



แผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ประจำปีงบประมาณ 2563

โดยสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร

ปีงบประมาณ 2560 - 2564

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

1. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

1.1 ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2479 ในที่ดินราชพัสดุ ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์มีเนื้อที่เพียง 42 ไร่เศษ มีชื่อเรียกว่า "โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดอุตรดิตถ์" เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรจังหวัด (ว.) และ เปิดสอนหลักสูตร ประกาศนียบัตรครูประชาบาล (ป.ป.) อีกระดับหนึ่ง ในปี พ.ศ. 2485 ต่อมา ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "โรงเรียนฝึกหัดครูอุตรดิตถ์"เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2491 และ เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรครูมูล (ป.) เพิ่มขึ้นอีกระดับหนึ่งปี พ.ศ. 2492 จนถึงปี พ.ศ. 2498 จึงได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) และเลิกสอนหลักสูตรอื่นๆ ที่สอนมาแต่เดิมจนกระทั่งวันที่ 25 พฤษภาคม 2511 ได้ยกฐานะเป็น "วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์" จึงเปิดสอน ถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา ชั้นสูง (ป.กศ. สูง) และได้ขยายพื้นที่ วิทยาลัย เพิ่มขึ้นเป็น 190 ไร่ 1 งาน 79 ตารางวา ในปีต่อมาได้ขยายปริมาณงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เมื่อจำนวนนักเรียนที่ต้องการเข้าเรียนในวิทยาลัยครูมากขึ้นและความต้องการครูมีมากจนต้องเปิดสอนให้แก่บุคลากรภายนอก (ภาคค่ำ) เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2512 และเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรครูประถม (ป.ป.) เพิ่มขึ้นตามความต้องการของต้นสังกัด ต่างๆ ในปี 2513 หลังจากที่ได้มีการตราพระราชบัญญัติ วิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ขึ้นแล้ว วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ ได้มีการยกฐานะเป็น วิทยาลัยครูตามพระราชบัญญัตินี้

เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2519 ทำให้วิทยาลัยครูมีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาผลิตครูระดับ ป.กศ. และ ป.กศ.ชั้นสูง ตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครูพ.ศ. 2519 และเปลี่ยนการจัดสอนภาคนอกเวลา มาเป็นการสอนฝึกหัดครูต่อเนื่องแทน ปี พ.ศ. 2521 เริ่มเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี (ค.บ.) เลิกผลิตครูในโครงการฝึกหัดครู ภาคต่อเนื่องโดยที่สถาบันได้เล็งเห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในจังหวัดอุตรดิตถ์ แพร่ และน่านซึ่งเป็นเขตรับผิดชอบของสถาบันยังมีวุฒิ ต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นจำนวนมากประกอบกับ ต้นสังกัดของครูเหล่านี้มีความต้องการจะพัฒนาครูของตนให้มีความรู้และสมรรถภาพสูงขึ้นสถาบันโดยความเห็นชอบของสภาฝึกหัดครูจึงได้จัดให้มีการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ(อคป.) ขึ้นเป็นรุ่นแรกใน ปี พ.ศ. 2522 ปี 2524 ทางวิทยาลัยได้ขอจัดสรรที่ดินตำบลหมอนไม้ ประมาณ 400 ไร่แต่ทางจังหวัดได้ขอจัดสรรให้หน่วยงานอื่นๆ ด้วย และส่วนหนึ่งได้จัดทำเป็นสนามกีฬาจังหวัดละได้แบ่งสรรที่ดิน ให้แก่วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์สถาบันได้เข้าไปปักหลักเขต และวัดพื้นที่เรียบร้อยแล้ว ในปี พ.ศ. 2530 มีเนื้อที่ 92 ไร่ 2 งาน 8 ตารางวา ซึ่งสถาบันได้พัฒนาที่ดินผืนนี้เป็นศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการเกษตรและเป็นศูนย์วิจัยค้นคว้าทางการเกษตรและเทคโนโลยีการศึกษา 2526 ได้เริ่มเปิดสอนหลักสูตรวิชาเอกเทคนิคการอาชีพ ระดับป.กศ. ชั้นสูง 5 สาขาวิชา ซึ่งนับว่า ได้เริ่มขยายฐานทางวิชาการ และวิชาชีพออกไปอีกก้าวหนึ่งปี พ.ศ. 2527 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 มีสาระสำคัญให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันศึกษาและ

วิจัยทางการสอนวิชาการต่างๆและผลิตครู ถึงระดับปริญญาตรี ทำให้วิทยาลัยครูมีฐานะเป็นสถาบัน อุดมศึกษา หรือ มหาวิทยาลัย จึงได้เปิดสอน วิชาการสาขาอื่นในระดับอนุปริญญาเพิ่มขึ้นในปีการศึกษา 2528 เป็นปีแรก 4 สาขา ได้แก่ ออกแบบประยุกต์ศิลป์ ฟิสิกส์ ไฟฟ้า และนิเทศศาสตร์ ปี 2529 ได้จัดการศึกษา สำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) ขึ้นเป็นรุ่นแรก ในสาขาวิชาการศึกษา และสาขาวิชาการอื่น ทั้งระดับอนุปริญญา และระดับปริญญาตรี ปี 2530 ได้เปิดโรงเรียนสาธิตชั้นเด็กเล็ก และชั้นอนุบาลตามที่สภาฝึกหัดครูอนุมัติ และมีโครงการขยายเปิดชั้นประถมปีที่ 1 ในปีการศึกษา 2531 ปี 2533 วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ ได้ร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เพื่อเปิดสอนปริญญาโท ทางรัฐประศาสนศาสตร์ภาคพิเศษเป็นรุ่นแรกตามโครงการ NIDA-UTC และ ในปี 2534 วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ได้ร่วมมือกับหอการค้าจังหวัดอุตรดิตถ์ในการเปิดสอนภาคพิเศษสำหรับสมาชิกหอการค้าเพื่อรับปริญญาทางบริหารธุรกิจ และยกมาตรฐานทางการค้าของจังหวัดอุตรดิตถ์ตามโครงการ EBD-UTC

14 กุมภาพันธ์ 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อ “สถาบันราชภัฏ” แทนวิทยาลัยครูซึ่งนำความปลื้มปิติมาสู่สมาชิกชาววิทยาลัยครูอุตรดิตถ์เป็นที่สุด สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์มีฐานะเป็นส่วนราชการหนึ่งของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏการดำเนินงานของสถาบัน ขึ้นอยู่กับของข่าที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2537 โดยมีสภาสถาบันราชภัฏและสภาประจำสถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์ดังกล่าว

15 มิถุนายน 2547 "มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์" พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งได้นำประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาในวันที่ 14 มิถุนายน 2547 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 เป็นต้นไปมีผลทำให้สถาบันราชภัฏทั่วประเทศได้ก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏชาวราชภัฏร่วมสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ

1.2 สถานภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ตั้งอยู่เลขที่ 27 ถนนอินใจมีตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ตลอดแนวรั้วด้านหน้ามหาวิทยาลัยซึ่งเป็นทิศเหนือติดกับ ถนนอินใจมีอันเป็นถนนเชื่อมระหว่าง อำเภอเมืองกับอำเภอลับแล ทางด้านหลังซึ่งเป็นทิศใต้ติดต่อกับสถานีสื่อสาร และโทรคมนาคมของกระทรวงคมนาคม ส่วนทางด้านทิศตะวันออกติดต่อกับวิทยาลัยสารพัดช่างอุตรดิตถ์และสำนักงานแขวง การทางอุตรดิตถ์ อีกด้านหนึ่งซึ่งเป็นแนวรั้วด้านทิศตะวันตกตลอดแนวเป็นคลองชลประทานหากรวมกับพื้นที่ ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการเกษตรทางมหาวิทยาลัย จะมีพื้นที่ทั้งสิ้น 270 ไร่ 3 งาน 87 ตารางวา

1.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหารงาน

มหาวิทยาลัยได้แบ่งส่วนราชการตามกฎกระทรวง เป็น 9 ส่วน ดังนี้ (6 คณะ 2 สำนัก 1 สถาบัน)

1. คณะครุศาสตร์
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. คณะวิทยาการจัดการ
5. คณะเกษตรศาสตร์
6. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
7. สำนักงานอธิการบดี
8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
9. สถาบันวิจัยและพัฒนา

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 123 ตอนที่ 74ง หน้า 28 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2549 ประกาศ ณ วันที่ 23 มิถุนายน 2549 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดไว้ว่าให้แบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรดิตถ์ 3 ข้อดังนี้

ข้อ 1 ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี เป็น 5 กองได้แก่

1. กองกลาง
2. กองนโยบายและแผน
3. กองบริการการศึกษา
4. กองบริหารงานบุคคล
5. กองพัฒนานักศึกษา

ข้อ 2 ให้แบ่งส่วนราชการในคณะเกษตรศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์คณะวิทยาการจัดการและคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นสำนักงานคณบดี

ข้อ 3 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสถาบันวิจัยและพัฒนาและสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็น สำนักงานผู้อำนวยการ

การจัดตั้งหน่วยงานในกำกับมหาวิทยาลัยเทียบเท่าคณะ 7 หน่วยงาน และเทียบเท่ากอง 2 หน่วยงาน จัดตั้งโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

1. โครงการจัดตั้งวิทยาเขตแพร่
2. โครงการจัดตั้งวิทยาเขตน่าน
- 3.โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย
4. วิทยาลัยนานาชาติ
5. โรงเรียนสาธิต
6. ศูนย์คอมพิวเตอร์
7. ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

หน่วยที่เทียบเท่ากอง

1. กองศิลปวัฒนธรรม
- 2.สำนักงานทุ่งกะโล่

2. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน (ณ วันที่ 30 กันยายน 2562)

2.1 ข้อมูลบุคลากรทั้งหมด

หน่วยงาน		ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	สายวิชาการ		สายสนับสนุน		พนักงานราชการ	รวมทั้งหมด
		วิชาการ	สนับสนุนวิชาการ		พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานชั่วคราว	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานชั่วคราว		
1	คณะครุศาสตร์	8	0	0	45	28	11	2	0	94
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	13	1	1	67	9	12	2	0	105
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16	0	0	64	3	14	12	1	110
4	คณะวิทยาการจัดการ	11	1	0	46	2	10	4	0	74
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	1	0	45	0	12	5	0	68
6	คณะเกษตรศาสตร์	7	0	0	9	1	9	9	1	36
7	วิทยาลัยนานาชาติ	1	0	0	9	4	6	1	0	21
8	วิทยาลัยน่าน	1	0	0	10	5	8	9	0	33
9	ศูนย์วิทยบริการจังหวัดแพร่	0	0	0	0	0	5	3	0	8
10	โรงเรียนสาธิต	0	0	0	48	5	41	7	0	101

11	สำนักงาน โครงการพัฒนา พื้นที่มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรดิตถ์ ทุ่งกะโล่	0	0	0	0	0	8	31	1	40
12	บัณฑิตวิทยาลัย	0	0	0	0	0	5	0	1	6
13	สำนักวิทยบริการ ฯ	0	1	0	0	0	27	0	0	28
14	สำนักงาน คณะกรรมการ มาตรฐานคุณภาพ การศึกษา ฯ	0	0	0	0	0	5	0	1	6
15	สำนักงานสภ มหาวิทยาลัย	0	0	0	0	0	3	0	0	3
16	สถาบันวิจัยและ พัฒนา	0	2	0	0	0	5	0	0	7
17	ศูนย์วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	0	0	0	0	0	6	3	1	10
18	ศูนย์พัฒนา คุณภาพการศึกษา บูรณาการกับการ ทำงาน	0	0	0	0	0	0	1	0	1
19	สวนพฤกษศาสตร์	0	0	0	0	0	2	1	0	3
20	สำนักงาน อธิการบดี	0	1	0	0	0	0	1	0	2
21	กองกลาง	0	1	0	0	0	1	0	0	2

22	งานสารบรรณ	0	0	0	0	0	2	2	1	5
23	งานการเงินและบัญชี	0	0	1	0	0	3	3	4	11
24	งานพัสดุ	0	1	0	0	0	8	1	0	10
25	งานประชาสัมพันธ์	0	0	0	0	0	3	0	0	3
26	งานเลขานุการ	0	0	0	0	0	3	1	1	5
27	งานโสตทัศนูปกรณ์	0	0	0	0	0	4	0	0	4
28	งานอาคารสถานที่	0	0	3	0	0	9	18	0	30
29	งานยานพาหนะ	0	0	2	0	0	4	5	0	11
30	งานรักษาความปลอดภัย	0	0	0	0	0	4	20	0	24
31	งานรักษาความสะอาด	0	0	0	0	0	0	16	0	16
32	งานซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ	0	0	0	0	0	0	3	0	3
33	กองบริหารงานบุคคล	0	0	0	0	0	4	0	7	11
34	กองนโยบายและแผน	0	1	0	0	0	11	1	0	13
35	กองบริการการศึกษา	0	1	1	0	0	13	0	2	17
36	กองพัฒนานักศึกษา	0	0	0	0	0	17	5	0	22

37	กอง ศิลปวัฒนธรรม	0	0	0	0	0	1	0	1	2
38	เรือนรับรอง	0	0	0	0	0	1	0	0	1
39	โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัย	0	0	0	0	0	1	2	2	3
40	โรงแรม URU HOME	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41	สระว่ายน้ำเฉลิม ราชภัฏ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42	หอพักสวัสดิการ	0	0	0	0	0	0	3	0	3
	รวมทั้งหมด	62	11	8	343	57	278	172	22	953

2.2 ข้อมูลข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ)

ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา			ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี			
- ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- รองศาสตราจารย์	3	1	0	2	1	3
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	14	8	1	11	11	22
- อาจารย์	19	17	4	20	17	37
- ครู	0	0	0	0	0	0
รวมทั้งหมด	36	26	5	38	29	67

2.3 ข้อมูลข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) แยกตามหน่วยงาน

คณะ/ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา			ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี			
ครุศาสตร์	5	3	0	3	5	8
- ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- รองศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2	1	0	1	2	3

- อาจารย์	3	2	0	2	3	5
- ครู	0	0	0	0	0	0
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	8	4	3	10	5	15
- ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- รองศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4	0	1	3	1	4
- อาจารย์	4	4	2	5	4	9
- ครู	0	0	0	0	0	0
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	9	8	0	11	6	17
- ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- รองศาสตราจารย์	3	1	0	2	1	3
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4	2	0	2	4	6
- อาจารย์	2	5	0	6	1	7
- ครู	0	0	0	0	0	0
วิทยาการจัดการ	7	4	1	4	8	12
- ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- รองศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3	2	0	2	3	5
- อาจารย์	4	2	1	1	5	6
- ครู	0	0	0	0	0	0

- ศาตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- รองศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- อาจารย์	0	0	0	0	0	0
- ครู	0	0	0	0	0	0
วิทยาลัยน่าน	0	1	0	1	0	1
- ศาตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- รองศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- อาจารย์	0	1	0	1	0	1
- ครู	0	0	0	0	0	0

2.4 ข้อมูลข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน)

ตำแหน่ง	ชาย	หญิง	รวม
ข้าราชการสนับสนุนวิชาการ	6	5	11
รวมทั้งหมด	6	5	11

2.8 ข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)

คณะ/ตำแหน่งทาง วิชาการ	พนักงานมหาวิทยาลัย					พนักงาน มหาวิทยาลัย (พ)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (พ โครงการ)	พนักงาน ชั่วคราว	พนักงาน ต่างชาติ	พนักงาน จ้างเหมา	ตำแหน่ง อื่นๆ	ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญา เอก	ปริญญา โท	ปริญญา ตรี	คุณวุฒิ อื่น ๆ	รวม									
ครุศาสตร์	0	2	7	2	11	2	0	0	0	0	0	5	8	13
มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	0	0	9	3	12	2	0	0	0	0	0	4	10	14
วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	0	4	8	2	14	2	0	1	0	9	0	5	18	23
วิทยาการจัดการ	0	2	8	0	10	3	0	0	0	1	0	3	10	13
เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	0	1	9	2	12	5	0	0	0	0	0	8	9	17
เกษตรศาสตร์	0	1	8	0	9	6	0	0	0	3	0	11	4	15
วิทยาลัย นานาชาติ	0	1	5	0	6	0	0	0	1	0	0	3	4	7
วิทยาลัยน่าน	0	1	5	2	8	6	0	2	0	1	0	8	8	16
ศูนย์วิทยบริการ แพร่	1	0	2	2	5	3	0	0	0	0	0	5	3	8
โรงเรียนสาธิต	0	2	14	25	41	7	0	0	0	0	0	9	39	48
สำนักงาน ณ พุง กะโล่	0	2	6	0	8	23	0	0	0	8	0	19	11	30
บัณฑิตวิทยาลัย	0	1	4	0	5	0	0	0	0	0	0	1	4	5

สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยี สารสนเทศ	0	4	17	6	27	0	0	0	0	0	0	9	18	27
สำนักงาน คณะกรรมการ มาตรฐาน	0	3	1	1	5	0	0	0	0	0	0	2	3	5
สำนักงานสภา มหาวิทยาลัย	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	3
สถาบันวิจัยและ พัฒนา	0	2	3	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5	5
ศูนย์วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	0	2	3	1	6	1	0	2	0	0	0	2	6	8
ศูนย์พัฒนา คุณภาพบุคลากร กับการทำงาน	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
สวนพฤกษศาสตร์	0	1	1	0	2	0	0	1	0	0	0	1	2	3
สำนักงาน อธิการบดี	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1
กองกลาง	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
- งานสารบรรณ	0	0	2	0	2	1	0	0	0	1	0	10	4	4
- งานการเงินและ บัญชี	0	0	1	2	3	0	0	2	0	1	0	0	4	4
- งานพัสดุ	0	2	5	1	8	0	0	0	0	1	0	3	6	9
- งาน ประชาสัมพันธ์	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0	1	2	3
- งานเลขานุการ สำนักงานอธิการบดี	0	2	1	0	3	0	1	0	0	0	0	1	3	4

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

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

ส่วนที่ 2

แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2563

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนามหาวิทยาลัย เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคลากรต้องพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมอีกทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องมีคุณภาพ มีความรักมหาวิทยาลัย มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2663 จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยจะสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2560 - 2564 ซึ่งเป็นแผนระยะยาว 5 ปี จะคำนึงถึงเป้าประสงค์และกลยุทธ์มหาวิทยาลัย มุ่งการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านในมิติต่าง ๆ ใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับได้มีโอกาสเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเอง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรในทุกด้านประกอบด้วย การพัฒนาด้านความรู้ การพัฒนาให้มีความเข้าใจ การพัฒนาให้มีทักษะความชำนาญ การพัฒนาให้มีทัศนคติที่ดี

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยสรุปได้หลายประการดังนี้

1. ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น
2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง
4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ตอบคำถามหรือให้คำแนะนำ
5. ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ 1 : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาคณากรให้สอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์

1.1 มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

1.2 มหาวิทยาลัยมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจในการเข้าสู่มหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

1.1.1 ร้อยละการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

1.2.12 มีการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้ตามกรอบอัตรากำลัง

การติดตามประเมินผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะตำแหน่งงานของบุคลากร

ประเด็นที่ 2 : ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เป้าประสงค์

2.1 มหาวิทยาลัยมีระเบียบ ประกาศ ขั้นตอน และวิธีการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อและขอทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร

2.2 บุคลากรได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.3 มหาวิทยาลัยมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาคณากรให้อยู่กับมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด

2.1.1 มีระเบียบ ประกาศ ขั้นตอน และวิธีการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อและขอทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร

2.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.2.2 จำนวนบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

2.3.1 ร้อยละของมหาวิทยาลัยที่มีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาคณากรให้อยู่กับมหาวิทยาลัย

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

รายงานผลการพัฒนาในการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

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 ประสบการณ์ 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 ไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ
3. ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ
4. สัมภาษณ์ ไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ
5. คะแนนรวมทั้งหมดทุกภาคไม่ต่ำกว่า ร้อยละหกสิบ

3. พนักงานมหาวิทยาลัย

ดำเนินการสรรหาโดยการใช้ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เรื่อง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 ได้กำหนดวิธีการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ
2. ความรู้วิชาเฉพาะตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ
3. ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ
4. สัมภาษณ์ ไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ
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 2563

ลำดับ ที่	คณะ/หน่วยงาน	ข้อมูลปัจจุบัน			2563	
		จำนวน บุคลากร	ป.เอก ที่มี (คน)		เป้าหมายที่ต้องการเพิ่ม	ป.เอก ที่มี (คน)
1	คณะครุศาสตร์	8+45=53	5+15	20	3	23
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	13+67=80	8+15	23	3	26
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16+64=80	9+34	43	3	46
4	คณะวิทยาการจัดการ	11+46=57	7+20	27	3	30
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5+45=50	2+10	12	3	15
6	คณะเกษตรศาสตร์	7+9=16	5+3	8	1	9
7	วิทยาลัยนานาชาติ	1+9=10	0+2	2	1	3
8	วิทยาลัยน่าน	1+10=11	0+2	2	1	3
9	วิทยาเขตแพร่	-	-	-	-	-
10	โรงเรียนสาธิต	0+48=48	-	-	-	-
รวม		62+343 =405	137		18	155

แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาระดับที่สูงขึ้น บุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2563

ลำดับ ที่	คณะ/หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร	ข้อมูลปัจจุบัน					กำลัง ศึกษาต่อ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปีงบประมาณ (จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น)
			จบการศึกษา				2563		
			ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี			
1	คณะครุศาสตร์	11	-	2	7	2	-	1	
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	12	-	-	9	3	-	1	
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	14	-	4	8	2	-	1	
4	คณะวิทยาการจัดการ	10	-	2	8	-	-	1	
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	12	-	1	9	2	-	1	
6	คณะเกษตรศาสตร์	9	-	1	8	-	-	1	
7	วิทยาลัยนานาชาติ	6	-	1	5	-	-	1	
8	วิทยาลัยน่าน	8	-	1	5	2	-	1	
9	วิทยาเขตแพร่	5	1	-	2	2	-	1	
10	โรงเรียนสาธิต	41	-	2	14	25	-	1	
11	บัณฑิตวิทยาลัย	5	-	1	4	-	-	1	
12	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	29	-	4	17	6	-	1	
14	สำนักมาตรฐานคุณภาพฯ	5	-	3	1	1	-	1	
15	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3	-	1	2	-	-	1	

แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาระดับที่สูงขึ้น บุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2564 (ต่อ)

ลำดับ ที่	คณะ/หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร	ข้อมูลปัจจุบัน					กำลัง ศึกษาต่อ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปีงบประมาณ (จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น)
			จบการศึกษา				2563		
			ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี			
16	สถาบันวิจัยและพัฒนา	5	-	2	3	-	-	1	
17	ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	6	-	2	3	1	-	1	
18	กองกลาง	41	-	4	20	17	-	1	
19	กองบริหารงานบุคคล	11	-	7	4	-	-	1	
20	กองพัฒนานักศึกษา	17	-	4	8	5	-	1	
21	กองบริการการศึกษา	13	-	4	9	-	-	1	
22	กองนโยบายและแผน	11	-	4	7	-	-	1	
23	กองศิลปวัฒนธรรม	2	-	1	-	1	-	1	
24	สำนักงานทุ่งกะโล่	8	-	2	6	-	-	1	
รวม		278	1	50	158	69	-	24	

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดโครงการคู่มือการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และมหาวิทยาลัยมีข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ รวมทั้งประกาศแนวปฏิบัติในการประเมินการสอนเพื่อประกอบการแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และประกาศอัตรารางวัลผลงานทางวิชาการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีการจัดโครงการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพและกระตุ้นให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการโดยการผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยได้มีการผลักดันให้มีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการ โดยได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนได้แก่ โครงการวิเคราะห์ค่างานในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีความรู้ความเข้าใจและทราบถึงหลักเกณฑ์วิธีการในการประเมินค่างานได้อย่างถูกต้อง รวมถึงมีการกำกับติดตามผลให้เป็นไปตามแผนอย่างต่อเนื่อง

แผนพัฒนาบุคลากรด้านการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2563

ลำดับ ที่	คณะ/หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร	ผู้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ ปัจจุบัน	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ (จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ)	
				2563	
				เป้าหมายต้องการเพิ่ม	ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
1	คณะครุศาสตร์	8+45=53	3+11=14	1	15
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	13+67=80	4+4=8	1	9
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16+64=80	9+13=22	1	23
4	คณะวิทยาการจัดการ	11+46=57	5+9=14	1	15
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5+45=50	2+19=21	1	22
6	คณะเกษตรศาสตร์	7+9=16	2+1=3	1	4
7	วิทยาลัยนานาชาติ	1+9=10	0+2=2	1	3
8	วิทยาลัยน่าน	1+10=11	0+2=2	1	3
9	วิทยาเขตแพร่	-	-	-	-
10	โรงเรียนสาธิต	0+48=48	-	-	-
รวม		75+339 =414	25+61 =86	8	94

พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ชีตความสามารถรวมถึงทักษะทางวิชาชีพและความมั่นคง ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

1. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
3. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ให้กับบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ
			2563
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	ร้อยละ	50
	2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบายตามสายงาน	ร้อยละ	60
2. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละ	40

เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม

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

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

เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร

1. สร้างแผนงานในการปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกร่วมกันของบุคลากรในองค์กร
2. พัฒนารูปแบบในการจัดสวัสดิการ/สิ่งจูงใจและการกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ
			2563
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ	1. จำนวนกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรของมหาวิทยาลัย	โครงการ	9
	2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมหาวิทยาลัย	ระดับ (1-5)	4.00
	3. มีสวัสดิการเพิ่มเติม/ปรับปรุง ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยจากที่กฎหมายกำหนด	เรื่อง	3