

สรุปผลการดำเนินการตาม แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

(รอบครึ่งปีงบประมาณ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง เมษายน ๒๕๖๖)

สรุปผลการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบครึ่งปีงบประมาณ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง เมษายน ๒๕๖๖)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบกลไกการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร	งบประมาณ	เอกสารอ้างอิง
มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๑. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาระบบ	๑. ดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อรายงานผลการติดตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ระบบบริหารงานบุคคลและเงินเดือน (HRMS)	๑๘๒,๐๐๐	http://hrms.uru.ac.th/
	๒. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ประชุมทบทวนและระดมความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มหาวิทยาลัยมีการประชุมชี้แจงและระดมความคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และที่ประชุมผู้บริหารหน่วยงานสนับสนุน ๓. มหาวิทยาลัยให้ทุกหน่วยงานจัดส่งแผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงานและรายบุคคลให้มหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาจัดทำแผนบริหารงานในภาพรวม	๑.แผนบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๙ ๒.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	งบประมาณ	เอกสารอ้างอิง
มีระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ที่มีคุณภาพตามหลัก ธรรมาภิบาล	๑. มีระบบการวางแผน อัตรากำลัง ที่สอดคล้อง กับ ภารกิจและทิศทางของมหาวิทยาลัย	ระดับความสำเร็จ ในการวางแผน อัตรากำลัง	๑. มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการบริหาร อัตรากำลัง (ก.บ.อ.) เพื่อ ประชุมและระดมความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	คณะกรรมการบริหาร อัตรากำลัง (ก.บ.อ.)	-	คำสั่ง มรอ ที่ ๓๑๒๑/๒๕๖๔ ลว. ๒๗ ตค. ๖๔
	๒. ส่งเสริมให้มีระบบ การสรรหาบุคลากร ใน เชิงรุก ๓. พัฒนาระบบการ คัดเลือกบุคลากรด้วย ระบบคุณธรรม	ระดับความสำเร็จ ในการ สรรหา บุคลากรเชิงรุก ระดับความสำเร็จ ในการ คัดเลือก บุคลากรให้ สอดคล้องกับ ภารกิจ มหาวิทยาลัย	ปรับระบบการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร เช่น - ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้อง ให้มีความ ยืดหยุ่น และคล่องตัว - ปรับหลักเกณฑ์วิธีการสรรหา บุคลากรสายวิชาการ หรือ สาย สนับสนุนที่มีคุณวุฒิตรงกับ ความต้องการของ มหาวิทยาลัย	ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วย การบริหารและการ ดำเนินงานคณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช ภัฏอุตรดิตถ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖	-	http://council.uru.ac.th/rule/๖๖/๒-๖๖.pdf

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ย่อย	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร	งบประมาณ	เอกสารอ้างอิง
มีระบบการบริหาร ผล การปฏิบัติงาน ให้มี ประสิทธิภาพ ตามหลัก ธรรมมาภิ บาล	๑. พัฒนาระบบการ บริหารผลการ ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ	๑. ระดับ ความสำเร็จการ บริหารผลการ ปฏิบัติงาน	๑. การกำกับติดตามผลการ ปฏิบัติงานตามวงรอบการ ประเมินผล (มีนาคม,กันยายน) ของปีงบประมาณ	๑. ประกาศเรื่อง ขั้นตอนการประเมินผล การปฏิบัติราชการของ บุคลากรสายสนับสนุน และผู้บริหารหน่วยงาน สนับสนุน ๒. ประกาศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรดิตถ์ เรื่อง แนว ปฏิบัติในการส่งแบบ ประเมินและการ พิจารณาความดี ความชอบ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) ๓. คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการกลั่นกรอง ผลประเมิน	-	https://personnel.uru.ac.th/wp-content/uploads/๒๐๒๐/๐๙/assessment๑-๖๓.pdf https://personnel.uru.ac.th/news_๒๐๒๓_๐๓_๑๓/ คำสั่ง มรท ที่ ๑๓๔๖/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ประเมินการปฏิบัติราชการของ บุคลากร

เป้าประสงค์ย่อย	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร	งบประมาณ	เอกสารอ้างอิง
		๒. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	๑. ประกาศที่เกี่ยวข้อง ให้ความ ยึดหยุ่น และคล่องตัว ๒. โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ๓. ปรับปรุงแบบประเมินผลปฏิบัติราชการของบุคลากรให้ตัวชี้วัด/เกณฑ์มีการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม มีธรรมาภิบาลและจริยธรรม	๑. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เรื่องนโยบายการให้ และการรับของขวัญ หรือของกำนัล (No Gift Policy) ๒. ประกาศการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. ประกาศ มรอ. เรื่องเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส ๔. อบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ URU Team Work ๕. แบบ ประเมินผลปฏิบัติราชการของบุคลากร ๖. ข้อบังคับ ว่าด้วย ธรรมมาภิบาลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕	- รุ่นที่ ๑ ๗๘๐,๐๐๐ รุ่นที่ ๒ ๗๘๐,๐๐๐ -	https://www.uru.ac.th/files/itaFile/๕๓_URU_๒๘๐๓๒๐๒๓_๑๐๔๕๒๐.pdf https://www.uru.ac.th/files/Xcorrupt.pdf https://www.uru.ac.th/itax https://personnel.uru.ac.th/projecturuteamwork_๒๐๒๓_๐๒_๒๕/ https://personnel.uru.ac.th/assessment/ http://council.uru.ac.th/rule/๖๕/๒-๖๕.pdf

เป้าประสงค์ย่อย	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร	งบประมาณ	เอกสารอ้างอิง
				๗. ข้อบังคับ ว่าด้วย ธรรมนูญ มาภิบาลของ มหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖	-	http://council.uru.ac.th/rule/๖๖/ ๓-๖๖.pdf

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร	งบประมาณ	เอกสารอ้างอิง
๑. มีระบบสารสนเทศ ในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและเป็นไปตามมาตรฐานสากล	๑. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนในการบริหาร จัดการ ทรัพยากร บุคคลของมหาวิทยาลัย	ระดับความสำเร็จในการ พัฒนา ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากร บุคคลทุกหน่วยงาน	๑. ระบบบริหารงานบุคคลและเงินเดือน (HRMS) ๒. ระบบสถิติบุคลากร ๓. ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ PA-URU	๑. ระบบบริหารงานบุคคลและเงินเดือน (HRMS) ๒. ระบบสถิติบุคลากร ๓. ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ PA-URU	๑,๘๒๐,๐๐๐ - -	http://hrms.uru.ac.th/ https://personnel.uru.ac.th/ hrms_statistics/ https://personnel.uru.ac.th/ hrms_performance/
๒. บุคลากรสามารถนำระบบสารสนเทศการบริหาร ทรัพยากร บุคคลนำไปใช้ ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาระบบสารสนเทศให้บุคลากร เข้าถึงและสามารถใช้งานได้	ร้อยละของบุคลากร ผู้รับผิดชอบการเข้าใช้ ระบบสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล	การเข้าใช้ ระบบสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล	๑. ระบบบริหารงานบุคคลและเงินเดือน (HRMS) ๒. ระบบสถิติบุคลากร ๓. ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ PA-URU	๑,๘๒๐,๐๐๐ - -	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	งบประมาณ	เอกสารอ้างอิง
๑. ปักจ้ยเกื้อหนุนที่เอื้อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ	๑. มีกระบวนการและวิธีการบริหารจัดการ ปักจ้ยเกื้อหนุนให้กับบุคลากร	ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดปักจ้ยเกื้อหนุน	๑. มหาวิทยาลัยมีกองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย	๑. พนักงานมหาวิทยาลัยเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๒. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 ๓. ประกาศ เรื่อง สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือครอบครัว พ.ศ. ๒๕๖๕ ๔. ประกาศ เรื่อง สวัสดิการเกี่ยวกับเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๕. ประกาศ เรื่อง สวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ๖. ประกาศ เรื่อง การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ พ.ศ. ๒๕๖๕	-	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไทยพาณิชย์ จำกัด http://council.uru.ac.th/regu/๖๕/๔-๖๕.pdf http://council.uru.ac.th/notice/๖๕/๘-๖๕.pdf http://council.uru.ac.th/notice/๖๕/๙-๖๕.pdf http://council.uru.ac.th/notice/๖๕/๑๐-๖๕.pdf http://council.uru.ac.th/notice/๖๕/๑๑-๖๕.pdf

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร	งบประมาณ	เอกสารอ้างอิง
			<p>๒. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย</p> <p>๓. ค่ารักษาพยาบาลการประกันสุขภาพ (กลุ่ม) บริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)</p>	<p>๑. มีระบบสวัสดิการการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โดยมีการจัดสรรที่พักให้กับบุคลากรอย่างเป็นธรรม</p> <p>๒. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา</p> <p>๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ</p> <p>๔. พิธีทำบุญและรดน้ำดำหัว ผู้บริหาร มรอ.</p> <p>๕. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย</p> <p>https://personnel.ur.ac.th/hrms_welfareuru/login/login</p>	<p>-</p> <p>๑,๖๘๔,๐๐๐</p>	<p>เว็บไซต์และ Facebook มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์</p> <p>https://personnel.ur.ac.th/hrms_welfareuru/login/login</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร	งบประมาณ	เอกสารอ้างอิง
๑. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล	จำนวนของเรื่องที่มีการจัดการความรู้ภายในองค์กร	๑. แหล่งการเรียนรู้ระยะสั้น Lifelong Learning ๒. โครงการกิจกรรมการจัดการความรู้ เพื่อแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และนำไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	https://lifelong.uru.ac.th/ https://personnel.uru.ac.th/km-uru/	- ๖๓,๘๕๐	https://lifelong.uru.ac.th/ https://personnel.uru.ac.th/km-uru/
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ	๑. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๑. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและการพัฒนาองค์ความรู้ในการทำงาน ๒. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน			

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	ร่องรอยเอกสาร	งบประมาณ	เอกสารอ้างอิง
๓. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ๒. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร สร้างความเข้าใจ และสร้างกระบวนการช่วยเหลือ และเร่งรัดให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ๒. กระบวนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและสร้างกลไกในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการพัฒนา job Description สู่การวิเคราะห์ค่างาน และพัฒนา Flowchart สู่การทำคู่มือประกอบการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่ รวมถึงการให้ความรู้ความเข้าใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง	โครงการ “อบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนวิเคราะห์ค่างาน” ของบุคลากรสายสนับสนุน ๑. การประเมินค่างานและการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น (สายสนับสนุน) https://personnel.uru.ac.th/value-analysis/ ๒. กรณีปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าหน่วยงาน https://personnel.uru.ac.th/value-analysis-supervisor/	๕๐,๐๐๐	โครงการ “อบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนวิเคราะห์ค่างาน” https://personnel.uru.ac.th/value-analysis-supervisor/ https://personnel.uru.ac.th/value-analysis-supervisor/