



แผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ประจำปีงบประมาณ 2564

โดยสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร

ปีงบประมาณ 2560 - 2564

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

1. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

1.1 ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2479 ในที่ดินราชพัสดุ ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์มีเนื้อที่เพียง 42 ไร่เศษ มีชื่อเรียกว่า "โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดอุดรดิตถ์" เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรจังหวัด (ว.) และ เปิดสอนหลักสูตร ประกาศนียบัตรครูประชาบาล (ป.ป.) อีกระดับหนึ่ง ในปี พ.ศ. 2485 ต่อมา ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "โรงเรียนฝึกหัดครูอุดรดิตถ์"เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2491 และ เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรครูมูล (ป.) เพิ่มขึ้นอีกระดับหนึ่งปี พ.ศ. 2492 จนถึงปี พ.ศ. 2498 จึงได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) และเลิกสอนหลักสูตรอื่นๆ ที่สอนมาแต่เดิมจนกระทั่งวันที่ 25 พฤษภาคม 2511 ได้ยกฐานะเป็น "วิทยาลัยครูอุดรดิตถ์" 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 วิทยาลัยครูอุดรดิตถ์ 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 ภาคต่อเนื่องโดยที่สถาบันได้เล็งเห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในจังหวัดอุดรดิตถ์ แพร่ และน่านซึ่งเป็นเขตรับผิดชอบของสถาบันยังมีวุฒิ ต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นจำนวนมากประกอบกับ ต้นสังกัดของครูเหล่านี้มีความต้องการจะพัฒนาครูของตนให้มีความรู้และสมรรถภาพสูงขึ้นสถาบันโดยความเห็นชอบของสภาฝึกหัดครูจึงได้จัดให้มีการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ(อคป.) ขึ้นเป็นรุ่นแรกใน ปี พ.ศ. 2522 ปี 2524 ทางวิทยาลัยได้ขอจัดสรรที่ดินตำบลหมอนไม้ ประมาณ 400 ไร่แต่ทางจังหวัดได้ขอจัดสรรให้หน่วยงานอื่นๆ ด้วย และส่วนหนึ่งได้จัดทำเป็นสนามกีฬาจังหวัดละได้แบ่งสรรที่ดิน ให้แก่วิทยาลัยครูอุดรดิตถ์สถาบันได้เข้าไปปักหลักเขต 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 ได้แก่ออกแบบประยุกต์ศิลป์ 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 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทานชื่อ “สถาบันราชภัฏ” แขนงวิทยาลัยครูซึ่งนำความปลื้มปิติมาสู่สมาชิกชาววิทยาลัยครูอุตรดิตถ์เป็นที่สุด สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์มีฐานะเป็นส่วนราชการหนึ่งของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏการดำเนินงานของสถาบัน ขึ้นอยู่กับของข่างที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ 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 ราชภัฏอุตรดิตถ์ 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 2563)

2.1 ข้อมูลบุคลากรทั้งหมด

หน่วยงาน		ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	สายวิชาการ		สายสนับสนุน		พนักงานราชการ	รวมทั้งหมด
		วิชาการ	สนับสนุนวิชาการ		พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานชั่วคราว	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานชั่วคราว		
1	คณะครุศาสตร์	8	0	0	50	23	11	2	0	94
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	13	1	1	67	9	12	2	0	105
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16	0	0	66	2	14	12	1	111
4	คณะวิทยาการจัดการ	11	1	0	45	2	10	4	0	73
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	1	0	47	0	12	5	0	70
6	คณะเกษตรศาสตร์	7	0	0	9	0	9	9	1	35
7	วิทยาลัยนานาชาติ	1	0	0	9	3	6	2	0	21
8	วิทยาลัยน่าน	1	0	0	10	5	8	8	0	32
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 ราชภัฏอุตรดิตถ์ ทุ่งกะโล่	0	0	0	0	0	8	30	1	39
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	1	0	0	0	5	1	0	7
17	ศูนย์วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	0	0	0	0	0	6	3	1	10
18	ศูนย์พัฒนา คุณภาพการศึกษา บูรณาการกับการ ทำงาน	0	0	0	0	0	2	0	0	2
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	0	1	4
27	งานโสตทัศนูปกรณ์	0	0	0	0	0	4	0	0	4
28	งานอาคารสถานที่	0	0	3	0	0	8	17	0	28
29	งานยานพาหนะ	0	0	2	0	0	4	5	0	11
30	งานรักษาความปลอดภัย	0	0	0	0	0	3	18	0	21
31	งานรักษาความสะอาด	0	0	0	0	0	0	18	0	18
32	งานซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ	0	0	0	0	0	0	3	0	3
33	กองบริหารงานบุคคล	0	0	0	0	0	4	0	8	12
34	กองนโยบายและแผน	0	1	0	0	0	11	1	0	13
35	กองบริการการศึกษา	0	1	1	0	0	13	0	1	16

36	กองพัฒนา นักศึกษา	0	0	0	0	0	16	4	0	20
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	0	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	10	8	351	49	277	168	22	947

2.2 ข้อมูลข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ)

ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา			ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี			
- ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- รองศาสตราจารย์	3	0	0	2	1	3
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	16	8	0	11	13	24
- อาจารย์	17	17	1	20	15	35
- ครู	0	0	0	0	0	0
รวมทั้งหมด	36	25	1	33	29	62

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	1	8	5	13
- ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- รองศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5	0	0	3	2	5
- อาจารย์	3	4	1	5	3	8
- ครู	0	0	0	0	0	0
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	9	7	0	10	6	16
- ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- รองศาสตราจารย์	3	0	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	0	3	8	11
- ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- รองศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4	2	0	2	4	6
- อาจารย์	3	2	0	1	4	5
- ครู	0	0	0	0	0	0

เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	2	3	0	5	0	5
- ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- รองศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	0	2	0	2	0	2
- อาจารย์	2	1	0	3	0	3
- ครู	0	0	0	0	0	0
เกษตรศาสตร์	5	2	0	3	4	7
- ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- รองศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	0	1	1	2
- อาจารย์	4	1	0	2	3	5
- ครู	0	0	0	0	0	0
วิทยาลัยนานาชาติ	0	1	0	0	1	1
- ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- รองศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
- อาจารย์	0	1	0	0	1	1
- ครู	0	0	0	0	0	0

วิทยาเขตแพร่	0	0	0	0	0	0
- ศาสตราจารย์	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
- ศาสตราจารย์	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	5	5	10
รวมทั้งหมด	5	5	10

2.8 ข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)

คณะ/ตำแหน่ง ทางวิชาการ	พนักงานมหาวิทยาลัย					พนักงาน ราชการ	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	0	2	0	0	0	0	0	4	9	13
มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์	0	0	9	3	12	0	2	0	0	0	0	0	4	10	14
วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	0	4	8	2	14	1	3	0	0	0	7	0	5	19	24
วิทยาการ จัดการ	0	2	8	0	10	0	3	0	0	0	0	0	3	10	13
เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	0	3	8	1	12	0	5	0	0	0	0	0	8	9	17
เกษตรศาสตร์	0	2	7	0	9	1	6	0	0	0	0	0	11	4	15
วิทยาลัย นานาชาติ	0	2	4	0	6	0	1	0	0	1	0	0	3	5	8
วิทยาลัยน่าน	0	2	4	2	8	0	6	0	1	0	0	0	7	8	15
ศูนย์วิทย บริการแพร่	1	0	2	2	5	0	3	0	0	0	0	0	5	3	8
โรงเรียนสาธิต	0	2	14	25	41	0	7	0	0	0	0	0	9	39	48
สำนักงาน ณ ทุ่งกะโล่	0	2	6	0	8	1	24	0	0	0	0	0	22	10	32

บัณฑิต วิทยาลัย	0	1	4	0	5	1	0	0	0	0	0	0	1	4	5
สำนักวิทย บริการและ เทคโนโลยี สารสนเทศ	0	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	2	3
สำนักงาน คณะกรรมการ มาตรฐาน	0	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	2	3
สำนักงานสภ มหาวิทยาลัย	0	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	2	3
สถาบันวิจัย และพัฒนา	0	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	2	3
ศูนย์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	0	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	2	3
ศูนย์พัฒนา คุณภาพบูรณา การกับการ ทำงาน	0	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	2	3
สวนพฤษ ศาสตร์	0	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	2	3
สำนักงาน อธิการบดี	0	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	0	1	0	1
- งานสาร บรรณ	0	0	2	0	2	1	1	0	0	0	1	0	0	4	4

- งานการเงิน และบัญชี	0	0	2	1	3	4	0	0	1	0	0	0	0	4	4
- งานพัสดุ	0	1	6	1	8	0	0	0	0	0	1	0	2	7	9
- งาน ประชาสัมพันธ์	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
- งาน เลขานุการ สำนักงาน อธิการบดี	0	2	1	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	3	3
- งาน โสตทัศนูปกรณ์	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
- งานอาคาร สถานที่	0	0	2	6	8	0	13	0	0	0	0	0	21	0	21
- งาน ยานพาหนะ	0	0	0	4	4	0	5	0	0	0	0	0	9	0	9
- งานรักษา ความปลอดภัย	0	0	1	2	3	0	18	0	0	0	0	0	21	0	21
- งานรักษา ความสะอาด	0	0	0	0	0	0	17	0	1	0	0	0	1	17	18
- งานซ่อม บำรุง เครื่องปรับอากาศ	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
กองบริหารงาน บุคคล	0	4	0	0	4	8	0	0	0	0	0	0	2	2	4
กองนโยบาย และแผน	0	5	6	0	11	0	1	0	0	0	0	0	6	6	12

<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 2564

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนามหาวิทยาลัย เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคลากรต้องพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมอีกทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องมีคุณภาพ มีความรักมหาวิทยาลัย มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2664 จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยจะสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2560 - 2564 ซึ่งเป็นแผนระยะยาว 5 ปี จะคำนึงถึงเป้าประสงค์และกลยุทธ์มหาวิทยาลัย มุ่งการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านในมิติต่าง ๆ ใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับได้มีโอกาสเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเอง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

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

รายงานผลการเรียนศีกษาต่อของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

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

ดำเนินการสรรหาโดยการใช้ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ 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)

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

การรักษาบุคลากรให้คงอยู่

1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากรภายในให้เข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ตามมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย (พ) สายวิชาการเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการและประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ 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 2564

ลำดับ ที่	คณะ/หน่วยงาน	ข้อมูลปัจจุบัน ณ กันยายน 2563			ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ (จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น)	
		จำนวน บุคลากร (พนักงานหา วิทยาลัย,พนักงาน หาวิทยาลัย พ)	ป.เอก ที่มี (คน)		2564	
			เป้าหมายที่ต้องการเพิ่ม			ป.เอก ที่มี (คน)
1	คณะครุศาสตร์	8+54=62	5+17	22	3	25
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	13+70=83	8+19	27	3	30
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16+67=83	9+39	48	3	51
4	คณะวิทยาการจัดการ	11+46=57	7+21	28	3	31
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5+47=52	2+11	13	3	16
6	คณะเกษตรศาสตร์	7+9=16	5+3	8	1	9
7	วิทยาลัยนานาชาติ	1+9=10	0+2	2	1	3
8	วิทยาลัยน่าน	1+12=13	0+3	3	1	4
9	วิทยาเขตแพร่	-	-	-	-	-
10	โรงเรียนสาริต	0+48=48	-	-	-	-
รวม		62+362 =424	151		18	169

แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาระดับที่สูงขึ้น บุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2564

ลำดับ ที่	คณะ/หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร (พนักงานหา วิทยาลัย, พนักงานหา วิทยาลัย พ),พนักงาน ราชการ)	ข้อมูลปัจจุบัน (พนักงานมหาวิทยาลัย) ณ กันยายน 2563					กำลัง ศึกษาต่อ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปีงบประมาณ (จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น) 2564
			จบการศึกษา				ต่ำกว่า ป.ตรี		
			ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี			
1	คณะครุศาสตร์	11+0+2	-	2	7	2	-	1	
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	12+0+2	-	-	9	3	-	1	
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	14+1+3	-	4	8	2	-	1	
4	คณะวิทยาการจัดการ	10+0+3	-	2	8	-	-	1	
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	12+0+5	-	3	8	1	-	1	
6	คณะเกษตรศาสตร์	9+1+6	-	2	7	-	-	1	
7	วิทยาลัยนานาชาติ	6+0+1	-	2	4	-	-	1	
8	วิทยาลัยน่าน	8+0+6	-	2	4	2	-	1	
9	วิทยาเขตแพร่	5+0+6	1	-	2	2	-	1	
10	โรงเรียนสาธิต	41+0+7	-	2	14	25	-	1	
11	บัณฑิตวิทยาลัย	5+1+0	-	1	4	-	-	1	
12	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	27+0+0	-	4	17	6	-	1	
14	สำนักมาตรฐานคุณภาพฯ	5+1+0	-	3	1	1	-	1	

แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาระดับที่สูงขึ้น บุคลากรสายสนับสนุน สนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2564

ลำดับ ที่	คณะ/หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร (พนักงานหา วิทยาลัย, พนักงานหา วิทยาลัย พ),พนักงาน ราชการ)	ข้อมูลปัจจุบัน (พนักงานมหาวิทยาลัย) ณ กันยายน 2563					กำลัง ศึกษาต่อ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปีงบประมาณ (จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น)
			จบการศึกษา				ต่ำกว่า ป.ตรี		2564
			ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี				
15	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3+0+0	-	2	1	-	-	1	
16	สถาบันวิจัยและพัฒนา	5+0+0	-	2	3	-	-	1	
17	ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	6+1+1	-	2	3	1	-	1	
18	กองกลาง	39+6+54	-	3	21	15	-	1	
19	กองบริหารงานบุคคล	4+8+0	-	8	4	-	-	1	
20	กองพัฒนานักศึกษา	16+0+4	-	4	7	5	-	1	
21	กองบริการการศึกษา	13+1+0	-	6	7	-	-	1	
22	กองนโยบายและแผน	11+0+1	-	5	6	-	-	1	
23	กองศิลปวัฒนธรรม	1+1+0	-	1	-	1	-	1	
24	สำนักงานทุ่งกะโล่	8+1+24	-	2	6	-	-	1	
รวม		277+22 +127	1	58	152	66	-	24	

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดโครงการคู่มือการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และมหาวิทยาลัยมีข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ รวมทั้งประกาศแนวปฏิบัติในการประเมินการสอนเพื่อประกอบการแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และประกาศอัตรารางวัลผลงานทางวิชาการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีการจัดโครงการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพและกระตุ้นให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการโดยการผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยได้มีการผลักดันให้มีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการ โดยได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนได้แก่ โครงการวิเคราะห์ค่างานในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีความรู้ความเข้าใจและทราบถึงหลักเกณฑ์วิธีการในการประเมินค่างานได้อย่างถูกต้อง รวมถึงมีการกำกับติดตามผลให้เป็นไปตามแผนอย่างต่อเนื่อง

แผนพัฒนาบุคลากรด้านการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2564

ลำดับ ที่	คณะ/หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร (พนักงานทา วิทยาลัย,พนักงาน มหาวิทยาลัย พ))	ผู้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ ปัจจุบัน (พนักงานทา วิทยาลัย,พนักงาน มหาวิทยาลัย พ))	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ (จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ)	
				2564	
				เป้าหมายต้องการเพิ่ม	ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
1	คณะครุศาสตร์	8+54=62	3+5=8	1	9
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	13+70=83	5+3=7	1	8
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16+67=83	9+15=24	1	25
4	คณะวิทยาการจัดการ	11+46=57	6+10=16	1	17
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5+47=52	2+19=21	1	22
6	คณะเกษตรศาสตร์	7+9=16	2+1=3	1	4
7	วิทยาลัยนานาชาติ	1+9=10	0+0=0	1	1
8	วิทยาลัยน่าน	1+12=13	0+1=1	1	2
9	วิทยาเขตแพร่	-	-	-	-
10	โรงเรียนสาธิต	0+48=48	-	-	-
รวม		62+362 =424	27+54 =80	8	88

พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ชีตความสามารถรวมถึงทักษะทางวิชาชีพและความมั่นคง ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

1. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
3. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ให้กับบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ
			2564
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	ร้อยละ	75
	2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบายตามสายงาน	ร้อยละ	80
2. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละ	50

เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม

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

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

เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร

1. สร้างแผนงานในการปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกร่วมกันของบุคลากรในองค์กร
2. พัฒนารูปแบบในการจัดสวัสดิการ/สิ่งจูงใจและการกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ
			2564
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ	1. จำนวนกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรของมหาวิทยาลัย	โครงการ	10
	2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมหาวิทยาลัย	ระดับ (1-5)	4.25
	3. มีสวัสดิการเพิ่มเติม/ปรับปรุง ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยจากที่กฎหมายกำหนด	เรื่อง	3