



รายงานผลการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล

ประจำปี ๒๕๖๕

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

1. ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ประจำปี พ.ศ. 2565

มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรจากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาและจัดทำแผนตามหลักเกณฑ์และแนวทางของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2565 - 2569 โดยสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อสามารถผลักดันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด แผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ประจำปี พ.ศ. 2565 - 2569 จะครอบคลุมด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การเสริมสร้าง ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย การสร้างและพัฒนา รวมทั้งการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดผลเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่มหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์

1) พัฒนาระบบกลไกการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

1.1 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

1. มหาวิทยาลัยมีการประชุมชี้แจงและระดมความคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และที่ประชุมผู้บริหารหน่วยงานสนับสนุน

2. มหาวิทยาลัยให้ทุกหน่วยงานจัดส่งแผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงานและรายบุคคลให้มหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาจัดทำแผนบริหารงานในภาพรวม

2) พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก

2.1 มีระบบการวางแผน อัตรากำลัง การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล

1. มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง (ก.บ.อ.) เพื่อประชุมและระดมความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

2. ปรับระบบการสรรหาและ คัดเลือก บุคลากร เช่น

- ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่ เกี่ยวข้อง ให้มีความ ยืดหยุ่น และคล่องตัว

- ปรับหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ หรือสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติตรงกับความ ต้องการของมหาวิทยาลัย เช่น

1. ระเบียบ มรอ. ว่าด้วย การจ้าง อัตรากำลัง และค่าสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนทางการพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2565

2. ประกาศ มรอ. เรื่องการจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบ

ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ซึ่งในการคัดสรรบุคลากรจะมีกระบวนการต่างๆ คือ การเปิดรับสมัครตามกำหนดระยะเวลา วิธีการสอบแข่งขันและคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี

การยกเลิบบัญชี โดยผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัครของมหาวิทยาลัย การบรรจุบุคคลจะเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดเหมาะสมกับแผนความต้องการใช้บุคลากรของหน่วยงาน

3) การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3.1 มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

1. การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน

- มหาวิทยาลัยมีระเบียบ/ประกาศ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ประกาศ มรอ. เรื่อง ขั้นตอนการประเมินผล การปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน

และ ผู้บริหารหน่วยงานสนับสนุน

2. ประกาศ มรอ. เรื่อง ขั้นตอนการประเมินผล การปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัย

3. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผล ประเมินการปฏิบัติราชการ

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ครั้งต่อปีงบประมาณ (มีนาคม,กันยายน) โดยใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ จะทำให้บุคลากรมีการวางแผนการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ รวมถึงเพื่อให้มหาวิทยาลัยและผู้บังคับบัญชา มีข้อมูลไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรรวมถึงมีนโยบายในการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการทำงานเกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเกณฑ์มีทัศนคติและทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้แก้ไขปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน โดยให้หลักการและแนวคิดในการพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management : PM) ดังนี้

1. การวางแผนปฏิบัติงาน
2. การติดตามผลการปฏิบัติงาน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ได้จากการประเมินผลปฏิบัติราชการ

1. งานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
2. การมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งและความสามารถ
3. การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย
4. การพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่
5. มีการกำหนดตัวเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้จริง
6. ช่วยในการวิเคราะห์ค่างานของบุคลากรในการทำตำแหน่งที่สูงขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ เพิ่มความรับผิดชอบ เสริมจุดแข็ง ปรับปรุงข้อบกพร่อง

2. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ สร้างค่านิยม สุจริต โปร่งใส ของการ ปฏิบัติงาน บุคลากร มหาวิทยาลัย

1. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564
2. ประกาศ มรอ. เรื่องเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส
3. ประกาศ มรอ. เรื่อง นโยบายการให้ และการรับของขวัญ หรือของกำนัล (No Gift Policy)
4. ประกาศ มรอ. เรื่องการจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบ
5. มหาวิทยาลัยจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมเพื่อป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (วันที่ 4 เมษายน 2565)
6. มหาวิทยาลัยจัดโครงการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร (วันที่ 24 มีนาคม 2565)

4) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

4.1 มีระบบสารสนเทศในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาปรับปรุงและจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและเงินเดือน (Human Resource Management System : HRMS) (อ้างอิง <https://hrms.uru.ac.th/>) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับบุคลากร ระบบสถิติบุคลากรเพื่อรายงานจำนวนข้อมูลบุคลากร (อ้างอิง https://personnel.uru.ac.th/hrms_statistics/) และระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ | PA-URU (อ้างอิง https://personnel.uru.ac.th/hrms_performance/)

4.2 บุคลากรสามารถนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยมีจัดอบรมการใช้งานระบบบริหารงานบุคคลและเงินเดือนให้กับบุคลากรทุกหน่วยงาน และจัดทำคู่มือการใช้งานระบบ และมีการเผยแพร่ระบบสถิติบุคลากรผ่านทางเว็บไซต์เพื่อที่จะให้บุคลากรหรือหน่วยงานสามารถนำข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) พัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ และสวัสดิการให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

5.1 ปัจจัยเกื้อหนุนที่เอื้อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

- 5.1.1 มหาวิทยาลัยมีกองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังนี้
 - มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการให้พนักงานมหาวิทยาลัยเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วย การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565
- 5.1.2 มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการต่างๆให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย ดังนี้
 - มีระบบสวัสดิการการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โดยมีการจัดสรรที่พักให้กับบุคลากรอย่างเป็นธรรม
 - ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- มีนโยบายดูแลสุขภาพของบุคลากร ทั้งในเชิงป้องกันและส่งเสริม มีสวัสดิการตรวจเช็คสุขภาพประจำปีของกองพัฒนานักศึกษา รวมถึงส่งเสริมการออกกำลังกายในรูปแบบต่างๆ
- มีการยกย่องให้เกียรติผู้ได้รับรางวัลโดยวิธีการต่างๆ
- กล้องแสดงความคิดเห็นที่ก่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร่วมมือในการทำงาน มีช่องทางการสื่อสารหลายช่องทางระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับ บัญชา รวมทั้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน เพื่อทำให้เกิดความรู้สึที่ดีและพัฒนาางานร่วมกัน

5.1.3 มหาวิทยาลัยมีการจัดโครงการเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างสุขภาพกายและจิตใจ ความสามัคคีเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรอันก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนางานและพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนี้

- พิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (วันที่ 27 กรกฎาคม 2564)
- สสจ. ร่วมกับมหาวิทยาลัยบริการฉีดวัคซีนให้กับบุคลากร นักศึกษา และครอบครัวบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- พิธีมอบรางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น ให้กับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้มีการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนงานยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติ (วันที่ 1 สิงหาคม 2564)
- โครงการ “บริการด้วยใจ ก้าวไกลทั้ง มรอ.” (วันที่ 5 สิงหาคม 2564)
- เกษียณสำราญ :: กตัญญูตาการวะ “สายใยสัมพันธ์ 64” (วันที่ 29 กันยายน 2564)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จัดอบรมอาสาสมัครตัวแทนจากทุกหน่วยงาน ใน มรอ. อบรมการใช้ชุดตรวจ ATK ในการตรวจหาเชื้อเบื้องต้น (วันที่ 26 พฤศจิกายน 2564)
- “ URU New Normal Party 2022” (วันที่ 29 ธันวาคม 2564)
- พิธีทำบุญและรดน้ำดำหัว ผู้บริหาร มรอ. (วันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2565)
- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย ระหว่างวันที่ 9-10 พฤษภาคม พ.ศ. 2565

6) พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีธรรมาภิบาล

6.1 พัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล

มหาวิทยาลัยมีแหล่งการเรียนรู้ระยะสั้น Lifelong Learning เป็นกระบวนการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งของการศึกษาที่เริ่มต้นเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยตัวเอง (Self-initiated study) ซึ่งเน้นการพัฒนาส่วนบุคคล โดยไม่เกี่ยวว่าจะอยู่ในวัยไหนก็สามารถเรียนรู้ได้ต่อไปเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด และถึงแม้ว่าจะไม่มีคำจำกัดความที่เป็นมาตรฐานของ Lifelong Learning แต่โดยทั่วไปมักถูกนำไปอ้างถึงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนอกสถาบันการศึกษาในระบบ เช่น โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือการฝึกอบรมขององค์กร เป็นจัดการการเรียนการสอนและฝึกอบรมแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยหรือนักเรียน นักศึกษาของมหาวิทยาลัย รวมถึงบุคคลทั่วไปที่สนใจเข้าเรียนรู้ในหลักสูตรนั้นๆ มีบริการเนื้อหาสาระ ความรู้ต่างๆบทเรียน และข้อสอบออนไลน์สำหรับ บุคคลทั่วไปและนักเรียนที่เตรียมตัวสอบเพื่อศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ผ่านเว็บไซต์ <https://lifelong.uru.ac.th/>

6.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

1. การจัดทดสอบและประเมินทักษะดิจิทัล Digital Literacy Skills ให้กับบุคลากร
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์เป็นศูนย์สอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเท็ดให้พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย ได้ดำเนินการจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาพนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (ประมวลผลคำ) จำนวน 3 รุ่น และ และสาขาช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 รุ่น ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
3. การส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านระบบ E-Learning ของ ก.พ. โดยจัดทำเป็น ประกาศมหาวิทยาลัยและ กำหนดให้บุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
4. การจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร
5. มหาวิทยาลัยการจัดทำโครงการ พัฒนาบุคลากร สร้างความเข้าใจ และสร้างกระบวนการช่วยเหลือและเร่งรัดให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไปยังหน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานได้จัดโครงการ/กิจกรรมในการเข้าสู่ตำแหน่ง
6. กระบวนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและสร้างกลไกในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการ พัฒนา job Description สู่การวิเคราะห์ค่างาน และพัฒนา Flowchart สู่การทำคู่มือ ประกอบการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการให้ ความรู้ความเข้าใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง

2. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

- อัตรากำลัง

| หน่วยงาน | สายวิชาการ (ข้าราชการ) | สายวิชาการ (พนักงาน มหาวิทยาลัย) | สายวิชาการ (พนักงาน ชั่วคราว) | สายสนับสนุน (ข้าราชการ) | สายสนับสนุน (ลูกจ้างประจำ) | สายสนับสนุน (พนักงาน มหาวิทยาลัย) | สายสนับสนุน (พนักงาน ชั่วคราว) | สายสนับสนุน (พนักงาน ราชการ) | รวมทั้งหมด |
|---|---------------------------|--|-------------------------------------|----------------------------|-------------------------------|---|--------------------------------------|------------------------------------|------------|
| คณะครุศาสตร์ | ๖ | ๔๕ | ๒๐ | ๐ | ๐ | ๙ | ๒ | ๐ | ๘๒ |
| โรงเรียนสาธิต | ๐ | ๕๒ | ๓ | ๐ | ๐ | ๔๐ | ๗ | ๐ | ๑๐๒ |
| คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ | ๑๑ | ๖๘ | ๗ | ๑ | ๑ | ๑๑ | ๒ | ๐ | ๑๐๑ |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | ๑๔ | ๖๖ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑๓ | ๑ | ๔ | ๙๙ |
| คณะวิทยาการจัดการ | ๑๐ | ๔๔ | ๐ | ๑ | ๐ | ๙ | ๒ | ๑ | ๖๗ |
| คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม | ๕ | ๔๗ | ๐ | ๑ | ๐ | ๑๒ | ๕ | ๐ | ๗๐ |
| คณะเกษตรศาสตร์ | ๗ | ๘ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐ | ๕ | ๐ | ๓๐ |
| คณะพยาบาลศาสตร์ | ๐ | ๐ | ๙ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓ | ๐ | ๑๒ |
| วิทยาลัยนานาชาติ | ๑ | ๙ | ๒ | ๐ | ๐ | ๖ | ๑ | ๐ | ๑๙ |
| วิทยาลัยน่าน | ๑ | ๑๒ | ๒ | ๐ | ๐ | ๘ | ๖ | ๑ | ๓๐ |
| บัณฑิตวิทยาลัย | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๖ | ๐ | ๐ | ๖ |
| สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๒๗ | ๐ | ๐ | ๒๘ |
| สำนักงานตรวจสอบภายใน | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๒ | ๐ | ๒ | ๔ |

| หน่วยงาน | สายวิชาการ (ข้าราชการ) | สายวิชาการ (พนักงาน มหาวิทยาลัย) | สายวิชาการ (พนักงาน ชั่วคราว) | สายสนับสนุน (ข้าราชการ) | สายสนับสนุน (ลูกจ้างประจำ) | สายสนับสนุน (พนักงาน มหาวิทยาลัย) | สายสนับสนุน (พนักงาน ชั่วคราว) | สายสนับสนุน (พนักงาน ราชการ) | รวมทั้งหมด |
|--|---------------------------|--|-------------------------------------|----------------------------|-------------------------------|---|--------------------------------------|------------------------------------|------------|
| สถาบันวิจัยและพัฒนา | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๕ | ๑ | ๑ | ๘ |
| งานโครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๒ | ๑ | ๐ | ๓ |
| ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๗ | ๓ | ๐ | ๑๐ |
| สำนักงานอธิการบดี | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ |
| กองกลาง | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๓ | ๔๕ | ๖๐ | ๖ | ๑๑๕ |
| ๑. งานสารบรรณและพิธี การ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๒ | ๑ | ๐ | ๓ |
| ๒. งานบริหารการประชุม และพิธีการ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๗ | ๐ | ๐ | ๗ |
| ๓. งานสื่อสารองค์กร | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๖ | ๐ | ๐ | ๖ |
| ๔. งานคลัง | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๕ | ๒ | ๒ | ๙ |
| ๕. งานพัสดุ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๗ | ๐ | ๒ | ๙ |
| ๖. งานพลังงานและ สิ่งแวดล้อม | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๒ | ๐ | ๓ |
| ๗. งานบริการและสนับสนุน | ๐ | ๑๖ | ๓ | ๐ | ๐ | ๐ | ๕๕ | ๒ | ๗๖ |

| หน่วยงาน | สายวิชาการ (ข้าราชการ) | สายวิชาการ (พนักงาน มหาวิทยาลัย) | สายวิชาการ (พนักงาน ชั่วคราว) | สายสนับสนุน (ข้าราชการ) | สายสนับสนุน (ลูกจ้างประจำ) | สายสนับสนุน (พนักงาน มหาวิทยาลัย) | สายสนับสนุน (พนักงาน ชั่วคราว) | สายสนับสนุน (พนักงาน ราชการ) | รวมทั้งหมด |
|--|---------------------------|--|-------------------------------------|----------------------------|-------------------------------|---|--------------------------------------|------------------------------------|------------|
| กองนโยบายและแผน | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๑๔ | ๑ | ๐ | ๑๖ |
| งานประกันคุณภาพ การศึกษาและการประเมิน คุณธรรมความโปร่งใส | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓ | ๐ | ๐ | ๓ |
| กองบริการการศึกษา | ๐ | ๐ | ๐ | ๒ | ๐ | ๒๒ | ๘ | ๐ | ๓๒ |
| งานศึกษาทั่วไป | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓ | ๐ | ๔ |
| งานพัฒนาคุณภาพ การศึกษามูลนิธิกับการทำงาน | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓ | ๐ | ๐ | ๓ |
| งานบริหารจัดการพื้นที่ จังหวัดแพร่ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๕ | ๔ | ๐ | ๙ |
| กองบริหารงานบุคคล | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๙ | ๐ | ๕ | ๑๔ |
| กองพัฒนานักศึกษา | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๔ | ๑๐ | ๐ | ๒๔ |
| กองศิลปวัฒนธรรม | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๒ | ๐ | ๐ | ๒ |
| สำนักงานพัฒนาพื้นที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ณ ลำปางทุ่งกะโล่ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๗ | ๒๒ | ๑ | ๓๐ |
| รวมทั้งหมด | ๕๕ | ๓๕๑ | ๔๔ | ๑๐ | ๔ | ๒๗๘ | ๑๓๙ | ๒๑ | ๙๐๒ |

- การแต่งตั้ง/โยกย้าย

สรุปสถิติการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

| หน่วยงาน | ศาสตราจารย์ | รองศาสตราจารย์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | รวม |
|------------------------------|-------------|----------------|--------------------|-----|
| คณะเกษตรศาสตร์ | - | - | - | ๐ |
| คณะครุศาสตร์ | - | - | - | ๐ |
| คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | - | - | - | ๐ |
| คณะวิทยาการจัดการ | - | - | ๒ | ๒ |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | - | - | ๖ | ๖ |
| คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม | - | ๑ | ๔ | ๕ |
| คณะพยาบาลศาสตร์ | - | - | - | ๐ |
| วิทยาลัยนานาชาติ | - | - | - | ๐ |
| วิทยาลัยน่าน | - | - | - | ๐ |
| รวม | - | ๑ | ๑๒ | ๑๓ |

สรุปสถิติการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

| หน่วยงาน | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ชำนาญงานพิเศษ | ชำนาญงาน | รวม |
|-------------------------------------|---------------|----------|---------------|----------|----------|
| คณะเกษตรศาสตร์ | - | - | - | - | ๐ |
| คณะครุศาสตร์ | - | - | - | - | ๐ |
| คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | - | - | - | - | ๐ |
| คณะวิทยาการจัดการ | - | - | - | - | ๐ |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | - | - | - | - | ๐ |
| คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม | - | - | - | - | ๐ |
| คณะพยาบาลศาสตร์ | - | - | - | - | ๐ |
| วิทยาลัยนานาชาติ | - | - | - | - | ๐ |
| วิทยาลัยน่าน | - | - | - | - | ๐ |
| บัณฑิตวิทยาลัย | - | ๑ | - | - | ๑ |
| สำนักงานอธิการบดี | - | ๒ | - | - | ๒ |
| สถาบันวิจัยและพัฒนา | - | - | - | - | ๐ |
| สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | - | ๑ | - | - | ๑ |
| รวม | - | ๔ | - | - | ๔ |

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ขาดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ขาดการกำกับติดตาม
๒. ขาดการนำผลการปฏิบัติราชการประเมินมาวิเคราะห์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๓. ขาดระบบสารสนเทศในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและเป็นไปตามมาตรฐาน
๔. ขาดกระบวนการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร
๕. การเปลี่ยนแปลงเกณฑ์การยื่นขอการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่มีความเป็นสากล และมีคุณภาพ ทัดเทียมในงานเชิงวิชาการระดับสากล
๖. มหาวิทยาลัยไม่มีการ Rotation สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ส่งผลให้ขาดทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่หลากหลาย ขาดการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ
๗. การมอบหมายงานไม่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

๑. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และการกำกับติดตามเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดหาระบบปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ทันสมัย
๒. สร้างกระบวนการผลการปฏิบัติราชการประเมินมาวิเคราะห์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการ พัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. สร้างกระบวนการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร
๔. สร้างกระบวนการเรียนรู้และความเข้าใจในหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.พ.อ. และ มหาวิทยาลัยกำหนด
๕. สร้างกระบวนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในงาน ที่หลากหลาย มีการวิเคราะห์และเชื่อมโยงงานอย่างเป็นระบบ
๖. ทบทวนการมอบหมายงานและหน้าที่ของบุคลากรตรงกับมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. และ มหาวิทยาลัยกำหนด