



**รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

งานบริหารบุคคลและนิติการ
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นหัวใจหลักที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรในการขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สิ่งหนึ่งที่องค์กรจะต้องดำเนินการไปอย่างเข้มแข็ง คือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างสูงสุด ทั้งด้านวิชาการ การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน การสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงแผนพัฒนามหาวิทยาลัย นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) โดยบริหารจัดการจากหลักสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไว้ 4 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนทุนการศึกษา
2. การส่งเสริมให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
3. การส่งเสริมให้ฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะ
4. การผลักดันให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน

สารบัญ

หน้า

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทที่ 1 บทนำ

1

บทที่ 2 ผลการดำเนินการ

4

บทที่ 3 สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

43

ภาคผนวก

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่น มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ดำเนินภารกิจหลักด้วยหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2569 - 2573 ที่มีปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ที่สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551 - 2565) เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพบรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการที่มหาวิทยาลัยจะบรรลุภารกิจต่าง ๆ ได้นั้น “บุคลากรของมหาวิทยาลัย” ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมาย บุคลากรจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ถูกต้องและเหมาะสมตามสายงาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิต ที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขับเคลื่อนตามนโยบายหรือทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยถือเป็นการประเมินที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ ดังนั้นการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จึงไปเป็นตามแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร เป็นไปอย่างเหมาะสมตามกรอบภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยมีการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่พึงมีเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังทุก ๆ 4 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง มีการวิเคราะห์กรอบระดับตำแหน่งแต่ละประเภท และทบทวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ทุกปีงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่เปลี่ยนแปลงไป

2. กำหนดกระบวนการและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งด้วยหลักธรรมาภิบาล และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำหนดหลักเกณฑ์และ

วิธีการ กระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณภาพ โดยได้จัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการเพื่ออำนวยความสะดวกแก้ปัญหาในการดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เผยแพร่ประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

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

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกประเภททุกสายงาน ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career Path) และมีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากล กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกประเภทได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นทั้งในด้านวิชาการ การวิจัย เพื่อรองรับการเปิดสอนในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาในหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นใหม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและพัฒนาไปสู่การเติบโตในตำแหน่งสายงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจความกระตือรือร้นทางวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดสรรทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมสำหรับการศึกษาสำหรับบุคลากร จากงบประมาณเงินรายได้เพื่อเป็นทุนสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศตามประกาศหลักเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

5. จัดระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน โดยจัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด เช่น บำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล การศึกษาบุตร การจัดระบบสาธารณสุข ปลอดภัย บ้านพัก ห้องพัก อินเทอร์เน็ต เครื่องมืออุปกรณ์ทำงาน สนามกีฬา สระว่ายน้ำ ลานจอดรถ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และจัดระบบรักษาความปลอดภัย

6. จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสมตามภาระงานและผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการประเมินบุคลากรทุกประเภท แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง 2) การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำ โดยมีแนวทางในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด การวัดและประเมินผลอย่างเป็นธรรม การประเมินผลการ

ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติราชการอย่างมีรูปแบบ กระบวนการ ขั้นตอนอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการประเมินอย่างแท้จริง

7. จัดให้มีระบบสวัสดิการในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการและหลังเกษียณอายุราชการ เพื่อดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุราชการ รวมทั้งกำหนดนโยบายในการต่อสัญญาจ้าง การจ้างกลับเข้ามาทำงานตามความจำเป็นของภารกิจและความสามารถของบุคคล โดยการจ้างงานในระยะหลังเกษียณสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการสอนในสาขาวิชาที่ขาดแคลน หรือในตำแหน่งที่เป็นศักยภาพต่อหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน เช่น ตำแหน่งอาจารย์อัตราจ้างรายเดือน อาจารย์พิเศษ รายชั่วโมง และรวมถึงการเตรียมพร้อมสำหรับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการให้ได้รับการพัฒนาสุขภาพจิตใจ และอาชีพเสริมหลังเกษียณอายุราชการ และจัดให้มีชมรมเพชรราชภัฏในการประสานความสัมพันธ์กับมหาวิทยาลัย สร้างช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ 2

ผลการดำเนินการ

การดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดำเนินการโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมและการขับเคลื่อนตามนโยบายหรือทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยถือเป็นการประเมินที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ ตามแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 โดยมีผลการดำเนินงานตามหัวข้อ ดังนี้

ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
1	การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร	<ul style="list-style-type: none">- กรอบอัตรากำลังบุคลากร 4 ปี- กรอบระดับตำแหน่งชำนาญการ- กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ
2	กำหนดกระบวนการและวิธีการสรรหาและคัดเลือก	<ul style="list-style-type: none">- การสรรหาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา- การสรรหาพนักงานราชการ- การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว
3	แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะ	<ul style="list-style-type: none">- การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ- การผลิตคู่มือปฏิบัติงานหลัก
4	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none">- การศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก- การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ- การเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของสายสนับสนุน
5	จัดระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม	<ul style="list-style-type: none">- การจัดสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปี- การจัดสวัสดิการบ้านพัก ห้องพัก หอพัก
6	จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงานเพื่อความก้าวหน้า	<ul style="list-style-type: none">- การประเมินเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำปี- การประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อสัญญาจ้าง- การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
7	จัดให้มีระบบสวัสดิการในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการและหลังเกษียณอายุราชการ	<ul style="list-style-type: none">- การจ้างงานหลังเกษียณอายุราชการ

ผลการประเมินตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตามประเด็นนโยบาย

1. ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง และการสรรหา (Recruitment)

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว - กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง - แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการประกาศรับสมัครพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 22 อัตรา - ดำเนินการประกาศรับสมัคร พนักงานราชการ จำนวน 1 อัตรา - ดำเนินการประกาศรับสมัคร ลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน จำนวน 4 อัตรา - ดำเนินการประกาศรับสมัครชาวต่างชาติ ตำแหน่ง อาจารย์ จำนวน 1 อัตรา 	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.67 – 30 ก.ย.68	งานบริหารบุคคลและนิติการ

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้ งบประมาณ	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<p>- การจ้างงานบุคลากรหลัง เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568</p>	<p>คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์ (ระดับปริญญาโท) จำนวน 3 คน สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ระดับปริญญาเอก) จำนวน 4 คน สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ระดับปริญญาโท) จำนวน 3 คน สาขาวิชา ป.วิชาชีพครู จำนวน 2 คน สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน สาขาวิชาการสอนภาษาไทย จำนวน 1 คน สาขาวิชาประถมศึกษา จำนวน 1 คน</p> <p>คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ จำนวน 1 คน สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 1 คน สาขาวิชาการเงินบัญชี จำนวน 1 คน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>1 ต.ค.67 – 30 ก.ย.68</p>	<p>งานบริหารบุคคลและ นิติการ</p>

1.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร และสังกัดหน่วยงาน

(ข้อมูลมีคกรอง ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ลำดับ ที่	สังกัด	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา		ลูกจ้างชั่วคราวราย เดือน		รวม ทั้งสิ้น	ร้อยละ
		วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน		
1	สำนักงานอธิการบดี												
	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง	-	2	-	4	-	9	29	63	10	175	292	31.40
	สำนักงานอธิการบดี กองพัฒนานักศึกษา	-	1	-	-	-	-	-	15	-	12	28	3.01
	สำนักงานอธิการบดี กองนโยบายและแผน	-	-	-	1	-	1	-	11	-	2	15	1.61
2	คณะครุศาสตร์	9	-	-	-	-	1	65	11	17	-	103	11.08
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	7	1	-	-	-	1	28	8	2	4	51	5.48
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	12	-	-	-	-	1	34	8	1	-	56	6.02
5	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	11	-	-	-	-	1	66	12	10	3	103	11.08
6	คณะวิทยาการจัดการ	14	-	-	-	-	1	38	9	4	3	69	7.42
7	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	22	-	-	-	-	1	56	19	2	7	107	11.51
8	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	3	-	11	-	1	15	1.61
9	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	1	-	-	-	1	-	13	-	4	19	2.04
10	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	1	-	-	-	6	-	22	-	7	36	3.87
11	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	1	-	1	-	1	-	15	-	1	19	2.04
12	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	-	1	-	11	-	3	15	1.61
13	คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	0.22
	รวม	75	7	-	6	-	28	318	228	46	222		
	รวมทั้งสิ้น	82		6		28		546		268		930	100.00

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

1.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามหน่วยงาน ประเภทบุคลากร และคุณวุฒิทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

หน่วยงาน	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ				พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา				พนักงานราชการ			ลูกจ้างชั่วคราว				รวม	ร้อยละ
	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม		
คณะครุศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	8	3	-	11	1	-	1	-	-	-	-	12	2.44
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	12	-	-	12	1	-	1	-	3	-	3	16	3.26
คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	-	-	-	-	6	3	-	9	1	-	1	-	3	-	3	13	2.65
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-	-	17	2	-	19	1	-	1	-	6	-	6	26	5.3
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	1	1	-	-	-	-	6	2	-	8	1	-	1	1	4	-	5	15	3.05
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-	7	1	-	8	1	-	1	-	-	-	-	9	1.83
บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	10	1	-	11	1	-	1	-	3	-	3	15	3.05
สำนักงานอธิการบดี	-	3	3	3	2	-	5	73	15	1	89	10	-	10	144	43	2	189	296	60.29
กองกลาง	-	2	2	3	1	-	4	48	11	1	60	9	-	9	144	30	-	174	249	50.71
- โรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3	-	-	-	-	1	-	1	4	0.81
กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	1	-	1	8	3	-	11	1	-	1	-	1	1	2	15	3.05
กองพัฒนานักศึกษา	-	1	1	-	-	-	-	14	1	-	15	-	-	-	-	11	1	12	28	5.7
สำนักส่งเสริมงานวิชาการและงานทะเบียน	1	-	1	1	-	-	1	13	2	-	15	1	-	1	-	1	-	1	19	3.87
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	1	1	-	-	-	-	18	4	-	22	3	3	6	1	6	-	7	36	7.33
สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	6	5	-	11	2	1	3	-	1	-	1	15	3.05
สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	-	1	-	-	-	-	5	7	1	13	-	1	1	-	3	1	4	19	3.87
รวมทั้งสิ้น	2	5	7	4	2	-	6	181	45	2	228	23	5	28	146	73	3	222	491	100
	0.41	1.02	1.43	0.81	0.41	-	1.22	36.86	9.16	0.41	46.44	4.68	1.02	5.70	29.74	14.87	0.61	45.21	100.00	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

2. ด้านการพัฒนา (Development)

2.1 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

2.1.1 จำนวนบุคลากรผู้ที่ได้รับทุนอุดหนุนการศึกษา (กองทุนพัฒนาบุคลากร) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ระดับ	จำนวนผู้รับทุน	จำนวนเงินสนับสนุน	หมายเหตุ
ระดับปริญญาโท	8	501,000	
ระดับปริญญาเอก	21	1,859,000	
ฝึกอบรม	-	-	
รวม	29	2,360,000	

ที่มา : ข้อมูลจากหน่วยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

2.1.2 จำนวนบุคลากรผู้ที่ได้รับทุนสนับสนุนผลิตตำราวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	รายการ	จำนวน	จำนวนเงิน	หมายเหตุ
1	สนับสนุนผลิตตำราวิชาการ	20	460,000	
2	สนับสนุนเงินตำราตำแหน่งที่สูงขึ้น	-	-	
	รวม	20	460,000	

ที่มา : ข้อมูลจากหน่วยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

2.1.3 จำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

(1 ก.ย. 67- 31 ต.ค. 68)

ระดับ	จำนวนผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ (ในปี 68)	จำนวนผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ตำแหน่งทางวิชาการ (ในปี 68)	หมายเหตุ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	35	21	
รองศาสตราจารย์	5	3	
รองศาสตราจารย์พิเศษ	1	-	
ศาสตราจารย์ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงขึ้น	1	-	
ศาสตราจารย์	1	-	
รวม	43	24	

ที่มา : ข้อมูลจาก สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

2.3 รายงานผลการดำเนินการโครงการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์/โครงการ/กิจกรรม	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ					
1 กิจกรรมเตรียมความพร้อมเพื่อจัดตั้งโครงการ จัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	โครงการจัดตั้งคณะ พยาบาลศาสตร์
2 จัดตั้งศูนย์ทดลองวัสดุและบริการวิชาการทาง วิศวกรรมโยธา	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว บรรลุวัตถุประสงค์ โครงการ	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม/หน่วย วินัยและนิติการ
3 กิจกรรมกรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ของ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือระดับเชี่ยวชาญ เฉพาะ	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว บรรลุวัตถุประสงค์ โครงการ	งานบริหารบุคคล และนิติการ/กอง นโยบายและแผน
4 การสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 6 ราย พนักงาน ราชการ จำนวน 1 ราย	งานบริหารบุคคล และนิติการ

ประเด็นยุทธศาสตร์/โครงการ/กิจกรรม	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะและสมรรถนะสูงขึ้นและมีความมั่นคงในอาชีพ					
6 โครงการข้าราชการพลเรือนดีเด่น	1 - 30 ม.ค. 68	1,000	780	ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นเรียบร้อยแล้ว	งานบริหารบุคคล และนิติการ
7 อาจารย์ที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณดีเด่น	11 มิ.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการคัดเลือกอาจารย์ที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณดีเด่นของคณะ ในปีการศึกษา 2568เรียบร้อยแล้ว	สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน					
8 การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีหรือหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อต่อสัญญาจ้าง	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี จำนวน 901 ราย และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อต่อสัญญาจ้าง จำนวน 335 ราย	งานบริหารบุคคล และนิติการ
9 โครงการประชุมจัดทำค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	งานบริหารบุคคล และนิติการ

ประเด็นยุทธศาสตร์/โครงการ/กิจกรรม	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
10 ทำระเบียบประกาศ เงินค่าตอบแทนวิชาชีพ เงินตำแหน่งวิชาชีพ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการจัดระเบียบประกาศ เงินค่าตอบแทน วิชาชีพ เงินตำแหน่งวิชาชีพ ตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เรียบร้อย แล้ว	งานบริหารบุคคล และนิติการ
11 การต่อสัญญาจ้างพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา (สัญญาจ้าง 60 ปี)	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการจัดทำต่อสัญญาจ้างพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 49 ราย	งานบริหารบุคคล และนิติการ
12 ทบทวนเกณฑ์ภาระงาน พัฒนาระบบภาระงาน และระบบการประเมินฯ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	29,800	5,875	ดำเนินการบรรลุเป้าหมายโครงการ	งานบริหารบุคคล และนิติการ/กอง นโยบายและแผน
13 พัฒนาระบบฐานข้อมูลภาระงานรายบุคคล และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	100,000	ไม่ได้เบิกจ่าย	ดำเนินการบรรลุเป้าหมายโครงการ	งานบริหารบุคคล และนิติการ/กอง นโยบายและแผน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร					
14 กิจกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	500,000	500,000	ดำเนินการบรรลุเป้าหมายโครงการ	งานบริหารบุคคล และนิติการ

ประเด็นยุทธศาสตร์/โครงการ/กิจกรรม	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
15 โครงการSNRU Happy body (มรส. มีสุขภาพดี)	1 - 31 มี.ค. 68	15,800	15,800	ดำเนินการบรรลุเป้าหมายโครงการ	กองพัฒนานักศึกษา
	งบประมาณรวม	645,600	521,675		

2.4 รายงานผลการดำเนินการโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการ/กิจกรรม	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ						
1	โครงการข้าราชการพลเรือนดีเด่น	8 ม.ค. - 23 ม.ค. 68	1,170	1,170	ดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์	งานบริหารบุคคลและ นิติการ
2	อาจารย์ที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณดีเด่น	11 มิ.ย. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ดำเนินการคัดเลือกอาจารย์ที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณดีเด่น ของคณะ ในปีการศึกษา 2568 เรียบร้อยแล้ว	สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน
3	โครงการประชุมวิชาการจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ระดับนานาชาติ	24 - 27 พ.ย. 67	80,000	80,000	ประชุมวิชาการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ระดับนานาชาติ ระหว่างวันที่ 24 - 27 พ.ย. 67 ณ เมืองกาฐมาณฑุ ประเทศ เนปาล เพื่อเข้ารับโล่ 1) การดำเนินงานของสำนักงาน คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เป็นที่ยอมรับใน ระดับชาติและนานาชาติ จำนวน 1 มาตรฐาน 2) ข้อเสนอการ วิจัยที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จะเป็นที่มี คุณภาพตลอดจนสามารถยื่นขอตีพิมพ์ได้ จำนวน 100 โครงการ 3) แลกเปลี่ยน หรือความร่วมมือในการพิจารณา หรือดำเนินการวิจัยด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ในระดับ นานาชาติ จำนวน 20 เครือข่าย	สถาบันวิจัยและพัฒนา

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
4	กิจกรรมการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านวินัย ความโปร่งใส และคุณธรรมจริยธรรม สำหรับ บุคลากร และการดำเนินการทางวินัย ความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	7 มี.ค. 68	50,000	48,910	ดำเนินโครงการวันที่ 7 มี.ค. 68 ณ ห้องประชุม 13209 ชั้น 2 อาคาร 13 ผู้เข้าร่วมโครงการ 120 คน ดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์	งานบริหารบุคคลและ นิติการ
กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนทุนการศึกษาให้บุคลากรศึกษาต่อ						
5	กิจกรรมบริหารจัดการกองทุนพัฒนา บุคลากร พ.ศ. 2568	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 69	500,000	500,000	บรรลุวัตถุประสงค์ บุคลากรได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุน พัฒนาบุคลากรสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เกิน ร้อยละ 80	งานบริหารบุคคลและ นิติการ
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น						
6	โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรสายสนับสนุน สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน	9-10 ส.ค. 68	25,000	25,000	ผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน เข้าร่วมกิจกรรมศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือเพิ่มพูนสมรรถนะ ทักษะความรู้ ความสามารถด้านต่างๆ ในหัวข้อการสัมมนายุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน สร้างแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)จำนวน 20 คน	สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
7	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต.ค. 67 - ส.ค. 68	20,000	20,000	ผลผลิต : จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน คณะครุศาสตร์ ที่ พัฒนาศักยภาพตามสายงาน จำนวน 13 คน ผลลัพธ์ : ร้อย ละบุคลากรที่ได้พัฒนาตนเองและได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 100	คณะครุศาสตร์
8	โครงการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทาง วิชาชีพ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 69	85,932	49,290	1) บรรลุเป้าหมาย (8 คน) 2) บรรลุเป้าหมาย ได้อบรม หลักสูตร สมรรถนะวิชาชีพ จำนวน 6 หลักสูตร 2) บรรลุ เป้าหมาย (3 ระบบ - ระบบ ภาระงาน - ระบบ ปม. - ระบบ Edocument +CA)	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ
9	กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาย สนับสนุน	1,3 ก.ค. 68	15,000	15,000	บรรลุเป้าหมาย ผู้เข้าร่วมประชุมบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 10 คน และผู้เข้าร่วมประชุมสามารถจัดทำชุด เบิกจ่ายงบประมาณได้ถูกต้องตามระเบียบ	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงขึ้น						
10	โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์สาขาวิชา สังคมศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2568	5 - 7 ก.พ. 69 และ 12 - 14 ก.พ. 68	26,000	26,000	ผลผลิต : 1. แนวทางการพัฒนาบุคลากรหลักสูตร สาขาวิชา สังคม จำนวน 1 ฐานข้อมูล 2. อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษาเกิดการพัฒนสมรรถนะ จำนวน 5 คน ผลลัพธ์ : 1. แนวทางการพัฒนาบุคลากรหลักสูตร สาขาวิชา	สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะ ครุศาสตร์

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					สังคม จำนวน 1 ฐานข้อมูล 2. อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษาเกิดการพัฒนาสมรรถนะ ร้อยละ 100	
11	โครงการพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการ คณะครุศาสตร์	6 ก.ย. 68	18,000	18,000	ผลผลิต : 1.อาจารย์คณะครุศาสตร์เข้าร่วมอบรมการ พัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 30 คน ผลลัพธ์ : 1.คณาจารย์คณะครุศาสตร์มีความรู้ความเข้าใจใน การจัดทำผลงานทางวิชาการ ร้อยละ 100 2. คณาจารย์นำความรู้ไปปรับใช้ในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ ร้อยละ 80	คณะครุศาสตร์
12	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาย วิชาการ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	12 - 14 มิ.ย. 68	73,900	32,000	อาจารย์สาขาวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 10 คน ได้รับความรู้ ในศาสตร์การสอนภาษาอังกฤษผ่านมุมมองของวาทกรรมเชิง วิเคราะห์ ซึ่งต่อสู่การวิจัยทางภาษาที่ได้ตอบรับการตีพิมพ์ จำนวน 4 บทความ นอกจากนี้ยังได้มีการนำความรู้จากการ อบรมและการวิจัยไปบูรณาการในรายวิชาที่รับผิดชอบ เป็น การเผยแพร่ความรู้สู่ให้นักศึกษาให้มีความตระหนักต่อการ วิเคราะห์วาทกรรมในสื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
13	โครงการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร	17 - 18 มิ.ย. 68	250,000	44,580	ผลผลิต : อาจารย์เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ในการพัฒนา ผลงานทางวิชาการ จำนวน 80 คน ผลลัพธ์ : อาจารย์ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 28 คน	สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน
14	โครงการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น ของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2568	5 ส.ค. 68 และ 27 ส.ค. 69	40,000	38,000	1) อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 66 คน ได้รับความรู้จากการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการผลิตผลงาน วิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการประยุกต์ใช้ AI ในการเขียนงานวิจัย ตำราและบทความวิชาการ 2) อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีผลงานเพื่อ ยื่นเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 6 คน 3) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ จำนวน 16 คน ได้รับความรู้จากการอบรมเพื่อ เตรียมพร้อมผลิตผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้าน เทคนิคการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน และการประยุกต์ใช้ AI เพื่อ การพัฒนางาน 4) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และ	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

	โครงการ/กิจกรรม	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					สังคมศาสตร์ จำนวน 2 คน มีผลงานเพื่อยื่นเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	
กลยุทธ์ที่ 5 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อสายงาน						
15	โครงการพัฒนาความเป็นเลิศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กิจกรรมพัฒนาบุคลากรศูนย์ความเป็นเลิศ	9 ม.ค. 68 - 31 ต.ค. 68	29,380	29,380	ศูนย์ความเป็นเลิศด้านพลังงานทางเลือก สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้กำหนดพันธกิจในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรศูนย์ความเป็นเลิศ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้ พัฒนาสภากิจการงานทั้งการทำวิจัย การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย และการยกระดับห้องปฏิบัติการ ซึ่งเข้า ร่วมการอบรมกิจกรรมทั้งหมด 3 หลักสูตรได้แก่ 1) กิจกรรมหลักสูตรการสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสูง ภายใต้โครงการพัฒนาระบบกลไกของอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ตั้งแต่วันที่ 9 ม.ค. 68 ถึง 31 ต.ค. 68 ณ อุทยานวิทยาศาสตร์ ภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สถาบันวิจัยและพัฒนา

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
16	โครงการฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐาน ทรัพยากรท้องถิ่น	18 - 21 ก.พ. 68	150,000	150,000	จัดกิจกรรมตามที่วางแผนเรียบร้อยแล้ว บรรลุตามตัวชี้วัด รายงานผลสรุปการดำเนินงานโครงการ ความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ คิด เป็นร้อยละ 88.44 ความรู้ความเข้าใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ 90.76 การนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์ของผู้เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ 89.44	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี
17	โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจการเกษตร กิจกรรมพัฒนา บุคลากรในหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจการเกษตร	1 - 2 พ.ค. 68	15,680	15,680	บุคลากรฯ มีความพึงพอใจ ร้อยละ 95 (บรรลุเป้าหมาย)	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
18	โครงการพัฒนาความรู้การประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน ตามเกณฑ์ AUN-QA คณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีการศึกษา 2567 กิจกรรมการอบรมพัฒนาความรู้การ ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ตามเกณฑ์ AUN-QA สำหรับผู้บริหาร อาจารย์และ บุคลากร	15 ก.ค. 68	60,000	60,000	1) อาจารย์และบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 40 คน ได้รับความรู้ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA และสามารถนำความรู้ไปปรับ ใช้ในการดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับ หลักสูตรได้ ร้อยละ 85 2) หลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA จำนวน 11 หลักสูตร	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
19	กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาเทคนิคการสอนของอาจารย์และบุคลากรโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลาง	30 เม.ย. 68 – 1 พ.ค. 68	100,000	100,000	บรรลุวัตถุประสงค์กิจกรรมการอบรมได้รับความสนใจจากผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 66 คน ผู้เข้าอบรมได้รับทั้งความรู้ด้านการใช้ Phonice เพื่อเสริมสร้างทักษะการออกเสียง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและAI	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม
20	โครงการพัฒนา Soft Skills ให้กับนักศึกษา ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรวิศวกรสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	10 - 12 ม.ค. 68 , 24 - 26 ม.ค. 68 และ 8 - 10 ก.พ. 68	365,150	365,150	บรรลุวัตถุประสงค์ อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร วิศวกรสังคม จำนวน ทั้งหมด 3 รุ่น	กองพัฒนานักศึกษา
21	โครงการพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา	1 - 4 ก.ค. 68	30,000	27,840	ผลผลิต : 1.เอกสารประกอบการสอน หรือเอกสารอื่นเพื่อการสอน จำนวน 6 เล่ม 2. บทความวิชาการ หรือ บทความวิจัย จำนวน 1 บทความ ผลลัพธ์ : 1. อาจารย์ได้รับการพัฒนาศักยภาพมีความรู้ความสามารถจัดทำเอกสารทางวิชาการได้ ร้อยละ 95	สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะครุศาสตร์

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
22	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาขาวิชา วิทยาศาสตร์	7 - 8 ส.ค. 69	23,750	23,750	ผลผลิต : อาจารย์มีศักยภาพในการพัฒนาและมี ความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ จำนวน 5 คน ผลลัพธ์ : อาจารย์และนักศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาและมี ความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพของตนเอง ร้อยละ 100	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ คณะครุศาสตร์
23	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและ นักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2568 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ สาขาวิชาภาษาไทย	5 ก.ย. 68	21,000	21,000	อาจารย์ และบุคลากร สาขาวิชาภาษาไทย จำนวน 8 คน ได้รับการพัฒนาศักยภาพ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ใน การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผลงานวิชาการได้ ร้อยละ 85	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์
24	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและ นักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2568 กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน ประจำปี การศึกษา 2567	4 - 5 ก.ย. 68	20,000	19,600	อาจารย์ จำนวน 2 คน ได้รับการพัฒนาศักยภาพจนเกิด ความรู้ ความเข้าใจจากการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และ การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ กับสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เพิ่มขึ้น ร้อยละ 88.30 และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ทั้ง เพื่อการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 86.70	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
25	โครงการการพัฒนาบุคลากร สาขาวิชาเคมี	1 ก.ค. 68 – 30 ก.ค. 68	76,700	76,572.25	บรรลุตามเป้าหมายโครงการ 1) อาจารย์และบุคลากร สาขาวิชา เคมี จำนวน 13 คน มี 11 คน นำ ความรู้มาใช้ในการเรียนการสอน และการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 84.62 ซึ่งมีรายวิชาดังนี้ โครงการวิจัยทางเคมี1และ 2 สัมมนาทางเคมีปฏิบัติการทาง เคมีทั่วไป และ2 เคมีวิเคราะห์ เคมีอินทรีย์ เคมีอินทรีย์ ชีวเคมี เคมีเชิงฟิสิกส์ ความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการทางเคมี เป็นต้น	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
26	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาขาวิชาฟิสิกส์ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ สาขาวิชาฟิสิกส์	28 - 29 ม.ค. 68	48,000	48,000	ดำเนินโครงการได้บรรลุวัตถุประสงค์กิจกรรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ สาขาวิชาฟิสิกส์ อาจารย์ในสาขาวิชาฟิสิกส์ได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองทั้งสิ้น 4 ครั้ง แบ่งเป็น การอบรมภายในที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นผู้จัด จำนวน 3 ครั้ง และการอบรมที่หน่วยงาน ภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัด จำนวน 1 ครั้ง (วันที่ 28 - 29 ม.ค. 68) โดยอาจารย์ในสาขาวิชาฟิสิกส์เข้าร่วมการอบรมอย่างน้อย คนละ 1 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 100	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
27	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	7 - 10 พ.ย. 67	115,257	115,257	บรรลุเป้าหมายโครงการ 1) บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมีความรู้ในทักษะการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ไปพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีขึ้น ร้อยละ 94.20 2) บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และได้รับคำแนะนำจาก ผู้เชี่ยวชาญได้อย่างถูกต้อง ร้อย ละ 92.80	กองพัฒนานักศึกษา
28	โครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ ให้นักศึกษา บุคลากร และบุคคลทั่วไป	17 ก.ค. 68	5,700	5,025	บรรลุเป้าหมาย พัฒนาการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สนับสนุน การปฏิบัติงาน จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมในโครงการ 150 คน	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ
29	กิจกรรมบุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาด้านการบริการสนับสนุนการจัดการศึกษาคนพิการระดับอุดมศึกษา	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	76,400	64,022	บรรลุตามเป้าหมายโครงการ บุคลากรศูนย์ DSS อาจารย์ ผู้บริหาร ที่ เกี่ยวข้องกับงานาจัดการศึกษาคนพิการ เข้าร่วมอบรมสัมมนาด้านการสนับสนุนการศึกษาคน พิการระดับอุดมศึกษา	กองพัฒนานักศึกษา

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
30	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	7 - 10 พ.ย. 67	115,257	115,257	บรรลุตามเป้าหมายโครงการ บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมีความรู้ในทักษะการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ไป พัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีขึ้น ร้อยละ 94.20 บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และได้รับคำแนะนำจาก ผู้เชี่ยวชาญได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 92.80	กองพัฒนานักศึกษา
31	โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรงานอาคารสถานที่และยานพาหนะ - กิจกรรมอบรมซ่อมบำรุงรักษารถยนต์ขั้นพื้นฐาน - กิจกรรมอบรมการอพยพหนีไฟและการระงับเหตุอัคคีภัยเบื้องต้น -กิจกรรมอบรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ - กิจกรรมอบรมการผูกผ้าและจับจีบผ้าตกแต่ง	12 มี.ค. 68, 13 ม.ค. 68, 25 ก.พ. 68 และ 1 เม.ย.68	145,900	97,463	บรรลุตามเป้าหมายโครงการ จำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการซ่อมบำรุงรถยนต์ ร้อยละ 80 จำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ความ เข้าใจเรื่องการอพยพหนีไฟ และการระงับเหตุอัคคีภัย ร้อยละ 80 จำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ความ เข้าใจเรื่องอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการ ใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 80 จำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ความ เข้าใจเรื่องการผูกผ้าประดับ ร้อยละ 80	งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
32	โครงการพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์	ต.ค. 67 - ส.ค. 68	400,000	40,000	ผลผลิต :จำนวนบุคลากรคณะครุศาสตร์ เข้าร่วมศึกษาดูงาน จำนวน 50 คน จำนวนผู้บริหารคณะครุศาสตร์เข้าร่วมประชุม จำนวน 6 คน ผลลัพธ์ :คณาจารย์และบุคลากรคณะครุศาสตร์สามารถนำ ความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานมาใช้ ประกอบการปฏิบัติงานจริงได้ ร้อยละ 100 บุคลากรคณะ ครุศาสตร์สามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ประกอบการปฏิบัติงาน จริงได้ ร้อยละ 100	คณะครุศาสตร์
33	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย.69	217,248	133,770.97	บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้รับการอบรม จำนวน 26 คน	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ
34	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและ นักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2568 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรและ นักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ ปีการศึกษา 2567	8 - 9 ส.ค. 68 10 ก.พ. 68	140,000	137,915	1. กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนและวิพากษ์ แผนยุทธศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569-2573) ในระหว่างวันที่ 8-9 ส.ค. 68 ณ โรงแรมฟอร์จูนริเวอร์วิว จังหวัดนครพนม 2. คณบดี เข้าร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทาง วิชาการ ในวันที่ 10 ก.พ. 68 ณ บริษัทคิง เพาเวอร์ คอร์ ปอเรชั่น จำกัด กรุงเทพมหานคร	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

โครงการ/กิจกรรม	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	<p>29 ม.ค. 68</p> <p>16 - 19 ธ.ค. 67</p> <p>16 พ.ค. 68</p> <p>4 - 6 มิ.ย. 68</p>			<p>3. กิจกรรมการประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน และกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ “พัฒนาบุคลากรและการสื่อสารสู่การเป็นพิธีกรอย่างมืออาชีพ” ในวันที่ 29 ม.ค. 68 ณ ห้องประชุมนิพนธ์อินสิน อาคาร 24 ชั้น 1 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</p> <p>4. คณบดี และรองคณบดี เข้าร่วมโครงการประชุมเครือข่ายสภาคณบดี และการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรผู้บริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มืออาชีพ และหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนสู่การบริการที่เป็นเลิศ ในระหว่างวันที่ 16 - 19 ธ.ค. 67 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว</p> <p>5. คณาจารย์สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ เข้าร่วมการสัมมนาเรื่อง “ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและความเป็นพลเมืองดิจิทัล : Literacy for Lifelong Learning and Digital Citizenship” ในวันศุกร์ที่ 16 พ.ค. 68 ณ ห้องอเนกประสงค์ ชั้น 1 หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร</p> <p>6. ผู้ช่วยคณบดีเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและพัฒนา</p>	

โครงการ/กิจกรรม	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	3 พ.ย. 67			<p>เครือข่ายเพื่อสร้างการตระหนักรู้ด้านเอกลักษณ์ของชาติปี 2568 ในระหว่างวันที่ 4 - 6 มิ.ย. 68 ณ ห้องประชุมทุ่งศรีเมือง 2 โรงแรมเซ็นทาราอุดร อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี และศึกษาดูงานในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จังหวัดสกลนคร</p> <p>7. อาจารย์ สาขาวิชานิติศาสตร์ เข้าร่วมตอบปัญหากฎหมายระดับอุดมศึกษาเนื่องในมหกรรมรพีวิชาการ ประจำปี 2567 ระดับอุดมศึกษา ได้จัดให้มีการแข่งขันตอบปัญหากฎหมายระดับอุดมศึกษา ซึ่งถ้วยรางวัลชนะเลิศโล่รางวัลและเกียรติบัตร ในวันที่ 3 พ.ย. 67 ณ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ กรุงเทพมหานคร</p> <p>8. อาจารย์สาขาวิชาศิลปกรรม เข้าร่วมโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การผลิตภาพยนตร์สั้นสร้างสรรค์ศิลปะและวัฒนธรรมสองฝั่งโขง ครั้งที่ 9 เพื่ออนุรักษ์ส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นในอนุภาคลุ่มน้ำโขงตลอดจนเป็นเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการผลิตภาพยนตร์ระหว่างนักศึกษาและคณาจารย์จากเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา</p>	

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
		26 - 28 ส.ค. 68 และ 29 ส.ค. - 1ก.ย. 68			9. อาจารย์ สาขาวิชาศิลปกรรม เข้าร่วมโครงการ The Power of Hybrid Virtual Production “Next-Level Filmmaking Starts Here” ระหว่างวันที่ 26 – 28 ส.ค. 68 ณ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และเข้าร่วมโครงการผลิตภาพยนตร์สั้นเพื่อชุมชน ระหว่างวันที่ 29 ส.ค. - 1 ก.ย. 68 ณ สวนวลัยรุกขเวช ตำบลเกิ้ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม	
35	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและ นักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2568 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์และ นักศึกษา สาขาวิชาภาษาจีน ประจำปี การศึกษา 2567	3 - 7 ก.พ. 68	71,000	70,781	อาจารย์ จำนวน 4 คน สาขาวิชาภาษาจีน ได้รับการพัฒนา ศักยภาพโดยการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ได้รับ ประสบการณ์ตรงจากสถานประกอบการ และเป็นข้อมูล สำหรับอาจารย์ประจำหลักสูตรในการวางแผนการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษา ระหว่างวันที่ 3 - 7 ก.พ. 68 ณ พระบรมมหาราชวังและวัดศรีรัตนศาสดาราม, บริษัท ฮัตสัน เมนูแฟคเจอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด และโรงแรม Mytt Hotel Pattaya จังหวัดชลบุรี	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
36	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและ นักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2568 กิจกรรมส่งเสริมศักยภาพอาจารย์ภายนอก มหาวิทยาลัย สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารทางธุรกิจ	13 - 14 ธ.ค. 67	40,000	38,949	อาจารย์สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ ที่ ได้รับการส่งเสริมศักยภาพด้านวิชาชีพนอกสถานที่ จำนวน 15 คน ในประเด็นการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจการจัดทำ หลักสูตรที่มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (OBE) เพื่อรองรับ การประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์การประเมิน AUN- QA ระหว่างวันที่ 13-14 ธันวาคม 2567 ณ โรงแรมเดอะริ เวอร์ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยอาจารย์ได้ความรู้ที่อยู่ ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 คิดเป็นร้อยละ 97 ซึ่งบรรลุตามเป้าหมายตัวชี้วัด และสามารถนำความรู้ไปใช้ ในการปรับปรุงหลักสูตร อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.81 คิดเป็นร้อยละ 96.33 ซึ่งบรรลุตามเป้าหมาย ตัวชี้วัด	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์
37	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาขาวิชา ฟิสิกส์	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย.69	90,310	89,988.50	บรรลุเป้าหมายโครงการ บุคลากรในสาขาวิชาฟิสิกส์มี ความพึงพอใจที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพ มากกว่า ร้อยละ 80	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
38	โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน สาขาวิชา เทคโนโลยีการอาหาร กิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาทักษะวิชาชีพอาจารย์ บุคลากรและนักศึกษา	31 ต.ค. 67 – 3 พ.ย. 67	9,440	9,440	1) ผศ.ดร.สุเมธ เพ็ญยุระ อบรมเชิงปฏิบัติการโครงการ RECO รุ่นEngage ณ โรงแรมริเวอร์ตัน จังหวัดสมุทรสงคราม 2) บุคลากรสาขาวิชาเทคโนโลยีการอาหารได้รับการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการเรื่องการใช้ห้องปฏิบัติการเคมีอาหารสำหรับ วิเคราะห์ห้องค้ประกอบในอาหาร บุคลากรสาขาวิชาเทคโนโลยี การอาหารได้รับการพัฒนาทักษะวิชาชีพ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 100)	สาขาวิชาเทคโนโลยีการ อาหาร คณะเทคโนโลยีการเกษตร
39	โครงการสนับสนุนจัดการเรียนการสอน สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ กิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาอาจารย์หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	10,000	10,000	อาจารย์หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ จำนวน 4 คน ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ร้อยละ100	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
40	โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน สาขาวิชาการประมง กิจกรรมพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	6 – 7 พ.ย. 68	12,000	12,000	1) ในวันที่ 6 – 7 พ.ย. 68 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงทรัพย์ อรุณกมล เข้าร่วมงานสัมมนาวิชาการเรื่อง NGS Discovery Day : Unlocking Innovation from Lab to Life ณ โรงแรมเรนซองส์ กรุงเทพฯ ราชประสงค์ ห้อง Royal Maneeya Ballroom, M Floor ใช้งบประมาณ 1,720 บาท	คณะเทคโนโลยีการเกษตร

โครงการ/กิจกรรม	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	<p>28 ก.พ. – 2 มี.ค. 68</p> <p>28 – 30 มี.ย. 68</p> <p>2 – 5 ก.ค. 68</p>			<p>2) ในวันที่ 28 ก.พ. – 2 มี.ค. 68 อาจารย์นวรรตน์ เมืองเส้น และนักศึกษาสาขาวิชาการประมง เข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ เครือข่ายเกษตรราชภัฏทั่วประเทศ ครั้งที่ 10 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม แขวงจันทรเกษม เขตจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ใช้งบประมาณ 4,150 บาท</p> <p>3) ในวันที่ 28 – 30 มี.ย. 68 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงทรัพย์ อรุณกมล เข้าร่วมศึกษาดูงาน (Field Trip) และศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) งานวันประมงน้อมเกล้าฯ ครั้งที่ 35 ณ ศูนย์การค้าฟิวเจอร์พาร์ค และสเปล์ด จังหวัดปทุมธานี ใช้งบประมาณ 4,138 บาท</p> <p>4) ในวันที่ 2 – 5 ก.ค. 68 อาจารย์นวรรตน์ เมืองเส้น เข้าร่วมโครงการประชุมวิชาการระดับชาติ หัวข้อ “การบูรณาการเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางสังคมอย่างยั่งยืน: ความท้าทายด้านกฎหมาย เทคโนโลยี และนวัตกรรม” ณ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ใช้งบประมาณ 1,992 บาท</p>	

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					อาจารย์ท่านอื่น อีกจำนวน 4 ท่าน มีการพัฒนาศักยภาพโดย เข้าร่วมการฝึกอบรม โดยไม่ใช้งบประมาณในกิจกรรม	
41	โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน สาขาวิชาเทคนิคการสัตวแพทย์ เงินแผ่นดิน กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยา ศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการสัตว แพทย์	13 - 15 พ.ย. 67	5,000	5,000	อาจารย์เข้าร่วมประชุมวิชาการ special Symposium Inovative Solution in livestock productivity วันที่ 13-15 พ.ย. 2567 ณ คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ	สาขาวิชาเทคนิคการสัตว แพทย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร
42	โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน สาขาวิชาสัตวศาสตร์ กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ และนักศึกษาสาขาวิชาสัตวศาสตร์	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 69	56,450	56,450	อาจารย์ในหลักสูตรจำนวน 5 คน ได้รับ การพัฒนาตนเอง จากการเข้าร่วมการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงาน ทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 100	สาขาวิชาสัตวศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร
43	โครงการทบทวนแผนพัฒนาคณะ เทคโนโลยีการเกษตรเพื่อเข้าสู่เกณฑ์ มาตรฐาน EdPEX	12 - 13 ธ.ค. 67	35,000	35,000	บรรลุตามเป้าหมายโครงการ แผนพัฒนาคณะ เทคโนโลยีการเกษตรเพื่อเข้าสู่เกณฑ์ มาตรฐาน EdPEX จำนวน 1 แผน	คณะเทคโนโลยีการเกษตร

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
44	อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (สายวิชาการ) เชิงพื้นที่มุ่งเน้นเสริมทักษะ และสมรรถนะสำหรับการทำงานร่วมกับ ชุมชนอย่างยั่งยืน	4 - 6 ส.ค. 68	217,400	172,099	ดำเนินอบรมวันที่ 4 - 6 ส.ค. 68 ผู้เข้าร่วมโครงการ 105 คน ดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์	งานบริหารบุคคลและ นิติการ/ กองนโยบายและ แผน
45	อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (สายสนับสนุนวิชาการ) ในการบริหาร โครงการเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกับ ชุมชนอย่างยั่งยืน	20 ส.ค. 68	54,600	16,800	ดำเนินอบรมวันที่ 20 ส.ค. 68 ผู้เข้าร่วมโครงการ 120 คน ดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์	งานบริหารบุคคลและ นิติการ/กองนโยบายและ แผน
กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรมและบูรณาการสู่การพัฒนาท้องถิ่น						
46	โครงการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของ บุคลากร กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนา สมรรถนะการวิจัยของบุคลากร	1 ต.ค. 67 - 30 มิ.ย. 68	20,000	20,000	บรรลุตามเป้าหมายโครงการ จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 25 คน การนำผลงานทางวิชาการ ไปใช้เพื่อให้เกิด ประโยชน์กับ บุคลากรโดยการถ่ายทอดองค์ ความรู้งานวิจัย สูงชุมชนหรือ พัฒนาตำแหน่งทางวิชาการที่ สูงขึ้นของ บุคลากร ร้อยละ 80	คณะวิทยาการจัดการ
47	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการ วิจัยในมนุษย์ ประจำปี 2568	17 - 18 ก.ค. 68	179,820	126,920	บรรลุตามเป้าหมายโครงการ บุคลากรด้านการวิจัยของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้รับการพัฒนาประเด็น จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จำนวน 273 คน	สถาบันวิจัยและพัฒนา

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
48	โครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยและบริการวิชาการเพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่ กิจกรรมจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้เขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอสนับสนุนจากทุนภายนอก	25 ก.ค. 68 และ 31 ก.ค. - 1 ส.ค. 68	180,000	180,000	บุคลากรวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้รับการพัฒนา ศักยภาพการวิจัย และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ท้องถิ่นพื้นที่ จำนวน 60 คน ผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ “การ พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้เขียน ข้อเสนอโครงการเพื่อ ขอสนับสนุน จากทุนภายนอก” ได้รับความรู้ ร้อย ละ 90.17 มีข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับ การพัฒนา จำนวน 14 เรื่อง	สถาบันวิจัยและพัฒนา
49	โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้าน งานวิจัย คณะครุศาสตร์	7 ก.ย. 68	30,000	28,080	ผลผลิต : จำนวนคณาจารย์ คณะครุศาสตร์ที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 58 คน ผลลัพธ์ : ความรู้ด้านการทำวิจัยผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 98.40	คณะครุศาสตร์
50	โครงการการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ด้านงานวิจัยของบุคลากร สาขาวิชาเคมี	1 ก.ค. 68 – 30 ก.ค. 68	45,300	45,300	บรรลุเป้าหมายโครงการ อาจารย์และบุคลากรสาขาวิชา เคมี จำนวน 13 คน มีสิ่งสนับสนุน การพัฒนาด้านงานวิจัยที่ ตอบสนองต่อสายงานของตนเอง ร้อยละ 100	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี
51	โครงการสนับสนุนด้านการวิจัย กิจกรรม สนับสนุนด้านการวิจัย	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 69	400,000	400,000	บรรลุเป้าหมายโครงการ อาจารย์นำผลงานวิจัยที่ได้ไป พัฒนา สู่ชุมชนและท้องถิ่นการขอ ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูง ขึ้นในตำแหน่ง จำนวน ร้อยละ 80 อาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรม	คณะวิทยาการจัดการ

โครงการ/กิจกรรม		วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					สามารถนำความรู้ไปพัฒนา งานวิจัยและบริการวิชาการ จำนวน ร้อยละ 80	
52	โครงการอบรมการใช้งานระบบ CA และ ระบบ Edocument	1 เม.ย. 68 – 30 ก.ย. 68	3,600	2,550	บรรลุเป้าหมายโครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 70	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ
		งบประมาณรวม	4,800,344	3,862,990.25	บาท	

2.5 ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ประเภทบุคลากร/สายงาน		กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรารว่าง (ตามงบ)	หมายเหตุ
1	ข้าราชการ	86	86	82	-	ประเภทลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน สายวิชาการ ไม่รวมอาจารย์ประจำหลักสูตร
	• สายวิชาการ (ศ.,รศ.,ผศ.,อ.)	79	79	75	-	
	• สายสนับสนุน	7	7	7	-	
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)	575	546	546	31	
	• สายวิชาการ (ศ.,รศ.,ผศ.,อ.)	345	318	318	29	
	• สายสนับสนุน	230	228	228	2	
3	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณเงินรายได้)	-	-	-	-	
	• สายวิชาการ (ศ.,รศ.,ผศ.,อ.)	-	-	-	-	
4	พนักงานราชการ	29	29	28	1	
5	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนชาวต่างชาติ (งบประมาณแผ่นดิน)	22	13	13	9	
6	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน (งบประมาณเงินรายได้)	256	256	238	18	
	• สายวิชาการ	21	21	14	7	
	• สายสนับสนุน	235	235	224	11	
7	ลูกจ้างประจำ	6	6	6	-	
รวมทั้งสิ้น (คน)		974	936	913	59	

ที่มา : ข้อมูลจาก งานบริหารบุคคลและนิติการ, กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี

3. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

3.1 ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.2 จัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด เช่น บำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล การศึกษาบุตร การจัดระบบสาธารณสุข บำบัด/ห้องพัก ฯลฯ

3.2.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (30 กันยายน 2568)

ประเภท	สิทธิที่ได้รับ					จำนวน
	บำเหน็จ	บำนาญ	กบข./กสจ.	ประกันสังคม	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	
ข้าราชการพลเรือนฯ	✓	✓	✓	-	-	2
ลูกจ้างประจำ	✓	✓	✓	-	-	1
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	✓	✓	1
พนักงานราชการ	-	-	-	✓	✓	1
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	-	-	-	✓	✓	2
รวม						7

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

3.2.2 ข้อมูลที่พักอาศัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68)

รายละเอียดที่พัก	จำนวนห้องพัก/บ้านพัก	จำนวนเข้าพัก	หมายเหตุ
1. บ้านพัก	98	91	
2. แพลตครอบคร้วราชพฤกษ์	24	23	
3. หอพักชายจามจური	24	18	
4. หอพักหญิงเฟื่องฟ้า	24	18	
อาคารหอพักบุคลากรกันเกรา			
5. ห้องพักชาย	72	27	
6. ห้องพักหญิง	72	29	
7. ห้องพักครอบครัว	64	61	
รวมทั้งสิ้น	378	267	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารทั่วไป กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

3.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต การตรวจสุขภาพประจำปี

3.3.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ ประจำปี พ.ศ. 2568

(1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68)

กลุ่ม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. ข้าราชการบำนาญ	29	10.25
2. ข้าราชการ	34	12.01
3. ลูกจ้างประจำ	1	0.35
4. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	173	61.13
5. พนักงานราชการ	13	4.59
6. ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	12	4.24
7. อาจารย์พิเศษ	-	-
8. บุคคลภายนอก	21	7.42
รวม	283	100

ที่มา : ข้อมูลจากงานอนามัย กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี

3.4 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ

3.4.1 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68)

ลำดับ	ประเภท/ระดับ	จำนวน (คน)
1	ประเภทวิชาชีพ	
	ชำนาญการ	4
	ชำนาญการพิเศษ	-
	เชี่ยวชาญ	-
	เชี่ยวชาญพิเศษ	-
2	ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ	
	ชำนาญการ	44
	ชำนาญการพิเศษ	-
	เชี่ยวชาญ	-
	เชี่ยวชาญพิเศษ	-
	รวม	48

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

3.5 จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรทุกประเภทที่มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการครองตน ครองคน ครองงาน และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

3.5.1 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2568

(1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68)

ประเภท	จำนวนที่ได้รับ (ราย)	หมายเหตุ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	9	
ลูกจ้างประจำ	-	
คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย	-	
พนักงานราชการ	2	
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	140	
รวม	151	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

3.5.2 การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นสายสนับสนุนวิชาการ (คนดี คนเด่น ศรีราชภัฏ)

ครั้งที่ 5 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเภท	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
กลุ่มประเภททั่วไป	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการปรับเปลี่ยน ประกาศหลักเกณฑ์
กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะ	-	
กลุ่มประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ	-	
รวม	-	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

3.6 ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ผลการดำเนินงาน

กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึง 31 มีนาคม 2568 และครั้งที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2568 ถึง 30 กันยายน 2568 ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2555 ประกาศ ณ วันที่ 19 กันยายน 2555

4. ด้านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างและเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

(1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68)

4.1 การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

รายการ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา/พนักงานราชการ		
1. การประเมินต่อสัญญาจ้างพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา	66	- สัญญาจ้างครั้งที่ 2 (3 ปี) จำนวน 9 คน - สัญญาจ้างครั้งที่ 3 (5 ปี) จำนวน 8 คน - สัญญาจ้าง 60 ปี จำนวน 49 คน
2. การประเมินต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ	29	
3. กรณีผลประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ (ขยายเวลาประเมิน)	2	อยู่ระหว่างกระบวนการประเมิน
ลูกจ้างชั่วคราว		
1. การประเมินต่อสัญญาจ้างลูกจ้างรายเดือน	214	
2. การประเมินต่อสัญญาจ้างอาจารย์พิเศษ	14	
3. การประเมินต่อสัญญาจ้างลูกจ้างภูพานเพลซ	10	
รวม	335	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

4.2 ข้อมูลการทำสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

(1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68)

รายการ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
1. สัญญาจ้าง ครั้งที่ 1 (1 ปี)	16	บรรจุแต่งตั้งครั้งแรก
2. สัญญาจ้าง ครั้งที่ 2 (3 ปี)	6	
3. สัญญาจ้าง ครั้งที่ 3 (5 ปี)	8	
4. สัญญาจ้าง ครั้งที่ 4 (5 ปี)	-	
5. สัญญาจ้าง ครั้งที่ 5 (5 ปี)	-	
6. สัญญาจ้าง 60 ปี	68	
7. ไม่ต่อสัญญาจ้าง	-	
รวม	95	

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

4.3 การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

(1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68)

ประเภท	ประเมินครั้งที่ 1 (1ต.ค. 67- 31 มี.ค.68)	ประเมินครั้งที่ 2 (1 เม.ย.68 - 30 ก.ย.68)	จำนวน (ราย)
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	✓	✓	82
ลูกจ้างประจำ	✓	✓	7
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	✓	✓	547
พนักงานราชการ	✓	✓	27
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	✓	✓	214
อาจารย์พิเศษ	✓	✓	14
ลูกจ้างสุภาพานเพลช	✓	✓	10
รวม			901

ที่มา : ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

หมายเหตุ : ไม่มีการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี ในกลุ่มอาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ชาวต่างชาติ และอาจารย์พิเศษ (ข้าราชการเกษียณ)

5. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

แนวนโยบาย	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
5.1 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัยคู่มือจริยธรรม และจรรยาบรรณ หากมีผู้กระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานข้อเท็จจริงต่ออธิการบดี	1. ทุกส่วนราชการมีการส่งรายงานผลข้อร้องเรียน เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ทุกเดือนจากการรายงานผลในปีงบประมาณพ.ศ. 2568 มีข้อร้องเรียนการกระทำการทุจริตหรือ ประพฤติมิชอบ ทั้งนี้หน่วยวินัยและนิติการ อยู่ ระหว่างดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง และได้บันทึก ผลรายงานข้อร้องเรียน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ต่อไป
5.2 การรับสมัครบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานและ นำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัย มาประกอบการ พิจารณาเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ประกาศ ทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลการ รับสมัครได้อย่างเท่าเทียม	4. ประกาศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันบุคคลเป็นลูกจ้างชั่วคราวราย เดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ฉบับที่ 6/2568) ตำแหน่ง ครู (จำนวน 1 อัตรา) ประกาศ ณ วันที่ 18 กันยายน 2568

บทที่ 3

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ตามโครงการที่หน่วยงานต่างๆ ได้กำหนดไว้ในแผน ส่วนหนึ่งสามารถดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่มีบางส่วนที่โครงการไม่ได้ดำเนินการหรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้มีปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ดังนี้

1. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

โครงการที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ ดังนี้

- 1) มีการวางแผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรในแต่ละส่วนราชการที่ดี
- 2) บุคลากรผู้รับผิดชอบโครงการมีความรู้ ความสามารถ ในกระบวนการจัดทำโครงการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ผู้บริหารให้การสนับสนุนและบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน
- 4) มีการบูรณาการโครงการร่วมกันภายในและภายนอกส่วนราชการในมหาวิทยาลัย มีการประชุมอบรมโครงการผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- 5) มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายงาน

2. ปัญหาอุปสรรค

ไม่มี

3. ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ภาคผนวก



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขับเคลื่อนตามนโยบายหรือทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีประกอบกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา 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 ประกาศนี้ให้ผลใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ 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 มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อสอวัตความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม 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 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีตั้งใจให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยมีโครงการรองรับที่สำคัญคือ

๔.๒.๑ โครงการส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับการบริหารหลักสูตร

๔.๒.๒ โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

๔.๒.๓ โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน

๔.๓ กำหนดวิธีการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาที่หลากหลายเกิดขึ้นและมีการพัฒนาการตามลำดับได้แก่สารสนับสนุนการศึกษาต่อการศึกษาต่องานหรือเพิ่มพูนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานการสอนงานการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษาด้วยตนเองเรียนรู้ตามความสนใจความต้องการความถนัดของบุคลากรและมีเป้าหมาย

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 จัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนดเช่นบำเหน็จบำนาญการรักษาพยาบาลการศึกษาบุตรการจัดระบบสาธารณสุขไปรษณีย์ที่พักหอพักอินเทอร์เน็ตเครื่องมืออุปกรณ์ทำงานสนามกีฬาสระว่ายน้ำลานจอดรถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานจัดระบบรักษาความปลอดภัย

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 ลักษณะมีแนวทางในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด การวัดและประเมินผลอย่างเป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติราชการอย่างมีรูปแบบ ขั้นตอน กระบวนการอย่างชัดเจน ตลอดจนการนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัย มาใช้ประกอบการประเมินเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการประเมินอย่างแท้จริง

ข้อ ๗ ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

มหาวิทยาลัยโดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุมกำกับดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๗.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัยคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรแต่ละประเภทหากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานข้อเท็จจริงต่ออธิการบดีทราบโดยเร็ว

๗.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานและนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัย มาใช้ประกอบการพิจารณา เพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง 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

