

สรุปผลการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (รอบครึ่งปีงบประมาณ ระหว่างเดือนเมษายน ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบกลไกการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร	เอกสารอ้างอิง
มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๑. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบ	๑. ดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อรายงานผลการติดตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ระบบบริหารงานบุคคลและเงินเดือน (HRMS)	http://hrms.uru.ac.th/
	๒. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. ประชุมทบทวนและระดมความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. มหาวิทยาลัยมีการประชุมชี้แจงและระดมความคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และที่ประชุมผู้บริหารหน่วยงานสนับสนุน ๔. มหาวิทยาลัยให้ทุกหน่วยงานจัดส่งแผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงานและรายบุคคลให้มหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาจัดทำแผนบริหารงานในภาพรวม	แผนบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๙ แผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงานและรายบุคคล	https://personnel.uru.ac.th/wp-content/uploads/๒๐๒๒/๐๓/plan_manage_๒๕๖๕-๒๕๖๙.pdf

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร	เอกสารอ้างอิง
มีระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล	๑. มีระบบการวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางของมหาวิทยาลัย	ระดับความสำเร็จในการ วางแผนอัตรากำลัง	๑. มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง (ก.บ.อ.) เพื่อประชุมและระดมความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง (ก.บ.อ.)	คำสั่ง มรอ ที่ ๓๑๒๑/๒๕๖๔ ลว. ๒๗ ตค. ๖๔
	๒. ส่งเสริมให้มีระบบ การสรรหาบุคลากรใน เชิงรุก	ระดับความสำเร็จในการ สรรหาบุคลากรเชิงรุก	๒. ปรับระบบการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร เช่น - ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้อง ให้มีความ ยืดหยุ่น และคล่องตัว - ปรับหลักเกณฑ์วิธีการสรรหา บุคลากรสายวิชาการ หรือสาย สนับสนุนที่มีคุณวุฒิตตรงกับ ความต้องการของมหาวิทยาลัย	๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๖๕	http://council.uru.ac.th/rule/๖๕/๔-๖๕.pdf
	๓. พัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรด้วยระบบคุณธรรม	ระดับความสำเร็จในการ คัดเลือกบุคลากรให้ สอดคล้องกับภารกิจ มหาวิทยาลัย			๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วย การบริหารและการดำเนินงานคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ย่อย	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร	เอกสารอ้างอิง
มีระบบการบริหาร ผล การปฏิบัติงานให้ มี ประสิทธิภาพตาม หลัก ธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการ บริหารผลการ ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จ การ บริหารผลการ ปฏิบัติงาน	๑. การกำกับติดตามผลการ ปฏิบัติงานตาม วงรอบการ ประเมินผล (มีนาคม,กันยายน) ของ ปีงบประมาณ	๑. ประกาศเรื่อง ขั้นตอนการประเมินผล การปฏิบัติราชการของ บุคลากรสายสนับสนุน และผู้บริหารหน่วยงาน สนับสนุน ๒. ประกาศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรดิตถ์ เรื่อง แนว ปฏิบัติในการส่งแบบ ประเมินและการ พิจารณาความดี ความชอบ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๒) ๓. คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการกลั่นกรอง ผลประเมิน	https://personnel.uru.ac.th/wp-content/uploads/๒๐๒๐/๐๙/assessment๑-๖๓.pdf https://personnel.uru.ac.th/notice-๒๕๖๕-๐๓-๐๔/ คำสั่ง มรอ ที่ ๑๒๔๑/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผล การประเมิน

เป้าประสงค์ย่อย	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร	เอกสารอ้างอิง
		ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	<p>๑. ประกาศที่เกี่ยวข้อง ให้มีความ ยึดหยุ่น และ คล่องตัว</p> <p>๒. โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ</p>	<p>๑. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เรื่อง นโยบายการให้ และการรับของขวัญ หรือของกำนัล (No Gift Policy)</p> <p>๒. ประกาศการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ</p> <p>๓. ประกาศ มรอ. เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยคุณธรรม และความโปร่งใส</p> <p>๔.โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการป้องกันปราบปรามการทุจริต วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕</p>	<p>https://www.uru.ac.th/files/itaFile/๕๓_URU_๒๘๐๓๒๐๒๓_๑๐๔๕๒๐.pdf</p> <p>https://www.uru.ac.th/files/Xcorrupt.pdf</p> <p>https://www.uru.ac.th/itax</p> <p>https://www.facebook.com/UttaraditRajabhatUniversity/posts/pfbid๐๒RzznP๗LVHe๘LdvY๓wVJE๓AvnR๘๐๐R๓VrM๑TqDqT๘๖ZEd๑๒๗LPpZY๙ndRb๓WgssLml</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร	เอกสารอ้างอิง
๑. มีระบบสารสนเทศในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและเป็นไป ตามมาตรฐานสากล	๑. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนในการบริหาร จัดการทรัพยากร บุคคลของมหาวิทยาลัย	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลทุกหน่วยงาน	๑. ระบบบริหารงานบุคคลและเงินเดือน (HRMS) ๒. ระบบสถิติบุคลากร ๓. ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ PA-URU	๑. ระบบบริหารงานบุคคลและเงินเดือน (HRMS) ๒. ระบบสถิติบุคลากร ๓. ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ PA-URU	http://hrms.uru.ac.th/ https://personnel.uru.ac.th/hrms_statistics/ https://personnel.uru.ac.th/hrms_performance/
๒. บุคลากรสามารถ นำระบบสารสนเทศ การบริหารทรัพยากร บุคคลนำไปใช้ ประโยชน์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๒. พัฒนาระบบสารสนเทศให้บุคลากรเข้าถึงและสามารถใช้งาน ได้	ร้อยละของบุคลากร ผู้รับผิดชอบการเข้าใช้ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	การเข้าใช้ ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๑. ระบบบริหารงานบุคคลและเงินเดือน (HRMS) ๒. ระบบสถิติบุคลากร ๓. ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ PA-URU	http://hrms.uru.ac.th/ https://personnel.uru.ac.th/hrms_statistics/ https://personnel.uru.ac.th/hrms_performance/

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ และสวัสดิการให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร	เอกสารอ้างอิง
<p>๑. ปัจจัยเกื้อหนุนที่เอื้อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. มีกระบวนการและวิธีการบริหารจัดการปัจจัยเกื้อหนุนให้กับบุคลากร</p>	<p>ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดปัจจัยเกื้อหนุน</p>	<p>๑. มหาวิทยาลัยมีกองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย</p>	<p>๑. พนักงานมหาวิทยาลัยเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>๒. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565</p> <p>๓. ประกาศ เรื่อง สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือครอบครัว พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๔. ประกาศ เรื่อง สวัสดิการเกี่ยวกับเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๕. ประกาศ เรื่อง สวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๖. ประกาศ เรื่อง การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>http://council.uru.ac.th/regu/๖๕/๔-๖๕.pdf</p> <p>http://council.uru.ac.th/notice/๖๕/๘-๖๕.pdf</p> <p>http://council.uru.ac.th/notice/๖๕/๙-๖๕.pdf</p> <p>http://council.uru.ac.th/notice/๖๕/๑๐-๖๕.pdf</p> <p>http://council.uru.ac.th/notice/๖๕/๑๑-๖๕.pdf</p>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร	เอกสารอ้างอิง
			๒. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย	๑. มีระบบสวัสดิการการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โดยมีการจัดสรรที่พักให้กับบุคลากรอย่างเป็นธรรมชาติ ๒. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ๔. พิธีทำบุญและรดน้ำดำหัว ผู้บริหาร มรอ. ๕. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย	เว็บไซต์และ Facebook มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร	เอกสารอ้างอิง
๑. พัฒนา มหาวิทยาลัยสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มี กระบวนการ เรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ๒. สร้างวัฒนธรรม องค์กร แห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล	จำนวนของเรื่อง ที่มีการ จัดการ ความรู้ภายใน องค์กร	แหล่งการเรียนรู้ระยะสั้น Lifelong Learning	https://lifelong.uru.ac.th/	https://lifelong.uru.ac.th/
๒. พัฒนาศักยภาพ บุคลากร และส่งเสริม ความก้าวหน้าทาง วิชาการและวิชาชีพ	๑. พัฒนาศักยภาพของ บุคลากรทุกระดับอย่าง ต่อเนื่อง	ร้อยละของ บุคลากรที่ ได้รับ การพัฒนา	๑. โครงการส่งเสริมและ สนับสนุน การศึกษาและการพัฒนาองค์ความรู้ใน การทำงาน ๒. โครงการพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียน การสอน	๑. การจัดทดสอบและประเมินทักษะ ดิจิทัล Digital Literacy Skills 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์เป็นศูนย์ สอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเทิดไท้ พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย ได้ ดำเนินการจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ สาขาพนักงานการใช้ คอมพิวเตอร์ (ประมวลผลคำ) จำนวน 3 รุ่น และ และสาขาช่างซ่อมไมโคร คอมพิวเตอร์ จำนวน 1 รุ่น ๓. การส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่าน ระบบ E-Learning ของ ก.พ. โดยจัดทำเป็น ประกาศมหาวิทยาลัยและ กำหนดให้ บุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรราย บุคคล	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร
<p>๓. ส่งเสริม ความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ ของบุคลากร</p>	<p>ร้อยละบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>๑. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ ๒. โครงการส่งเสริมบุคลากร สายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น</p>	<p>๑. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร สร้างความเข้าใจ และสร้างกระบวนการช่วยเหลือ และเร่งรัดให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ๒. กระบวนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน และสร้างกลไกในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการ พัฒนา job Description สู่การวิเคราะห์ค่า งาน และพัฒนา Flowchart สู่การทำคู่มือ ประกอบการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่ รวมถึงการให้ความรู้ความเข้าใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง ๓. ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สังกัดโรงเรียนสาธิต ให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>๑. โครงการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการให้กับคณาจารย์คณะครุศาสตร์ (วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๕) ๒. โครงการจัดทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Push on Brain : part ๑) บุคลากรสายสนับสนุน ให้บุคลากรได้ผลิตผลงานเพื่อเสนอขอ กำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น (วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๕) ๓. http://council.uru.ac.th/notice/๖๔/๗-๖๔.pdf</p>