

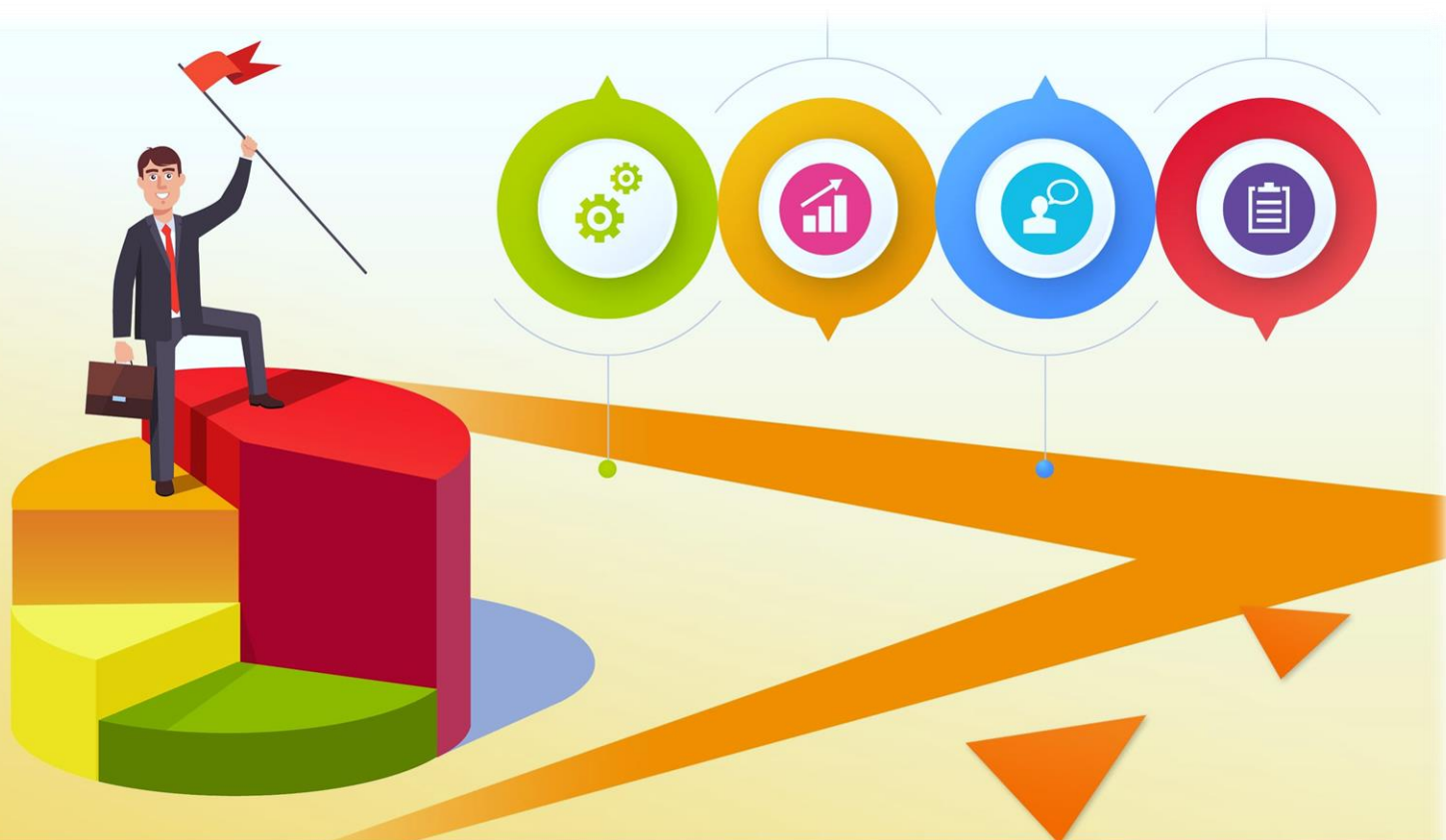


แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)

และกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.)

ในคราวประชุม ครั้งที่ 3/2568 วันพฤหัสบดีที่ 20 มีนาคม 2568



คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา และหลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อเป็นกรอบ แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย มีคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข และมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมทั้งการจัดการความรู้ของบุคลากรที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงและสามารถนำสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ และบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ขึ้นมา และหวังว่าบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน และทุกหน่วยงานสามารถนำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม เพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี และการประกันคุณภาพการศึกษาได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	1
1.2 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	2
1.3 ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยมหลักองค์กร เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และพันธกิจ	3
1.4 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	4
1.5 หน่วยงานและภารกิจในความรับผิดชอบ	6
ส่วนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาบุคลากร	
2.1 การพัฒนาบุคลากร	7
ส่วนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	
3.1 นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	9
3.2 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร	11
3.3 วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร	11
3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร	11
3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	12
3.6 โครงการกิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	13
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน	
4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป	21
4.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	21
4.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	22
4.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	26
ส่วนที่ 5 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	
5.1 การนำสู่แผนการปฏิบัติและการติดตามผล	27
5.2 การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร	29
ภาคผนวก	30

สารบัญตาราง

เรื่อง		หน้า
ตารางที่ 1.2.1	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร และสังกัดหน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ วันที่ 1 มีนาคม 2568)	2
ตารางที่ 1.2.2	ลักษณะโดยรวมของบุคลากรแบ่งเป็นสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งทางวิชาชีพ ช่วงอายุ (คน) และช่วงอายุงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568)	3
ตารางที่ 3.5.1	ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านการพัฒนา บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	12
ตารางที่ 3.6.1	โครงการกิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร	13
ตารางที่ 4.1	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในจุดแข็งและแรงบันดาลใจ	23
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอกโอกาสและผลลัพธ์	24
ตารางที่ 4.3	การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย SOAR Matrix	25

ภาคผนวก

		หน้า
ตารางที่ 1	เรื่องความต้องการในด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำทั้งหมด ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามระดับต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	31
ตารางที่ 2	เรื่องความต้องการการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	32
ตารางที่ 3	เรื่องความประสงค์ลาศึกษาต่อของสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	33
ตารางที่ 4	เรื่องความประสงค์ลาศึกษาต่อของสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	34
ตารางที่ 5	เรื่องความประสงค์ลาศึกษาต่อและการขอตำแหน่งชำนาญการของครูโรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	35
	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	36

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

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

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อเป็น แนวทางให้ทุกหน่วยงานตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน อันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าอีกทั้ง เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลตามแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

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

เป้าหมาย บุคลากรจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ถูกต้องและเหมาะสมตามสายงาน ตลอดจนมีคุณธรรมจริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.2 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีจำนวนบุคลากร ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568 รวมทั้งสิ้น 925 คน ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน โดยจำแนกข้อมูลต่างๆ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1.2.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร และสังกัดหน่วยงาน
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568)

ที่	ประเภทตำแหน่ง/สังกัด	ข้าราชการ		พนักงาน ในสถาบัน อุดมศึกษา		พนักงานราชการ		ลูกจ้าง ประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)		รวม ทั้งหมด	ร้อยละ
		วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน		
1	สำนักงานอธิการบดี												
	กองกลาง	-	2	29	65	-	9	-	3	9	136	254	27.46
	กองพัฒนานักศึกษา	-	1	-	16	-	-	-	-	-	16	33	3.57
	กองนโยบายและแผน	-	-	-	11	-	1	-	1	-	2	15	1.62
2	คณะครุศาสตร์	9	-	62	12	-	1	-	-	16	4	104	11.24
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	8	1	28	8	-	1	-	-	2	8	56	6.05
4	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม	12	-	34	8	-	1	-	-	1	4	60	6.49
5	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	14	-	64	12	-	1	-	-	9	6	106	11.46
6	คณะวิทยาการจัดการ	16	-	36	10	-	1	-	-	5	5	73	7.89
7	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	22	1	52	20	-	1	-	2	5	8	111	12.00
8	สถาบันภาษา ศิลปะและ วัฒนธรรม	-	-	-	12	-	3	-	-	-	3	18	1.95
9	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	1		14	-	1	-	-	-	4	20	2.16
10	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	1	--	22	-	6	-	-	-	9	39	4.22
11	สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน	-	1	-	15	-	1	-	1	-	1	19	2.05
12	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	11	-	1	-	-	-	5	17	1.84
	รวม	89		541		28		7		258		925	100
	ร้อยละ	9.62		58.49		3.24		0.76		27.89		100	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 1.2.2 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรแบ่งเป็นสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งทางวิชาชีพ ช่วงอายุ (คน) และช่วงอายุงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568)

รายการ	สายวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ	สายสนับสนุนวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ	รวม
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	ต่ำกว่าปริญญาตรี	151	30.69	151
	ปริญญาตรี	39	9.01	ปริญญาตรี	277	56.30	316
	ปริญญาโท	217	50.12	ปริญญาโท	63	12.80	280
	ปริญญาเอก	177	40.88	ปริญญาเอก	1	0.20	178
ตำแหน่งทาง วิชาการ/ ตำแหน่งทาง วิชาชีพ	อาจารย์	261	60.28	ปฏิบัติการ	190	81.20	451
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	145	33.49	ชำนาญการ	36	15.38	181
	รองศาสตราจารย์	26	6.00	ผู้อำนวยการกอง	7	2.99	33
	ศาสตราจารย์	1	0.23	ผู้อำนวยการสำนักงาน	1	0.43	2
ช่วงอายุ (คน)	20 - 27 ปี (Gen Z)	7	0.76	20 - 27 ปี (Gen Z)	23	2.49	30
	28 - 43 ปี (Gen Y)	219	23.68	28 - 43 ปี (Gen Y)	275	29.73	494
	44 - 59 ปี (Gen X)	186	20.11	44 - 59 ปี (Gen X)	186	20.11	372
	60 - 78 ปี (Baby Boomers)	27	2.92	60 - 78 ปี (Baby Boomers)	2	0.22	29
ช่วงอายุงาน	ไม่น้อยกว่า 5 ปี	59	13.44	ไม่น้อยกว่า 5 ปี	115	23.66	174
	6-10 ปี	129	29.38	6-10 ปี	138	28.40	267
	11-15 ปี	149	33.94	11-15 ปี	154	31.69	303
	16-20 ปี	30	6.834	16-20 ปี	58	11.93	88
	21-25 ปี	21	4.784	21-25 ปี	9	1.85	30
	26 ปีขึ้นไป	51	11.62	26 ปีขึ้นไป	12	2.47	63
รวม	439			486			925

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

1.3 ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยมหลักองค์กร เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และพันธกิจ

ปรัชญา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานแห่งคุณธรรม ร่วมชี้นำการพัฒนาท้องถิ่นและสังคม

วิสัยทัศน์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ มีคุณภาพ มีสมรรถนะ บุธนาการ องค์กรความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น และสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

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

ค่านิยมหลักองค์กร

ร่วมคิด ร่วมใจ ร่วมทำหน้าที่ อย่างมีความสุข"

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

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

พันธกิจ

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

อัตลักษณ์ : บัณฑิตเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และทักษะวิชาชีพ

บัณฑิตเป็นคนดี หมายถึง คนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

มีจิตสาธารณะ หมายถึง มีสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เอื้ออาทร

ต่อผู้อื่น และแบ่งปัน

มีทักษะวิชาชีพ หมายถึง มีความชำนาญในวิชาชีพ มนุษย์สัมพันธ์ การสื่อสารและ

เทคโนโลยี

เอกลักษณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส

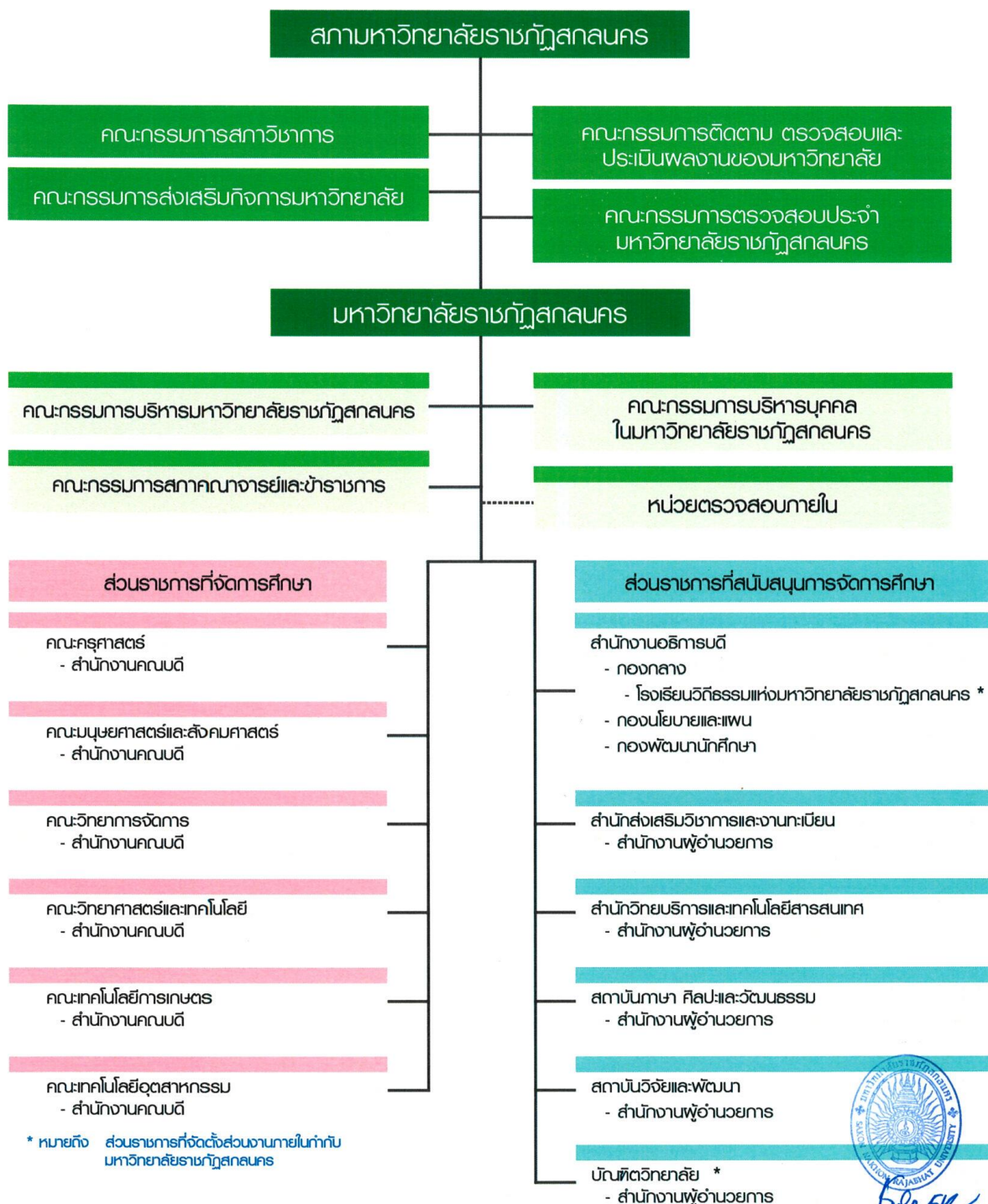
มหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นมหาวิทยาลัยที่ให้โอกาสทางการศึกษาแก่คนในท้องถิ่น

1.4 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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



โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



รูปภาพที่ 1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.5 หน่วยงานและภารกิจในความรับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มงานวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต และกลุ่มงานสนับสนุนกิจกรรมตามพันธกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

1) กลุ่มงานวิชาการ ประกอบด้วย 6 คณะ 1 บัณฑิตวิทยาลัย 1 โรงเรียน 1 โครงการจัดตั้งดังนี้

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

2) กลุ่มงานสนับสนุนงานกิจกรรมมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 หน่วยงานหลัก ๆ ดังนี้

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

ส่วนที่ 2

แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

2.1 การพัฒนาบุคลากร

2.1.1 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 ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดทางเดินความก้าวหน้าในแต่ละสายอาชีพ พิจารณาที่วุฒิการศึกษาเป็นสำคัญ เกณฑ์ เครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สามารถพิจารณาจัดวางตัวบุคลากร ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การหมุนเวียนและโอนย้ายงาน เพื่อเรียนรู้งานในขอบเขตที่กว้างมากขึ้น ซึ่งเป็นหน้าที่ที่บุคลากรจะต้องสั่งสมความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ทั้งนี้มีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน เช่น

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

2.1.2 การพัฒนา (Training and Development)

การพัฒนาบุคลากร (Training and Development) เป็นส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในสายงานวิชาการ และสายงาน

สนับสนุน รวมถึงสายงานบริหาร โดยจัดในหลายรูปแบบ เช่น การสนับสนุนศึกษาต่อการฝึกอบรม งบประมาณ การสอนงาน การจัดการความรู้ในองค์กร การศึกษาด้วยตนเอง เป็นการสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การฝึกอบรมจึงมีบทบาทต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรในหลาย ๆ ด้าน เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กร รวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรก็ส่งผลหรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงมีศักยภาพสูงขึ้น มหาวิทยาลัยกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี และกำหนดวิธีการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาที่หลากหลายเกิดขึ้น และมีพัฒนาการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1) การสนับสนุนการศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทางคุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นตามสายงาน ทั้งนี้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรในส่วนของระดับหน่วยงานและมหาวิทยาลัย เป็นศักยภาพในการพัฒนาด้านการเรียนการสอนและด้านการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาและการกู้ยืมเพื่อการศึกษา ของบุคลากรทุกประเภท

2) การฝึกอบรมดูงาน มหาวิทยาลัยกำหนดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมดูงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นการฝึกอบรมเพื่อต่อยอดการปฏิบัติงานในส่วนงานวิชาการ ส่วนงานสนับสนุน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

3) การสอนงาน มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีผู้บังคับบัญชาเสมือนเป็นพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรที่เข้าปฏิบัติราชการครั้งแรกเพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำ สอนงานเพื่อบอกถึงวิธีการทำงาน การช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ การให้กำลังใจ และให้โอกาสในการ การสอนงานจึงเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่พึงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

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

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

ส่วนที่ 3

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

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

3.1 นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร และระบบในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management System) ตามกฎหมายโดยจำแนกตามประเภทบุคลากร ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กฎกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ระเบียบ กระทรวงการคลังสำหรับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ 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 และทบทวน กรอบอัตรากำลังบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ทุกปีงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่เปลี่ยนแปลงไป

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

แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการเพื่ออำนวยความสะดวกแก้ปัญหาในการดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เผยแพร่ประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

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

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกประเภททุกสายงาน ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้ความสำคัญก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career Path) และมีความมั่นคงในชีวิตมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย 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 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และจัดระบบรักษาความปลอดภัย

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

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

3.2 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาาระบบพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ความสามารถในด้านต่าง ๆ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการพัฒนาคุณภาพผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

3.3 วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้ มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะสูงขึ้น และมีความมั่นคงในอาชีพ

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

3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนাবุคลากร

ตารางที่ 3.5.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านการพัฒนাবุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสูงขึ้น และมีความมั่นคงในอาชีพ	บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมตามสายงานเพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
		2. สนับสนุนทุนการศึกษาให้บุคลากรศึกษาต่อ
		3. พัฒนাবุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
		4. พัฒนাবุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงขึ้น
		5. การฝึกอบรมและพัฒนাবุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อสายงาน
		6. พัฒนাবุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรมและบูรณาการสู่การพัฒนาท้องถิ่น

3.6 โครงการกิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตารางที่ 3.6.1 โครงการกิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ				
เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	1 โครงการคนดีคนเด่นศรีราชภัฏ	ต.ค.67-ก.ย.68	2,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	2 โครงการข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ต.ค.67-ก.ย.68	900	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	3 อาจารย์ที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณดีเด่น	ต.ค.67-ก.ย.68	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
	4 โครงการประชุมวิชาการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ระดับนานาชาติ	ต.ค.67-ธ.ค.67	80,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	5 กิจกรรมการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านวินัย ความโปร่งใส และคุณธรรม จริยธรรม สำหรับบุคลากร และการดำเนินการทางวินัย ความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	ม.ค.68-เม.ย.68	50,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ
กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนทุนการศึกษาให้บุคลากรศึกษาต่อ				
เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน	1 กิจกรรมบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2568	ต.ค.67-ก.ย.68	500,000	งานบริหารบุคคลและนิติการ
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น				
เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1 โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	ต.ค.67-ก.ค.68	25,000	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
	2 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต.ค.67-เม.ย.68	20,000	คณะครุศาสตร์
	3 โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี กิจกรรมอบรมบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี	ต.ค.67-ก.ค.68	93,950	งานบริหารบุคคลและนิติการ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	4 โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน กิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานยุคใหม่ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดทำคู่มือ	ม.ค.68-เม.ย.68 ต.ค.67-ก.ย.68	150,000 10,350	งานบริหารบุคคลและนิติการ งานบริหารบุคคลและนิติการ
	5 โครงการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางวิชาชีพ	ต.ค.67-ก.ย.68	85,932	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
	6 กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	ต.ค.67-ส.ค.68	15,000	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงขึ้น				
เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	1 โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์สาขาวิชาสังคมศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2568	ต.ค.67-ก.ย.68	26,000	สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์
	2 โครงการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการคณะครุศาสตร์	ต.ค.67-มี.ค.68	18,000	คณะครุศาสตร์
	3 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	พ.ย.67-มี.ย.68	67,800	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	4 โครงการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ต.ค.67-ก.ย.68	250,000	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
	5 โครงการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้นของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2568	ก.พ.68-ก.ค.68	40,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	6 กิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะอาจารย์ สาขาวิชาเครื่องกลและอุตสาหกรรม	ต.ค.67-ส.ค.68	20,000	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
กลยุทธ์ที่ 5 การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อสายงาน				
เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตน ครองคน ปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล	1 กิจกรรมฝึกอบรมบุคลากรและนักศึกษาเพื่อส่งเสริมศักยภาพในการดำเนินงาน คคส.มรสน. ตามกฎหมายและจรรยาบรรณที่เกี่ยวกับสัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์	ต.ค.67-พ.ค.68	15,600	คณะเทคโนโลยีการเกษตร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	2 โครงการพัฒนาความเป็นเลิศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กิจกรรมพัฒนาบุคลากรศูนย์ความเป็นเลิศ	ต.ค.67-ส.ค.68	67,840	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	3 โครงการฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร : 6 งานทรัพยากรท้องถิ่น	ต.ค.67-ก.ย.68	150,000	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	4 โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจการเกษตร กิจกรรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจการเกษตร	ต.ค.67-ก.ย.68	15,680	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	5 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สาขาวิชาโยธาและสถาปัตยกรรม	ต.ค.67-มิ.ย.68	16,000	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	6 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ สาขาวิชาเครื่องกลและอุตสาหกรรม	ต.ค.67-ก.ย.68	45,000	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	7 โครงการพัฒนาความรู้การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ตามเกณฑ์ AUN-QA คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีการศึกษา 2567 กิจกรรมการอบรมพัฒนาความรู้การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ตาม เกณฑ์ AUN-QA สำหรับผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากร	ต.ค.67-ก.ย.68	60,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	8 โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร บัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	ต.ค.67-ก.ย.68	35,000	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	9 โครงการสนับสนุนและพัฒนารการเรียนการสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร สิ่งแวดล้อม กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	ต.ค.67-ก.ย.68	9,000	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	10 กิจกรรมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ต.ค.67-ก.ย.68	79,000	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม
	11 กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาเทคนิคการสอนของอาจารย์และบุคลากรโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลาง	ต.ค.67-ก.ย.68	100,000	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม
	12 โครงการพัฒนา Soft Skills ให้กับนักศึกษาด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร			
	กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรวิศวกรสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ต.ค.67-ก.ค.68	365,150	กองพัฒนานักศึกษา
	กิจกรรมอบรมเพิ่มศักยภาพอาจารย์และบุคลากรที่ปรึกษาการพัฒนา soft skills ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม	ก.พ.68-มี.ค.68	29,140	กองพัฒนานักศึกษา
	13 โครงการพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา	ต.ค.67-ก.ค.68	30,000	สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะครุศาสตร์
	14 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์	ต.ค.67-ก.ค.68	23,750	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ คณะครุศาสตร์
	15 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2568			คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสาขาวิชาภาษาไทย	ต.ค.67-ก.ค.68	21,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน ประจำปีการศึกษา 2567	ต.ค.67-ก.ค.68	20,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	16 โครงการการพัฒนาบุคลากร สาขาวิชาเคมี กิจกรรมการอบรมเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ในด้านเคมีที่สนใจของอาจารย์และบุคลากร สาขาวิชาเคมี กิจกรรมการเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือ การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ กิจกรรมการสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย/วิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ	ต.ค.67-ก.ย.68 ต.ค.67-ก.ย.68 ต.ค.67-ก.ย.68	27,840 40,000 8,860	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	17 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาขาวิชาฟิสิกส์ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์สาขาวิชาฟิสิกส์	ต.ค.67-ก.ย.68	48,000	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	18 กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์	ต.ค.67-ก.ย.68	49,800	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	19 โครงการบริหารจัดการคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ต.ค.67-ก.ย.68	33,700	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	20 โครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ให้นักศึกษา บุคลากร และบุคคลทั่วไป	ต.ค.67-ก.ย.68	5,700	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ
	21 โครงการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างมาตรฐานและพัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนา	ต.ค.67-ก.ย.68	285,300	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	22 กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ การออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Canva	ต.ค.67-ก.ย.68	4,800	งานประชาสัมพันธ์และโสตทัศนูปกรณ์
	23 โครงการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ต.ค.67-ก.ย.68	100,000	งานประกันคุณภาพการศึกษา
	24 โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ต.ค.67-ก.ย.68	189,000	งานประกันคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	25 กิจกรรมบุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาด้านการบริการสนับสนุนการจัดการศึกษาคนพิการระดับอุดมศึกษา	ต.ค.67-ก.ย.68	24,000	กองพัฒนานักศึกษา
	26 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรงานอนามัยและสุขภาพ	ต.ค.67-ก.ย.68	5,500	กองพัฒนานักศึกษา
	27 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรหลักสูตร ค.บ.เคมี	ต.ค.67-ส.ค.68	5,068	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	28 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ต.ค.67-ส.ค.68	121,460	กองพัฒนานักศึกษา
	29 โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรงานอาคารสถานที่และยานพาหนะ	ต.ค.67-ส.ค.68	145,900	งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ
	30 โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรในหน่วยงาน (บัณฑิตวิทยาลัย)			บัณฑิตวิทยาลัย
	กิจกรรมการฝึกอบรมและเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการของคณะกรรมการสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย	ต.ค.67-ส.ค.68	70,000	บัณฑิตวิทยาลัย
	กิจกรรมการฝึกอบรมและเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ต.ค.67-ส.ค.68	300,000	บัณฑิตวิทยาลัย
	กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย	ต.ค.67-ส.ค.68	294,000	บัณฑิตวิทยาลัย
	31 กิจกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงาน	ธ.ค.67-ก.ย.68	100,520	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	32 โครงการพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์	ต.ค.67-ก.ย.68	400,000	คณะครุศาสตร์
	33 โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	พ.ค.68-ส.ค.68	40,000	สภาคณาจารย์และข้าราชการ
	34 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	ต.ค.67-ก.ย.68	217,248	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	35 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2568 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีการศึกษา 2567 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์และนักศึกษา สาขาวิชาภาษาจีน ประจำปีการศึกษา 2567 กิจกรรมส่งเสริมศักยภาพอาจารย์ภายนอกมหาวิทยาลัย สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ	ต.ค.67-ส.ค.68 ต.ค.67-ส.ค.68 ต.ค.67-ส.ค.68	140,000 71,000 40,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	36 โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ	ต.ค.67-ส.ค.68	270,000	คณะวิทยาการจัดการ
	37 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาขาวิชาฟิสิกส์	ต.ค.67-ส.ค.68	90,310	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	38 โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาเทคโนโลยีการอาหาร กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะวิชาชีพอาจารย์บุคลากรและนักศึกษา	ต.ค.67-ก.ย.68	9,440	สาขาวิชาเทคโนโลยีการอาหาร คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	39 โครงการสนับสนุนจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	ต.ค.67-ก.ย.68	10,000	สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	40 โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาการประมง กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	ต.ค.67-ก.ย.68	12,000	สาขาวิชาการประมง คณะเทคโนโลยีการเกษตร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	41 โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาพืชศาสตร์ กิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาการอาจารย์ประจำหลักสูตร และพัฒนา ทักษะนักศึกษาในศตวรรษที่ 21	ต.ค.67-ก.ย.68	21,800	สาขาวิชาพืชศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	42 โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาเทคนิคการสัตวแพทย์ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ประจำ หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการสัตวแพทย์	ต.ค.67-ก.ย.68	25,000	สาขาวิชาเทคนิคการสัตวแพทย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	43 โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาสัตวศาสตร์ กิจกรรมพัฒนาอาจารย์และนักศึกษาสาขาวิชาสัตวศาสตร์	ต.ค.67-ก.ย.68	56,450	สาขาวิชาสัตวศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	44 โครงการทบทวนแผนพัฒนาคณะเทคโนโลยีการเกษตรเพื่อเข้าสู่เกณฑ์ มาตรฐาน EdPEX	ต.ค.67-ก.ย.68	35,000	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	45 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ สาขาวิชาไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์	ต.ค.67-ก.ค.68	75,270	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	46 อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (สายวิชาการ) เชิงพื้นที่มุ่งเน้น เสริมทักษะและสมรรถนะสำหรับการทำงานร่วมกับชุมชนอย่างยั่งยืน	ต.ค.67-ก.ค.68	217,400	งานบริหารบุคคลและนิติการ/ กองนโยบายและแผน
	47 อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (สายสนับสนุนวิชาการ) ใน การบริหารโครงการเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกับชุมชนอย่างยั่งยืน	ต.ค.67-ก.ค.68	54,600	งานบริหารบุคคลและนิติการ/ กองนโยบายและแผน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรมและบูรณาการสู่การพัฒนาท้องถิ่น				
	1 โครงการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของบุคลากร กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของบุคลากร	ม.ย.-68	20,000	คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ
	2 กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย	ต.ค.67-ส.ค.68	67,800	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	3 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยในมนุษย์ ประจำปี 2568 กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้าน สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์	ธ.ค.67-ก.ย.68	98,420	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	กิจกรรมการเข้าร่วมอบรมพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานของคณะกรรมการ	ธ.ค.67-ก.ย.68	81,400	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	4 โครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยและบริการวิชาการเพื่อ พัฒนาเชิงพื้นที่ กิจกรรมจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้เขียน ข้อเสนอโครงการเพื่อขอสนับสนุนจากทุนภายนอก	ต.ค.67-ส.ค.68	180,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	5 โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านงานวิจัย คณะครุศาสตร์	ต.ค.67-ก.ค.68	30,000	คณะครุศาสตร์
	6 โครงการการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยของบุคลากร สาขาวิชาเคมี	ต.ค.67-ส.ค.68	45,300	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	7 โครงการสนับสนุนด้านการวิจัย กิจกรรมสนับสนุนด้านการวิจัย	ต.ค.67-ส.ค.68	400,000	คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ
	8 โครงการอบรมการใช้งานระบบ CA และระบบ Edocument	ก.ค.-68	3,600	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
รวมโครงการ/กิจกรรม	55 โครงการ/กิจกรรม (หลัก)	งบประมาณรวม	7,108,578	บาท

ส่วนที่ 4

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน

4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป

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

ดังนั้น ปัจจัยแต่ละอย่างที่ได้จากการวิเคราะห์ SOAR จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุผลลัพธ์ ในขณะที่แรงบันดาลใจขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงานโอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SOAR นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนาบุคลากรไปในทางที่เหมาะสม

4.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและแรงบันดาลใจขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูล เพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้านทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน งาน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กร เพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลลัพท์ก่อนหน้านี้ด้วย

1. จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้นเองว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

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

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในของมหาวิทยาลัย โดยกลุ่มคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ระดมความคิดและได้ข้อสรุปว่า มหาวิทยาลัยมีจุดแข็งและแรงบันดาลใจในการดำเนินงาน ดังแสดงปรากฏในตารางที่ 4.1

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในจุดแข็งและแรงบันดาลใจ

จุดแข็ง (Strength)	แรงบันดาลใจ (Aspirations)
S1. อาจารย์และบุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในศาสตร์หลากหลายแขนง สามารถบูรณาการกับพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	A1 บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหลากหลายศาสตร์วิชา สามารถนำพามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครบรรลุพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
S2. คุณวุฒิการศึกษาบุคลากรสายวิชาการในภาพรวมสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานฯ (เป้าหมาย : ร้อยละ 40) (มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ร้อยละ 41.37)	A2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีอัตราการการมีงานทำสูง และคุณภาพของบัณฑิตตามมาตรฐานคุณวุฒิอยู่ในระดับสูง
S3. อาจารย์มีคุณวุฒิที่สอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินงานของหลักสูตร และบุคลากรสายสนับสนุนมีคุณวุฒิในระดับที่สอดคล้องกับความต้องการทางวิชาชีพ	A3 หลักสูตรการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด และได้รับการรับรองจาก สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
S4. มหาวิทยาลัยมีงบประมาณในกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	A4 บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น และจบการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนา Impact Ranking
S5. มหาวิทยาลัยมีงบประมาณในการพัฒนาทักษะของบุคลากร (Up – Re Skill) อย่างเพียงพอ และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	A5 บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีทักษะที่เหมาะสมในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

4.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

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

1. โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาคและองค์กรสามารถถกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

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

ตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโอกาสและผลลัพธ์

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

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย SOAR Matrix

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

4.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
 2. ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผน
 3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบันด้วย SOAR
 4. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน
 5. คณะกรรมการดำเนินการจัดทำร่างและรูปเล่มแผนพัฒนาบุคลากร
 6. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพิจารณาแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ความเห็นชอบ หากไม่เห็นชอบ คณะกรรมการดำเนินการจัดทำร่างและรูปเล่มแผนฯ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างแผนพัฒนาบุคลากร
 7. ประชุมคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) และประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.) เพื่อพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ความเห็นชอบ
-

ส่วนที่ 5

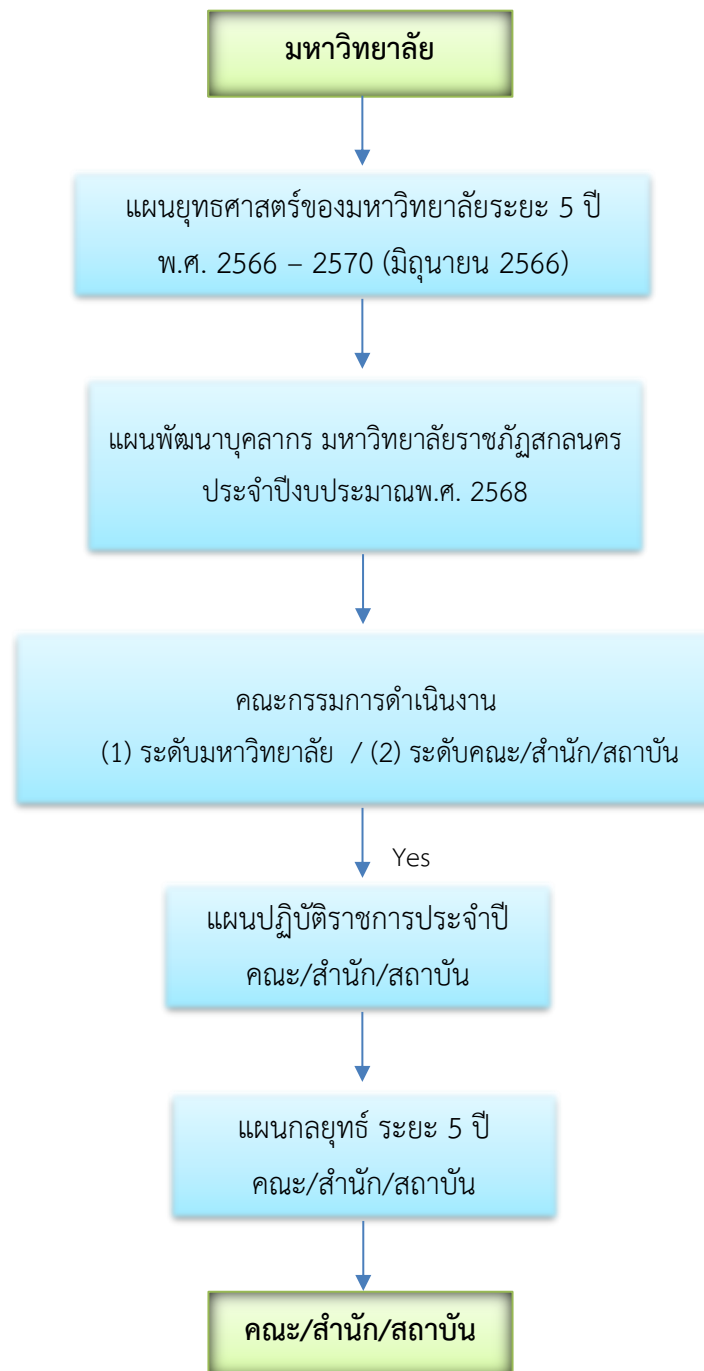
การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

5.1 การนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามผล

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงแนวทางการติดตามและประเมินผลหลังจากการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบ แผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 2 ประเด็น เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการนำไปดำเนินการ ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานและบุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ตามมาตรการและแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ มีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ที่สำคัญคือต้องมีการติดตามประเมินผลเพื่อให้สามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จ ความล้มเหลว ตลอดจน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน และสามารถปรับกลยุทธ์ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมจึงได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยและหน่วยงานนำแผนการพัฒนาบุคลากร บูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานต่อไป ดังนี้

1. ระดับนโยบายแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความคิดเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) และประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.) เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. มหาวิทยาลัยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (มิถุนายน 2566) โดยมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน
3. ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าและนำเสนอข้อแนะนำรวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัย
4. คณะ สำนัก สถาบัน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่สอดคล้องกับและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (มิถุนายน 2566) ของมหาวิทยาลัย
5. ระดับปฏิบัติ ประกอบด้วย บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนจะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

การนำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงสู่การปฏิบัติ



5.2 การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

เมื่อมีการนำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สู่การปฏิบัติผ่านแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัยจึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จในส่วนนี้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งมีแนวทางดังนี้

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

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

ภาคผนวก

ตารางที่ 1 เรื่องความต้องการในการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำทั้งหมด ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามระดับต่างๆ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่	หน่วยงาน	บุคลากรทั้งหมด (ราย)	ตำแหน่งอาจารย์ (ราย)	ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ปี พ.ศ. 2568)		
				ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์
1	คณะครุศาสตร์	103	86	13	-	-
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	56	38	5	2	-
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	60	47	4	3	1
4	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	106	87	18	-	-
5	คณะวิทยาการจัดการ	73	57	9	1	-
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	111	79	8	5	1
	รวม	509	394	57	11	2

ตารางที่ 2 เรื่องความต้องการการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ				
ลำดับ	ส่วนราชการ	สายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด (ราย)	ปี 2568	หมายเหตุ
1	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง	216	10	
2	สำนักงานอธิการบดี กองนโยบายและแผน	15	5	
3	สำนักงานอธิการบดี กองพัฒนานักศึกษา	33	4	
4	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	19	5	
5	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	40	7	
6	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม	18	2	
7	สถาบันวิจัยและพัฒนา	20	3	
8	บัณฑิตวิทยาลัย	16	2	
9	คณะครุศาสตร์	17	3	
10	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	18	2	
11	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	13	3	
12	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	19	3	
13	คณะวิทยาการจัดการ	16	2	
14	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	32	7	
ผลรวมทั้งหมด		492	58	

ตารางที่ 3 เรื่องความประสงค์ลาศึกษาต่อของสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	ส่วนราชการ	ปี 2568			หมายเหตุ
		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	
1	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง	3	-	3	
2	สำนักงานอธิการบดี กองนโยบายและแผน	-	-	-	
3	สำนักงานอธิการบดี กองพัฒนานักศึกษา	1	-	1	
4	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	
5	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	
6	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม	2	-	2	
7	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	1	1	
8	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	
9	คณะครุศาสตร์	-	-	-	
10	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	-	
11	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	
12	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	
13	คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	
14	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	
รวม		3	1	4	

ตารางที่ 4 เรื่องความประสงค์ลาศึกษาต่อของสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	ส่วนราชการ	ปี 2568			หมายเหตุ
		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	
1	คณะครุศาสตร์	-	3	3	
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	-	
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	2	2	
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	
5	คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	1	1	
รวม		-	6	6	

ตารางที่ 5 เรื่องความประสงค์ลาศึกษาต่อและการขอตำแหน่งชำนาญการของครูโรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	ส่วนราชการ	ปี 2568			ขอตำแหน่งชำนาญการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	หมายเหตุ
		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม		
1	โรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	23	8	31	11	
รวม		23	8	31	11	



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ ๑๕๔/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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

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

หน้าที่

- กำหนดแนวทางและแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- จัดเตรียมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร

/๓. รวบรวม...

- ๒ -

๓. รวบรวมและวิเคราะห์สถิติข้อมูลในการจัดทำร่างและรูปแบบบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร และพิจารณาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

๔. กำกับ ติดตาม ตรวจสอบประเมินและรายงานผลความก้าวหน้าของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร

๕. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญจิตปรีชา)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร