



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

๒๕๖๕-๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้าที่
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๒
- ความเป็นมาของการจัดทำแผนบริหารงานบุคคล	๒
- วัตถุประสงค์	๒
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์	๓
- ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์	๓
- โครงสร้างองค์กร	๕
- ข้อมูลบุคลากร	๖
ส่วนที่ ๓ สภาพการณ์ปัจจุบันด้านแนวโน้มการบริหารและการพัฒนากำลังคนภาครัฐ	๑๒
- พระราชบัญญัติ / กฎหมาย / ยุทธศาสตร์ / นโยบาย ของรัฐที่เกี่ยวข้อง	๑๒
- ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์	๑๔
- นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรของอธิการบดี	๑๕
ส่วนที่ ๔ สภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ด้านการบริหารงานบุคคล	๑๗
- สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล	๑๗
ส่วนที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์	๑๙
- วิสัยทัศน์ / พันธกิจ / ประเด็นยุทธศาสตร์	๑๙
- แผนบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์	๒๐
ส่วนที่ ๖ ระบบและกลไกการกำกับติดตามและการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ	๒๖
- การกำกับติดตามและประเมินผล	๒๖
บทสรุป	๒๗

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ความเป็นมาของการจัดทำแผนบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เป็นหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาที่จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ โดยมีสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการทำงานของสถาบันให้มีประสิทธิภาพ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องบริหารจัดการด้านต่างๆ ให้มีคุณภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคล ระบบฐานข้อมูลการบริหารความเสี่ยง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรทั้งหมด ฯลฯ เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นทิศทางหลักต้นในการบริหารและการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ จะครอบคลุมด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การเสริมสร้าง ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย การสร้างและพัฒนา รวมทั้งการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดผลเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
๒. เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๓. เพื่อกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย
๓. เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

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 ต่อมา ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "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 (อคป.) 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 ซึ่งสถาบันได้พัฒนาที่ดินผืนนี้เป็นศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการเกษตรและ 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 วิชาการสาขาอื่นในระดับอนุปริญญาเพิ่มขึ้นในปีการศึกษา๒๕๒๘ เป็นปีแรก ๔ สาขา ได้แก่ ออกแบบประยุกต์ศิลป์ ฟิสิกส์ศาสตร์ 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 วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ได้ร่วมมือกับหอการค้า จังหวัดอุตรดิตถ์ในการเปิดสอนภาคพิเศษสำหรับสมาชิกหอการค้า 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 (ลำรางทุ่งกะโล่) 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”

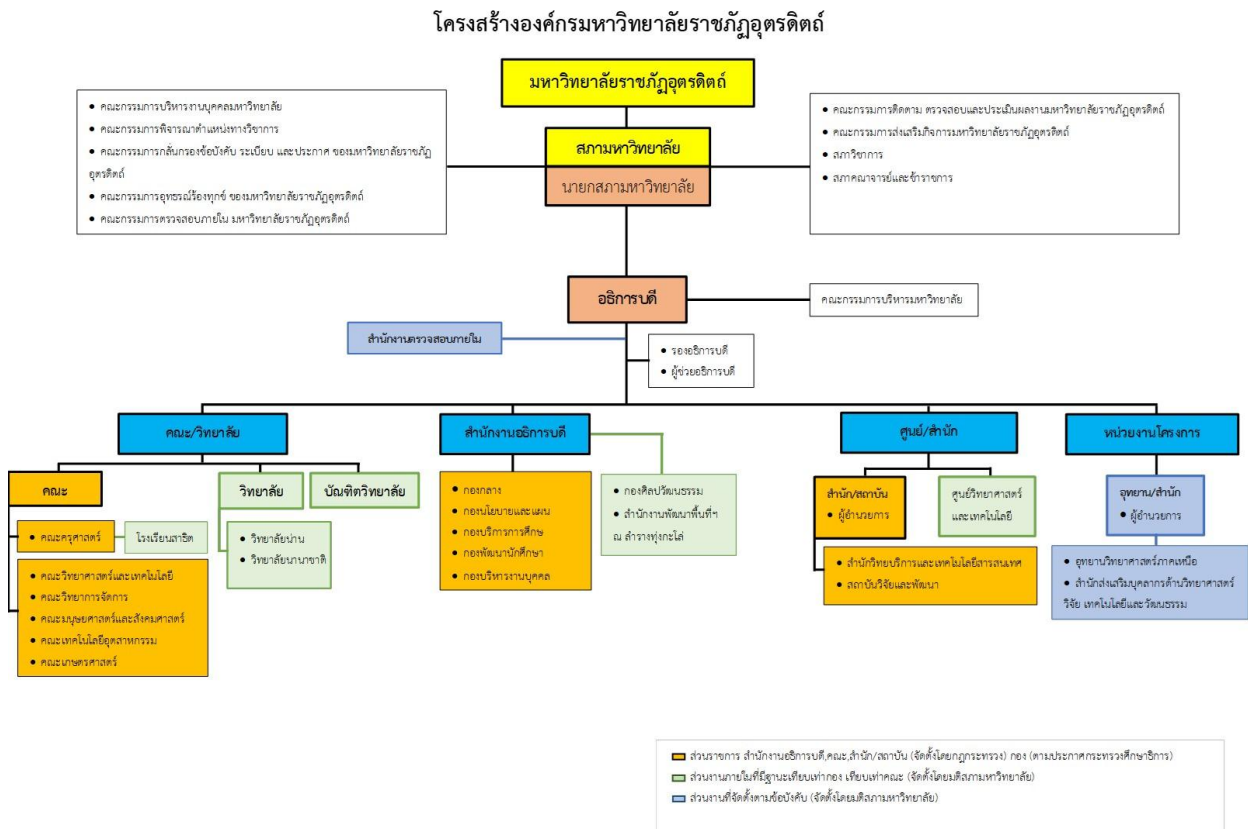
เอกลักษณ์

“มหาวิทยาลัยของชุมชนท้องถิ่น”

พันธกิจ

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

โครงสร้างองค์กร



ข้อมูลบุคลากร

(๑) จำนวนบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

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

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๒) ข้อมูลอายุบุคลากร

(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)

(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)

(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)

(๓) ข้อมูลอายุงาน

(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)

(๓.๒) ข้อมูลอายุงานบุคลากรสายวิชาการ

สายวิชาการ	อายุงาน (ปี)					ชาย	หญิง	รวม
	๐-๕	๑๐-๑๕	๒๐-๒๕	๓๐-๓๕	๔๐-๔๕			
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)

(๓.๓) ข้อมูลอายุงานบุคลากรสายสนับสนุน

สายสนับสนุน	อายุงาน (ปี)					ชาย	หญิง	รวม
	๐-๕	๑๐-๑๕	๒๐-๒๕	๓๐-๓๕	๔๐-๔๕			
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)

(๔) ข้อมูลปีที่เกษียณอายุราชการ

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)

ข้อมูลประเภทบุคลากร

(๑) บุคลากรแยกตามประเภทบุคลากรทั้งหมด

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)

(๒) บุคลากรแยกตามประเภทบุคลากร

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)

ข้อมูลคุณวุฒิ

(๑) คุณวุฒิบุคลากรสายวิชาการ

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)

(๒) คุณวุฒิบุคลากรสายสนับสนุน

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)

ข้อมูลตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๑) บุคลากรสายวิชาการ (ยกเว้นโรงเรียนสาธิต)

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)

(๒) บุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิต

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)

(๓) บุคลากรสายสนับสนุน

(๔.๓.๑) บุคลากรสายสนับสนุนตามประเภท/ระดับตำแหน่ง

ประเภทบุคลากร	วิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภททั่วไป		ไม่มี วิทยฐานะ	ชาย	หญิง	รวม
	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	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)

ส่วนที่ ๓

สภาพการณ์ปัจจุบันด้านแนวโน้มการบริหารและการพัฒนากำลังคนภาครัฐ

๑ พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๒๗ สถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการให้คณาจารย์และบุคลากรอื่นมีความรู้เท่าทันความก้าวหน้าทางวิชาการในโลก พัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยให้ทันสมัยสอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ ความเปลี่ยนแปลงของโลก สังคม และเทคโนโลยี และส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต ผลงานทางวิชาการในระดับชาติและระดับนานาชาติ

๒ ยุทธศาสตร์กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

เป้าหมายที่ ๑ กำลังคนมีคุณภาพและปริมาณรองรับการพัฒนาประเทศ และการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลก

เป้าหมายย่อย :

๑.๗ อาจารย์มีความเป็นมืออาชีพในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ

๑.๘ บุคลากรได้รับการเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพคน(Capacity Building)

กลยุทธ์ ที่ ๑๑ ยกระดับคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ (เป้าหมายย่อย ๑.๗) (เป้าหมายย่อย ๑.๘) สถาบันอุดมศึกษากำหนด แนวทาง และการสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับยกระดับคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และบุคลากร สายวิชาการให้มีความเป็นมืออาชีพ ทั้งในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัยสร้างองค์ความรู้ ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารชั้นนำเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้ผลงานจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคสังคม ภาคอุตสาหกรรม รวมทั้ง การเปิดโอกาสให้อาจารย์ที่ทำการสอนมาระยะหนึ่งออกไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ทางวิชาการ (Sabbatical Leave) จากหน่วยงานนอกสถาบันอุดมศึกษาทั้งภายในและนอกประเทศ 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 ซึ่งจะสนับสนุน บุคลากรที่ถูกคัดเลือกและสถาบันอุดมศึกษาที่มีความพร้อมเหมาะสม มีความเป็นไปได้สูงเท่านั้น เพื่อให้ นักวิชาการและสถาบันอุดมศึกษานั้นเป็นที่รู้จักเป็นที่ยอมรับและยกย่องให้เป็น สถาบันระดับโลก

เป้าหมายที่ ๒ : งานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

เป้าหมายย่อย :

๒.๓ เครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรมระดับอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศให้ มีความเป็นเลิศ (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) และให้อิสระในการบริหาร งบประมาณ ด้วยความคล่องตัว แต่ยังคงมีระบบประเมินและตรวจสอบความคุ้มค่า ในทางเศรษฐศาสตร์ (Economic evaluation)

กลยุทธ์ ที่ ๕ ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการททำวิจัยระดับหลังปริญญาโท (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 ยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้เป็นผู้มืออาชีพ

มาตรการที่ ๙.๑ พัฒนาสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

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 ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ 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) ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทาระบบ/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 นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรของอธิการบดี

ตามที่รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาวณี สัตยาภรณ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ได้แถลงนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ โดยมีประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ดังนี้

๑) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

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) ทบทวนอัตรากุณยคุณทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการตามความจำเป็น

๔) กำหนดกรอบภาระงานและตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุนของแต่ละกลุ่มงานให้เกิดความชัดเจน

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

ส่วนที่ ๔

สภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ด้านการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ได้กำหนดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ เพื่อมุ่งสู่ “มหาวิทยาลัยเพื่อการศึกษาและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น” จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย สามารถผลักดันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

๑. สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล

เพื่อให้การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งข้อมูลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ขององค์กรและการประเมินคุณภาพ การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยกระบวนการ SWOT Analysis โดยมีรายละเอียดดังนี้

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. มีเครือข่ายการพัฒนาทางการศึกษา 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

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

จากผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนา กำลังคน รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงนำผลการ ประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย มากำหนดทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ระบบการวัดผลสัมฤทธิ์ และการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยการกำหนด กลยุทธ์พร้อมมาตรการการปฏิบัติในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ รวมทั้งกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ใน ๕ มิติ ได้แก่

- ๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- ๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- ๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- ๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- ๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ

- ๑) การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) การบริหารจัดการด้านสรรหาคัดเลือกบุคลากร
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลง
- ๔) การบริหารผลการปฏิบัติงาน
- ๕) การธำรงรักษาบุคลากร
- ๖) การจัดสวัสดิการ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
- ๗) การบริหารสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
- ๘) การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและมีความเป็นสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) พัฒนาระบบกลไกการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
- ๒) พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก
- ๓) การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
- ๔) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ๕) พัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ และสวัสดิการให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ๖) พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีธรรมาภิบาล

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ (แยกตามประเด็นยุทธศาสตร์)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบกลไกการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด / ปีงบประมาณ					กิจกรรม / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๑. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๐	๑. ดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อรายงานผลการติดตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ทุกหน่วยงาน/ กองบริหารงานบุคคล
	๒. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๕	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๒. ประชุมทบทวนและระดมความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด / ปีงบประมาณ					กิจกรรม / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
มีระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล	๑. มีระบบการวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางของมหาวิทยาลัย	ระดับความสำเร็จในการวางแผนอัตรากำลัง	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๐	๑. ประชุมและจัดทำระดมความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังโดยการมีส่วนร่วม	ทุกหน่วยงาน/ กองบริหารงานบุคคล
								๒. ดำเนินการจัดทำคู่มือและระบบฐานข้อมูล เพื่อวิเคราะห์สังเคราะห์ทิศทางการสรรหาอย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานอธิการบดี/ กองบริหารงานบุคคล
	๒. ส่งเสริมให้มีระบบการสรรหาบุคลากรในเชิงรุก	ระดับความสำเร็จในการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๓. ปรับระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เช่น - ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบประกาศที่เกี่ยวข้อง ให้มีความยืดหยุ่น และคล่องตัว - ปรับหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ หรือสายสนับสนุนที่มีคุณวุฒิตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย	สำนักงานอธิการบดี/ กองบริหารงานบุคคล
	๓. พัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรด้วยระบบคุณธรรม	ระดับความสำเร็จในการคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจมหาวิทยาลัย	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด / ปีงบประมาณ					กิจกรรม / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๗๐	๗๕	๘๐	๘๐	๘๐	๑. การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานตามวงรอบการประเมินผล (มีนาคม,กันยายน) ของปีงบประมาณ	สำนักงานอธิการบดี/ กองบริหารงานบุคคล
		ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	๗๐	๗๕	๘๐	๘๐	๘๐	๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและสร้างค่านิยมสุจริต โปร่งใส ของการปฏิบัติงานบุคลากรมหาวิทยาลัย	ทุกหน่วยงาน/ กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด / ปีงบประมาณ					กิจกรรม / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. มีระบบสารสนเทศในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและเป็นไปตามมาตรฐานสากล	๑. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลทุกหน่วยงาน	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑. การปรับปรุงและจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อกำกับ ติดตาม รายงานผลในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	สำนักงานอธิการบดี/ กองบริหารงานบุคคล
๒. บุคลากรสามารถนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒. พัฒนาระบบสารสนเทศให้บุคลากรเข้าถึงและสามารถใช้งานได้	ร้อยละของบุคลากรผู้รับผิดชอบการเข้าใช้ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑. โครงการอบรมการใช้งานด้านบริหารงานบุคคล เพื่อปรับปรุงระบบการติดตามการพัฒนาบุคลากร และสิทธิต่างๆ เพื่อใช้เป็นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล	สำนักงานอธิการบดี/ กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ และสวัสดิการให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด / ปีงบประมาณ					กิจกรรม / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. ปักจียเกื้อหนุนที่เอื้อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ	๑. มีกระบวนการและวิธีการบริหารจัดการปักจียเกื้อหนุนให้กับบุคลากร	ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดปักจียเกื้อหนุน	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑. โครงการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีสำหรับบุคลากร ๒. ส่งเสริมกิจกรรมสายสัมพันธ์และนันทนาการเนื่องในโอกาสต่างๆ	ทุกหน่วยงาน/ สำนักงานอธิการบดี/ กองบริหารงานบุคคล
	๒. สร้างแรงจูงใจทางบวกให้กับบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น	ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการสร้างสิ่งจูงใจทางบวก	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๓. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร เช่น ด้านคุณประโยชน์ การสอน วิจัย ทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม การได้รับตำแหน่งอื่นๆ	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด / ปีงบประมาณ					กิจกรรม / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีธรรมาภิบาล	จำนวนของเรื่องที่มีการจัดการความรู้ภายในองค์กร	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัย	ทุกหน่วยงาน/ สำนักงานอธิการบดี/ กองบริหารงานบุคคล
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ	๑. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๓	๓	๓	๓	๓	๑. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและการพัฒนาองค์ความรู้ในการทำงาน ๒. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	ทุกหน่วยงาน/ สำนักงานอธิการบดี/ กองบริหารงานบุคคล
	๒. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓	๓	๓	๓	๓	๑. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ๒. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ทุกหน่วยงาน/ สำนักงานอธิการบดี/ กองบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ ๖

ระบบและกลไกการกำกับติดตามและการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ ไปสู่การปฏิบัติ โดยจะดำเนินการใน ๒ ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัยและระดับหน่วยงาน สำหรับการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติจะดำเนินการ ดังนี้

ถ่ายทอดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ สู่การปฏิบัติ ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และที่ประชุมผู้บริหารหน่วยงาน สนับสนุน เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ รับทราบทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีความเข้าใจที่ตรงกัน ร่วมถ่ายทอดและดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี ที่มีการทบทวนและปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์ทุกปี มีระบบในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด

การกำกับติดตามและประเมินผล

การกำกับติดตามและประเมินผลของการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จากยุทธศาสตร์กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ นโยบายของมหาวิทยาลัยฯ ที่ได้สนองตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๔ กำหนดให้ต้องมีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนระดับส่วนราชการดังกล่าว ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงกำหนดให้มีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผน

กระบวนการกำกับติดตามและประเมินผลของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งระยะการประเมินเป็น ๓ ช่วง คือ

ระยะที่ ๑. การประเมินแผนย้อนหลังอย่างน้อยสามปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เป็นการติดตามเปรียบเทียบตัวชี้วัดในแต่ละปี เพื่อใช้เทคนิค SWOT ในการพิจารณาหาข้ออัตรระดับมหาวิทยาลัยฯ ในการนำมาประเมินสถานการณ์ของแผนในอนาคตซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ ตลอดจนทบทวนเป้าหมาย และกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลง

ระยะที่ ๒ ประเมินผลในระยะ ๓ ปี เป็นการประเมินผลในระหว่างที่มีการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ เป็นการทบทวนผล ความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคต่างๆ รวมทั้งวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยฯ เพื่อนำไปสู่การทบทวนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายกลยุทธ์หลัก เพื่อใช้ปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกรณีที่มีความจำเป็นให้เหมาะสมต่อไป

ระยะที่ ๓. การประเมินเมื่อสิ้นสุดแผน เป็นการประเมินผล เมื่อครบกำหนดระยะเวลา การดำเนินการตามแผนฯ เพื่อสรุปการปฏิบัติราชการและประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นรวมทั้งผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาที่ใช้แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยฯ

บทสรุป

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์จะส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบริหารบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม และนำหลักการเรื่องความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในเรื่องการบริหารบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร แนวทางการดำเนินงานมี ๓ ขั้นตอน คือ

๑. การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง

มหาวิทยาลัยได้กำหนดกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และมีคุณภาพ โดยได้จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย การบรรจุบุคลากรให้บรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑.๑ การสอบแข่งขัน ในการสอบแข่งขันมหาวิทยาลัยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการเพื่ออำนวยความสะดวก แก้ปัญหาในการดำเนินการสอบ และได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันโดยมีจำนวนและองค์ประกอบเป็นไปตามคำสั่งของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ ในการกำหนดรายละเอียดของหลักสูตร และเกณฑ์การสอบแข่งขัน กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบ เพื่อให้การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบรรจุเป้าหมายของการสอบแข่งขัน และให้ได้บุคคลที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานโดยการสอบแข่งขันจะต้องมีหลักสูตรการสอบแข่งขัน ประกอบด้วย

๑.๑.๑ ภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป

๑.๑.๒ ภาควิชาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

๑.๑.๓ ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๑.๒ การคัดเลือก มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่คัดเลือก โดยวิธีการสัมภาษณ์ หรือทดลองปฏิบัติงาน หรือการคัดเลือกอย่างอื่นวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้การดำเนินการจะต้องเป็นไปตามประกาศดังกล่าว

๒. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรตามหน่วยงานต่างๆ มหาวิทยาลัยจะสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยจัดแบ่งเนื้อหาการพัฒนาเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๒.๑ การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าว ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน ความรู้เฉพาะด้านในสาขาต่างๆ และการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ หรือเทคนิค วิธีการ วิทยาการใหม่ๆ รวมถึงการมีผลงานทางวิชาการ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น

๒.๒ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งมีกระบวนการได้แก่ กระบวนการหาข้อมูลบุคลากรว่ามีสมรรถนะระดับใด และใครบ้างที่ต้องการให้พัฒนาสมรรถนะใด ซึ่งบุคลากรแต่ละสายงานมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่จำเป็นในสายงานของตนแตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร จะต้องเพิ่มเติมให้ผู้บริหารในทุกระดับ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ผลดี ตรงจุดประสงค์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยจึงควรจัดให้มีการสำรวจ ความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากร จากนั้นจึงสำรวจความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๓. การดำรงไว้ซึ่งบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านการบริหารค่าตอบแทน ได้มีการกำหนดค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง ประกันสังคม สวัสดิการ ซึ่งประกอบด้วยการลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เครื่องราชอิสริยาภรณ์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ส่วนสิทธิประโยชน์นั้น เป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยทั้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล จูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข อันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร