



แผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์



๒๕๖๕-๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้าที่
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๒
- ความเป็นมาของการจัดทำแผนบริหารงานบุคคล	๒
- วัตถุประสงค์	๒
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	๓
- ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	๓
- โครงสร้างองค์กร	๕
- ข้อมูลบุคลากร	๖
ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	๓๒
- พระราชบัญญัติ / กฎหมาย / ยุทธศาสตร์ / นโยบาย ของรัฐที่เกี่ยวข้อง	๓๒
- ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	๓๓
- นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรของอธิการบดี	๓๕
ส่วนที่ ๔ สภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านการบริหารงานบุคคล	๓๗
- สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล	๓๗
ส่วนที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๙
- วิสัยทัศน์ / พันธกิจ / ประเด็นยุทธศาสตร์	๓๙
- แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	๔๐
ส่วนที่ ๖ ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ	๔๑
- การกำกับติดตามและประเมินผล	๔๑
- แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	๔๒

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ความเป็นมาของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ในยุคปัจจุบันซึ่งมียุทธศาสตร์เป็นเครื่องนำทางจะไม่มีทางประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้เลย ถ้าขาดบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งในด้านความรู้ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะที่พึงประสงค์เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลจึงต้องเป็นระบบ มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่คล่องตัวยืดหยุ่น สามารถเชื่อมโยงระบบบริหารงานบุคคลให้เข้ากับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่ทรงความรู้มีทักษะในการปฏิบัติงาน รักองค์กร และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีระบบจูงใจ และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าเต็มประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล ภายใต้แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ความคุ้มค่า และตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ ทำให้มีการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภาครัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ก็ได้พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลโดยเน้นสมรรถนะ และได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ให้เป็นสถาบันการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตามพระราชโองบายด้านการศึกษา ทั้งนี้ในระยะที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔ ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๖๕ ซึ่งเป็น แผนระยะยาว ๑๕ ปี โดยมุ่งการพัฒนาสมรรถนะเพื่อ เสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่าง รอบด้านในมิติต่าง ๆ ใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์ สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับได้ มีโอกาสเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเอง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
๒. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะตามตำแหน่ง
๓. เพื่อกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เป็นแนวทางในการจัดสรรอัตรากำลังและจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดหา และพัฒนา บุคลากรทุกประเภทได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย
๒. ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ตามภาระรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

๒.๑ ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๔๗๙ ในที่ดินราชพัสดุ ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ มีเนื้อที่เพียง ๔๒ ไร่เศษ มีชื่อเรียกว่า " โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตร จังหวัดอุดรดิตถ์" เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรจังหวัด (ว.) และ เปิดสอนหลักสูตร ประกาศนียบัตร ครู ประชาบาล (ป.ป.) อีกระดับหนึ่ง ในปี พ.ศ. ๒๔๘๕ ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น "โรงเรียนฝึกหัดครูอุดรดิตถ์" เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๔๙๑ และ เปิดสอนหลักสูตร ประกาศนียบัตรครูมูล (ป.) เพิ่มขึ้นอีกระดับหนึ่ง ปี พ.ศ. ๒๔๙๒ จนถึงปี พ.ศ. ๒๔๙๘ จึงได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) และเลิกสอน หลักสูตรอื่นๆ ที่สอนมาแต่เดิม จนกระทั่ง วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๑๑ ได้ยกฐานะเป็น "วิทยาลัยครู อุดรดิตถ์" จึงเปิดสอน ถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา ชั้นสูง (ป.กศ. สูง) และได้ขยายพื้นที่ วิทยาลัย เพิ่มขึ้นเป็น ๑๙๐ ไร่ ๑ งาน ๗๙ ตารางวา ในปีต่อมา ได้ขยายปริมาณงานเพิ่มขึ้น อย่างรวดเร็ว เมื่อจำนวน นักเรียนที่ต้องการเข้าเรียนในวิทยาลัยครูมากขึ้นและความต้องการครูมีมากจนต้องเปิดสอนให้แก่บุคคลากร ภายนอก (ภาคค่ำ) เมื่อวันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๒ และเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรครูประถม (ป.ป.) เพิ่มขึ้นตามความต้องการของ ต้นสังกัด ต่างๆ ในปี ๒๕๑๓ หลังจากที่ได้มีการตราพระราชบัญญัติ วิทยาลัย ครู พ.ศ. ๒๕๑๘ ขึ้นแล้ว วิทยาลัยครูอุดรดิตถ์ ได้มีการยกฐานะเป็น วิทยาลัยครู

เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๑๙ ทำให้วิทยาลัยครูมีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาผลิตครูระดับ ป.กศ. และ ป.กศ.ชั้นสูง ตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พ.ศ. ๒๕๑๙ และเปลี่ยนการจัดสอนภาคนอกเวลา มาเป็น การสอน ฝึกหัดครูต่อเนื่องแทน ปี พ.ศ. ๒๕๒๑ เริ่มเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี (ค.บ.) เลิกผลิตครูในโครงการ ฝึกหัดครู ภาคต่อเนื่องโดยที่สถาบันได้เล็งเห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในจังหวัดอุดรดิตถ์ แพร่ และน่าน ซึ่งเป็นเขตรับผิดชอบของสถาบันยังมีวุฒิ ต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นจำนวนมากประกอบกับ ต้นสังกัดของครูเหล่านี้มีความต้องการจะพัฒนาครูของตนให้มีความรู้และสมรรถภาพสูงขึ้นสถาบันโดยความ เห็นชอบของสภาฝึกหัดครูจึงได้จัดให้มีการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อ.ค.ป.) ขึ้นเป็นรุ่น แรกใน ปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ปี ๒๕๒๔ ทางวิทยาลัยได้ขอจัดสรรที่ดินตำบลหมอนไม้ ประมาณ ๔๐๐ ไร่ แต่ทางจังหวัดได้ขอจัดสรรให้หน่วยงานอื่นๆ ด้วย และส่วนหนึ่งได้จัดทำเป็นสนามกีฬาจังหวัดละได้แบ่งสรร ที่ดิน ให้แก่วิทยาลัยครูอุดรดิตถ์ สถาบันได้เข้าไปปักหลักเขต และวัดพื้นที่เรียบร้อยแล้ว ในปี พ.ศ. ๒๕๓๐ มีเนื้อที่ ๙๒ ไร่ ๒ งาน ๘ ตารางวา ซึ่งสถาบันได้พัฒนาที่ดินผืนนี้เป็นศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพระยะสั้นและ เป็นศูนย์วิจัยค้นคว้าทางเกษตรและเทคโนโลยี ปีการศึกษา ๒๕๒๖ ได้เริ่มเปิดสอนหลักสูตรวิชาเอกเทคนิคการ อาชีพ ระดับ ป.กศ. ชั้นสูง ๕ สาขาวิชา ซึ่งนับว่า ได้เริ่มขยายฐานทางวิชาการ และวิชาชีพออกไปอีกก้าวหนึ่งปี พ.ศ. ๒๕๒๗ ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติ วิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘ มีสาระสำคัญให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบัน ศึกษาและวิจัยทางการสอนวิชาการต่างๆและผลิตครู ถึงระดับปริญญาตรี ทำให้วิทยาลัยครู มีฐานะเป็นสถาบัน อุดมศึกษา หรือ มหาวิทยาลัย จึงได้เปิดสอน วิชาการสาขาอื่นในระดับอนุปริญญาเพิ่มขึ้นในปีการศึกษา ๒๕๒๘ เป็นปีแรก ๔ สาขา ได้แก่ ออกแบบประยุกต์ศิลป์ ฟิสิกศาสตร์ ไฟฟ้า และนิเทศศาสตร์ ปี ๒๕๒๙

ได้จัดการศึกษา สำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) ขึ้นเป็นรุ่นแรก ในสาขาวิชาการศึกษา และสาขาวิชาการอื่น ทั้งระดับอนุปริญญา และระดับปริญญาตรี ปี ๒๕๓๐ ได้เปิดโรงเรียนสาธิตชั้นเด็กเล็ก และชั้นอนุบาล ตามที่สภาฝึกหัดครูอนุมัติ และมีโครงการขยายเปิดชั้นประถมปีที่ ๑ ในปีการศึกษา ๒๕๓๑ ปี ๒๕๓๓ วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ ได้ร่วมกับสถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เพื่อเปิดสอนปริญญาโท ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิเศษ เป็นรุ่นแรกตามโครงการ NIDA-UTC และ ในปี ๒๕๓๔ วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ได้ร่วมมือกับหอการค้าจังหวัดอุตรดิตถ์ในการเปิดสอนภาควิเศษสำหรับสมาชิกหอการค้า เพื่อรับปริญญาทางบริหารธุรกิจ และยกมาตรฐานทางการค้าของจังหวัดอุตรดิตถ์ตามโครงการ EBD-UTC

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อ “สถาบันราชภัฏ” แทนวิทยาลัยครูซึ่งนำความปลื้มปิติมาสู่สมาชิกชาววิทยาลัยครูอุตรดิตถ์เป็นที่สุด สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์มีฐานะเป็นส่วนราชการหนึ่งของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏการดำเนินงานของสถาบัน ขึ้นอยู่กับของฝ่ายที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยมีสภาสถาบันราชภัฏและสภาประจำสถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์ดังกล่าว

๑๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ "มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์" พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ ลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งได้นำประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาในวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ เป็นต้นไป มีผลทำให้สถาบันราชภัฏทั่วประเทศได้ก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จัดตั้งสำนักงานเพื่อดำเนินการจัดการเรียนการสอนและให้บริการ ดังนี้

๑. พื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (ในเมือง) ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์
๒. พื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (ลำปางทุ่งกะโล่) ตำบลป่าเช่า อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์
๓. คณะเกษตรศาสตร์ (หมอนไม้) ตำบลป่าเช่า อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์
๔. วิทยาลัยน่าน ตำบลทุ่งศรีทอง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน
๕. ศูนย์วิทยบริการจังหวัดแพร่ ตำบลห้วยอ้อ อำเภอลอง จังหวัดแพร่

ปรัชญา

“มหาวิทยาลัยเพื่อการศึกษาและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น”

วิสัยทัศน์

“สถาบันอุดมศึกษาร่วมพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน”

อัตลักษณ์

“ดี เก่ง มีจิตอาสา พัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการ”

เอกลักษณ์

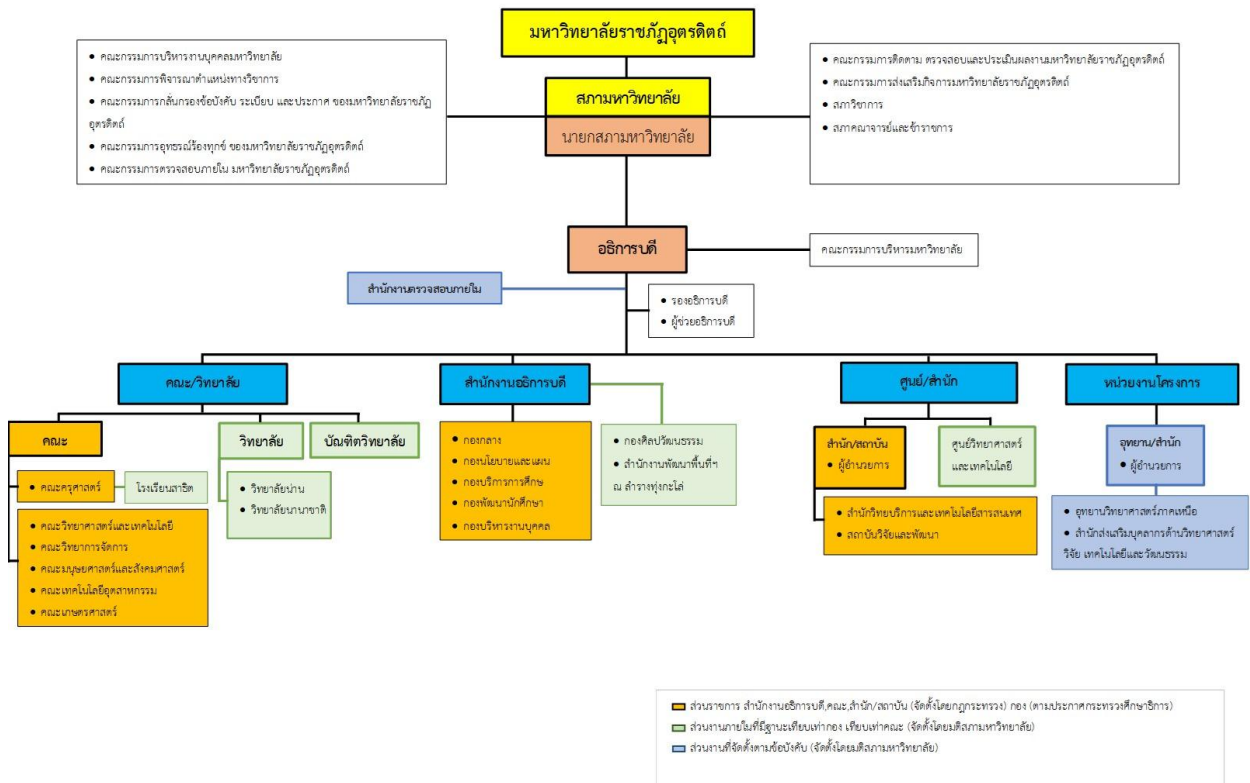
“มหาวิทยาลัยของชุมชนท้องถิ่น”

พันธกิจ

๑. ผลิตบัณฑิตดี มีคุณภาพในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น
๒. ผลิตและพัฒนาครูอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานของคุรุสภา
๓. วิจัย บริการทางวิชาการ ถ่ายทอดเทคโนโลยี สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น
๔. ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยน้อมนำแนวพระราชดำริมาใช้ในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น
๕. สร้างเครือข่ายและความร่วมมือภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อร่วมพัฒนาท้องถิ่น
๖. พัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล

๒.๒ โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์



๒.๓ ข้อมูลบุคลากรปีงบประมาณ ๒๕๖๔

(๑) ข้อมูลบุคลากร

(๑.๑) บุคลากรทั้งหมด

ประเภทบุคลากร	จำนวน
๑. สายวิชาการ	๔๔๘
๒. สายสนับสนุน	๔๕๘
รวมทั้งหมด	๙๐๖

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๑.๒) ข้อมูลอายุบุคลากร

(๑.๒.๑) ข้อมูลอายุบุคลากรทั้งหมด

ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุ (ปี)						ชาย	หญิง	รวม
	๒๐-๒๙	๓๐-๓๙	๔๐-๔๙	๕๐-๕๙	๖๐-๖๙	๗๐ ขึ้นไป			
ข้าราชการ	๐	๐	๒๒	๔๓	๐	๐	๓๓	๓๒	๖๕
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๔	๐	๐	๔	๐	๔
พนักงานมหาวิทยาลัย	๗	๒๒๕	๓๐๘	๙๐	๐	๐	๒๕๕	๓๗๕	๖๓๐
พนักงานราชการ	๘	๑๑	๒	๑	๐	๐	๗	๑๕	๒๒
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๑๐	๔๐	๔๕	๓๕	๐	๐	๗๗	๕๓	๑๓๐
พนักงานชั่วคราว	๗	๘	๖	๑	๕	๐	๘	๑๙	๒๗
พนักงานต่างชาติ	๒	๒	๒	๓	๑	๐	๖	๔	๑๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๑๓	๕	๙	๙	๑๘
รวม	๓๔	๒๘๖	๓๘๕	๑๗๖	๒๐	๕	๓๙๙	๕๐๗	๙๐๖

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๑.๒.๒) ข้อมูลอายุบุคลากรสายวิชาการ

สายวิชาการ	ช่วงอายุ (ปี)						ชาย	หญิง	รวม
	๒๐-๒๙	๓๐-๓๙	๔๐-๔๙	๕๐-๕๙	๖๐-๖๙	๗๐ ขึ้นไป			
ข้าราชการ	๐	๐	๑๙	๓๖	๐	๐	๒๘	๒๗	๕๕
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๒	๑๑๖	๒๐๑	๓๒	๐	๐	๑๕๑	๒๐๐	๓๕๑
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๔	๕	๑	๐	๐	๕	๕	๑๐
พนักงานชั่วคราว	๑	๐	๐	๐	๔	๐	๒	๓	๕
พนักงานต่างชาติ	๒	๒	๒	๒	๑	๐	๕	๔	๙
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๑๓	๕	๙	๙	๑๘
รวม	๕	๑๒๒	๒๒๗	๗๑	๑๘	๕	๒๐๐	๒๔๘	๔๔๘

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๑.๒.๓) ข้อมูลอายุบุคลากรสายสนับสนุน

สายสนับสนุน	ช่วงอายุ (ปี)						ชาย	หญิง	รวม
	๒๐-๒๙	๓๐-๓๙	๔๐-๔๙	๕๐-๕๙	๖๐-๖๙	๗๐ ขึ้นไป			
ข้าราชการ	๐	๐	๓	๗	๐	๐	๕	๕	๑๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๔	๐	๐	๔	๐	๔
พนักงานมหาวิทยาลัย	๕	๑๐๙	๑๐๗	๕๘	๐	๐	๑๐๔	๑๗๕	๒๗๙
พนักงานราชการ	๘	๑๑	๒	๑	๐	๐	๗	๑๕	๒๒
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๑๐	๓๖	๔๐	๓๔	๐	๐	๗๒	๔๘	๑๒๐
พนักงานชั่วคราว	๖	๘	๖	๑	๑	๐	๖	๑๖	๒๒
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๒๙	๑๖๔	๑๕๘	๑๐๖	๑	๐	๑๙๙	๒๕๙	๔๕๘

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๑.๓) ข้อมูลอายุงาน

(๑.๓.๑) ข้อมูลอายุงานบุคลากรทั้งหมด

ประเภทบุคลากร	อายุงาน (ปี)					ชาย	หญิง	รวม
	๐-๙	๑๐-๑๙	๒๐-๒๙	๓๐-๓๙	๔๐-๔๙			
ข้าราชการ	๐	๓	๔๓	๑๘	๑	๓๓	๓๒	๖๕
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๒	๒	๐	๔	๐	๔
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑๑๕	๔๐๔	๙๖	๑๕	๐	๒๕๕	๓๗๕	๖๓๐
พนักงานราชการ	๑๕	๕	๒	๐	๐	๗	๑๕	๒๒
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๑๒๘	๒	๐	๐	๐	๗๗	๕๓	๑๓๐
พนักงานชั่วคราว	๒๖	๑	๐	๐	๐	๘	๑๙	๒๗
พนักงานต่างชาติ	๑๐	๐	๐	๐	๐	๖	๔	๑๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๑๘	๐	๐	๐	๐	๙	๙	๑๘
รวม	๓๑๒	๔๑๕	๑๔๓	๓๕	๑	๓๙๙	๕๐๗	๙๐๖

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๑.๓.๒) ข้อมูลอายุงานบุคลากรสายวิชาการ

สายวิชาการ	อายุงาน (ปี)					ชาย	หญิง	รวม
	๐-๙	๑๐-๑๙	๒๐-๒๙	๓๐-๓๙	๔๐-๔๙			
ข้าราชการ	๐	๓	๓๖	๑๕	๑	๒๘	๒๗	๕๕
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๖๕	๒๕๒	๓๒	๒	๐	๑๕๑	๒๐๐	๓๕๑
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๘	๒	๐	๐	๐	๕	๕	๑๐
พนักงานชั่วคราว	๕	๐	๐	๐	๐	๒	๓	๕
พนักงานต่างชาติ	๙	๐	๐	๐	๐	๕	๔	๙
ผู้เกษียณอายุราชการ	๑๘	๐	๐	๐	๐	๙	๙	๑๘
รวม	๑๐๕	๒๕๗	๖๘	๑๗	๑	๒๐๐	๒๔๘	๔๔๘

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๑.๓.๓) ข้อมูลอายุงานบุคลากรสายสนับสนุน

สายสนับสนุน	อายุงาน (ปี)					ชาย	หญิง	รวม
	๐-๙	๑๐-๑๙	๒๐-๒๙	๓๐-๓๙	๔๐-๔๙			
ข้าราชการ	๐	๐	๗	๓	๐	๕	๕	๑๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๒	๒	๐	๔	๐	๔
พนักงานมหาวิทยาลัย	๕๐	๑๕๒	๖๔	๑๓	๐	๑๐๔	๑๗๕	๒๗๙
พนักงานราชการ	๑๕	๕	๒	๐	๐	๗	๑๕	๒๒
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๑๒๐	๐	๐	๐	๐	๗๒	๔๘	๑๒๐
พนักงานชั่วคราว	๒๑	๑	๐	๐	๐	๖	๑๖	๒๒
พนักงานต่างชาติ	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๒๐๗	๑๕๘	๗๕	๑๘	๐	๑๙๙	๒๕๙	๔๕๘

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๑.๔) ข้อมูลปีที่เกษียณอายุราชการ

(๑.๔.๑) ข้อมูลปีที่เกษียณอายุราชการของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ปีที่เกษียณอายุราชการ (ปี)									
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔
ข้าราชการ	๓	๒	๖	๓	๖	๑	๖	๖	๔	๕
ลูกจ้างประจำ	๒	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๓	๙	๗	๙	๘	๙	๖	๑๐	๑๓	๑๖
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๒	๓	๒	๒	๔	๓	๔	๑	๓	๑๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐
รวม	๑๐	๑๕	๗	๑๔	๒๑	๑๓	๑๖	๑๗	๒๑	๓๑

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๒) ข้อมูลประเภทบุคลากร

(๒.๑) บุคลากรแยกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน
๑. ข้าราชการ	๖๕
๒. พนักงานมหาวิทยาลัย	๖๓๐
๓. ลูกจ้างประจำ	๔
๔. จ้างชั่วคราว	๑๘๕
๕. พนักงานราชการ	๒๒
รวมทั้งหมด	๙๐๖

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	จำนวน
๑. ข้าราชการ	๕๕	๑๐	๖๕
๒. พนักงานมหาวิทยาลัย	๓๕๑	๒๗๙	๖๓๐
๓. ลูกจ้างประจำ	๐	๔	๔
๔. จ้างชั่วคราว	๔๒	๑๔๓	๑๘๕
๔.๑ พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๑๐	๑๒๐	๑๓๐
๔.๒ พนักงานชั่วคราว	๕	๒๒	๒๗
๔.๓ พนักงานต่างชาติ	๙	๑	๑๐
๔.๔ ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๑๘	๑๘
๕. พนักงานราชการ	๐	๒๒	๒๒
รวมทั้งหมด	๔๔๘	๔๕๘	๙๐๖
	๙๐๖		

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๒.๒) บุคลากรแยกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย		จ้างชั่วคราว		พนักงานราชการ	รวมทั้งหมด	
	วิชาการ	สนับสนุน		วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน			
๑	คณะครุศาสตร์	๖	๐	๐	๔๕	๑๐	๒๑	๒	๐	๘๔
๒	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๑๑	๑	๑	๖๗	๑๑	๙	๒	๐	๑๐๒
๓	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑๔	๐	๐	๖๖	๑๓	๑	๑	๔	๙๙
๔	คณะวิทยาการจัดการ	๑๐	๑	๐	๔๕	๙	๐	๓	๑	๖๙
๕	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๕	๑	๐	๔๗	๑๒	๐	๕	๐	๗๐
๖	คณะเกษตรศาสตร์	๗	๐	๐	๙	๑๐	๐	๖	๐	๓๒
๗	วิทยาลัยนานาชาติ	๑	๐	๐	๙	๖	๓	๒	๐	๒๑
๘	วิทยาลัยน่าน	๑	๐	๐	๑๐	๘	๕	๗	๑	๓๒
๙	ศูนย์วิทยบริการจังหวัดแพร่	๐	๐	๐	๐	๕	๐	๔	๐	๙
๑๐	โรงเรียนสาธิต	๐	๐	๐	๕๓	๔๐	๓	๗	๐	๑๐๓
๑๑	สำนักงานโครงการพัฒนาพื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ทุ่งกะโล่	๐	๐	๐	๐	๘	๐	๒๓	๑	๓๒
๑๒	บัณฑิตวิทยาลัย	๐	๐	๐	๐	๖	๐	๐	๐	๖
๑๓	สำนักวิทยบริการ ฯ	๐	๑	๐	๐	๒๗	๐	๐	๐	๒๘
๑๔	สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๐	๐	๓
๑๕	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๔
๑๖	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๐	๐	๓
๑๗	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๐	๑	๖
๑๘	ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๐	๐	๐	๐	๗	๐	๓	๐	๑๐
๑๙	ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรณาการกับการทำงาน	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๒
๒๐	สวนพฤกษศาสตร์	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๓
๒๑	สำนักงานอธิการบดี	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑
๒๒	กองกลาง	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒
๒๓	งานสารบรรณ	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๑	๐	๔
๒๔	งานคลัง	๐	๐	๐	๐	๔	๐	๒	๔	๑๐
๒๕	งานพัสดุ	๐	๐	๐	๐	๘	๐	๐	๑	๙
๒๖	งานประชาสัมพันธ์	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๐	๐	๓
๒๗	งานเลขานุการ	๐	๐	๐	๐	๔	๐	๐	๐	๔
๒๘	งานโสตทัศนูปกรณ์	๐	๐	๐	๐	๔	๐	๐	๐	๔
๒๙	งานอาคารสถานที่	๐	๐	๒	๐	๗	๐	๑๒	๑	๒๒
๓๐	งานยานพาหนะ	๐	๐	๑	๐	๔	๐	๕	๐	๑๐
๓๑	งานรักษาความปลอดภัย	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๑๗	๐	๒๐
๓๒	งานรักษาความสะอาด	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๘	๐	๑๘
๓๓	งานซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๒
๓๔	กองบริหารงานบุคคล	๐	๐	๐	๐	๗	๐	๐	๕	๑๒
๓๕	กองนโยบายและแผน	๐	๑	๐	๐	๑๑	๐	๑	๐	๑๓
๓๖	กองบริการการศึกษา	๐	๒	๐	๐	๑๔	๐	๔	๐	๒๐
๓๗	กองพัฒนานักศึกษา	๐	๐	๐	๐	๑๔	๐	๑๐	๐	๒๔
๓๘	กองศิลปวัฒนธรรม	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๒
๓๙	เรือนรับรอง	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑
๔๐	งานจัดหารายได้	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๓

หน่วยงาน	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย		จ้างชั่วคราว		พนักงานราชการ	รวมทั้งหมด	
	วิชาการ	สนับสนุน		วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน			
๔๑	โรงแรม URU HOME	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๔๒	สระว่ายน้ำเฉลิมราชภัฏ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๔๓	หอพักสวัสดิการ	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๐	๔	
รวมทั้งหมด		๕๕	๑๐	๔	๓๕๑	๒๗๙	๔๒	๑๔๓	๒๒	๙๐๖

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๒.๓) บุคลากรแยกตามหน่วยงาน ประเภทจ้างชั่วคราว

หน่วยงาน	วิชาการ				จ้างชั่วคราว				รวมทั้งหมด	
	(พ)	ชั่วคราว	ต่างชาติ	เกษียณอายุราชการ	(พ)	ชั่วคราว	ต่างชาติ	เกษียณอายุราชการ		
๑	คณะครุศาสตร์	๓	๓	๒	๑๓	๒	๐	๐	๐	๒๓
๒	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๓	๒	๒	๒	๒	๐	๐	๐	๑๑
๓	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๒
๔	คณะวิทยาการจัดการ	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๐	๐	๓
๕	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๐	๐	๐	๐	๕	๐	๐	๐	๕
๖	คณะเกษตรศาสตร์	๐	๐	๐	๐	๖	๐	๐	๐	๖
๗	วิทยาลัยนานาชาติ	๐	๐	๒	๑	๑	๐	๑	๐	๕
๘	วิทยาลัยน่าน	๓	๐	๐	๒	๕	๒	๐	๐	๑๒
๙	ศูนย์วิทยบริการจังหวัดแพร่	๐	๐	๐	๐	๓	๑	๐	๐	๔
๑๐	โรงเรียนสาธิต	๐	๐	๓	๐	๗	๐	๐	๐	๑๐
๑๑	สำนักงานโครงการพัฒนาพื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ทุ่งกะโล่	๐	๐	๐	๐	๒๒	๑	๐	๐	๒๓
๑๒	บัณฑิตวิทยาลัย	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๓	สำนักวิทยบริการ ฯ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๔	สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๕	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๖	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๗	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๘	ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๐	๐	๐	๐	๑	๒	๐	๐	๓
๑๙	ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรณาการกับการทำงาน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๐	สวนพฤกษศาสตร์	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑
๒๑	สำนักงานอธิการบดี	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๒	กองกลาง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๓	งานสารบรรณ	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑
๒๔	งานคลัง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๒
๒๕	งานพัสดุ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๖	งานประชาสัมพันธ์	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๗	งานเลขานุการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๘	งานโสตทัศนูปกรณ์	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๙	งานอาคารสถานที่	๐	๐	๐	๐	๑๒	๐	๐	๐	๑๒
๓๐	งานยานพาหนะ	๐	๐	๐	๐	๕	๐	๐	๐	๕
๓๑	งานรักษาความปลอดภัย	๐	๐	๐	๐	๑๗	๐	๐	๐	๑๗

หน่วยงาน	วิชาการ				จ้างชั่วคราว				รวมทั้งหมด	
	(พ)	ชั่วคราว	ต่างชาติ	เกษียณอายุราชการ	(พ)	ชั่วคราว	ต่างชาติ	เกษียณอายุราชการ		
๓๒	งานรักษาความสะอาด	๐	๐	๐	๐	๑๗	๑	๐	๐	๑๘
๓๓	งานซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๒
๓๔	กองบริหารงานบุคคล	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๕	กองนโยบายและแผน	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑
๓๖	กองบริการการศึกษา	๐	๐	๐	๐	๑	๓	๐	๐	๔
๓๗	กองพัฒนานักศึกษา	๐	๐	๐	๐	๔	๖	๐	๐	๑๐
๓๘	กองศิลปวัฒนธรรม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๙	เรือนรับรอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔๐	งานจัดหารายได้	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑
๔๑	โรงแรม URU HOME	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔๒	สระว่ายน้ำเฉลิมราชกุมารี	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔๓	หอพักสวัสดิการ	๐	๐	๐	๐	๔	๐	๐	๐	๔
รวมทั้งหมด		๑๐	๕	๙	๑๘	๑๒๐	๒๒	๑	๐	๑๘๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๓) ข้อมูลคุณวุฒิ

(๓.๑) บุคลากรสายวิชาการ

(๓.๑.๑) บุคลากรสายวิชาการแยกตามคุณวุฒิ

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา			ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี			
ข้าราชการ	๓๒	๒๓	๐	๒๘	๒๗	๕๕
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑๓๐	๑๙๕	๒๖	๑๕๑	๒๐๐	๓๕๑
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๒	๖	๒	๕	๕	๑๐
พนักงานชั่วคราว	๑	๓	๑	๒	๓	๕
พนักงานต่างชาติ	๐	๔	๕	๕	๔	๙
ผู้เกษียณอายุราชการ	๑๑	๗	๐	๙	๙	๑๘
รวม	๑๗๖	๒๓๘	๓๔	๒๐๐	๒๔๘	๔๔๘

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๓.๑.๒) บุคลากรสายวิชาการแยกหน่วยงาน

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา			ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี			
๑. คณะครุศาสตร์						
ข้าราชการ	๔	๒	๐	๒	๔	๖
พนักงานมหาวิทยาลัย	๒๓	๒๒	๐	๑๙	๒๖	๔๕
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๒	๑	๑	๒	๓
พนักงานชั่วคราว	๑	๒	๐	๑	๒	๓
พนักงานต่างชาติ	๐	๒	๐	๐	๒	๒
ผู้เกษียณอายุราชการ	๑๐	๓	๐	๗	๖	๑๓
รวม	๓๘	๓๓	๑	๓๐	๔๒	๗๒
๒. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์						
ข้าราชการ	๗	๔	๐	๖	๕	๑๑
พนักงานมหาวิทยาลัย	๒๑	๔๖	๐	๓๒	๓๕	๖๗
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๒	๑	๐	๒	๑	๓
พนักงานชั่วคราว	๐	๑	๑	๑	๑	๒
พนักงานต่างชาติ	๐	๑	๑	๒	๐	๒
ผู้เกษียณอายุราชการ	๑	๑	๐	๑	๑	๒
รวม	๓๑	๕๔	๒	๔๔	๔๓	๘๗
๓. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี						
ข้าราชการ	๗	๗	๐	๙	๕	๑๔
พนักงานมหาวิทยาลัย	๔๓	๒๓	๐	๓๒	๓๔	๖๖
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๑	๐	๐	๑	๑
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๕๐	๓๑	๐	๔๑	๔๐	๘๑
๔. คณะวิทยาการจัดการ						
ข้าราชการ	๗	๓	๐	๒	๘	๑๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๒๑	๒๔	๐	๑๓	๓๒	๔๕
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๒๘	๒๗	๐	๑๕	๔๐	๕๕
๕. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม						
ข้าราชการ	๒	๓	๐	๕	๐	๕
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑๒	๓๕	๐	๓๔	๑๓	๔๗
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา			ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี			
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๑๔	๓๘	๐	๓๙	๑๓	๕๒
๖. คณะเกษตรศาสตร์						
ข้าราชการ	๕	๒	๐	๓	๔	๗
พนักงานมหาวิทยาลัย	๓	๖	๐	๔	๕	๙
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๘	๘	๐	๗	๙	๑๖
๗. วิทยาลัยนานาชาติ						
ข้าราชการ	๐	๑	๐	๐	๑	๑
พนักงานมหาวิทยาลัย	๓	๖	๐	๓	๖	๙
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๑	๑	๑	๑	๒
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๑	๐	๐	๑	๑
รวม	๓	๙	๑	๔	๙	๑๓
๘. วิทยาลัยน่าน						
ข้าราชการ	๐	๑	๐	๑	๐	๑
พนักงานมหาวิทยาลัย	๔	๖	๐	๕	๕	๑๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๒	๑	๒	๑	๓
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๒	๐	๑	๑	๒
รวม	๔	๑๑	๑	๙	๗	๑๖
๙. โรงเรียนสาธิต						
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๒๗	๒๖	๙	๔๔	๕๓
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๓	๒	๑	๓
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๒๗	๒๙	๙	๔๕	๕๖

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๓.๒) บุคลากรสายสนับสนุน

(๓.๒.๑) บุคลากรสายสนับสนุนแยกตามคุณวุฒิ

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา								ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	อนุปริญญา	ปวส	ม.๖/ปวช	ม.๓	ป.๖			
ข้าราชการ	๐	๑๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๕	๕	๑๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๐	๔	๐	๔
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑	๖๘	๑๕๑	๒	๘	๓๐	๑๕	๔	๑๐๔	๑๗๕	๒๗๙
พนักงานราชการ	๐	๑	๑๙	๐	๑	๑	๐	๐	๗	๑๕	๒๒
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๑๕	๐	๑๓	๕๐	๓๒	๑๐	๗๒	๔๘	๑๒๐
พนักงานชั่วคราว	๑	๐	๑๑	๑	๗	๑	๐	๑	๖	๑๖	๒๒
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๒	๗๙	๑๙๗	๓	๒๙	๘๖	๔๗	๑๕	๑๙๙	๒๕๙	๔๕๘

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๓.๒.๒) บุคลากรสายสนับสนุนแยกหน่วยงาน

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา								ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	อนุปริญญา	ปวส	ม.๖/ปวช	ม.๓	ป.๖			
๑. คณะครุศาสตร์											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๒	๗	๐	๐	๐	๑	๐	๔	๖	๑๐
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๒	๒
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๒	๗	๐	๐	๒	๑	๐	๔	๘	๑๒
๒. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์											
ข้าราชการ	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๙	๐	๐	๑	๐	๑	๓	๘	๑๑
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๒
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๑	๙	๐	๐	๓	๐	๒	๕	๘	๑๕

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา								ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	อนุปริญญา	ปวส	ม.๖/ปวช	ม.๓	ป.๖			
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๒	๐	๘	๐	๓	๓	๐	๑๑	๕	๑๖
๗. วิทยาลัยนานาชาติ											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๒	๔	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๔	๖
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๒	๕	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๕	๘
๘. วิทยาลัยน่าน											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๒	๔	๐	๐	๑	๑	๐	๔	๔	๘
พนักงานราชการ	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๑	๐	๒	๓	๕
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๒
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๒	๗	๐	๑	๔	๒	๐	๘	๘	๑๖
๙. ศูนย์วิทยบริการ จ.แพร่											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑	๐	๒	๑	๑	๐	๐	๐	๒	๓	๕
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๑	๒	๐	๐	๓	๐	๓
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๑
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๑	๐	๒	๑	๓	๒	๐	๐	๕	๔	๙
๑๐. โรงเรียนสาธิต											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๒	๑๔	๐	๖	๑๑	๕	๒	๔	๓๖	๔๐

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา								ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	อนุปริญญา	ปวส	ม.๖/ปวช	ม.๓	ป.๖			
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๓	๔	๓	๗
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๒	๑๕	๐	๖	๑๔	๕	๕	๘	๓๙	๔๗
๑๑. สำนักงานโครงการพัฒนาพื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ทุ่งกะโล่											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๒	๖	๐	๐	๐	๐	๐	๗	๑	๘
พนักงานราชการ	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๓	๐	๑	๘	๗	๓	๑๔	๘	๒๒
พนักงานชั่วคราว	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๑	๒	๑๐	๐	๑	๘	๗	๓	๒๓	๙	๓๒
๑๒. บัณฑิตวิทยาลัย											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๔	๖
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๔	๖
๑๓. สำนักวิทยบริการ											
ข้าราชการ	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๖	๑๕	๑	๑	๓	๑	๐	๙	๑๘	๒๗
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๗	๑๕	๑	๑	๓	๑	๐	๑๐	๑๘	๒๘

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา								ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	อนุปริญญา	ปวส	ม.๖/ปวช	ม.๓	ป.๖			
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๕	๖
๑๘. ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๒	๔	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๖	๗
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๒
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๒	๗	๐	๐	๐	๑	๐	๓	๗	๑๐
๑๙. ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรณาการกับการทำงาน											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๒
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๒
๒๐. ส่วนพฤกษศาสตร์											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๒
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๑
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๑	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๒	๓

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา								ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	อนุปริญญา	ปวส	ม.๖/ปวช	ม.๓	ป.๖			
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๒	๒
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๑	๖	๑	๒	๐	๐	๐	๐	๑๐	๑๐
๒๕. งานพัสดุ											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๒	๖	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๕	๘
พนักงานราชการ	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๒	๗	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๖	๙
๒๖. งานประชาสัมพันธ์											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๒	๓
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๒	๓
๒๗. งานเลขานุการ											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๓	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๔
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๓	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๔

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา								ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	อนุปริญญา	ปวส	ม.๖/ปวช	ม.๓	ป.๖			
๒๘. งานโสตทัศนูปกรณ์											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๔	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๐	๔
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๐	๔	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๐	๔
๒๙. งานอาคารสถานที่											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๒
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๒	๒	๐	๒	๐	๑	๗	๐	๗
พนักงานราชการ	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๓	๐	๑	๓	๔	๑	๑๒	๐	๑๒
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๐	๗	๒	๑	๖	๔	๒	๒๒	๐	๒๒
๓๐. งานยานพาหนะ											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๑	๐	๔	๐	๔
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๕	๐	๐	๕	๐	๕
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๑	๐	๑๐	๐	๑๐
๓๑. งานรักษาความปลอดภัย											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๐	๓	๐	๓
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๓	๐	๓	๖	๔	๑	๑๗	๐	๑๗

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา								ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	อนุปริญญา	ปวส	ม.๖/ปวช	ม.๓	ป.๖			
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๐	๔	๐	๓	๘	๔	๑	๒๐	๐	๒๐
๓๒. งานรักษาความสะอาด											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๑	๐	๑	๙	๖	๐	๑	๑๖	๑๗
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๑
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๐	๑	๐	๑	๙	๖	๑	๑	๑๗	๑๘
๓๓. งานซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๑	๑	๐	๐		๒	๐	๒
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๒
๓๔. กองบริหารงานบุคคล											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๕	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๕	๒	๗
พนักงานราชการ	๐	๑	๔	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๒	๕
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๖	๖	๐	๐	๐	๐	๐	๘	๔	๑๒

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา								ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	อนุปริญญา	ปวส	ม.๖/ปวช	ม.๓	ป.๖			
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๒
๓๙. เรือนรับรอง											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๑
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๑
๔๐. งานจัดหารายได้											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑
พนักงานราชการ	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๑
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๑	๓
๔๑. หอพักสวัสดิการ											
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๓	๔
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๓	๔

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๔) ข้อมูลตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๔.๑) บุคลากรสายวิชาการ (ยกเว้นโรงเรียนสาธิต)

(๔.๑.๑) บุคลากรสายวิชาการแยกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ประเภทบุคลากร	ตำแหน่งทางวิชาการ				ชาย	หญิง	รวม
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์			
ข้าราชการ	๐	๔	๒๐	๓๑	๒๘	๒๗	๕๕
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๒	๕๗	๒๔๕	๑๔๓	๑๖๑	๓๐๔
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๑๐	๕	๕	๑๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๕	๒	๓	๕
พนักงานต่างชาติ	๐	๑	๐	๕	๓	๓	๖
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๓	๙	๖	๙	๙	๑๘
รวม	๐	๑๐	๘๖	๓๐๒	๑๙๐	๒๐๘	๓๙๘

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๔.๑.๒) บุคลากรสายวิชาการแยกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				ชาย	หญิง	รวม
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์			
๑. คณะครุศาสตร์							
ข้าราชการ	๐	๐	๒	๔	๒	๔	๖
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๕	๔๐	๑๙	๒๖	๔๕
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๓	๑	๒	๓
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๓	๑	๒	๓
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๒	๐	๒	๒
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๓	๖	๔	๗	๖	๑๓
รวม	๐	๓	๑๓	๕๖	๓๐	๔๒	๗๒
๒. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์							
ข้าราชการ	๐	๐	๕	๖	๖	๕	๑๑
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๓	๖๔	๓๒	๓๕	๖๗
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๓	๒	๑	๓
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๒	๑	๑	๒
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๒	๒	๐	๒
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๒
รวม	๐	๐	๙	๗๘	๔๔	๔๓	๘๗
๓. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี							
ข้าราชการ	๐	๓	๕	๖	๙	๕	๑๔
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๑	๑๗	๔๘	๓๒	๓๔	๖๖
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๑
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				ชาย	หญิง	รวม
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์			
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๔	๒๒	๕๕	๔๑	๔๐	๘๑
๔. คณะวิทยาการจัดการ							
ข้าราชการ	๐	๐	๕	๕	๒	๘	๑๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๑๑	๓๔	๑๓	๓๒	๔๕
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๐	๑๖	๓๙	๑๕	๔๐	๕๕
๕. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม							
ข้าราชการ	๐	๐	๒	๓	๕		๕
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๑	๑๘	๒๘	๓๔	๑๓	๔๗
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๑	๒๐	๓๑	๓๙	๑๓	๕๒
๖. คณะเกษตรศาสตร์							
ข้าราชการ	๐	๑	๑	๕	๓	๔	๗
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๒	๗	๔	๕	๙
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๑	๓	๑๒	๗	๙	๑๖
๗. วิทยาลัยนานาชาติ							
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๑
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๐	๙	๓	๖	๙
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๒
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๑
รวม	๐	๑	๑	๑๑	๔	๙	๑๓
๘. วิทยาลัยน่าน							
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๑	๑	๐	๑
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๑	๙	๕	๕	๑๐

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				ชาย	หญิง	รวม
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์			
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๓	๒	๑	๓
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๒
รวม	๐	๐	๒	๑๔	๙	๗	๑๖

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๔.๒) บุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิต

(๔.๒.๑) บุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิตแยกตามวิทยฐานะ

ประเภทบุคลากร	วิทยฐานะ		ไม่มีวิทยฐานะ	ชาย	หญิง	รวม
	อาจารย์ชำนาญการ	อาจารย์ปฏิบัติการ				
โรงเรียนสาธิต						
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๔๗	๐	๘	๓๙	๔๗
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๓	๒	๑	๓
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๐	๔๗	๓	๑๐	๔๐	๕๐

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๔.๓) บุคลากรสายสนับสนุน

(๔.๓.๑) บุคลากรสายสนับสนุนตามประเภท/ระดับตำแหน่ง

ประเภทบุคลากร	วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภททั่วไป		ไม่มีวิทยฐานะ	ชาย	หญิง	รวม
	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
ข้าราชการ	๗	๓	๐	๐	๐	๐	๕	๕	๑๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๔	๐	๐	๔	๐	๔
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๖	๑๔๙	๐	๑๒๔	๐	๑๐๔	๑๗๕	๒๗๙
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๒๒	๗	๑๕	๒๒
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๐	๐	๐	๐	๑๒๐	๗๒	๔๘	๑๒๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๒๒	๖	๑๖	๒๒
พนักงานต่างชาติ	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๐	๑
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๗	๙	๑๔๙	๔	๑๒๔	๑๖๕	๑๙๙	๒๕๙	๔๕๘

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๔.๓.๒) พนักงานมหาวิทยาลัยแยกหน่วยงานตามประเภท/ระดับตำแหน่ง

หน่วยงาน	วิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ		ประเภททั่วไป		ชาย	หญิง	รวม
	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
๑ คณะครุศาสตร์	๐	๕	๐	๕	๔	๖	๑๐
๒ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๐	๕	๐	๖	๓	๘	๑๑
๓ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	๔	๐	๘	๔	๙	๑๓
๔ คณะวิทยาการจัดการ	๐	๕	๐	๔	๒	๗	๙
๕ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๐	๔	๐	๘	๖	๖	๑๒
๖ คณะเกษตรศาสตร์	๐	๗	๐	๓	๖	๔	๑๐
๗ วิทยาลัยนานาชาติ	๐	๖	๐	๐	๒	๔	๖
๘ วิทยาลัยน่าน	๐	๕	๐	๓	๔	๔	๘
๙ ศูนย์วิทยบริการจังหวัดแพร่	๐	๓	๐	๒	๒	๓	๕
๑๐ โรงเรียนสาธิต	๐	๘	๐	๓๒	๔	๓๖	๔๐
๑๑ สำนักงานโครงการพัฒนาพื้นที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พงษ์กะโล่	๐	๖	๐	๒	๗	๑	๘
๑๒ บัณฑิตวิทยาลัย	๐	๖	๐	๐	๒	๔	๖
๑๓ สำนักวิทยบริการ ฯ	๑	๑๖	๐	๑๐	๙	๑๘	๒๗
๑๔ สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา	๑	๑	๐	๑	๒	๑	๓
๑๕ สำนักงานตรวจสอบภายใน	๐	๒	๐	๐	๐	๒	๒
๑๖ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	๐	๓	๐	๐	๐	๓	๓
๑๗ สถาบันวิจัยและพัฒนา	๐	๔	๐	๐	๐	๔	๔
๑๘ ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๐	๔	๐	๓	๑	๖	๗
๑๙ ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา บูรณาการกับการทำงาน	๐	๒	๐	๐	๑	๑	๒
๒๐ สวนพฤกษศาสตร์	๐	๒	๐	๐	๑	๑	๒
๒๑ สำนักงานอธิการบดี	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๒ กองกลาง	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑
๒๓ งานสารบรรณ	๐	๒	๐	๑	๐	๓	๓
๒๔ งานคลัง	๐	๓	๐	๑	๐	๔	๔
๒๕ งานพัสดุ	๐	๕	๐	๓	๓	๕	๘
๒๖ งานประชาสัมพันธ์	๐	๒	๐	๑	๑	๒	๓
๒๗ งานเลขานุการ	๐	๔	๐	๐	๐	๔	๔
๒๘ งานโสตทัศนูปกรณ์	๐	๑	๐	๓	๔	๐	๔
๒๙ งานอาคารสถานที่	๐	๐	๐	๗	๗	๐	๗
๓๐ งานยานพาหนะ	๐	๐	๐	๔	๔	๐	๔
๓๑ งานรักษาความปลอดภัย	๐	๐	๐	๓	๓	๐	๓
๓๒ งานรักษาความสะอาด	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๓ งานซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๔ กองบริหารงานบุคคล	๑	๖	๐	๐	๕	๒	๗

หน่วยงาน	วิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ		ประเภททั่วไป		ชาย	หญิง	รวม	
	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
๓๕	กองนโยบายและแผน	๐	๙	๐	๒	๖	๕	๑๑
๓๖	กองบริการการศึกษา	๑	๘	๐	๕	๕	๙	๑๔
๓๗	กองพัฒนานักศึกษา	๑	๙	๐	๔	๕	๙	๑๔
๓๘	กองศิลปวัฒนธรรม	๐	๑	๐	๑	๐	๒	๒
๓๙	เรือนรับรอง	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๑
๔๐	งานจัดหารายได้	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๑
๔๑	โรงแรม URU HOME	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔๒	สระว่ายน้ำเฉลิมราชภัฏ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔๓	หอพักสวัสดิการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
	รวม	๖	๑๔๙	๐	๑๒๔	๐	๐	๒๗๙

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๕) ข้อมูลการลาศึกษาต่อและขอรับทุนศึกษาต่อ

หน่วยงาน	ระดับการศึกษา			
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	
๑	ข้าราชการพลเรือน	๑	๐	๐
๒	ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐
๓	พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)	๔๙	๓	๐
๔	พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)	๐	๑๕	๖
	รวม	๕๐	๑๘	๖

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

ส่วนที่ ๓

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๑ พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๒๗ สถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการให้คณาจารย์และบุคลากรอื่นมีความรู้เท่าทันความก้าวหน้าทางวิชาการในโลก พัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยให้ทันสมัยสอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ ความเปลี่ยนแปลงของโลก สังคม และเทคโนโลยี และส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต ผลงานทางวิชาการในระดับชาติและระดับนานาชาติ

๒ ยุทธศาสตร์กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เป้าหมายที่ ๑ กำลังคนมีคุณภาพและปริมาณรองรับการพัฒนาประเทศ และการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลก

เป้าหมายย่อย :

๑.๗ อาจารย์มีความเป็นมืออาชีพในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ

๑.๘ บุคลากรได้รับการเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่๑ พัฒนาศักยภาพคน(Capacity Building)

กลยุทธ์ ที่ ๑๑ ยกกระดับคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ (เป้าหมายย่อย ๑.๗) (เป้าหมายย่อย ๑.๘) สถาบันอุดมศึกษากำหนด แนวทาง และการสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับยกระดับคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และบุคลากร สายวิชาการให้มีความเป็นมืออาชีพ ทั้งในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัยสร้างองค์ความรู้ ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารชั้นนำเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้ผลงานจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคสังคม ภาคอุตสาหกรรม รวมทั้ง การเปิดโอกาสให้อาจารย์ที่ทำการสอน ทุกระยะหนึ่งออกไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ทางวิชาการ (Sabbatical Leave) จากหน่วยงานนอก สถาบันอุดมศึกษาทั้งภายในและนอกประเทศ เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาพัฒนาตนเอง กระบวนการเรียนการสอน และการวิจัย

กลยุทธ์ ที่ ๑๒ สนับสนุนกรอบการบริหารงานบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา (เป้าหมายย่อย ๑.๗) (เป้าหมายย่อย ๑.๘) รัฐและสถาบัน อุดมศึกษาส่งเสริมกรอบการบริหารงานบุคลากรสายวิชาการ โดยสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์และบุคลากรคุณภาพสูง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (Reverse Brain Drain) เข้ามาร่วมปฏิบัติหน้าที่ในชุมชนวิชาการของประเทศ รวมทั้งชักจูงผู้ประสบความสำเร็จในภาคเอกชน ภาครัฐ มีโอกาสมาช่วยงานวิชาการ และงานวิชาชีพในสถาบัน อุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับจุดเน้นของสถาบันแต่ละแห่ง

กลยุทธ์ ที่ ๑๓ สังคมวิชาการระดับโลกยอมรับบทบาทของนักวิชาการ (เป้าหมายย่อย ๑.๗) (เป้าหมายย่อย ๑.๘) สถาบันอุดมศึกษาต้องผลักดัน บทบาทของนักวิชาการ และชุมชนวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยรัฐ พึงจัดสรรทรัพยากรให้ตามความเหมาะสมและความจำเป็น รวมทั้งลดทอนกฎระเบียบอันเป็นข้อจำกัดของ การพัฒนาผลงานวิชาการ ซึ่งจะสนับสนุนบุคลากรที่ถูกคัดเลือกและสถาบันอุดมศึกษาที่มีความพร้อมเหมาะสม มีความเป็นไปได้สูงเท่านั้น เพื่อให้ นักวิชาการและสถาบันอุดมศึกษานั้นเป็นที่รู้จักเป็นที่ยอมรับและยกย่องให้เป็น สถาบันระดับโลก

เป้าหมายที่ ๒ : งานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

เป้าหมายย่อย :

๒.๓ เครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรมระดับอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศให้มีความเป็นเลิศ (นักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ บุคลากรศักยภาพสูง)

๒.๔ เส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพของนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา (Career path)

๒.๕ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศอย่างพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมระบบนิเวศวิจัยอุดมศึกษา (Research Ecosystem Building)

กลยุทธ์ ที่ ๔ พัฒนาวิธีการจัดสรรเงินอุดหนุนด้านการวิจัย นวัตกรรม และการถ่ายทอดเทคโนโลยี (เป้าหมายย่อย ๒.๔) (เป้าหมายย่อย ๒.๖) (เป้าหมายย่อย ๒.๘) สถาบันอุดมศึกษาสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา โดยพัฒนาหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนการวิจัย นวัตกรรม และการถ่ายทอดเทคโนโลยี บนพื้นฐานของผลการดำเนินงาน และศักยภาพ (Potential Performance) และให้อิสระในการบริหารงบประมาณ ด้วยความคล่องตัว แต่ยังคงมีระบบประเมินและตรวจสอบความคุ้มค่า ในทางเศรษฐศาสตร์ (Economic evaluation)

กลยุทธ์ ที่ ๕ ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการทำวิจัยระดับหลังปริญญาโท (Postgraduate research) หรือระดับหลังปริญญาเอก (Post-doctoral research) (เป้าหมายย่อย ๒.๕) สถาบันอุดมศึกษาเอื้อประโยชน์ ในการพัฒนานักวิชาการ นักวิจัย ระดับปริญญาโท ระดับหลังปริญญาโท (Postgraduate research) ปริญญาเอก และหลังปริญญาเอก (Post-doctoral research) รวมทั้งสาขาขาดแคลน และเป็นที่ต้องการตามนโยบาย ประเทศไทย ๔.๐ ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาควรดำเนินการจัดตั้ง ศูนย์บริการ Talent Mobility เพื่อให้บุคลากร ด้านการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไปปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา และเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตให้กับ ภาคอุตสาหกรรม

๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้เป็มืออาชีพ

มาตรการที่ ๙.๑ พัฒนาสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการให้เป็ไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

มาตรการที่ ๙.๒ จัดตั้ง Teaching clinic เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ อาจารย์

มาตรการที่ ๙.๓ พัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามศาสตร์ของตนเอง

มาตรการที่ ๙.๔ เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรด้านการวิจัยเชิงบูรณาการทุกระดับ

มาตรการที่ ๙.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
มาตรการที่ ๙.๖ ส่งเสริม เผยแพร่งานวิจัย พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการนำผลงานวิจัยไปใช้ ประโยชน์ใน
ระดับท้องถิ่น ประเทศ และนานาชาติ

๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิถีปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์หลัก

๓.๑ การพัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ด้านการพัฒนากายภาพและด้านบุคลากร

เป้าประสงค์ย่อย

๑) บุคลากร นักศึกษาและประชาชน มีสุข ภาวะและสิ่งแวดล้อมที่ดี

ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร และนักศึกษาที่มีต่อระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานของมหาวิทยาลัย

๒) เพิ่มการใช้พลังงานทดแทน เพื่อลดการใช้พลังงานไฟฟ้าและลดการใช้เชื้อเพลิง ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ลดการปล่อยของเสียออกสู่สิ่งแวดล้อม (น้ำเสีย ขยะ) ลดการใช้และส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ

๓) สัดส่วนพื้นที่สีเขียวเพื่อพักผ่อนและเรียนรู้ของนักศึกษาและบุคลากรเพิ่มขึ้น

๔) การพัฒนาและบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเพื่อผลักดันสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) โดย UI Green metric World University Ranking (๒๐๒๑)

เป้าประสงค์ย่อย

๒) ปรับโครงสร้างและภาระงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา

ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละของหน่วยงานมีการจัดทำคู่มือลักษณะงานหน้าที่รับผิดชอบ ขอบเขตงาน (job Description) อย่างชัดเจน

๒) ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำระบบ/กลไก ในการพัฒนางานและมีแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงาน

๓) พัฒนาระบบเชื่อมโยงระบบและกลไกการทำงานของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน

๔) บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในอาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ต่อปี

๕) บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการ Upskill และReskill เพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานและพัฒนาทักษะพนักงานเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถที่เท่าทันกับอนาคต

๖) จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการอบรม การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education: CWIE)

๗) ร้อยละอาจารย์และครูโรงเรียนสาธิตที่มีสมรรถนะในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์พลังงานเพื่อก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) ในอนาคต
๒. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีให้แก่บุคลากร นักศึกษา และประชาชน
๓. พัฒนาระบบกลไกของมหาวิทยาลัยในการปรับโครงสร้างขององค์กรเพื่อสร้างความสมดุลและเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานภายในทุกระดับ

๕ การพัฒนาบุคลากรตามนโยบายของอธิการบดี

ตามที่รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาวินี สัตยาภรณ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้แถลงนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยมีประเด็นการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ดังนี้

- ๑) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน
- ๒) สร้างระบบสวัสดิการของบุคลากรให้มีความชัดเจนในระยะยาว และสนับสนุนสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดและตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย เพื่อขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการทำงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุนและบุคลากรโรงเรียนสาธิต
- ๓) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระดับมหาวิทยาลัยและทุกส่วนงานให้มีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนแผนที่กำหนดให้สำเร็จเป็นรูปธรรม มีสมรรถนะ และการทำงานได้หลากหลายหน้าที่
- ๔) พัฒนาแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริง และความต้องการที่แท้จริงของมหาวิทยาลัยและส่วนงานภายใน
- ๕) สนับสนุนบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตาม Training Roadmap ของแต่ละตำแหน่งให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่าที่มาตรฐานกำหนด
- ๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามสัดส่วน และงบประมาณสนับสนุนที่เหมาะสม
- ๗) พัฒนาระบบติดตามและสนับสนุนคณาจารย์ลาศึกษาต่อหรือฝึกอบรมให้สำเร็จการศึกษาได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด
- ๘) พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

เป้าหมาย : สร้างความสมดุลของหน่วยงานผลิตบัณฑิตและหน่วยงานสนับสนุน

กลยุทธ์ :

- ๑) วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานที่มีภารกิจที่ซ้ำซ้อนและเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- ๒) ปรับโครงสร้างบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันในการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม
- ๓) ทบทวนอัตรากำลังบุคลากรทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการตามความจำเป็น
- ๔) กำหนดกรอบภาระงานและตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุนของแต่ละกลุ่มงานให้เกิดความชัดเจน

- ๕) ทบทวนและกำหนดข้อตกลงในการทำงานของบุคลากรใหม่รวมถึงกรอบแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภท
- ๖) ส่งเสริมสนับสนุนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/วิทยฐานะที่สูงขึ้นให้เป็น รูปธรรม

ส่วนที่ ๔

สภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ด้านการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย สามารถผลักดันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยกระบวนการ SWOT Analysis รายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strength) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

๑. มหาวิทยาลัยมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน
๒. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกความก้าวหน้าสายวิชาชีพ (Career Path) อย่างชัดเจน
๓. บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม
๔. มีระบบและกลไกในการจัดการสวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากรอย่างชัดเจนตรวจสอบได้
๕. มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
๖. บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีทักษะ ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ที่หลากหลายในทุกมิติ สามารถผลักดันและนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความเจริญยิ่งขึ้น
๗. มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีระบบและกลไกในการสรรหาคัดเลือกพนักงานบุคลากรที่ชัดเจน
๘. มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
๙. มหาวิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมการทำงาน
๑๐. บุคลากรมีศักยภาพในการให้บริการ

จุดอ่อน (Weakness) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

๑. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดตัวชี้วัดยังไม่เหมาะสม และไม่สะท้อนผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน
๒. ไม่มีระบบการนำผลการปฏิบัติราชการประเมินมาวิเคราะห์ในการพัฒนาศักยภาพ
๓. มหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศบริหารจัดการ ไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน
๔. บุคลากรขาดทักษะการสื่อสารทางด้านภาษาต่างประเทศ
๕. มีการมอบหมายงานไม่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่ง
๖. มหาวิทยาลัยไม่มีการ Rotation สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
๗. บุคลากรสายวิชาการแต่ละหลักสูตรมีคุณวุฒิไม่ตรงตามมาตรฐานที่กระทรวงกำหนด และอาจารย์ประจำหลักสูตรไม่เป็นไปตามสัดส่วน และคุณวุฒิไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กระทรวงกำหนด

- ๘. จำนวนร้อยละของบุคลากรที่นำเสนอและตีพิมพ์บทความระดับนานาชาติยังมีน้อย
- ๙. โครงสร้างหน่วยงานภายในมีมาก ส่งผลต่อค่าใช้จ่ายของมหาวิทยาลัย

โอกาส (Opportunity) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

- ๑. มหาวิทยาลัยมีทำเลที่ตั้งที่เหมาะสมเดินทางสะดวกในการศึกษาต่อ
- ๒. เป็นมหาวิทยาลัยเก่าแก่ มีศิษย์เก่ามากที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ สามารถเป็นช่องทางในการต่อยอดและพัฒนาหลักสูตร
- ๓. นโยบาย Thailand ๔.๐ สร้างโอกาสให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้ และศูนย์การให้บริการแก่ชุมชน
- ๔. มีการส่งเสริมให้ได้รับทุนวิจัยภายนอก
- ๕. การปฏิรูปการศึกษานโยบาย ๔.๐ ในการพัฒนาคุณภาพด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๖. การสร้างแหล่งทุนผู้ประกอบการจากภายนอก
- ๗. มีเครือข่ายการพัฒนาด้านการศึกษา ระหว่างนักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา
- ๘. โครงสร้างประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง สามารถจัดฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นที่ความต้องการของสังคมได้
- ๙. มหาวิทยาลัยได้รับความไว้วางใจด้านการศึกษา โดยได้รับการยอมรับในหลักสูตรการฝึกอบรมทางวิชาชีพครู
- ๑๐. นโยบายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีผลทำให้สามารถเปิดหลักสูตรนานาชาติได้

อุปสรรค (Threats) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

- ๑. นโยบายรัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย
- ๒. กฎเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กระทรวงกำหนดเปลี่ยนแปลงเสมอ
- ๓. เกณฑ์การยื่นขอการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่มีความเป็นสากล และมีคุณภาพทัดเทียมในงานเชิงวิชาการระดับสากล
- ๔. การเปลี่ยนแปลงของรัฐบาล มีผลต่อการจัดการเรียนการสอน
- ๕. นักศึกษาลดลง ตามโครงสร้างประชากรของประเทศ
- ๖. จำนวนนักศึกษาลดลง มีผลต่อรายรับและงบประมาณในการจ้างพนักงาน

ส่วนที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์

จากผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนา กำลังคน รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงนำผลการ ประเมินสภาพปัจจุบันด้านการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย มากำหนดทิศทางการพัฒนาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์มีเป้าหมายในการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ให้มีจำนวนและคุณภาพ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา และบุคลากรทุกระดับทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากร สายสนับสนุน มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำรงรักษา บุคลากรที่มีคุณภาพ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕- ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะสูง พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง

พันธกิจ

การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและมีความเป็นสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้มีธรรมาภิบาล
- ๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (แยกตามประเด็นยุทธศาสตร์)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด / ปีงบประมาณ					กิจกรรม / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. พัฒนา มหาวิทยาลัยสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มี ภาระงานการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ๒. สร้างวัฒนธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล	จำนวนของเรื่องที่มีการ จัดการความรู้ภายใน องค์กร	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐	โครงการส่งเสริมการจัดการ ความรู้ภายในมหาวิทยาลัย	ทุกหน่วยงาน/ สำนักงานอธิการบดี/ กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด / ปีงบประมาณ					กิจกรรม / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. พัฒนาศักยภาพ บุคลากร และส่งเสริม ความก้าวหน้าทาง วิชาการและวิชาชีพ	๑. พัฒนาศักยภาพของ บุคลากรทุกระดับอย่าง ต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	๓	๓	๓	๓	๓	๑. โครงการส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาและการพัฒนาองค์ ความรู้ในการทำงาน ๒. โครงการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน	ทุกหน่วยงาน/ สำนักงานอธิการบดี/ กองบริหารงานบุคคล
	๒. ส่งเสริม ความก้าวหน้าทาง วิชาการและวิชาชีพ ของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓	๓	๓	๓	๓	๑. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ ๒. โครงการส่งเสริมบุคลากรสาย สนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ทุกหน่วยงาน/ สำนักงานอธิการบดี/ กองบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ ๖ ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการนำแผนไปดำเนินการ ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน และบุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติตามมาตรการและแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ มีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน และต้องมีการติดตามประเมินผล เพื่อให้สามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จ ความล้มเหลว ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน และสามารถปรับกลยุทธ์ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม จึงได้กำหนดให้มหาวิทยาลัย และหน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรบูรณาการ ร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานต่อไป

การกำกับติดตามและประเมินผล

การกำกับติดตามและประเมินผลของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จากยุทธศาสตร์อุดมศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของมหาวิทยาลัยฯ ที่ได้สนองตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๔ กำหนดให้ต้องมีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนระดับส่วนราชการดังกล่าว ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จึงกำหนดให้มีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผน

กระบวนการกำกับติดตามและประเมินผลของแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ แบ่งระยะการประเมินเป็น ๓ ระยะ คือ

ระยะที่ ๑. การประเมินแผนย้อนหลังอย่างน้อยสามปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เป็นการติดตามเปรียบเทียบตัวชี้วัดในแต่ละปี เพื่อใช้เทคนิค SWOT ในการพิจารณาหาข้อมูลระดับมหาวิทยาลัยฯ เพื่อนำมาประเมินสถานการณ์ของแผนในอนาคตซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ ตลอดจนทบทวนเป้าหมาย และกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลง

ระยะที่ ๒ ประเมินผลในระยะ ๓ ปี แผนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เป็นการประเมินผลในระหว่างที่มีการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์เป็นการทบทวนผล ความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคต่างๆ รวมทั้งวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยฯ เพื่อนำไปสู่การทบทวนยุทธศาสตร์ตัวชี้วัด และเป้าหมายกลยุทธ์หลัก เพื่อใช้ปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกรณีที่มีความจำเป็นให้เหมาะสมต่อไป

ระยะที่ ๓. การประเมินเมื่อสิ้นสุดแผน มหาวิทยาลัยฯ เป็นการประเมินผล เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามแผนฯ เพื่อสรุปการปฏิบัติราชการและประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นรวมทั้งผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาที่ใช้แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยฯ

แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลระดับมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน
๒. ประเมินผลเป็นรายปีตามตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ โดยให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและการติดตามประเมินผล
๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการตามระยะเวลาที่กำหนด ให้มีการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อนำผลการประเมิน มาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
๔. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
๕. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สภามหาวิทยาลัยทราบอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

