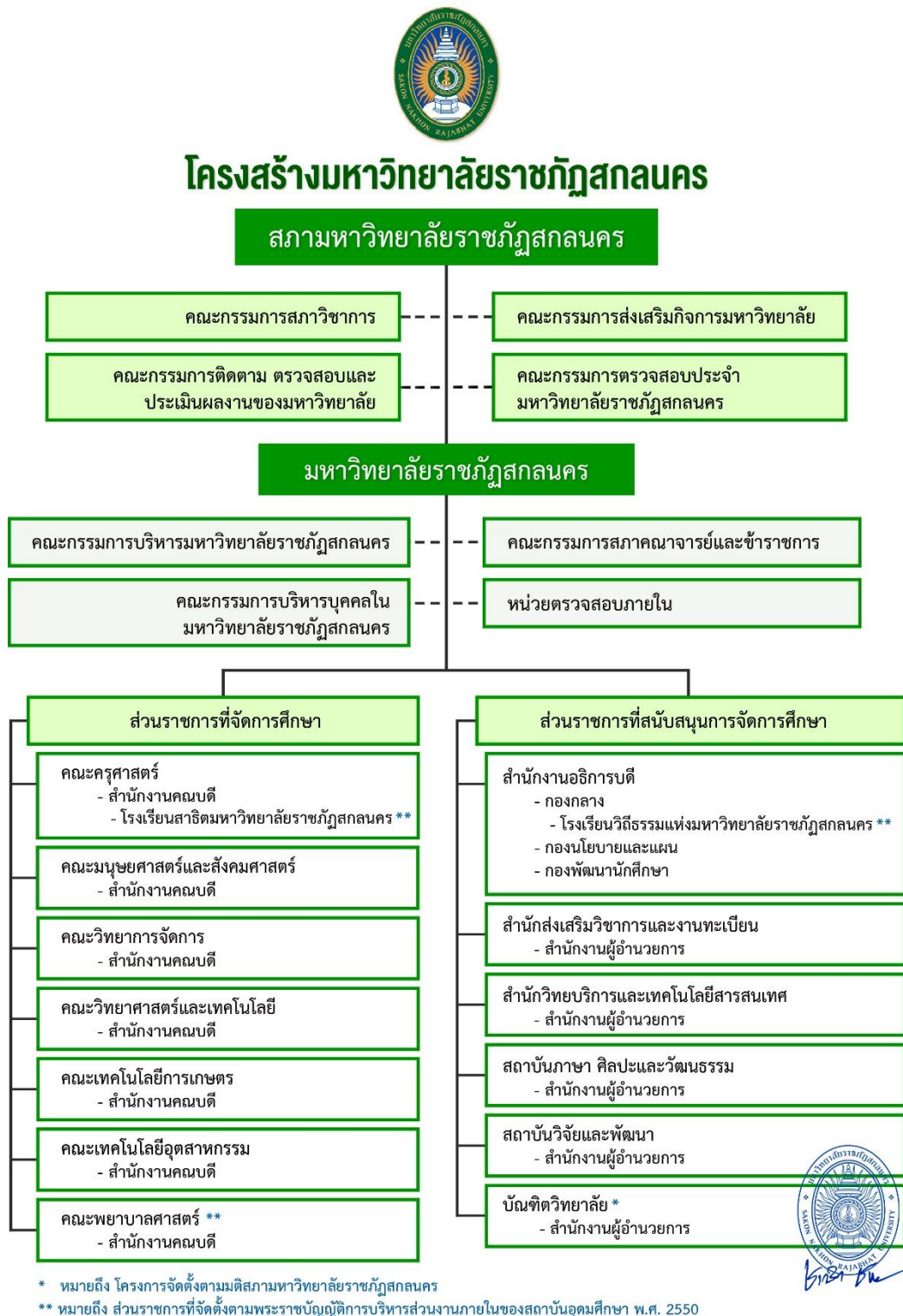
ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
กลยุทธ์ที่ : 3.1.2 ยกระดับเศรษฐกิจฐานรากบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	<p>โครงการหลักที่ 1 : โครงการยกระดับเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้วยภูมิปัญญากลุ่มสนุก</p> <p>โครงการหลักที่ 2 : ยกระดับเศรษฐกิจฐานรากสร้างชุมชนอย่างยั่งยืน ด้วย BCG model</p> <p>โครงการหลักที่ 3 : โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าและสิ่งทอพื้นถิ่นอีสานสู่มาตรฐานสากล</p>
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.2 เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ศาสตร์หลากหลายแขนงทั้งองค์ความรู้ระดับท้องถิ่นและระดับสากล	
กลยุทธ์ที่ : 3.2.1 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อความมั่นคงและยั่งยืนเชิงพื้นที่	โครงการหลักที่ 1: โครงการยกระดับเศรษฐกิจด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.3 การพัฒนาที่ยั่งยืนในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม	
กลยุทธ์ที่ : 3.3.1 ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่าและยั่งยืน	<p>โครงการหลักที่ 1: โครงการการสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากร การอนุรักษ์ ความหลากหลายทางชีวภาพ การใช้ประโยชน์ในชุมชน</p> <p>โครงการหลักที่ 2: โครงการพัฒนาระบบกลไกสำหรับชุมชนเพื่อรับมือกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยการพัฒนาเมืองต้นแบบ</p>
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่การสร้างคุณค่าและมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 4.1 นักศึกษา บุคลากรและประชาชน อนุรักษ์ พื้นฟู สืบสาน ส่งเสริมภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม และเป็นศูนย์กลางการให้บริการทางด้านภาษา ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่น	
กลยุทธ์ที่ : 4.1.1 บูรณาการและยกระดับงานด้านภาษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	โครงการหลัก : โครงการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 4.2 ยกระดับคุณค่าและมูลค่าด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม	
กลยุทธ์ที่ : 4.2.1 พัฒนางองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจชุมชน	โครงการหลัก : โครงการยกระดับคุณค่าและมูลค่าด้านศิลปะและวัฒนธรรม
กลยุทธ์ที่ : 4.2.2 ให้บริการทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับภูมิภาค	โครงการหลัก : โครงการให้บริการทางวิชาการด้านศิลปะและวัฒนธรรม
กลยุทธ์ที่ : 4.2.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวัฒนธรรมระหว่างประเทศ	โครงการหลัก : โครงการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปะและวัฒนธรรมทั้งในและต่างประเทศ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยกระดับการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 5.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล	
กลยุทธ์ที่ : 5.1.1 ยกระดับการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ เสริมสร้างระบบธรรมาภิบาลดิจิทัลเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม	<p>โครงการหลักที่ 1 : โครงการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารหน่วยงาน - การบริหารจัดการพื้นที่ - การประกันคุณภาพการศึกษา - การจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัย - การจัดการความรู้ - การจัดอันดับมหาวิทยาลัย - การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย - การยกระดับโครงสร้าง ICT

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 5.2 มหาวิทยาลัยมีระบบพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาองค์กร สู่ความเป็นเลิศ	
กลยุทธ์ที่ : 5.2.1 พัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุน เสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	โครงการหลักที่ 1 : โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน <ul style="list-style-type: none"> - การสร้างมาตรฐานและพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ - การส่งเสริมสุขภาพและเสริมสร้างความสุขในองค์กร - การพัฒนาสมรรถนะและทักษะดิจิทัล

1.6 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ หน่วยงานวิชาการ และหน่วยงานสนับสนุนวิชาการ หน่วยงานวิชาการประกอบด้วย คณะ 7 คณะ บัณฑิตวิทยาลัย และ 2 โรงเรียน รับผิดชอบการจัดการศึกษาโดยตรง ส่วนหน่วยงานสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย สำนัก สถาบัน ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาและภารกิจของมหาวิทยาลัย โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแสดงได้ดัง รูปภาพต่อไปนี้



รูปภาพที่ 1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.7 หน่วยงานและภารกิจในความรับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มงานวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต และกลุ่มงานสนับสนุนกิจกรรมตามพันธกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

1) กลุ่มงานวิชาการ ประกอบด้วย 7 คณะ 1 บัณฑิตวิทยาลัย 2 โรงเรียน ดังนี้

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

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 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการโดยการบูรณาการกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคลากร (Human Resources Management & Human Resources Development) ตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. 5 มิติ คือ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 2) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 - 2556 ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ 1] การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ 2] การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน 3] พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีมงาน ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย และ 4] ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยประเด็นที่ 3 มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ และ 4) เงื่อนไขของ ก.พ.อ. ให้มหาวิทยาลัยกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติพร้อมรายละเอียดและระดับของสมรรถนะให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของบุคลากรตามแนวทางการกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

โดยเชื่อมโยงกรอบแนวคิดดังกล่าวกับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย และอาศัยข้อมูลที่สำคัญได้แก่ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้อมูลและสารสนเทศ พื้นฐานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกสายงานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้กำหนดประเด็นการพัฒนามหาวิทยาลัยไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2569 – 2573 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 “ยกระดับการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ” มหาวิทยาลัยกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 5.2 มหาวิทยาลัยมีระบบพัฒนามหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ในกลยุทธ์ที่ 5.2.1 พัฒนามหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย 3 มิติหลักคือ 1) การสร้างมาตรฐานและพัฒนามหาวิทยาลัยมืออาชีพ 2) การส่งเสริมสุขภาพและเสริมสร้างความสุขในองค์กร 3) การพัฒนาสมรรถนะและทักษะดิจิทัล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงกำหนดกรอบการพัฒนามหาวิทยาลัยที่ครอบคลุมการพัฒนามหาวิทยาลัย ทั้งสายงานวิชาการและสายสนับสนุนตามสมรรถนะที่เหมาะสม และเป็นแผนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแนวคิดการพัฒนามหาวิทยาลัยที่สำคัญของประเทศหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และกำหนดให้ดำเนินการพัฒนามหาวิทยาลัยตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือหลัก โดยได้วิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สภาพแวดล้อมแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในแต่ละด้าน เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะดำเนินการใน ปี พ.ศ. 2569 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 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2569 – 2573

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยกระดับการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการหลัก (Flagships)
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 5.2 มหาวิทยาลัยมีระบบพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	
กลยุทธ์ที่ : 5.2.1 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	โครงการหลักที่ 1 : โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน <ul style="list-style-type: none"> - การสร้างมาตรฐานและพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ - การส่งเสริมสุขภาพและเสริมสร้างความสุขในองค์กร - การพัฒนาสมรรถนะและทักษะดิจิทัล

2.4 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

1. วางแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมตามกรอบภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยให้มีการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่พึงมีเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังทุกๆ 4 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง มีการวิเคราะห์กรอบระดับตำแหน่งแต่ละประเภท และทบทวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ทุกปีงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่เปลี่ยนแปลงไป

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

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

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทุกประเภททุกสายงาน ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career Path) และมีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากล กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกประเภทได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นทั้งในด้านวิชาการ 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 รวมทั้งกำหนดนโยบายในการต่อสัญญาจ้าง การจ้างกลับเข้ามาทำงานตามความจำเป็นของภารกิจและความสามารถของบุคคล โดยการจ้างงานในระยะหลังเกษียณอายุราชการสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการสอนในสาขาวิชาที่ขาดแคลน หรือในตำแหน่งที่เป็นศักยภาพต่อหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน เช่น ตำแหน่งอาจารย์อัตราจ้างรายเดือน อาจารย์พิเศษ รายชั่วโมง และรวมถึงการเตรียมพร้อมสำหรับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการให้ได้รับการพัฒนาสุขภาพจิตใจ และอาชีพเสริมหลังเกษียณอายุราชการ และจัดให้มีชมรมเพชรราชภัฏในการประสานความสัมพันธ์กับมหาวิทยาลัย สร้างช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (การพัฒนาบุคลากรโครงการกิจกรรมตามเล่มแผนพัฒนาบุคลากร)

2.5 หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

2.5.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

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

1) **วิธีการสอบแข่งขัน** มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการสอบแข่งขันจากบุคคลทั่วไป โดยออกประกาศประชาสัมพันธ์บุคคลทั่วไปผู้มีความสนใจสมัครตามประกาศเข้ารับการสอบแข่งขัน 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** มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการสอบคัดเลือกในกรณีมีเหตุพิเศษ เช่น มหาวิทยาลัยต้องการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ผู้ที่ได้รับทุนการศึกษา หรือบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพและระดับคุณวุฒิที่ขาดแคลน หรือบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ หรือกรณีอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ดังนั้นวิธีการสอบคัดเลือกนี้มหาวิทยาลัยจะดำเนินการคัดเลือก โดยวิธีการสัมภาษณ์ หรือทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการคัดเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายวิธีได้ตามความเหมาะสม

2.5.2 การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามหลักคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และความเป็นธรรม โดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจำแนกการดำเนินงานตามประเภทบุคลากร ดังนี้

1) **พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา** การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2568 โดยมหาวิทยาลัยดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งตามความต้องการของหน่วยงาน ผ่านกระบวนการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ มหาวิทยาลัยใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง ข้อกำหนดการสอบคัดเลือกและการสอบแข่งขันสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการภายหลังการบรรจุ

แต่งตั้ง มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2566 ทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการตัดโอนพนักงานมหาวิทยาลัย ตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการตัดโอนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 เพื่อให้การบริหารกำลังคนมีความคล่องตัวและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2) พนักงานราชการ มหาวิทยาลัยดำเนินการจ้างพนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลังและภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากภาครัฐ โดยใช้กระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ มหาวิทยาลัยยังสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานราชการ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มิคุณสมบัติครบถ้วนและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น สามารถเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกเพื่อปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้กับองค์กร

3) ลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานตามความจำเป็น โดยกำหนดอัตรากำลัง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการจ้างตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินรายได้มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2560 สำหรับการจ้างอาจารย์พิเศษรายชั่วโมง มหาวิทยาลัยดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว (อาจารย์พิเศษรายชั่วโมง) พ.ศ. 2561 โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ และความจำเป็นของหลักสูตรหรือสาขาวิชา มหาวิทยาลัยยังเปิดโอกาสให้ลูกจ้างชั่วคราวที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น สามารถเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในกรณีพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด

4) บุคลากรในสาขาวิชาที่ขาดแคลน เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรองรับความต้องการด้านกำลังคนเฉพาะทาง มหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการจ้างบุคลากรในสาขาวิชาที่ขาดแคลน โดยเฉพาะด้านการพยาบาลศาสตร์ ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง การจ้าง อัตรากำลัง ค่าตอบแทนพิเศษ และค่าสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรในสาขาวิชาที่ขาดแคลนด้านการพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2568 เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้ปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

2.5.3. การย้าย การโอน หรือการเลื่อน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครดำเนินการบริหารงานบุคคลด้านการย้าย การโอน การตัดโอน การเปลี่ยนตำแหน่ง และการเลื่อนระดับตำแหน่ง โดยยึดหลักคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้การบริหารกำลังคนมีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกประเภท

1) **ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา** มหาวิทยาลัยดำเนินการรับโอนบุคลากรจากหน่วยงานภาครัฐเข้าสังกัดมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการรับโอนข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และมีใช้ข้าราชการการเมือง และการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2554 โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความจำเป็นของหน่วยงาน นอกจากนี้ การเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 และหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่งและการตัดโอนข้าราชการ พ.ศ. 2560 โดยมหาวิทยาลัยพิจารณาความเหมาะสมของลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ภาระงาน และความจำเป็นของส่วนราชการเป็นสำคัญสำหรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564 โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ผลงาน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และผลการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2) **พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา** มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์การตัดโอนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้การบริหารกำลังคนมีความคล่องตัวและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน โดยดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการตัดโอนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการตัดโอนพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2567 การตัดโอนพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นการเปลี่ยนสังกัดหรือหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่ง ภารกิจของหน่วยงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร รวมทั้งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานปลายทางนอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2566 ทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

3) **พนักงานราชการ** มหาวิทยาลัยดำเนินการบริหารพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด โดยอาจมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือหน่วยงานปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของภารกิจ อัตรากำลัง และความจำเป็นของทางราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย

4) **ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว** มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาการย้ายหรือปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวตามความจำเป็นของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเหมาะสมกับลักษณะงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสำหรับลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยสนับสนุนการเปลี่ยนสายงานและการปรับระดับชั้นงานตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ถือเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ให้มีขวัญกำลังใจ มองเห็นอนาคตของตนเอง ที่สามารถจะเติบโตในสายอาชีพ เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างบุคลากรที่มีคุณค่าให้แก่องค์กรระยะยาว ทำให้บุคลากรสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งยังเป็นตัวช่วยให้องค์กรวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และวางแผนกำลังคนให้ตรงกับงานที่องค์กรต้องการโดยส่งผลให้องค์กรได้งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงได้กำหนดระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Path) ของบุคลากรทุกประเภท เป็นไปตามโครงสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพ ดังนี้

1) **ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา**

1.1 **ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทวิชาการ**

โครงสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เป็นไปตามโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 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) ตำแหน่งวิชาการ (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	ชำนาญการ พิเศษ

ประเภท	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	คุณสมบัติ	ระดับเทียบเท่า
			ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เป็นผู้ช่วย ศาสตราจารย์ - วุฒิปริญญาเอก ตำแหน่งอาจารย์ ปฏิบัติงาน 1 ปี ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์	
		3. รองศาสตราจารย์	- เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 3 ปี ขอกำหนดตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์	เชี่ยวชาญ
		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

ระดับ ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง /เงินค่าตอบแทน	คุณสมบัติ
1. ผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่า	10,000 และเงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง 10,000	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานบริหารงานทั่วไป และ 2. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า - ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 1 ปี - ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ รวมกันไม่น้อยกว่า 4 ปี 3. ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ 4. ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 4 ปี ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่แต่งตั้งมากกว่า 1 งาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และ 5. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรองหรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารอุดมศึกษา ระดับสูง ที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยงานจัด 6. ผ่านการประเมินตามองค์ประกอบ
2. ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า หรือ เรียกชื่ออย่างอื่น (หัวหน้าสำนักงาน คณบดี หรือหัวหน้า สำนักงาน ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน)	5,600 และเงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง 5,600	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานของส่วนราชการ 2. ดำรงตำแหน่ง ประเภทผู้บริหารผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า 3. ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี 4. ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 7 ปี ต้องมีประสบการณ์หัวหน้างานในกองหรือเทียบเท่า ซึ่งเกี่ยวกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่น้อยกว่า 1 งาน มาแล้ว 1 ปี 5. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรองหรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารอุดมศึกษา ระดับสูง ที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยงานจัด 6. ผ่านการประเมินตามองค์ประกอบ

(2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับตำแหน่งเลื่อนใน ระดับสูงขึ้น	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง
ชำนาญการ	1. เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญการ 2. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน - ป.ตรี ไม่น้อยกว่า 6 ปี - ป.โท ไม่น้อยกว่า 4 ปี - ป.เอก ไม่น้อยกว่า 2 ปี	3,500* (เฉพาะประเภทวิชาชีพ)
ชำนาญการพิเศษ	1. เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ 2. ดำรงตำแหน่งชำนาญการ 4 ปี	5,600
เชี่ยวชาญ	1. เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ 2. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ 3 ปี	9,900
เชี่ยวชาญพิเศษ	1. เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญพิเศษ 2. ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ 2 ปี	13,000

2) ลูกจ้างประจำ

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

กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ลักษณะงาน	เลื่อนระดับชั้นงาน
1. กลุ่มงานบริการพื้นฐาน	- กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มี ลักษณะงานให้บริการหลัก หรือ เป็นงานพื้นฐานของส่วนราชการ - จำนวน 55 สายงาน	- ระดับชั้นงาน ไม่เกิน 2 ระดับ
2. กลุ่มงานสนับสนุน	- กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มี ลักษณะงานในการช่วยปฏิบัติ หรือสนับสนุนผู้ปฏิบัติภารกิจหลัก - จำนวน 150 สายงาน	- ระดับชั้นงานไม่เกิน 4 ระดับ

กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ลักษณะงาน	เลื่อนระดับชั้นงาน
3. กลุ่มงานช่าง	- กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มี ลักษณะในการปฏิบัติงานช่าง - จำนวน 141 สายงาน	- ระดับชั้นงานไม่เกิน 4 ระดับ
4. กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ	- กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มี ลักษณะงานที่ต้องใช้ความสามารถ เฉพาะตัว ทักษะพิเศษ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญใน วิชาชีพเฉพาะ - จำนวน 10 สายงาน	- ระดับชั้นงานไม่เกิน 3 ระดับ

การพัฒนาระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำใหม่ เป็นการสร้างหนทางความก้าวหน้าของตำแหน่งงานของลูกจ้างประจำอย่างชัดเจน สร้างโอกาสการเลื่อนสู่ชั้นงาน/ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยไม่ต้องเปลี่ยนหมวดลักษณะงาน สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น 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

การปรับระดับชั้นงาน	หลักเกณฑ์การพิจารณา
	<p>2.4 เป็นการเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) ทั้งตำแหน่งภายในกลุ่มงานเดียวกัน และต่างกลุ่มงาน โดยไม่เพิ่มจำนวนอัตรากำลัง</p> <p>2.5 ตำแหน่งที่ขอเปลี่ยนต้องเป็นที่หน่วยงานกำหนดไว้</p> <p>2.6 การเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) ให้คำนึงถึงความเหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะงานรวมถึงความจำเป็นภารกิจของส่วนและประโยชน์ของส่วนราชการ</p> <p>2.7 ต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องตรงตามหน้าที่รับผิดชอบที่เปลี่ยน</p> <p>2.8 ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมมานับรวมกรณีเป็นสายงานใกล้เคียงกัน</p> <p>2.9 แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กระทรวงการคลังกำหนดกลุ่มบัญชีค่าจ้างไว้มากกว่า 1 กลุ่ม</p> <p>2.10 แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่มีอัตราค่าจ้างขั้นสูง ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งกรณีที่มีความจำเป็น</p>

3) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

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

ประเภท	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
ประเภท สายวิชาการ	อาจารย์	-	เบิกจากเงินงบประมาณแผ่นดิน
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5,600	
	รองศาสตราจารย์	9,900	
	ศาสตราจารย์	13,000	
ประเภท สายสนับสนุนวิชาการ	สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป	ระดับปฏิบัติการ	-
	วิชาชีพเฉพาะ และเชี่ยวชาญเฉพาะ	ระดับชำนาญการ	*3,500
		ระดับชำนาญการพิเศษ	5,600

ประเภท	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
	ระดับเชี่ยวชาญ	9,900	
	ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	13,000	
สายงานบริหาร			
- ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	ระดับต้น	5,600	เบิกจากเงินงบประมาณ
- ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่น	ระดับสูง	10,000	แผ่นดิน

หมายเหตุ *เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

4) พนักงานราชการ

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

5) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายให้มีการประเมินเพื่อปรับเปลี่ยนสภาพลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเปลี่ยนสถานะภาพเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้วยการสอบคัดเลือกจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการในการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นการคัดเลือกโดยกรณีเป็นเหตุพิเศษ “กรณีเป็นผู้มีประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ในภาระงานของตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้งในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมาก่อนและได้รับการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ในระดับดีเยี่ยม” และสามารถก้าวหน้าตามเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป ทั้งนี้มีการพิจารณาตามผลสัมฤทธิ์ของผลการปฏิบัติงาน และมีสัญญาจ้างให้จ้างต่อในทุก ๆ ปี

2.5.4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1) การประเมิน (Evaluation)

มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการประเมินบุคลากรทุกประเภท แตกต่างกันไปตามประเภท โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง และ 2) การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี ระบบการประเมินทั้ง 2 ลักษณะมีแนวทางในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ข้อบังคับและประกาศหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด การวัดและประเมินผลอย่างเป็นธรรม การประเมินผล

การปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติราชการอย่างมีรูปแบบ กระบวนการ ขั้นตอนอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการประเมินอย่างแท้จริง โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

1.1 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะแรกให้ทำสัญญาจ้าง 1 ปี โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมใน การปฏิบัติงานจะได้รับการต่อสัญญาจ้าง 3 ปี เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน หลังครบสัญญาจ้าง จะได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นคราวละ 5 ปี และมีอายุงานเกินห้าปี ให้ได้รับการต่อสัญญาจ้างต่อเนื่องไปจนครบอายุ 60 ปี บริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น

ประเภทสายวิชาการ

- พนักงานซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป ให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานต่อเนื่องไปจนครบอายุ 60 ปี บริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น

- พนักงานซึ่งได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่ สามเป็นคราวละ 5 ปีและมีอายุงานไม่เกินห้าปี ให้ได้รับการต่อสัญญาจ้างต่อเนื่องไปจนครบอายุ 60 ปี บริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ต้องมีผลงานทางวิชาการที่มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรหรืออาจารย์ประจำหลักสูตร หรืออาจารย์ผู้สอนระดับปริญญาตรีขึ้นไปและตลอดระยะเวลาการจ้างต้องมีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรหรืออาจารย์ประจำหลักสูตรระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยแสดงเอกสารหลักฐานผลงานทางวิชาการในรอบห้าปีย้อนหลังประกอบและเสนอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หัวหน้าส่วนราชการ และอธิการบดีทราบตามลำดับ

ประเภทสายสนับสนุนวิชาการ

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อต่อสัญญาจ้างหรือเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 25 เมษายน 2558 โดยใช้เป็นแนวทางสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างช่วงระยะเวลาที่ได้ทำสัญญาจ้างงานในแต่ละช่วง เพื่อประเมินความเหมาะสมในการปฏิบัติงานต่อไปอีกในช่วงระยะเวลาของสัญญาจ้าง ของพนักงาน

มหาวิทยาลัยประเพณีวิชาการ 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 ประกอบด้วย การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง 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) การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเงินรายได้ ประกอบด้วย การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง 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 และแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) แบบ ปม.2 เป็นแบบประเมินสำหรับให้พนักงานมหาวิทยาลัยระบุ สมรรถนะที่จะประเมิน เพื่อประเมินสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นของบุคคลในการทำงาน ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ตามคู่มือสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นข้อตกลงกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในการประเมินฯ ได้มีการกำหนดให้มีการประเมินปีละ 2 รอบ ๆ ละ 6 เดือน ดังนี้

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

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

1.1 แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ปม.1) ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ภาระงานด้านบริหาร

ส่วนที่ 2 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)

1.3 แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แบบ ปม. 3 ประกอบด้วย 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ 2 สรุปผลการประเมิน

ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ส่วนที่ 4 การรับทราบผลการประเมิน

(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)

1.3 แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แบบ ปม. 3 ประกอบด้วย 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ 2 สรุปผลการประเมิน

ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ส่วนที่ 4 การรับทราบผลการประเมิน

2.5.5. ค่าตอบแทนและค่าจ้าง

ค่าตอบแทนและค่าจ้าง (Compensation and employment) มหาวิทยาลัยกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากรแต่ละประเภทตามกฎหมายที่กำหนด ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งหมด 5 ประเภท ได้แก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 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 และ ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ 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 และเงื่อนไข การให้สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย 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 ประกาศของสภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยได้รับเงินเดือน ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย การจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2553 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ด้วยเงินรายได้มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2567 ลงวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2567

- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เทียบเคียงตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่ม การครองชีพชั่วคราวสำหรับลูกจ้างชั่วคราว ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์การ เบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากงบประมาณเงินรายได้ พ.ศ. 2567 ลงวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2567

- เงินเดือนตามคุณวุฒิสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (คุณวุฒิ วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมโยธา สถาปนิก และนิติกร) ตามประกาศมหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ สำหรับ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2567 ลงวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2567

2.5.6 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สวัสดิการ คือ สิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนทั้งที่เป็นเงิน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่ราชการกำหนดให้เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังนี้

ค่าตอบแทน หมายความว่ารวมถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนนอกเหนือจาก เงินเดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เงินค่าสวัสดิการ เงินค่าประสบการณ์ ค่ารักษาพยาบาล

สวัสดิการ หมายความว่ารวมถึง เงินค่าสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ทางราชการให้ไว้ใน ฐานะปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ระบบสวัสดิการ สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ใช้กฎหมายหลักเกณฑ์ของ กระทรวงการคลังเป็นแนวปฏิบัติ และเทียบเคียงเพื่อให้ครอบคลุมกับบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งมีใช้ข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์ให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรมากที่สุด

การจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครยึดกรอบ แนวคิดในการดำเนินการใน 3 ลักษณะคือ

1. เพื่อเป็นเครื่องมือจูงใจให้มีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
3. เพื่อเป็นการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการทำงาน

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สวัสดิการ คือ สิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนทั้งที่เป็นเงินและสิทธิ ประโยชน์อื่น ๆ ตามที่ราชการกำหนดให้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังนี้

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มข้าราชการ และลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
 - สวัสดิการเบิกค่าการศึกษาบุตรของกลุ่มบุตรข้าราชการ ลูกจ้างประจำได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
 - สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และลูกจ้างชั่วคราว ได้รับตามกฎหมายประกันสังคมและของมหาวิทยาลัย
 - สวัสดิการกองทุนสวัสดิการกั๊ยมพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 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 การลากิจ การลาคลอดบุตร การลาอุปสมบท การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ) ได้แก่ การลาพักผ่อน (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา) ได้แก่ การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัย หรือดูงาน การลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ การลาติดตามคู่สมรส การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ
- นอกจากนี้มหาวิทยาลัย มีสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังนี้
- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)
 - สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการลูกจ้าง (กสจ.) สำหรับลูกจ้างประจำ
 - สิทธิประโยชน์ในการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพธนาคารไทยพาณิชย์
- ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว)
- สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
 - สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรให้เข้าพักที่พักรักษาตัวของมหาวิทยาลัย
 - สิทธิประโยชน์สวัสดิการรถมหาวิทยาลัยรับส่งบุตรหลานของบุคลากร
 - สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีขึ้น

2.5.7 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 องค์กรความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา) มหาวิทยาลัยมีกำหนดแผนทางเดินสายอาชีพให้กับบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดทางเดินความก้าวหน้าในแต่ละสายอาชีพ พิจารณาที่วุฒิการศึกษาเป็นสำคัญ เกณฑ์ เครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สามารถพิจารณาจัดวางตัวบุคลากร ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การหมุนเวียนและโอนย้ายงาน เพื่อเรียนรู้งานในขอบเขตที่กว้างมากขึ้น ซึ่งเป็นหน้าที่ที่บุคลากรจะต้องสั่งสมความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ทั้งนี้มีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน เช่น

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

2) การพัฒนา (Training and Development)

การพัฒนาบุคลากร (Training and Development) เป็นส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในสายงานวิชาการ และสายงานสนับสนุน รวมถึงสายงานบริหาร โดยจัดในหลายรูปแบบ เช่น การสนับสนุนศึกษาต่อการฝึกอบรม ดูงาน การสอนงาน การจัดการความรู้ในองค์กร การศึกษาด้วยตนเอง เป็นการสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การฝึกอบรมจึงมีบทบาทต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรในหลาย ๆ ด้าน เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้

สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กร รวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรก็ส่งผลหรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงมี ศักยภาพสูงขึ้น มหาวิทยาลัยกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี และกำหนด วิธีการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาที่หลากหลายเกิดขึ้น และมีพัฒนาการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1) การสนับสนุนการศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาทางคุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นตามสายงาน ทั้งนี้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรในส่วนของระดับ หน่วยงานและมหาวิทยาลัย เป็นศักยภาพในการพัฒนาด้านการเรียนการสอนและด้านการสนับสนุนภารกิจ หลักของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาและการกู้ยืม เพื่อการศึกษา ของบุคลากรทุกประเภท

2) การฝึกอบรมดูงาน มหาวิทยาลัยกำหนดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมดูงานเพื่อ พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นการฝึกอบรมเพื่อต่อยอดการปฏิบัติงานในส่วนงานวิชาการ ส่วนงานสนับสนุน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

3) การสอนงาน มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีผู้บังคับบัญชาเสมือนเป็นพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรที่ เข้าปฏิบัติราชการครั้งแรกเพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำ สอนงานเพื่อบอกถึงวิธีการทำงาน การช่วยเหลือ การให้ คำแนะนำ การให้กำลังใจ และให้โอกาสในการ การสอนงานจึงเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่พึง ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

4) การจัดการความรู้ในองค์กร มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำทุกปี แลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พหุสวรค์ของ แต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรเป็นทฤษฎี คู่มือ ต่าง ๆ แบบรูปธรรม เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์

5) การศึกษาด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาในปัจจุบันที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณลักษณะของการชี้นำตนเอง ในการเรียนรู้ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดมีเป้าหมาย แสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกรูปแบบการเรียนรู้ จนถึงประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาตลอดชีวิตต่อไป เพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.8 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 สาขาขาดแคลน ประเภทวิชาการ (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 สิทธิกู้เงินโครงการสวัสดิการการเงินกู้ของสมาชิก 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 ว่าด้วยกองทุนเพื่อการบริหารจัดการและสาธารณประโยชน์ 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 ว่าด้วยกองทุนเพื่อการบริหารจัดการและสาธารณประโยชน์ 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 ว่าด้วยกองทุนเพื่อการบริหารจัดการและสาธารณประโยชน์ 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 (ผู้เกษียณต้องดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ดร.) และการจ้างงานเป็นอาจารย์พิเศษรายเดือน และหรือเป็นอาจารย์พิเศษรายชั่วโมง สำหรับในสาขาที่ขาดแคลนต้องการผู้ที่มีศักยภาพทางด้านการสอน และการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นระยะเวลาการจ้างต่อเนื่อง 1 - 2 ปี

บทที่ 3

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครได้กำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ในแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2569 - 2573 ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 “ยกระดับการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ” มหาวิทยาลัยกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 5.2 มหาวิทยาลัยมีระบบพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ในกลยุทธ์ที่ 5.2.1 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย 3 มิติหลักคือ 1) การสร้างมาตรฐานและพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ 2) การส่งเสริมสุขภาพและเสริมสร้างความสุขในองค์กร 3) การพัฒนาสมรรถนะและทักษะดิจิทัล

โดยมหาวิทยาลัยกำหนดให้บุคลากรทุกระดับทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ 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. 2569

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	กลยุทธ์ที่เชื่อมโยง TOWS
1. การวางแผนอัตรากำลัง และการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ	1.1 ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	ส่งเสริมการทบทวนและปรับโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม	SO1, ST1
	1.2 การพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากร	2.1 บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม	SO2

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	กลยุทธ์ที่เชื่อมโยง TOWS
ทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะและสมรรถนะสูงขึ้น และมีความมั่นคงในอาชีพ		ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	
3. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	3.1 มหาวิทยาลัยมีระบบสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้กับหน่วยงาน	พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	SO3, WO1, WO3, ST1, WT2, WT3
4. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร	ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกสายงาน	WO2, WT1

3.2 โครงการกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตารางที่ 3.2.1 โครงการกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ				
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 1.1 ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย				
กลยุทธ์ : ส่งเสริมการทบทวนและปรับโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม	1 กิจกรรมกรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือระดับเชี่ยวชาญเฉพาะ	ต.ค.68-ก.ย.69	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	2 ทบทวนและปรับโครงสร้างหน่วยงาน และกรอบอัตรากำลัง	ต.ค.68-ก.ย.69	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและนิติการ/ กองนโยบายและแผน
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 1.2 การพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย				
กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางของมหาวิทยาลัย	3 การสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	ต.ค.68-ก.ย.69	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและนิติการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะและสมรรถนะสูงขึ้นและมีความมั่นคงในอาชีพ				
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 2.1 บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ				
กลยุทธ์ : ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	1 โครงการคนดีคนเด่นศรีราชภัฏ	ต.ค.68-ก.ย.69	2,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	2 โครงการข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ต.ค.68-ก.ย.69	1,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	3 อาจารย์ที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณดีเด่น	ต.ค.68-ก.ย.69	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน				
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.1 มหาวิทยาลัยมีระบบสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้กับหน่วยงาน				
กลยุทธ์ : พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีหรือหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อต่อสัญญาจ้าง	ต.ค.68-ก.ย.69	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	2 ทำระเบียบประกาศ เงินค่าตอบแทนวิชาชีพ เงินตำแหน่งวิชาชีพ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	ต.ค.68-ก.ย.69	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	3 การต่อสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สัญญาจ้าง 60 ปี)	ต.ค.68-ก.ย.69	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	4 จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรแผนรายคนตามความเชี่ยวชาญร่วมกันเพื่อบูรณาการปฏิบัติงานเชิงพื้นที่	ต.ค.68-ก.ย.69	50,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ/ กองนโยบายและแผน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร				
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 4.1 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร				
กลยุทธ์ : ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกสายงาน	1 กิจกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร	ต.ค.68-ก.ย.69	3,394,480	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	2 โครงการSNRU Happy body (มรสน. มีสุขภาพดี)	ต.ค.68-ก.ย.69	33,300	กองพัฒนานักศึกษา
รวมโครงการ/กิจกรรม	12 โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณรวม	3,480,780	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 30 เมษายน 2569)

ลำดับ ที่	สังกัด	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงาน ราชการ		พนักงาน ในสถาบัน อุดมศึกษา		ลูกจ้าง ชั่วคราวราย เดือน		รวม ทั้งสิ้น	ร้อยละ
		วิชา การ	สนับ สนุน	วิชา การ	สนับ สนุน	วิชา การ	สนับ สนุน	วิชา การ	สนับ สนุน	วิชา การ	สนับ สนุน		
1	สำนักงานอธิการบดี												
	- กองกลาง	-	2	-	4	-	8	29	63	11	175	292	31.06
	- กองพัฒนานักศึกษา	-	1	-	-	-	-	-	15	-	11	27	2.87
	- กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	1	-	11	-	2	14	1.49
2	คณะครุศาสตร์	10	-	-	-	-	1	67	11	16	1	106	11.28
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	6	1	-	-	-	1	28	7	2	4	49	5.21
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	12	-	-	-	-	1	35	8	5	-	61	6.49
5	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	10	-	-	-	-	1	68	12	7	3	101	10.74
6	คณะวิทยาการจัดการ	13	-	-	-	-	1	39	9	4	3	69	7.34
7	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	22	-	-	-	-	-	54	19	2	7	104	11.06
8	สถาบันภาษา ศิลปะและ วัฒนธรรม	-	-	-	-	-	3	-	10	-	3	16	1.70
9	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	1	-	-	-	1	-	13	-	6	21	2.23
10	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	1	-	-	-	6	-	22	-	6	35	3.72
11	สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน	-	1	-	1	-	1	-	15	-	2	20	2.13
12	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	-	1	-	11	-	3	15	1.60
14	คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	-	-	-	-	3	0	-	2	10	1.06
	รวม	73	7	-	5	-	26	323	226	47	228	940	100.00
	รวมทั้งสิ้น	80		5		26		549		275			

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 4.2.2 ข้อมูลเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
(ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2569)

ปีงบประมาณ ที่เกษียณ	ข้าราชการ ในสถาบันอุดมศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม
2569	8	2	-	-	3	13

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

4.3 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค การบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป (SWOT)

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินงานกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีต เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และใช้เพื่อหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ หรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

ดังนั้น ปัจจัยแต่ละอย่างที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงานโอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร ในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนาศักยภาพไปในทางที่เหมาะสม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

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

1. จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั่นเองว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

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

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในของมหาวิทยาลัยโดยกลุ่มคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ได้ระดมความคิดและได้ข้อสรุปว่า มหาวิทยาลัยมีทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งในการดำเนินงาน ดังแสดงปรากฏในตารางที่ 4.3.1

ตาราง 4.3.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) โอกาสและอุปสรรค

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
S1. มหาวิทยาลัยมีการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรอย่างเหมาะสม ด้วยการใช้วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่พึงมี เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังทุก ๆ 4 ปี	W1. มหาวิทยาลัยยังขาดการจัดระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับบางส่วน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้รับค่าตอบแทน 2 เท่า เป็นต้น
S2. มหาวิทยาลัยมีนโยบายการบริหารกรอบอัตรากำลังอย่างยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังเพื่อดำเนินการสรรหาบุคคลในวงใหม่ 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

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

1. โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร 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)
<p>○1. ยุทธศาสตร์ราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้พัฒนาหลักสูตรและสร้างความร่วมมือในด้านการศึกษา ชุมชนและวัฒนธรรม</p>	<p>T1. มหาวิทยาลัยมีงบประมาณเงินรายได้ไม่เพียงพอทำให้งบประมาณที่ต้องจัดสรรเป็นสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลให้กับบุคลากรไม่สามารถดำเนินการได้</p>
<p>○2. นโยบายการดำเนินโครงการพลิกโฉมระบบการอุดมศึกษาของประเทศไทย (Reinventing University System) เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยตามจุดเด่นหรือความถนัดโดยได้รับงบประมาณสนับสนุน</p>	<p>T2. สถาบันอุดมศึกษาอื่นมีการตั้งอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจสูงกว่า</p>
<p>○3. กฎกระทรวง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้จัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ และกฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้จริง ส่งผลให้อาจารย์ตระหนักถึงการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับปรุงหลักสูตร และให้สถาบันการศึกษาเตรียมความพร้อมด้านวิชาการ และด้านบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน</p>	<p>T3. สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลทำให้การบริหารบุคคลไม่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง</p>
<p>○4. นโยบายการดำเนินโครงการพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรเชิงรุกสู่การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย “กลุ่มการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น” (กลุ่ม 3) การเคลื่อนย้ายบุคลากรข้ามมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ สถาบันอื่นๆ</p>	

ตารางที่ 4.3.3 การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix

<h2 style="text-align: center;">TOWS Matrix</h2>	จุดแข็ง (Strength) S1. มหาวิทยาลัยมีการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรอย่างเหมาะสม ด้วยการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่พึงมี เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังทุก ๆ 4 ปี S2. มหาวิทยาลัยมีนโยบายการบริหารกรอบอัตรากำลังอย่างยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังเพื่อดำเนินการสรรหาบุคคลในงานใหม่ที่ตอบสนองต่อความจำเป็นหรือภารกิจเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัย S3. มหาวิทยาลัยมีนโยบายการบริหารกรอบอัตรากำลังอย่างยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังเพื่อดำเนินการสรรหาบุคคลในงานใหม่ที่ตอบสนองต่อความจำเป็นหรือภารกิจเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัย 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	จุดอ่อน (Weakness) W1. มหาวิทยาลัยยังขาดการจัดระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากรบางส่วน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น ค่าตอบแทนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มเติม เป็นต้น W2. อัตราค่าตอบแทนในตำแหน่งงานที่เป็นวิชาชีพเฉพาะหรือวิชาชีพที่ขาดแคลน ยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจดึงดูดให้กับบุคคลภายนอกเข้ามาสมัครงานกับมหาวิทยาลัย W3. มหาวิทยาลัยยังขาดเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นแพลตฟอร์ม ระบุผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแบบทันที (Real time)
โอกาส (Opportunity) O1. ยุทธศาสตร์ราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้พัฒนาหลักสูตรและสร้างความร่วมมือในด้านการศึกษา ชุมชนและวัฒนธรรม O2. นโยบายการดำเนินโครงการพลิกโฉมระบบการอุดมศึกษาของประเทศไทย (Reinventing University System) เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยตามจุดเด่นหรือความถนัดโดยได้รับงบประมาณสนับสนุน O3. วัฒนธรรมองค์กรแบบที่น้องและสภาพสังคมในพื้นที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมีโอกาสด้านทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายมิติ 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 และด้านบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน คุณภาพ	กลยุทธ์ SO (จุดแข็ง + โอกาส) SO1: วางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น (S1, S2 × O1) SO2: พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ Digital Organization (S2, S4 × O2, O4) SO3: ใช้เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงสู่ Digital Organization โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (S4 × O4)	กลยุทธ์ WO (จุดอ่อน + โอกาส) WO1: แผนการพัฒนาสวัสดิการเข้ากับเป้าหมายการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย โดยเชื่อมโยงการเพิ่มค่าตอบแทนกับผลงานเชิงนวัตกรรมหรือการมีส่วนร่วมในโครงการเชิงยุทธศาสตร์ (W1, W2 × O2) WO2 : ใช้โอกาสจากนโยบายเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วมเพื่อสร้างพันธมิตรกับองค์กรภายนอกในการจัดสวัสดิการเสริม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสุขภาพกลุ่มราคาพิเศษ (W1 × O1, O3) WO3: พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการให้เป็นแพลตฟอร์มดิจิทัล แบบ Real-time สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 (W3 × O5,O6)

ผลลัพธ์การเรียนรู้จริง ส่งผลให้อาจารย์ตระหนักถึงการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับปรุงหลักสูตร		
อุปสรรค (Threat) T1. รัฐบาลมีนโยบายการจัดสรรงบประมาณที่ลดลง ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถดำเนินการบริหารบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร T2. รัฐบาลมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามมาตรฐานตำแหน่ง ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรด้านวิชาชีพเฉพาะเข้ามาสู่องค์กรได้ T3. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีการเมืองระดับประเทศ และท้องถิ่น ส่งผลทำให้การบริหารบุคคลไม่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ ST (จุดแข็ง + อุปสรรค) ST1: พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและจรรงรักษาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยใช้จุดแข็งด้านกระบวนการสรรหาและ Career Path รับมือกับการแข่งขันด้านค่าตอบแทน (S3,S4,S5 × T1,T2)	กลยุทธ์ WT (จุดอ่อน + อุปสรรค) WT1: ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกสายงาน เพื่อชดเชยข้อจำกัดด้านงบประมาณ (W1 × T1) WT2: สร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนแบบมีเงื่อนไขเพื่อรักษาบุคลากรวิชาชีพเฉพาะ (W2 × T2) WT3: ออกแบบระบบค่าตอบแทนแบบผสมผสาน "เงินเดือนฐาน + ผลตอบแทนตามผลงาน" เพื่อชดเชยข้อจำกัดด้านงบประมาณและการแข่งขัน (W1,W2 × T1,T2,T3)

4.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
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 เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความคิดเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. มหาวิทยาลัยจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 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. 2569 สู่การปฏิบัติผ่านแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัยจึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จไว้ในส่วนนี้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งมีแนวทางดังนี้

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

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

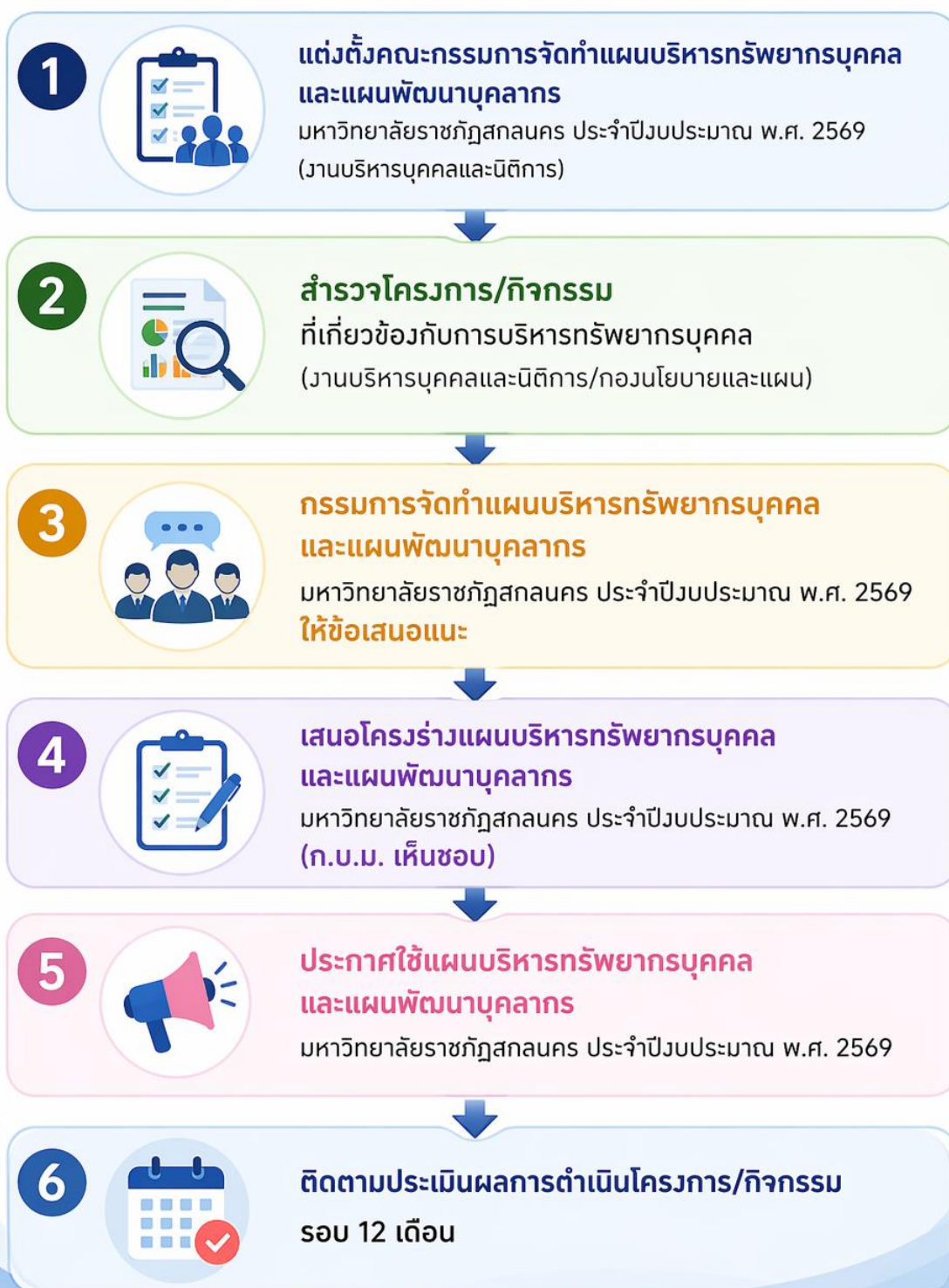
ภาคผนวก

กระบวนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

(งานบริหารบุคคลและนิติการ)





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 โคตรสาสี	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นางสาวเบญจพร มายูร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๕. นายภาณุวัฒน์ ศักดิ์ดีดา	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นางสาววัชรภรณ์ ทอนรินทร์	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นายอนุสรณ์ จิตรคาม	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

- กำหนดแนวทางและแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
- จัดเตรียมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร

/ศ. รวบรวม...

- 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



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขับเคลื่อนตามนโยบายหรือทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็น การประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐโดยถือเป็นการประเมินที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศทั่วประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) (๒) และ (๓) แห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ) และมติคณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ด้านวิเคราะห์อัตรากำลังและการสรรหา (Recruitment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครโดย งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ดำเนินการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่เปลี่ยนแปลงไปประกอบกับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึง ๒๕๘๐ และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึง ๒๕๗๙

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๔ ปี เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่เปลี่ยนแปลงไปประกอบกับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึง ๒๕๘๐

๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนโดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๓ ของบุคลากรทั้งหมด

๓.๓ มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระบวนการคัดเลือกและบรรจุ แต่งตั้ง การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม ก่อนบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนการกำหนดให้มี

องค์ประกอบเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรม จริยธรรม เช่น การตรวจสอบภูมิหลังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมและข้อกำหนด จริยธรรมของหน่วยงาน หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ก่อนบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐ หรือการบรรจุกลับเข้ารับราชการหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณภาพโดยจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยการบรรจุบุคลากรให้บรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการหนึ่งคือการสอบแข่งขันและการสอบคัดเลือก ในการสอบแข่งขันมหาวิทยาลัยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการเพื่ออำนวยความสะดวกแก้ปัญหาในการดำเนินการสอบและได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันโดยมีจำนวนและองค์ประกอบเป็นไปตามคำสั่งของมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ในการกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรและเกณฑ์การสอบแข่งขันกำหนดวันเวลาสถานที่สอบแนวปฏิบัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบเพื่อให้เกิดการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบรรจุวัตถุประสงค์เป้าหมายของการสอบแข่งขันจะต้องมีหลักสูตรการสอบแข่งขันการเผยแพร่ประกาศทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อการรับรู้และเข้าถึงข่าวสารและกลุ่มแรงงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรกำหนดจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

ข้อ ๔ ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่งในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career path) และมีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัยรวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากลมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการโดยการบูรณาการกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรตามกรอบยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครระยะ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึง ๒๕๖๘

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๔.๒ มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการบริหารและพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพกลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาศักยภาพอาจารย์และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่มีคุณภาพกลยุทธ์ที่ ๕.๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีจึงใจให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยมีโครงการรองรับที่สำคัญคือ

๔.๒.๑ โครงการส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับการบริหารหลักสูตร

๔.๒.๒ โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

๔.๒.๓ โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน

๔.๓ กำหนดวิธีการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาที่หลากหลายเกิดขึ้นและมีการพัฒนาการตามลำดับได้แก่สารสนับสนุนการศึกษาต่อการอบรมศึกษาดูงานหรือเพิ่มพูนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานการสอนงานการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษาด้วยตนเองเรียนรู้ตามความสนใจความต้องการความถนัดของบุคลากรและมีเป้าหมาย

- ๔.๔ จัดให้มีการประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ทักษะและสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครกำหนด
- ๔.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ๔.๖ กำหนดกระบวนการนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัย มาใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร

ข้อ ๕ ด้านการรักษาไว้ (Retention)

มหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนทุกภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่เหมาะสมตามสถานภาพของแต่ละบุคคลบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความรัก ความภักดี ด้วยค่านิยม “ร่วมคิด ร่วมใจ ร่วมทำหน้าที่อย่างมีความสุข” (Head Hand and Heart for Healthy Organization) รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความเหมาะสมและสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร

แนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๕.๑ จัดทำดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ๕.๒ จัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนดเช่นบำเหน็จบำนาญการรักษาพยาบาลการศึกษาบุตรการจัดระบบสาธารณูปโภคบ้านพักหอพักอินเทอร์เน็ตเครื่องมืออุปกรณ์ทำงานสนามกีฬาสระว่ายน้ำลานจอดรถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานจัดระบบรักษาความปลอดภัย
- ๕.๓ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตเช่นโครงการกีฬาและนันทนาการประจำปี โครงการตรวจสุขภาพประจำปีกองทุนสวัสดิการบุคลากรกองทุนกู้ยืม
- ๕.๔ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ

๕.๕ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรทุกประเภทที่มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตนครองคนครองงานและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นตัวอย่างในการประพฤติตนต่อมหาวิทยาลัย เช่น โครงการคนดีคนเด่นศรีราชภัฏ โครงการข้าราชการดีเด่น

๕.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาลูกจ้างประจำพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาพนักงานราชการลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดพร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาลูกจ้างประจำพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาพนักงานราชการลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนดหากมีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาลูกจ้างประจำพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาพนักงานราชการลูกจ้างชั่วคราวมีกรณีร้องเรียนร้องขอความเป็นธรรมให้สืบสวนหาข้อเท็จจริงและเสนอต่ออธิการบดีทราบโดยเร็ว

ข้อ ๖ ด้านการประเมินเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำปี

มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการประเมินบุคลากรทุกประเภทแบ่งเป็น ๒ ลักษณะคือ

- ๖.๑ การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง
- ๖.๒ การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี

ระบบการประเมินทั้ง ๒ ลักษณะมีแนวทางในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายหรือหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด การวัดและประเมินผลอย่างเป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติราชการอย่างมีรูปแบบ ขั้นตอน กระบวนการอย่างชัดเจน ตลอดจนการนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัย มาใช้ประกอบการประเมินเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการประเมินอย่างแท้จริง

ข้อ ๗ ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

มหาวิทยาลัยโดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางกรรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๗.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัยคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรแต่ละประเภทหากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานข้อเท็จจริงต่ออธิการบดีทราบโดยเร็ว

๗.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานและนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัย มาใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๗.๓ การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่มหาวิทยาลัยและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายของทางราชการหรือมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๘ ให้งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดีรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวต่ออธิการบดีทราบ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือนภายในวันที่ ๓๐ เมษายนของทุกปี

ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือนภายในวันที่ ๓๐ ตุลาคมของทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา)

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร