



แผนพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์  
ประจำปีงบประมาณ 2560-2564

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ 2559-2563 ฉบับนี้จัดทำขึ้นภายใต้ร่างแผนพัฒนาบุคลากรสายผู้สอน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ระยะเวลา 15 ปี พ.ศ. 2552-2565 และร่างแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ระยะเวลา 15 ปี พ.ศ. 2552-2565

เนื่องจากทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของมหาวิทยาลัย เพราะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย จะทำให้ผลการปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผล มหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฉบับนี้ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกหน่วยงานที่ได้ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ระยะเวลา 15 ปี พ.ศ. 2552-2565 รวมทั้งแผนการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรในทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จะเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์  
สิงหาคม 2559

## หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนามหาวิทยาลัย เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคลากรต้องพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมอีกทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องมีคุณภาพ มีความรักมหาวิทยาลัยมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2560 – 2564 จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยจะสอดคล้องกับกลยุทธ์ของแผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552-2565 ซึ่งเป็นแผนระยะยาว 15 ปี จะคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายของมหาวิทยาลัย มุ่งการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านในมิติต่าง ๆ ใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับได้มีโอกาสเข้าถึงความรู้ พัฒนatanเอง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังเป็นเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

## ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน ประกอบด้วยการพัฒนาด้านความรู้ การพัฒนาให้มีความเข้าใจ การพัฒนาให้มีทักษะความชำนาญ การพัฒนาให้มีทัศนคติที่ดี

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยสรุปได้หลายประการดังนี้

1. ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น
2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง
4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ตอบ

คำถามหรือให้คำแนะนำ

5. ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. ช่วยให้ผู้บุคลากรมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทันทสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศ

## การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน

ปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็งจุดอ่อน และปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส และภาวะคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

### 1. ปัจจัยภายใน

#### จุดแข็ง

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
2. ช่วงอายุของบุคลากรในสายวิชาการของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ มีพลังในการทำงาน
3. บุคลากรสนใจพัฒนาตนเองและมีโอกาสได้รับทุนสนับสนุนตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย
4. บุคลากรมีความสามารถทั้งเชิงวิชาการและเชิงพื้นที่ มีความเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น สามารถบูรณาการความรู้ที่หลากหลาย แก้ไขปัญหาและความต้องการ ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยิ่งของประชาชนในท้องถิ่นได้
5. บุคลากรได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น ทั้งการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ และการถ่ายทอดประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น

#### จุดอ่อน

1. บุคลากรบางคนไม่มีการพัฒนาตนเองหรือเปิดรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ เป็นผลให้ขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานซึ่งมีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและแนวปฏิบัติอยู่เสมอ
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน
3. ระบบบริหารงานบุคคลไม่เอื้อให้มหาวิทยาลัยสามารถดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงมาเป็นอาจารย์และรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเอาไว้ได้
4. มหาวิทยาลัยยังขาดระบบการเตรียมบุคคลที่เข้าสู่ตำแหน่งบริหารอย่างเป็นรูปธรรมพนักงานขาดขวัญและกำลังใจและมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความมั่นคงในอาชีพ
5. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบันยังค่อนข้างห่างจากเป้าหมายที่กำหนด
6. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพยังไม่มีชัดเจนยิ่งขึ้น

### 2. ปัจจัยภายนอก

#### โอกาส

1. การเกิดประชาคมอาเซียนส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา “คน” ให้สามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาด้านต่างๆ อาทิ การศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรม นวัตกรรม การส่งเสริมการป้องกันคุณภาพการทำงานและการประกอบการ รวมถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัย การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. พระราชบัญญัติราชภัฏ พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 เอื้อให้มหาวิทยาลัยสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัวมากขึ้นโดยการออกประกาศ ระเบียบ ในการสนับสนุนทุนและส่งเสริม ให้บุคลากรได้เกิดพัฒนาศักยภาพ

### **ภาวะคุกคาม**

1. สถาบันอุดมศึกษาในหลายๆ แห่งได้มีการดำเนินการสร้างระบบการพัฒนาบุคลากรในเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง ในการที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมให้กับบุคลากร

2. งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรในเชิงรุกอาจต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก

### **วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร**

1. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย
2. เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศชาติ
4. เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อม สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

### **ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร**

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2560 - 2564 ทั้งหมดจำนวน 35 ท่าน โดยคณะกรรมการได้กำหนดขั้นตอนการทำงานไว้ดังนี้

1. รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
2. นำกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเข้าประชุมคณะกรรมการ
3. สสำรวจความต้องการของบุคลากรมหาวิทยาลัยและความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย
4. กองบริหารงานบุคคลรวบรวมข้อมูลและจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร
5. นำเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์	พัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น		
พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน</li> <li>2. พัฒนาสมรรถนะ ชีตความสามารถและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>3. ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ งานวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ</li> <li>4. เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม</li> <li>5. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีความเป็นธรรมและเหมาะสม</li> </ol>		
ประเด็นยุทธศาสตร์	1.วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	2.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3. สนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานทางวิชาการและทำตำแหน่งทางวิชาการ
เป้าประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย</li> <li>2.มหาวิทยาลัยมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจในการเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.มหาวิทยาลัยมีระเบียบ ประกาศ ขั้นตอน และวิธีการวิธีการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อและขอทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร</li> <li>2.บุคลากรได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</li> <li>3.มหาวิทยาลัยมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับมหาวิทยาลัย</li> </ol>	1.มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการและผลิตผลงานทางวิชาการที่มีมาตรฐานและเป็นประโยชน์ต่อทั้งมหาวิทยาลัย สังคม และประเทศชาติ
กลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย</li> <li>2.สร้างระบบกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจในการสู่มหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</li> <li>2.สร้างระบบการเพิ่ม/ปรับคณวุฒิให้ได้คณวุฒิและเงินเดือนที่สูงขึ้น</li> </ol>	1.สนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานทางวิชาการและมีตำแหน่งทางวิชาการ

วิสัยทัศน์	พัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น		
พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน</li> <li>2. พัฒนาสมรรถนะ ชีตความสามารถและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>3. ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ งานวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ</li> <li>4. เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่รับผิดชอบรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม</li> <li>5. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีความเป็นธรรมและเหมาะสม</li> </ol>		
ประเด็นยุทธศาสตร์	4. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ชีตความสามารถรวมไปถึงทักษะทางวิชาชีพและความมั่นคง ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	5. พัฒนาการจัดการบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างค่านิยมร่วมกันของมหาวิทยาลัยให้มีจิตสำนึกร่วมรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม	6. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร
เป้าประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>2. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคง และความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล</li> <li>2.มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคคลทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</li> </ol>	1.บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการสภาพแวดล้อมในการทำงานและสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>2.พัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ</li> <li>3.สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ให้กับบุคลากรทุกระดับ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล</li> <li>2.ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ</li> <li>3.ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพของตนเอง</li> <li>4.เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมไปถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับทราบ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.สร้างแผนงานในการปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกร่วมกันของบุคลากรในองค์กร</li> <li>2.พัฒนารูปแบบในการจัดสวัสดิการ/สิ่งจูงใจและการกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ</li> </ol>

## ประเด็นยุทธศาสตร์

**ประเด็นที่ 1 : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย**

### เป้าประสงค์

1.1 มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

1.2 มหาวิทยาลัยมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจในการเข้าสู่มหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

### ตัวชี้วัด

1.1.1 ร้อยละการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

1.2.12 มีการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้ตามกรอบอัตรากำลัง

### การติดตามประเมินผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะตำแหน่งงานของบุคลากร

**ประเด็นที่ 2 : ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น**

### เป้าประสงค์

2.1 มหาวิทยาลัยมีระเบียบ ประกาศ ขั้นตอน และวิธีการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อและขอทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร

2.2 บุคลากรได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.3 มหาวิทยาลัยมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับมหาวิทยาลัย

### ตัวชี้วัด

2.1.1 มีระเบียบ ประกาศ ขั้นตอน และวิธีการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อและขอทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร

2.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.2.2 จำนวนบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

2.3.1 ร้อยละของมหาวิทยาลัยที่มีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับมหาวิทยาลัย

### การติดตามประเมินผล

รายงานผลการเรียนศึกษาต่อของบุคลากรในมหาวิทยาลัย



### ประเด็นที่ 3 : สนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานทางวิชาการและทำตำแหน่งทางวิชาการ

#### เป้าประสงค์

3.1 มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการและผลิตผลงานทางวิชาการที่มีมาตรฐานและเป็นประโยชน์ต่อทั้งมหาวิทยาลัย สังคม และประเทศชาติ

#### ตัวชี้วัด

3.1.1 จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

#### การติดตามประเมินผล

ติดตามผลความก้าวหน้าในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัย

### ประเด็นที่ 4 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ชีตความสามารถรวมถึงทักษะทางวิชาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

#### เป้าประสงค์

4.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

#### ตัวชี้วัด

4.1.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

4.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบายตามสายงาน

4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน

#### การติดตามประเมินผล

รายงานผลการพัฒนาในการเข้ารับการพัฒนา อบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

### ประเด็นที่ 5 : เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม

#### เป้าประสงค์

5.1 มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

5.2 มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคคลทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

**ตัวชี้วัด**

- 5.1.1 ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของหน่วยงาน
- 5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล
- 5.1.3 จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย
- 5.2.1 ร้อยละของมหาวิทยาลัยที่มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบก่อนการประเมิน

**การติดตามประเมินผล**

การประเมินผลความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของหน่วยงาน

**ประเด็นที่ 6 : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร****เป้าประสงค์**

6.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานและสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ

**ตัวชี้วัด**

- 6.1.1 จำนวนกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- 6.1.2 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมหาวิทยาลัย
- 6.1.3 มีสวัสดิการเพิ่มเติม/ปรับปรุง ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยจากที่กฎหมายกำหนด

**การติดตามประเมินผล**

การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมหาวิทยาลัย

## กรอบอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ได้ดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2557 - 2560) โดยใช้หลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในการคำนวณอัตรากำลังที่พึงมี

### ข้อมูลประกอบการพิจารณาการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสายผู้สอน

1. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสายผู้สอน (เฉพาะการจัดการเรียนการสอนนักศึกษาภาคปกติเท่านั้น)
  - 1.1 ระดับปริญญาตรี
  - 1.2 ระดับบัณฑิตศึกษา
2. การวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า

### ข้อมูลประกอบการพิจารณาการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน

1. โครงสร้างการบริหารภายใน
2. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน
3. หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตภาระงานและปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน
4. จำนวนอัตราที่มีอยู่เดิมทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

## ระบบสรรหา

การวางแผนกำลังคนและการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากร การจัดสรรตำแหน่ง หรือการจัดสรรคนไปทำงานที่เหมาะสมรวมถึงการรักษากำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนหรือหายากไว้ในองค์กร ซึ่งจะต้องมีการสรรหาในเชิงรุกและการสรรหาตามแผนและนโยบายของมหาวิทยาลัย การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงความเที่ยงธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

### 1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีวิธีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 มหาวิทยาลัยจะคัดเลือกด้วยวิธีการสอบสัมภาษณ์ โดยประเมินความเหมาะสมกับ ตำแหน่งจากประวัติความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสพการณ์ บุคลิกภาพ ท่วงทีวาจา เข้าวินิจฉัย และเจตคติ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

## 2. พนักงานราชการ

ดำเนินการสรรหาโดยอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2547 และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะงานของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554 ได้กำหนดวิธีการสรรหาพนักงานราชการไว้ ดังนี้

1. ทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ
2. ความรู้วิชาเฉพาะตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ
3. ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ
4. สัมภาษณ์ ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ
5. คะแนนรวมทั้งหมดทุกภาคไม่ต่ำกว่า ร้อยละหกสิบ

## 3. พนักงานมหาวิทยาลัย

ดำเนินการสรรหาโดยการใช้ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เรื่อง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 ได้กำหนดวิธีการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ
2. ความรู้วิชาเฉพาะตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ
3. ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ
4. สัมภาษณ์ ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ
5. คะแนนรวมทั้งหมดทุกภาคไม่ต่ำกว่า ร้อยละหกสิบ

## 4. พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)

ดำเนินการสรรหาโดยการใช้ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เรื่อง แนวปฏิบัติการสรรหาบรรจุและการเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (พ) พ.ศ. 2561

### การรักษาบุคลากรให้คงอยู่

1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากรภายในให้เข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ตามมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย (พ) สายวิชาการเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการและประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เรื่อง แนวปฏิบัติการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย (พ) เข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พ.ศ. 2561

2. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพทางด้านตำแหน่งทางวิชาการ
3. การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการของบุคลากรสายสนับสนุน
4. การสนับสนุนเงินทุนเพื่อการศึกษาต่อ
5. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ

### **การวางแผนอัตราทดแทนเกษียณ**

มหาวิทยาลัยไม่ได้มีกรอบอัตราเกษียณเมื่อบุคลากรพ้นสภาพเนื่องจากเกษียณอายุราชการ แต่จะให้คณะหรือหน่วยงานทำหนังสือแสดงเหตุผลความจำเป็น ภาระงานและโครงสร้างอัตรากำลังของส่วนงานเสนอต่อกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาเป็นรายอัตราเพื่อเสนอของจ้างและคัดเลือกต่อไป

### **การพัฒนาบุคลากร**

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อโดยสนับสนุนทุนการศึกษาต่อทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาโดยมีคุณสมบัติที่สูงขึ้น เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมหาวิทยาลัยได้ผลักดันและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถสร้างความมั่นคงก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก บุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2564

ลำดับ ที่	คณะ/หน่วยงาน	ข้อมูลปัจจุบัน		ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ (จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น)										
				2560		2561		2562		2563		2564		
		จำนวน บุคลากร	ป.เอก ที่มี (คน)	เป้าหมาย ที่ต้องการ เพิ่ม	ป.เอก ที่ มี (คน)	เป้าหมาย ที่ต้องการ เพิ่ม	ป.เอก ที่ มี (คน)	เป้าหมาย ที่ต้องการ เพิ่ม	ป.เอก ที่ มี (คน)	เป้าหมาย ที่ต้องการ เพิ่ม	ป.เอก ที่ มี (คน)	เป้าหมาย ที่ต้องการ เพิ่ม	ป.เอก ที่ มี (คน)	
1	คณะครุศาสตร์	12+33=45	6+10	16	1	17	1	18	2	20	3	23	3	26
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	15+66=81	8+9	17	1	18	1	19	2	21	3	24	3	27
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	19+64=83	8+24	32	1	33	1	34	2	36	3	39	3	42
4	คณะวิทยาการจัดการ	14+46=60	8+13	21	1	22	1	23	2	25	3	28	3	31
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5+46=51	1+8	9	1	10	1	11	2	13	3	16	3	19
6	คณะเกษตรศาสตร์	8+6=14	4+1	5	-	5	1	6	1	7	1	8	1	9
7	วิทยาลัยนานาชาติ	1+9=10	0+1	1	-	1	1	2	1	3	1	4	1	5
8	วิทยาลัยน่าน	1+10=11	-	-	-	-	1	1	1	2	1	3	1	4
9	วิทยาเขตแพร่	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	โรงเรียนสาธิต	0+59=59	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม		75+339=414	101		5	109	8	117	13	130	18	148	18	166

แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาระดับที่สูงขึ้น บุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2564

ลำดับ ที่	คณะ/หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร	ข้อมูลปัจจุบัน					ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ (จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น)				
			จบการศึกษา				กำลัง ศึกษาต่อ	256 0	256 1	256 2	256 3	256 4
			ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี						
1	คณะครุศาสตร์	11	-	2	3	6	-	1	1	1	1	1
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	14	-	1	5	8	-	1	1	1	1	1
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	14	-	2	3	9	-	1	1	1	1	1
4	คณะวิทยาการจัดการ	12	-	3	3	6	-	1	1	1	1	1
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	13	-	3	1	9	-	1	1	1	1	1
6	คณะเกษตรศาสตร์	10	-	1	5	4	-	1	1	1	1	1
7	วิทยาลัยนานาชาติ	7	-	1	6	-	-	1	1	1	1	1
8	วิทยาลัยน่าน	10	-	1	4	5	4	1	1	1	1	1
9	วิทยาเขตแพร่	6	1	-	3	2	-	1	1	1	1	1
10	โรงเรียนสาธิต	41	-	1	6	34	-	1	1	1	1	1
11	บัณฑิตวิทยาลัย	6	-	2	4	-	-	1	1	1	1	1
12	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	29	-	5	14	10	-	1	1	1	1	1
14	สำนักมาตรฐานคุณภาพฯ	5	-	2	2	1	-	1	1	1	1	1
15	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3	-	-	3	-	-	1	1	1	1	1
16	สถาบันวิจัยและพัฒนา	7	1	3	1	2	-	1	1	1	1	1

แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น บุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2564 (ต่อ)

ลำดับ ที่	คณะ/หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร	ข้อมูลปัจจุบัน					ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ (จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น)				
			จบการศึกษา				กำลัง ศึกษาต่อ	256 0	256 1	256 2	256 3	256 4
			ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี						
17	ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	8	-	2	3	3	-	1	1	1	1	1
18	กองกลาง	49	-	8	11	40	5	1	1	1	1	1
19	กองบริหารงานบุคคล	11	-	4	7	-	-	1	1	1	1	1
20	กองพัฒนานักศึกษา	17	-	4	7	6	-	1	1	1	1	1
21	กองบริการการศึกษา	16	-	4	7	5	2	1	1	1	1	1
22	กองนโยบายและแผน	13	-	5	4	4	-	1	1	1	1	1
23	กองศิลปวัฒนธรรม	2	-	1	-	1	-	1	1	1	1	1
24	สำนักงานทุ่งกะโล่	8	-	1	6	1	-	1	1	1	1	1
รวม		322	2	56	108	156	11	24	24	24	24	24



### การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดโครงการคู่มือการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และมหาวิทยาลัยมีข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ รวมทั้งประกาศแนวปฏิบัติในการประเมินการสอนเพื่อประกอบการแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และประกาศอัตรารางวัลผลงานทางวิชาการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีการจัดโครงการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพและกระตุ้นให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการโดยการผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

### การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยได้มีการผลักดันให้มีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการ โดยได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนได้แก่ โครงการวิเคราะห์ค่างานในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีความรู้ความเข้าใจและทราบถึงหลักเกณฑ์วิธีการในการประเมินค่างานได้อย่างถูกต้อง รวมถึงมีการกำกับติดตามผลให้เป็นไปตามแผนอย่างต่อเนื่อง

## แผนพัฒนาบุคลากรด้านการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2564

ลำดับ ที่	คณะ/หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร	ผู้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ ปัจจุบัน	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ (จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ)									
				2560		2561		2562		2563		2564	
				เป้าหมาย ต้องการ เพิ่ม	ผู้ดำรง ตำแหน่ง ทาง วิชาการ	เป้าหมาย ต้องการ เพิ่ม	ผู้ดำรง ตำแหน่ง ทาง วิชาการ	เป้าหมาย ต้องการ เพิ่ม	ผู้ดำรง ตำแหน่ง ทาง วิชาการ	เป้าหมาย ต้องการ เพิ่ม	ผู้ดำรง ตำแหน่ง ทาง วิชาการ	เป้าหมาย ต้องการ เพิ่ม	ผู้ดำรง ตำแหน่ง ทาง วิชาการ
1	คณะครุศาสตร์	12+33=45	6+1=7	1	8	1	9	1	10	1	11	1	12
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	15+66=81	4+0=4	1	5	1	6	1	7	1	8	1	9
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	19+64=83	11+2=13	1	14	1	15	1	16	1	17	1	18
4	คณะวิทยาการจัดการ	14+46=60	6+2=8	1	9	1	10	1	11	1	12	1	13
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5+46=51	1+8=9	1	10	1	11	1	12	1	13	1	14
6	คณะเกษตรศาสตร์	8+6=14	1+1=2	1	3	1	4	1	5	1	6	1	7
7	วิทยาลัยนานาชาติ	1+9=10	-	1	1	1	2	1	3	1	4	1	5
8	วิทยาลัยน่าน	1+10=11	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	2
9	วิทยาเขตแพร่	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	โรงเรียนสาธิต	0+59=59	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม		75+339 =414	43	6	49	6	55	6	61	7	68	7	75

## พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ชีตความสามารถรวมไปถึงทักษะทางวิชาชีพและความมั่นคง ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

1. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
3. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ให้กับบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ				
			2560	2561	2562	2563	2564
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	ร้อยละ	-	10	30	50	75
	2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบายตามสายงาน	ร้อยละ	-	30	50	60	80
2. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละ	-	30	35	40	50

## เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม

1. ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
3. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพของตนเอง
4. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ รวมไปถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับทราบ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ				
			2560	2561	2562	2563	2564
1. มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	1. ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของหน่วยงาน	ระดับ (1-5)	-	-	1	3	5
	2. ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละ	-	-	70	80	90
	3. จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย	ครั้ง	<5	<5	<3	<3	<3
2. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคคลทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	4. ร้อยละของหน่วยงานมีการประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบก่อนการประเมิน	ร้อยละ	100	100	100	100	100

### เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร

1. สร้างแผนงานในการปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกร่วมกันของบุคลากรในองค์กร
2. พัฒนารูปแบบในการจัดสวัสดิการ/สิ่งจูงใจและการกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ				
			2560	2561	2562	2563	2564
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ	1. จำนวนกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรของมหาวิทยาลัย	โครงการ	5	7	8	9	10
	2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมหาวิทยาลัย	ระดับ (1-5)	-	3.50	3.75	4.00	4.25
	3. มีสวัสดิการเพิ่มเติม/ปรับปรุง ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยจากที่กฎหมายกำหนด	เรื่อง	1	2	2	3	3

### แนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติและการติดตามผลการประเมิน

การนำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2560 – 2564 ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานต่าง ๆ ในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2564
2. เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2559 – 2563 ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2564 อย่างเป็นระบบ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2560 – 2564 ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2560 – 2564 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับหน่วยงาน
2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด
3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2564 รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

#### **การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2564**

การติดตามและประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2564 เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2564 อย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2560 – 2564 ทุก ๆ 6 เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร