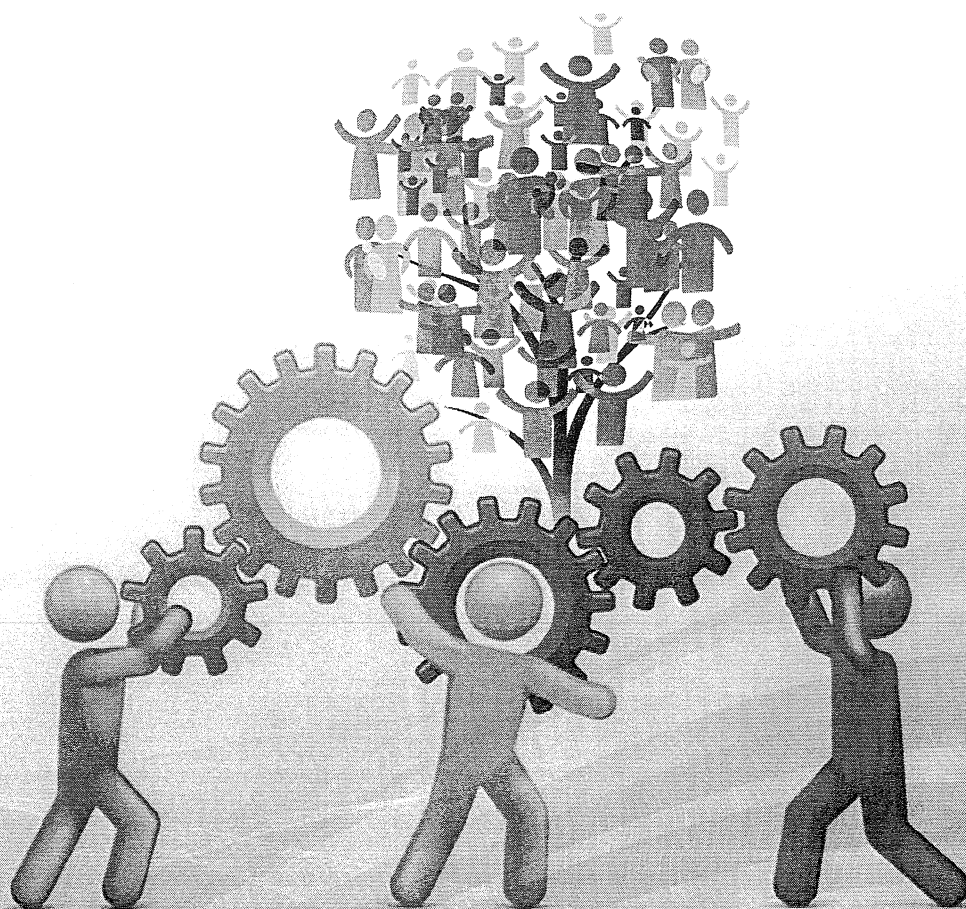


แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2559 - 2562



คำนำ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2562 จัดทำขึ้นตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัย และนโยบายผู้บริหารโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย มีคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข และมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมทั้งการจัดการความรู้ของบุคลากรที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงและสามารถนำสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนบริหาร และพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ขึ้นมา และหวังว่าบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน และทุกหน่วยงานสามารถนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม เพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีและการประกันคุณภาพภายในได้เป็นอย่างดี

คณะทำงานจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ธันวาคม 2558

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. บทนำ	1
1.1 กรอบแนวคิดและเนื้อหาในการจัดทำแผน	1
1.2 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	1
1.3 ข้อมูลทางกายภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	5
2. นโยบายและระบบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร	9
2.1 การประกันคุณภาพการศึกษา	9
2.2 นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล	9
2.3 ระบบการบริหารงานบุคคล	9
2.4 โครงสร้างองค์กร	11
2.5 หน่วยงานและภารกิจในความรับผิดชอบ	12
3. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง	13
3.1 ข้อมูลประกอบการพิจารณาการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสายผู้สอน	13
3.2 ข้อมูลประกอบการพิจารณาการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสายผู้สายสนับสนุน	15
3.3 ผลการวิเคราะห์และการกำหนดแผนอัตรากำลัง	16
3.5 ระบบการสรรหา	30
4. การพัฒนาบุคลากร	32
4.1 หลักการและเหตุผล	32
4.2 วิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาบุคลากร	33
4.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	33
4.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	34
5. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ	39
5.1 ระบบค่าตอบแทน	39
5.1 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	40
6. ระบบการประเมิน	43
6.1 การประเมินต่อสัญญาจ้าง	43
6.2 การประเมินเลื่อนค่าจ้าง	48
7. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ	54

สารบัญ (ต่อ)

8. การรักษาไว้และเกษียณ	60
8.1 บทนำ (หลักการ ความสำคัญ)	60
8.2 วิธีการดำเนินการ	60
8.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิต	60
8.4 การเกษียณอายุราชการและสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการพึงได้ เมื่อพ้นจากราชการโดยไม่มีความผิด	61
8.5 การเตรียมทดแทนอัตราเกษียณ	62
ภาคผนวก	63
คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่ 1300/2558 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน บริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	63

1.3 ข้อมูลทางกายภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีบุคลากรทั้งสิ้น 819 คน ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 787 คน ลาศึกษาต่อแบบเต็มเวลา/เพิ่มพูนความรู้ จำนวนทั้งสิ้น 30 คน ไปช่วยราชการ จำนวนทั้งสิ้น 2 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 388 คน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 431 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงบุคลากรทั้งหมดจำแนกตามประเภทและการปฏิบัติงาน

บุคลากร	ปฏิบัติงาน	ลา ศึกษาต่อ/ เพิ่มพูนฯ	ไปช่วย ราชการ	รวม	ร้อยละ
สายวิชาการ	357	29	2	388	47.37
ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา	130	4	2	136	16.61
พนักงานมหาวิทยาลัย	182	25	-	207	25.27
ลูกจ้างชั่วคราว	45	-	-	45	5.49
สายสนับสนุนวิชาการ	430	1	-	431	52.63
ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา	10	-	-	10	1.22
พนักงานราชการ	27	-	-	27	3.30
พนักงานมหาวิทยาลัย	155	1	-	156	19.05
ลูกจ้างประจำ	16	-	-	16	1.95
ลูกจ้างชั่วคราว	222	-	-	222	27.11
รวม	787	30	2	819	100.00

ที่มา : งานนิติการและการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2558

ตารางที่ 2 แสดงบุคลากรทั้งหมดจำแนกตามประเภทบุคลากร

บุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา	136	10	146	17.83
พนักงานราชการ	-	27	27	3.30
พนักงานมหาวิทยาลัย	209	156	363	44.32
ลูกจ้างประจำ	-	16	16	1.95
ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน- รายวัน)	45	222	267	32.60
รวม	388	431	819	100.00

ตารางที่ 3 บุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคณะและวุฒิการศึกษา

คณะ	วุฒิการศึกษา			รวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
คณะครุศาสตร์	1	38	21	60
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3	55	25	83
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	11	67	12	90
คณะวิทยาการจัดการ	-	46	8	54
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	30	6	36
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	2	43	2	47
สำนักงานอธิการบดี (โรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร)	18	-	-	18
รวม	35	279	74	388
ร้อยละ	9.02	71.91	19.07	100

ตารางที่ 4 บุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคณะและตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	ตำแหน่งทางวิชาการ			รวม
	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	
คณะครุศาสตร์	44	14	2	60
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	63	18	2	83
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	74	14	2	90
คณะวิทยาการจัดการ	42	11	1	54
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	24	11	1	36
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	35	12	-	47
สำนักงานอธิการบดี (โรงเรียนวิถีธรรมแห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)	18	-	-	18
รวม	300	80	8	388
ร้อยละ	77.32	20.62	2.06	100.00

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - 2562 จำแนกตามหน่วยงาน

คณะ	ปีงบประมาณ / จำนวน (คน)				
	2558	2559	2560	2561	2562
คณะครุศาสตร์	2	1	-	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	3	1	-	2
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	1	2	3	2
คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	1	-
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	2	-	-	1
คณะสถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	-
คณะสำนักงานอธิการบดี	-	-	1	-	1
รวม	5	7	4	4	6

ตารางที่ 6 บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา			รวม	ร้อยละ
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท		
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	3	7	10	2.32
พนักงานราชการ	2	12	13	27	6.26
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	142	14	156	36.19
ลูกจ้างประจำ	11	5	-	16	3.71
ลูกจ้างชั่วคราว	123	91	6	222	51.51
รวม	138	253	40	431	100
ร้อยละ	32.02	58.70	9.28	100	

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ศึกษาจำแนกตามหน่วยงานและประเภทการศึกษา

คณะ/หน่วยงาน	ประเภทการศึกษา				รวม	ร้อยละ
	เต็มเวลา		ไม่เต็มเวลา			
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
คณะครุศาสตร์	-	3	-	3	6	9.23
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	12	-	3	15	23.08
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	3	4	5	12	18.46
คณะวิทยาการจัดการ	-	3	-	10	13	20.00
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	2	1	3	6	9.23

คณะ/หน่วยงาน	ประเภทการศึกษา				รวม	ร้อยละ
	เต็มเวลา		ไม่เต็มเวลา			
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	4	-	7	11	16.92
กองกลาง โรงเรียนวิถีธรรม แห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร	2	-	-	-	2	3.08
รวม	2	27	5	31	65	100

ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ศึกษาต่อเต็มเวลาและไม่เต็มเวลาจำแนกตามหน่วยงานและประเภทการศึกษา

หน่วยงาน	ประเภทการศึกษา					รวม
	เต็มเวลา		ไม่เต็มเวลา			
	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
คณะครุศาสตร์	-	-	-	1	-	1
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์				1		1
คณะเทคโนโลยีการเกษตร				1		1
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม				1		1
สำนักงานอธิการบดี						
กองกลาง	-	-	4	8	-	12
กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	1	-	1
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	-	-	-	2	-	2
สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน	-	-	-	1	-	1
สถาบันภาษา ศิลปะและ วัฒนธรรม	1	-	-	1	1	3
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	1	1
รวมทั้งสิ้น	1	-	4	17	2	24

4. การพัฒนาบุคลากร

4.1 หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุกๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

แนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่งในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career path) และมีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานไปสู่มาตรฐานสากล มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการโดยการบูรณาการกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักการบริหารบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร (Human Resources Management & Human Resources Development) ตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาตามมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. 5 มิติ คือ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 2) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 - 2556 ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ 2) การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน 3) พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีมงาน ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย และ 4) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยประเด็นที่ 3 มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ และ 4) เงื่อนไขของ ก.พ.อ. ให้มหาวิทยาลัยกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติพร้อมรายละเอียดและระดับของสมรรถนะให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของบุคลากรตามแนวทางการกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยเชื่อมโยงกรอบแนวคิดดังกล่าวกับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย และอาศัยข้อมูลที่สำคัญได้แก่ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกสายงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

4.2 วิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาบุคลากร

มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S)

1. มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมและศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
2. บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

จุดอ่อน (W)

1. จำนวนบุคลากรทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานทั้งด้านตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิปริญญาเอก
2. บุคลากรต้องพัฒนาทักษะใหม่ๆ ตลอดเวลา เนื่องจากการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ ระเบียบและวิธีการทำงานที่ถูกพัฒนาใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

โอกาส (O)

1. การเปิดประชาคมอาเซียน (AEC) ทำให้ชุมชนและสังคมมีความคาดหวังในการสร้างรายได้ และเพิ่มโอกาสทางธุรกิจ และการศึกษา
2. นโยบายการปรับเงินเดือนระดับปริญญาตรี ทำให้มีผู้สนใจศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามากขึ้น

อุปสรรค (T)

1. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อนโยบายด้านการศึกษา และส่งผลต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทำให้ต้องมีการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง
2. รัฐบาลให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณแก่อุดมศึกษาในอัตราที่น้อยกว่าภารกิจที่ปฏิบัติทำให้ได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ

4.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาบุคลากรไว้ใน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2559 – 2562 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและ คุณธรรม กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาศักยภาพอาจารย์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการให้มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 5.3 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากร ทั้งสายงานวิชาการและสายสนับสนุนตามสมรรถนะที่เหมาะสม และเป็นแผนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแนวคิดการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญของประเทศหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และกำหนดให้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา บุคลากรโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือหลัก

จากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สภาพแวดล้อมแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและ อุปสรรคในแต่ละด้าน แล้วให้กำหนดกลยุทธ์และโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่จะดำเนินการในระยะ 4 ปี พ.ศ. 2559 - 2562 โดยแยกประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังตารางที่ 1 และมีเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2562

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
1. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	1.1 บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพที่เหมาะสมตามสายงานและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	บุคลากรสายวิชาการ	1.1.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านการเรียนการสอน 1.1.2 ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะการวิจัยและการบริการวิชาการ 1.1.3 ร้อยละอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ 1.1.4 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม
	1.2 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	บุคลากรสายสนับสนุน	1.2.1 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ 1.2.2 ร้อยละของคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานสนับสนุนวิชาการ 1.2.3 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัยและงานสร้างสรรค์ 1.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของ	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ การวิจัย การให้บริการ และการสร้างสรรค์ผลงานที่สอดคล้องกับวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
			ผู้ใช้บริการต่อหน่วยงานสนับสนุน	
2.การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ	2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ 2.1.2 ร้อยละอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 2.1.3 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับความก้าวหน้าตามสายงาน	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและมั่นคงทางวิชาชีพตามสายงาน
	2.2 ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	2.2.1 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	ส่งเสริมการทบทวนและปรับโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม
	2.3 การพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	2.3.1 ระดับความสำเร็จของแผนความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการของมหาวิทยาลัย
3. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร	3.1 บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	3.1.1 ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ 3.1.2 ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
4.การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับให้เป็นผู้นำการบริหารมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	4.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร	ผู้บริหารหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	4.1.1 ร้อยละผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะการบริหารงาน
5. การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรการเรียนรู้	5.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	5.1.1 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการความรู้ 5.1.2 ร้อยละของหน่วยงานระดับคณะ สำนัก สถาบันที่มีการบริหารจัดการความรู้	ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
6. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	6.1 มหาวิทยาลัยมีระบบสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้กับหน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	6.1.1 จำนวนบุคลากรคงอยู่	พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
7. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	7.1 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	7.1.1 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสวัสดิการ	ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกสายงาน

ตารางที่ 2 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2562	ผู้รับผิดชอบ
1. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร			
1.1 บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพที่เหมาะสมตามสายงานและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1.1.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านการเรียนการสอน	ร้อยละ 60	ทุกคณะ/บัณฑิตวิทยาลัย/สำนักส่งเสริมฯ
	1.1.2 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะการวิจัยและการบริการวิชาการ	ร้อยละ 30	ทุกคณะ/บัณฑิตวิทยาลัย/สถาบันวิจัยฯ
	1.1.3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ	ร้อยละ 10	ทุกคณะ/บัณฑิตวิทยาลัย/สถาบันวิจัยฯ
	1.1.4 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	ระดับ 3	ทุกคณะ/สำนักส่งเสริมฯ
1.2 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1.2.1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ	ร้อยละ 50	ทุกหน่วยงาน/กองนโยบายและแผน
	1.2.2 ร้อยละของคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานสนับสนุนวิชาการ	ร้อยละ 1	ทุกหน่วยงาน/กองนโยบายและแผน
	1.2.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัย	ร้อยละ 30	ทุกหน่วยงาน/สถาบันวิจัยฯ
	1.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อหน่วยงานสนับสนุน	ร้อยละ 80	ทุกหน่วยงาน/ประกันคุณภาพการศึกษา
2. การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในอาชีพ			
2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน	2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ	ร้อยละ 15	สำนักงานอธิการบดี/งานบริหารบุคคลและนิติการ
	2.1.2 ร้อยละอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 20	งานบริหารบุคคลและนิติการ
	2.1.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับความก้าวหน้าตามสายงาน	5 คน	ทุกหน่วยงาน/งานบริหารบุคคลและนิติการ
2.2 ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	2.2.1 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	ระดับ 3	งานบริหารบุคคลและนิติการ/สำนักส่งเสริมฯ/กองนโยบายและแผน

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2562	ผู้รับผิดชอบ
2.3 การพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	2.3.1 ระดับความสำเร็จของแผนความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	ระดับ 3	กองนโยบายและแผน
3. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร			
3.1 บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.1.1 ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์	ระดับ 3	สำนักส่งเสริมฯ
	3.1.2 ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ระดับ 3	งานบริหารบุคคลและนิติการ
4. การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับให้เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง			
4.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร	4.1.1 ร้อยละผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร	ร้อยละ 50	งานบริหารบุคคลและนิติการ/งานบริหารทั่วไป/กองนโยบายและแผน
5. การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรการเรียนรู้			
5.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	5.1.1 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการความรู้	ระดับ 3	ทุกหน่วยงาน/กองนโยบายและแผน
	5.1.2 ร้อยละของหน่วยงานระดับคณะ สำนัก สถาบันที่มีการบริหารจัดการความรู้	ร้อยละ 80	ทุกหน่วยงาน/กองนโยบายและแผน
6. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน			
6.1 มหาวิทยาลัยมีระบบสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้กับหน่วยงาน	6.1.1 จำนวนบุคลากรคงอยู่	700 คน	ทุกหน่วยงาน/งานบริหารบุคคลและนิติการ/กองนโยบายและแผน
7. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร			
7.1 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร	7.1.1 ระดับความสำเร็จของแผนการให้สวัสดิการของบุคลากร	ระดับ 3	งานบริหารบุคคลและนิติการ/งานบริหารทั่วไป
	7.1.2 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสวัสดิการ	ระดับ 3	ทุกหน่วยงาน/งานบริหารบุคคลและนิติการ