



# รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2566



กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏอุดรดิตถ์  
<https://personnel.uru.ac.th/>



[https://www.facebook.com/  
personnel.uru](https://www.facebook.com/personnel.uru)  
[person.uru@gmail.com](mailto:person.uru@gmail.com),  
[person\\_uru@hotmail.com](mailto:person_uru@hotmail.com)



โทรศัพท์สำนักงาน 055-416601-20 ต่อ 1645,1720  
โทรศัพท์ผู้อำนวยการกอง 055-416601-20 ต่อ 1647  
โทรศัพท์งานนิติการ 055-416601-20 ต่อ 1643

## ข้อมูลบุคลากร

### (๑) จำนวนบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน
๑. สายวิชาการ	๔๔๒
๒. สายสนับสนุน	๔๔๗
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๘๘๙</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

### (๒) ข้อมูลอายุบุคลากร

#### (๒.๑) ข้อมูลช่วงอายุบุคลากรทั้งหมด

ช่วงอายุ	การนับจำนวนของ YEAR เกิด
๒๔๘๙ - ๒๕๐๗	๕๑
๒๕๐๘ - ๒๕๒๒	๔๒๐
๒๕๒๓ - ๒๕๔๐	๔๑๕
๒๕๔๑ - ๒๕๖๕	๓
<b>ผลรวมทั้งสิ้น</b>	<b>๘๘๙</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

#### (๒.๒) ข้อมูลอายุบุคลากรสายวิชาการ

ช่วงอายุ	การนับจำนวนของ YEAR เกิด
๒๔๘๙ - ๒๕๐๗	๒๘
๒๕๐๘ - ๒๕๒๒	๒๒๙
๒๕๒๓ - ๒๕๔๐	๑๘๕
<b>ผลรวมทั้งสิ้น</b>	<b>๔๔๒</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

#### (๒.๓) ข้อมูลอายุบุคลากรสายสนับสนุน

ช่วงอายุ	การนับจำนวนของ YEAR เกิด
๒๔๘๙ - ๒๕๐๗	๒๓
๒๕๐๘ - ๒๕๒๒	๑๙๑
๒๕๒๓ - ๒๕๔๐	๒๓๐
๒๕๔๑ - ๒๕๖๕	๓
<b>ผลรวมทั้งสิ้น</b>	<b>๔๔๗</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

(ก) ข้อมูลอายุงาน

(ก.๑) ข้อมูลอายุงานบุคลากรทั้งหมด

ช่วงอายุงาน	การนับจำนวนของ YEAY ทำงาน
๒๕๒๕ - ๒๕๒๙	๓
๒๕๓๐ - ๒๕๓๔	๒๒
๒๕๓๕ - ๒๕๓๙	๓๙
๒๕๔๐ - ๒๕๔๔	๘๕
๒๕๔๕ - ๒๕๔๙	๑๗๓
๒๕๕๐ - ๒๕๕๔	๒๐๔
๒๕๕๕ - ๒๕๕๙	๒๐๖
๒๕๖๐ - ๒๕๖๕	๑๒๖
๒๕๖๖	๓๑
<b>ผลรวมทั้งหมด</b>	<b>๘๘๙</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

(ก.๒) ข้อมูลอายุงานบุคลากรสายวิชาการ

ช่วงอายุงาน	การนับจำนวนของ YEAY ทำงาน
๒๕๒๕ - ๒๕๒๙	๒
๒๕๓๐ - ๒๕๓๔	๑๐
๒๕๓๕ - ๒๕๓๙	๑๗
๒๕๔๐ - ๒๕๔๔	๔๐
๒๕๔๕ - ๒๕๔๙	๑๐๑
๒๕๕๐ - ๒๕๕๔	๑๒๙
๒๕๕๕ - ๒๕๕๙	๗๒
๒๕๖๐ - ๒๕๖๕	๔๘
๒๕๖๖	๒๓
<b>ผลรวมทั้งหมด</b>	<b>๔๔๒</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

## (๓.๓) ข้อมูลอายุงานบุคลากรสายสนับสนุน

ช่วงอายุงาน	การนับจำนวนของ YEAY ทำงาน
๒๕๒๕ - ๒๕๒๙	๑
๒๕๓๐ - ๒๕๓๔	๑๒
๒๕๓๕ - ๒๕๓๙	๒๒
๒๕๔๐ - ๒๕๔๔	๔๕
๒๕๔๕ - ๒๕๔๙	๗๒
๒๕๕๐ - ๒๕๕๔	๗๕
๒๕๕๕ - ๒๕๕๙	๑๓๔
๒๕๖๐ - ๒๕๖๕	๗๘
๒๕๖๖	๘
<b>ผลรวมทั้งหมด</b>	<b>๔๔๗</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

## (๔) ข้อมูลปีที่เกษียณอายุราชการ

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

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

ข้อมูลประเภทบุคลากร

(๑) บุคลากรแยกตามประเภทบุคลากรทั้งหมด

ประเภทบุคลากร	จำนวน
๑. ข้าราชการ	๖๐
๒. พนักงานมหาวิทยาลัย	๖๔๒
๓. ลูกจ้างประจำ	๒
๔. จ้างชั่วคราว	๑๖๒
๕. พนักงานราชการ	๒๒
๖. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	๑
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๘๘๙</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

(๒) บุคลากรแยกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	จำนวน
๑. ข้าราชการ	๕๐	๑๐	๖๐
๒. พนักงานมหาวิทยาลัย	๓๖๒	๒๘๐	๖๔๒
๓. ลูกจ้างประจำ	๐	๒	๒
๔. จ้างชั่วคราว	๒๙	๑๓๓	๑๖๒
๔.๑ พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๔	๑๒๙	๑๓๓
๔.๒ พนักงานชั่วคราว	๒	๓	๕
๔.๓ พนักงานต่างชาติ	๑๐	๑	๑๑
๔.๔ ผู้เกษียณอายุราชการ	๑๓	๐	๑๓
๔.๕ ตำแหน่งอื่นๆ (ผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร, รายวัน, รายชั่วโมง, ฯลฯ)	๐	๐	๐
๕. พนักงานราชการ	๐	๒๒	๒๒
๖. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	๑	๐	๑
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔๔๒</b>	<b>๔๔๗</b>	<b>๘๘๙</b>
	<b>๘๘๙</b>		

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

ข้อมูลคุณวุฒิ

(๑) คุณวุฒิบุคลากรสายวิชาการ

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา			ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี			
ข้าราชการ	๒๙	๒๑	๐	๒๕	๒๕	๕๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑๔๖	๑๙๓	๒๓	๑๕๗	๒๐๕	๓๖๒
พนักงานชั่วคราว	๙	๑๔	๖	๑๔	๑๕	๒๙
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	๑	๐	๐	๐	๑	๑
<b>รวม</b>	<b>๑๘๕</b>	<b>๒๒๘</b>	<b>๒๙</b>	<b>๑๙๖</b>	<b>๒๔๖</b>	<b>๔๔๒</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

(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	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๒	๒
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๖๙	๑๕๓	๒	๙	๒๙	๑๔	๔	๑๐๙	๑๗๑	๒๘๐
พนักงานราชการ	๐	๑	๒๐	๐	๐	๑	๐	๐	๖	๑๖	๒๒
พนักงานชั่วคราว	๑	๐	๒๘	๑	๑๙	๔๘	๒๗	๙	๗๕	๕๘	๑๓๓
รวม	๑	๘๐	๒๐๑	๓	๒๙	๘๐	๔๑	๑๓	๑๙๕	๒๕๒	๔๔๗

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

ข้อมูลตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๑) บุคลากรสายวิชาการ (ยกเว้นโรงเรียนสาธิต)

ประเภทบุคลากร	ตำแหน่งทางวิชาการ				ชาย	หญิง	รวม
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์			
ข้าราชการ	๐	๓	๑๙	๒๘	๒๕	๒๕	๕๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๓	๗๔	๒๓๓	๑๔๘	๑๖๒	๓๑๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๓	๖	๑๖	๑๒	๑๓	๒๕
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๑
รวม	๐	๑๐	๙๙	๒๗๗	๑๘๕	๒๐๑	๒๘๖

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

(๒) บุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิต

ประเภทบุคลากร	วิทยฐานะ		ไม่มีวิทยฐานะ	ชาย	หญิง	รวม
	อาจารย์ชำนาญการ	อาจารย์ปฏิบัติการ				
โรงเรียนสาธิต						
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๕๒	๐	๙	๔๓	๕๒
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๔	๒	๒	๔
รวม	๐	๕๒	๔	๑๑	๔๕	๕๖

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

(๓) บุคลากรสายวิชาการ (ได้รับตำแหน่งทางวิชาการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖)

ตำแหน่งทางวิชาการ	รวม
รองศาสตราจารย์	๒
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑๑
รวม	๑๓

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

(๔) บุคลากรสายสนับสนุน

ประเภทบุคลากร	วิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภททั่วไป		ไม่มี วิทยฐานะ	ชาย	หญิง	รวม
	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
ข้าราชการ	๙	๑	๐	๐	๐	๐	๕	๕	๑๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๒	๐	๒
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๑๒	๑๕๑	๐	๑๑๗	๐	๑๐๙	๑๗๑	๒๘๐
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๒๒	๖	๑๖	๒๒
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๑๓๓	๕๘	๗๕	๑๓๓
รวม	๙	๑๓	๑๕๑	๐	๑๑๗	๑๕๗	๑๘๐	๒๖๗	๔๔๗

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

(๕) บุคลากรสายสนับสนุน (ได้รับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖)

ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	รวม
ชำนาญการ	๓
ชำนาญงาน	๑
รวม	๔

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบกลไกการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๑. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด ความสำเร็จการพัฒนาระบบ

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๑. มหาวิทยาลัยมีการประชุมชี้แจงและระดมความคิดเห็นในที่ประชุม คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และที่ประชุมผู้บริหารหน่วยงานสนับสนุน	๑. การประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ (วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕)	๑๒,๘๐๐ บาท	๑๒,๘๐๐ บาท	คณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย ๑๙ คน	คณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย ๑๘ คน	คณะกรรมการร่วมกันประชุมเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร ทำความเข้าใจในนโยบายเป้าหมายต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ความเปลี่ยนแปลงและกลยุทธ์ต่างๆ รวมถึงวิธีปฏิบัติและระเบียบต่างๆ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อระดมความคิด (Brainstorming) ในการพัฒนาการทำงาน เพื่อระดมความคิดเห็นในการค้นหาวิธีการทำงาน ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
	๒. การประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)	๑๖,๔๑๐ บาท	๑๖,๔๑๐ บาท	คณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย ๑๙ คน	คณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย ๑๗ คน	



กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	๓. การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ (วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖)	๑๕,๘๐๐ บาท	๑๕,๘๐๐ บาท	คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ๑๙ คน	คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยที่ ๑๕ คน	

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๒. มหาวิทยาลัยให้ทุกหน่วยงานจัดส่งแผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงานและรายบุคคลให้มหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาจัดทำแผนบริหารงานในภาพรวม	ครั้งที่ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากร ๘๘๙ คน	บุคลากร ๘๘๙ คน	แผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงานและรายบุคคล

ปัญหาอุปสรรค บุคลากรไม่ได้คอยให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนพัฒนาระดับหน่วยงานและรายบุคคล

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนควรให้ความสำคัญในการเขียนภาระงานหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความชัดเจนภายในหน่วยงาน

แหล่งอ้างอิง แผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงานและรายบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก

เป้าประสงค์ มีระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ๑. มีระบบการวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดความสำเร็จการพัฒนาระบบ

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๑. ประชุมและจัดทำระดมความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังโดยการมีส่วนร่วม	๑. การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ (วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ๑๒ คน	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ๑๒ คน	มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง (ก.บ.อ.) เพื่อประชุมและระดมความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อระดมความคิดเห็นในการค้นหาวิธีการทำงาน ให้การบริหารอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
	๒. การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรกำลังมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ (วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารอัตรกำลัง ๑๓ คน	คณะกรรมการบริหารอัตรกำลัง ๑๑ คน	

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	๓. การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (วันที่ ๑๓มีนาคม ๒๕๖๕) ๔. การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ (วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖) ๕. การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ (วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖)	ไม่ใช่ งบประมาณ  ไม่ใช่ งบประมาณ  ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ  ไม่ใช่ งบประมาณ  ไม่ใช่ งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ๑๓ คน  คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ๑๓ คน  คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ๑๓ คน	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ๑๒ คน  คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ๑๒ คน  คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ๑๑ คน	

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก

เป้าประสงค์ มีระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ๒. ส่งเสริมให้มีระบบการสรรหาบุคลากรในเชิงรุก

๓. พัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรด้วยระบบคุณธรรม

ตัวชี้

- ระดับความสำเร็จในการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

- ระดับความสำเร็จในการคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจมหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๒. ปรับระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เช่น ๒.๑ มหาวิทยาลัยมีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรทั้งภายในภายนอก ๒.๒ ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้อง ให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว ๒.๓ ปรับหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ หรือสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	- สายวิชาการ จำนวน ๑๔ ครั้ง ทั้งหมด ๒๓ อัตรา  - สายสนับสนุน จำนวน ๑๔ ครั้ง ทั้งหมด ๔๖ อัตรา	สายวิชาการบรรจุแต่งตั้ง ๘ อัตรา  สายสนับสนุนบรรจุแต่งตั้ง ๓๓ อัตรา	การสรรหาคัดเลือกบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ซึ่งในการคัดสรรบุคลากรจะมีกระบวนการต่างๆ คือ การเปิดรับสมัคร ตามกำหนดระยะเวลา วิธีการสอบแข่งขันและคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี การยกเลิกบัญชี โดยผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัครของมหาวิทยาลัย การบรรจุบุคคลจะเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดเหมาะสมกับแผนความต้องการใช้บุคลากรของหน่วยงาน

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง ประกาศรับสมัครงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ๑. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้ ระดับความสำเร็จการบริหารผลการปฏิบัติงาน

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๑. การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานตามรอบการประเมินผล (มีนาคม,กันยายน) ของปีงบประมาณ	ครั้งที่ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากร ๘๘๙ คน	บุคลากร ๘๘๙ คน	ผลการปฏิบัติงานตามรอบการประเมินผล

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง ๑. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ <https://personnel.uru.ac.th/assessment/>  
๒. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งแบบประเมินและการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่๑  
๓. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งแบบประเมินและการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่๒

**ตัวชี้**

ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วย ธรรมนูญของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖	วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วย ธรรมนูญของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

**ปัญหาอุปสรรค** ไม่มี

**ข้อเสนอแนะ** ไม่มี

**แหล่งอ้างอิง** ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วย ธรรมนูญของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ <http://council.uru.ac.th/rule/๖๖/๓-๖๖.pdf>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ ๑. มีระบบสารสนเทศในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ ๑. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลทุกหน่วยงาน

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๑. การปรับปรุงและจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อกำกับ ติดตาม รายงานผลในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและเงินเดือน (Human Resource Management System : HRMS) (อ้างอิง <a href="https://hrms.uru.ac.th/">https://hrms.uru.ac.th/</a> ) (อ้างอิง <a href="https://personnel.uru.ac.th/hrms_statistics/">https://personnel.uru.ac.th/hrms_statistics/</a> ) และระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ   PA-URU (อ้างอิง <a href="https://personnel.uru.ac.th/hrms_performance/">https://personnel.uru.ac.th/hrms_performance/</a> )	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑๘๙,๐๐๐ บาท	๑๘๙,๐๐๐ บาท	บุคลากร๘๘๘ คน	บุคลากร๘๘๘ คน	๑. ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและเงินเดือน ๒. ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ

ปัญหาอุปสรรค ทรัพยากรและงบประมาณมีข้อจำกัดไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและเงินเดือน (Human Resource Management System : HRMS) (อ้างอิง <https://hrms.uru.ac.th/>)

ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ | PA-URU (อ้างอิง [https://personnel.uru.ac.th/hrms\\_performance/](https://personnel.uru.ac.th/hrms_performance/))

**เป้าประสงค์** ๒. บุคลากรสามารถนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**กลยุทธ์** ๒. พัฒนาระบบสารสนเทศให้บุคลากรเข้าถึงและสามารถใช้งานได้

**ตัวชี้** ร้อยละของบุคลากรผู้รับผิดชอบการเข้าใช้ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๑. โครงการอบรมการใช้งานด้านบริหารงานบุคคล เพื่อปรับปรุงระบบการติดตามการพัฒนากุคลากร และสิทธิต่างๆ เพื่อใช้เป็นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากร ๘๘๙ คน	บุคลากร ๘๘๙ คน	กองบริหารงานบุคคลบริการให้คำปรึกษาแนะนำ วิธีการใช้งานระบบ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบ

**ปัญหาอุปสรรค** การเข้าถึงเทคโนโลยีของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

**ข้อเสนอแนะ** ควรมีกระตุ้นให้บุคลากรใช้งานระบบเพื่อปรับปรุงระบบการติดตามการพัฒนากุคลากร และสิทธิต่างๆ เพื่อใช้เป็นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล

**แหล่งอ้างอิง** ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและเงินเดือน (Human Resource Management System : HRMS) (อ้างอิง <https://hrms.uru.ac.th/>)  
ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ | PA-URU (อ้างอิง [https://personnel.uru.ac.th/hrms\\_performance/](https://personnel.uru.ac.th/hrms_performance/))



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ และสวัสดิการให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป้าประสงค์ ๑. ปัจจัยเกื้อหนุนที่เอื้อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๑. มีกระบวนการและวิธีการบริหารจัดการปัจจัยเกื้อหนุนให้กับบุคลากร

๒. สร้างแรงจูงใจทางบวกให้กับบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น

ตัวชี้ - ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดปัจจัยเกื้อหนุน

- ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการสร้างสิ่งจูงใจทางบวก

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
โครงการพัฒนาบุคลากรและแข่งขันกิจกรรมส่งเสริมความรักสามัคคี ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ภายใต้พื้นฐานของสังคมประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖	๑๙๑,๙๐๐ บาท	๑๙๑,๙๐๐ บาท	บุคลากร ๘๘๙ คน	๗๐๐ คน	กิจกรรมสักระยะสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในมหาวิทยาลัยและพิธีทำบุญเนื่องในเทศกาลวันสงกรานต์ กิจกรรมการประกวดลาบและประกวดส้มตำลีลา รวมถึง พิธีรดน้ำคำหวัขอพรจากคณาจารย์อาวุโส ทำให้บุคลากรเกิดความรักสามัคคี มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีงาม อันก่อให้เกิดความผูกพันและพัฒนาองค์กรจากคนรุ่นหนึ่งสู่รุ่นหนึ่งเพื่อการทำงานได้อย่างดีต่อไป

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง ภาพกิจกรรม [https://www.uru.ac.th/news\\_detail/๙๐๒](https://www.uru.ac.th/news_detail/๙๐๒)

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
คำรักษายาบาลการประกันสุขภาพ (กลุ่ม) บริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)	วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗	๑,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๑,๖๐๐,๐๐๐ บาท	บุคลากร ๘๘๘ คน	บุคลากร ๘๘๘ คน	ตารางผลประโยชน์การประกันภัยกลุ่ม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง [https://personnel.uru.ac.th/hrms\\_welfareuru/login/login](https://personnel.uru.ac.th/hrms_welfareuru/login/login)

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
กองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากร ๘๘๘ คน	บุคลากร ๘๘๘ คน	มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการให้พนักงานมหาวิทยาลัย เข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (SCB)

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (SCB)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีธรรมาภิบาล

- เป้าประสงค์ ๑. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล
- ตัวชี้ จำนวนของเรื่องที่มีการจัดการความรู้ภายในองค์กร
- เป้าหมาย ๑๕

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๑. โครงการส่งเสริมการจัดการ ความรู้ภายในมหาวิทยาลัย โครงการ “กิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และนำไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)” ๒๕๖๖	วันที่ ๑๘-๒๖ เมษายน ๒๕๖๖	๖๓,๘๕๐ บาท	๖๓,๘๕๐ บาท	บุคลากรสายสนับสนุน ๔๔๗ คน	ตามประเภทการนำเสนอผลงาน ๓ ประเภท จำนวนผู้เข้าร่วมส่งผลงานทั้งหมด ๑๕ ทีม ๔๕ คน	<b>ผลการประกวด</b> ผลงานด้านงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ <b>รางวัลชนะเลิศ</b> <b>(ระดับดีเยี่ยม)</b> การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์สู่ชุมชน ในโครงการ U๒T ตำบลตำหนักธรรม และตำบลนายาง โดยศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เงินรางวัล ๕๐๐๐ บาท

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
						<p><u>ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</u>  <u>รางวัลชนะเลิศ</u>  <b>(ระดับดีเยี่ยม)</b> การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ กองนโยบายและแผน            เงินรางวัล ๕๐๐๐ บาท</p> <p><u>ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</u>  <u>รางวัลชนะเลิศ</u>  <b>(ระดับดีเยี่ยม)</b> ระบบประเมินการสอน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี            เงินรางวัล ๕๐๐๐ บาท</p>

**ปัญหาอุปสรรค** บุคลากรไม่ได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินกิจกรรมตามระบบและกลไกคุณภาพ

**ข้อเสนอแนะ** ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวทางการนำเอาองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ และควรมีการปรับเปลี่ยนประเภทการนำเสนอผลงานเพื่อให้บุคลากรที่การพัฒนาทักษะกระบวนการจัดการความรู้ให้เท่าทันกับอนาคตสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล

**แหล่งอ้างอิง** <https://personnel.uru.ac.th/km-uru/>

เป้าประสงค์ ๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ  
 กลยุทธ์ ๑. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง  
 ตัวชี้ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>๑. โครงการส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาและการพัฒนาองค์ความรู้ใน การทำงาน</p> <p>๒. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียน การสอน</p> <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ได้พิจารณา จัดสรรทุนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ดังนี้</p> <p>๑. ทุนเพื่อการศึกษาต่อ มหาวิทยาลัย ได้มีเกณฑ์ในการจัดสรรทุนสำหรับ บุคลากรที่ศึกษาต่อในประเทศในระดับ ปริญญาโทไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท ระดับ ปริญญาเอกไม่เกิน ๓๐๐,๐๐๐ บาท กรณีทุนการศึกษาเกินกว่าที่กำหนดให้ จ่ายทุนเฉพาะค่าลงทะเบียนและ ค่าธรรมเนียมการศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้ ระดับปริญญาโทไม่เกิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท และระดับปริญญาเอกไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>๑,๘๘๗,๙๓๐ บาท</p>	<p>บุคลากร ๘๘๙ คน</p>	<p>บุคลากรที่ได้รับการพิจารณา จัดสรรทุน - บุคลากรสาย วิชาการ ๓๕ คน</p>	<p>มหาวิทยาลัยมีพันธกิจที่ต้องผลิตนักวิชาการและ วิชาชีพชั้นสูงรวมทั้งการพัฒนาท้องถิ่น จะช่วยให้ บรรลุพันธกิจและคุณภาพของบุคลากร ดังนั้น บุคลากรได้รับการพัฒนาโดยได้รับทุนศึกษาต่อโดย มหาวิทยาลัยมีการประชุมพิจารณาเพื่อจัดสรรทุน โดยคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนและออก ประกาศการให้ทุนอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>และยกเว้นค่าธรรมเนียมสำหรับบุคลากรที่ศึกษาต่อภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ และสำหรับบุคลากรที่ศึกษาต่อในต่างประเทศ ในระดับปริญญาโทไม่เกิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ระดับปริญญาเอกไม่เกิน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท โดยในช่วงลาศึกษาต่อจะได้รับเงินเดือนระหว่างลาศึกษาต่อด้วย</p> <p>๒. ทุนเพื่อการนำเสนอผลงานทางวิชาการ มหาวิทยาลัยได้พิจารณาจัดสรรทุนนำเสนอผลงานทางวิชาการ ประเภท Oral Presentation ในกลุ่มประเทศอาเซียนไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท ประเทศในทวีปเอเชียไม่เกิด ๔๐,๐๐๐ บาท และประเทศในทวีปอื่นๆ ไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท ประเภท Poster Presentation ให้ได้รับการจัดสรรทุน เฉพาะค่าลงทะเบียนเท่านั้น โดยในกลุ่มประเทศอาเซียนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท ประเทศในทวีปเอเชียไม่เกิด ๒๐,๐๐๐ บาท และประเทศในทวีปอื่นๆ ไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท</p>						

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>๓. ทุนเพื่อการฝึกอบรม มหาวิทยาลัย ได้พิจารณาจัดสรรทุนฝึกอบรม โดยให้ใช้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ในขณะนั้นใช้บังคับโดยอนุโลม ให้สนับสนุนตามที่จ่ายจริงภายในประเทศไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท และในต่างประเทศไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท กรณีที่เกินกว่าที่กำหนดให้จ่ายเฉพาะค่าลงทะเบียนหรือค่าธรรมเนียมการฝึกอบรมเท่านั้น ทั้งนี้ภายในประเทศไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท และในต่างประเทศไม่เกิน ๗๐,๐๐๐ บาท</p>						

**ปัญหาอุปสรรค** ไม่มี

**ข้อเสนอแนะ**

๑. มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดสาขา หลักสูตรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา
๒. มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดจำนวนทุนการศึกษาที่จะสนับสนุนประจำปี
๓. มหาวิทยาลัยควรจัดสรรทุนในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการตามสัดส่วน เช่น สายวิทยาศาสตร์ ๓ ทุน สายสังคม ๓ ทุน
๔. มหาวิทยาลัยควรประกาศคัดเลือกบุคลากรที่ประสงค์ขอรับทุนด้วยวิธีการสอบแข่งขัน

**แหล่งอ้างอิง**

ระเบียบ ประกาศ คำสั่งเกี่ยวกับการพิจารณาจัดสรรทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ ๒. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร  
 ตัวชี้ ร้อยละบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น  
 เป้าหมาย ๓

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๑. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ						
๑.๑ การจัดการความรู้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย	วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕			ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	การทำtimelinesรองอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการ ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ
๑.๒ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรสายวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากร	วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖			คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	บุคลากรสายวิชาการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	ประกาศ เกณฑ์ กติกาและแนวปฏิบัติตามประกาศ ก.พ.อ. ๒๕๖๔
๑.๓ โครงการแนวทางการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้แก่คณาจารย์	วันที่ ๒๓-๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖			คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	บุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ประกาศ เกณฑ์ กติกาและแนวปฏิบัติฯ และการทำ MOU กลุ่มเฉพาะ
๑.๔ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวทางการพัฒนา คณาจารย์คณะวิทยาการจัดการเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ	วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖			คณะวิทยาการจัดการ	บุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ	กติกา และแนวปฏิบัติ ตามประกาศ ก.พ.อ. ๒๕๖๔ และการจัดระบบพี่เลี้ยงภายในคณะ
๑.๕ โครงการแนวทางการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้แก่คณาจารย์คณะครุศาสตร์	วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖			คณะครุศาสตร์	บุคลากรสายวิชาการ คณะครุศาสตร์	กติกา และแนวปฏิบัติตามประกาศ ก.พ.อ. ๒๕๖๔



กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>๑.๖ โครงการแนวทางการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้านเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร</p> <p>ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.)</p>	<p>วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ (วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕)</p> <p>ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ (วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕)</p>	<p>๓๕,๐๐๐ บาท</p> <p>๒๑,๐๐๐ บาท</p>	<p>๓๕,๐๐๐ บาท</p> <p>๒๑,๐๐๐ บาท</p>	<p>คณะเกษตรศาสตร์</p> <p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p> <p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p>	<p>บุคลากรสายวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์</p> <p>คณะกรรมการ ๑๑ คน</p> <p>คณะกรรมการ ๑๐ คน</p>	<p>กติกา และแนวปฏิบัติตามประกาศ ก.พ.อ. ๒๕๖๔ และการทำroadmap รายบุคคล</p> <p>คณะกรรมการร่วมกันประชุมเพื่อพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามประกาศ ก.พ.อ. ทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	<p>ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่ง ทางวิชาการครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)</p> <p>ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่ง ทางวิชาการครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ (วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖)</p> <p>ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่ง ทางวิชาการครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ (วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖)</p>	<p>๓๕,๐๐๐ บาท</p> <p>๒๑,๐๐๐ บาท</p> <p>๒๑,๐๐๐ บาท</p>	<p>๓๕,๐๐๐ บาท</p> <p>๒๑,๐๐๐ บาท</p> <p>๒๑,๐๐๐ บาท</p>	<p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p> <p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p> <p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p>	<p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p> <p>คณะกรรมการ ๑๐ คน</p> <p>คณะกรรมการ ๑๐ คน</p>	

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	<p>ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ (วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖)</p>	๒๑,๐๐๐ บาท	๒๑,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการ ๑๒ คน	คณะกรรมการ ๑๒ คน	
	<p>ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ (วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖)</p>	๓๕,๐๐๐ บาท	๓๕,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการ ๑๒ คน	คณะกรรมการ ๑๐ คน	
	<p>ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ (วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖)</p>	๒๑,๐๐๐ บาท	๒๑,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการ ๑๒ คน	คณะกรรมการ ๑๒ คน	

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
จำนวนผู้ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ (วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖)  วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๒๑,๐๐๐ บาท	๒๑,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการ ๑๒ คน  พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ๓๖๒ คน	คณะกรรมการ ๑๒ คน  บุคลากรที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์ ๒ คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๑๑ คน	แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนเทียบเท่าเงินประจำตำแหน่ง

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง ๑. งานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

๒. มติสภามหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>๒. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การเขียนค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป” ณ จังหวัดน่าน</p>	<p>วันที่ ๑๑-๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖</p>	<p>๒๕๓,๐๐๐ บาท</p>	<p>๒๕๓,๐๐๐ บาท</p>	<p>บุคลากรสายสนับสนุน ๕๐ คน</p>	<p>บุคลากรสายสนับสนุน ๒๕ คน</p>	<p>๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการเขียนค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ แลตำแหน่งประเภททั่วไป</p> <p>๒. ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกทักษะการเขียนค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป</p> <p>๓. ผู้เข้าร่วมโครงการมีเอกสารประกอบการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป</p>

**ปัญหาอุปสรรค** บุคลากรไม่ได้คอยให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือกับการดำเนินกิจกรรมเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

**ข้อเสนอแนะ** ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนควรให้ความสำคัญในการเขียนภาระงานหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความชัดเจนภายในหน่วยงาน

**แหล่งอ้างอิง** [https://www.uru.ac.th/news\\_detail/๙๑๘](https://www.uru.ac.th/news_detail/๙๑๘)

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ (วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕)	๙,๗๐๐ บาท	๙,๗๐๐ บาท	คณะกรรมการ ๙ คน	คณะกรรมการ ๗ คน	คณะกรรมการร่วมกันประชุมเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร ทำความเข้าใจนโยบาย เป้าหมาย ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อระดมความคิดเห็นในการค้นหาวิธีการทำงาน ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างประสิทธิภาพ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
	ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖)	๙,๗๐๐ บาท	๙,๗๐๐ บาท	คณะกรรมการ ๙ คน	คณะกรรมการ ๖ คน	
จำนวนผู้ที่ได้รับตำแหน่งตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗			พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ๒๘๐ คน	บุคลากรที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ ๓ คน ระดับชำนาญงาน ๑ คน	แต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล

- เป้าประสงค์ ๑. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้มีธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ๑. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีกระบวนการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง
๒. สร้างวัฒนธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล
- ตัวชี้ จำนวนของเรื่องที่มีการจัดการความรู้ภายใน องค์กร
- เป้าหมาย ๑๕

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๑. โครงการส่งเสริมการจัดการ ความรู้ภายในมหาวิทยาลัย โครงการ “กิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และนำไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)” ๒๕๖๖	วันที่ ๑๘-๒๖ เมษายน ๒๕๖๖	๖๓,๘๕๐ บาท	๖๓,๘๕๐ บาท	บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด ๔๔๗ คน	ตามประเภทการนำเสนอผลงาน ๓ ประเภท จำนวนผู้เข้าร่วมส่งผลงานทั้งหมด ๑๕ ทีม ๔๕ คน	<b>ผลการประกวด</b> <u>ผลงานด้านงานวิจัย/งานสร้างสรรค์</u> <b>รางวัลชนะเลิศ</b> <b>(ระดับดีเยี่ยม)</b> การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ สู่ชุมชน ในโครงการ U๒T ตำบลตำหนักธรรม และตำบลนายาง โดยศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เงินรางวัล ๕๐๐๐ บาท

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
						<p>ผลการประกวด</p> <p><u>ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</u></p> <p>รางวัลชนะเลิศ</p> <p>(ระดับดีเยี่ยม) การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ กองนโยบายและแผน</p> <p>เงินรางวัล ๕๐๐๐ บาท</p> <p><u>ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</u></p> <p>รางวัลชนะเลิศ</p> <p>(ระดับดีเยี่ยม) ระบบประเมินการสอน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี</p> <p>เงินรางวัล ๕๐๐๐ บาท</p>

**ปัญหาอุปสรรค** บุคลากรไม่ได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินกิจกรรมตามระบบและกลไกคุณภาพ

**ข้อเสนอแนะ** ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวทางการนำเอาองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ และควรมีการปรับเปลี่ยนประเภทการนำเสนอผลงานเพื่อให้บุคลากรที่การพัฒนาทักษะกระบวนการจัดการความรู้ให้เท่าทันกับอนาคตสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล

**แหล่งอ้างอิง** <https://personnel.uru.ac.th/km-uru/>



กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
โครงการ “การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ URU Teamwork” ๒๕๖๖ ณ ภูเก็ต จังหวัดเพชรบูรณ์	วันที่ ๒๕ - ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๗๘๐,๐๐๐ บาท	๗๘๐,๐๐๐ บาท	บุคลากรสายสนับสนุนระดับประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะทั้งหมด ๒๐๐ คน	๑๙๐ คน	กระบวนการทำงานแบบทีม มีส่วนทำให้บุคลากรสามารถจัดระบบการทำงานของตนเองร่วมกับผู้อื่น ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ขั้นตอน และกระบวนการทำงานเป็นทีม เห็นภาพความสำเร็จของทีม คำนึงถึงประโยชน์ของทีมก่อนประโยชน์ส่วนตัว แบ่งบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมกับศักยภาพของสมาชิก รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ด้วยความใส่ใจ มีความพยายามในการทำงานและสนับสนุน
โครงการ “การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ URU Teamwork” รุ่นที่ ๒ ๒๕๖๖ ณ ภูเก็ต จังหวัดเพชรบูรณ์	วันที่ ๑ - ๒ เมษายน ๒๕๖๖	๗๘๐,๐๐๐ บาท	๗๘๐,๐๐๐ บาท	บุคลากรสายสนับสนุนระดับประเภททั่วไปทั้งหมด ๒๐๐ คน	๑๙๐ คน	ช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จ เคารพ รับฟัง แลกเปลี่ยน และประสานความคิดเห็นที่แตกต่าง ประยุกต์ใช้ทักษะการคิดขั้นสูงในการตัดสินใจเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ร่วมรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจของทีม เห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้สมาชิกทีมจะมีส่วนรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนและของทีม มีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่แตกต่าง นำจุดเด่นของตนและสมาชิกมาใช้ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สะท้อนการทำงานของตนเองและทีม ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีม สร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง ให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจ ประสานความร่วมมือภายในทีมและระหว่างทีม

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
						<p>สร้างค่านิยมใหม่ในการทำงานร่วมกัน และการพัฒนาทีมที่เข้มแข็ง สามารถเป็นต้นแบบผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการจัดการความขัดแย้ง มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เห็นคุณค่าของสัมพันธภาพที่ดี สร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีในทีม ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ เห็นอกเห็นใจในฐานะที่เป็นมนุษย์ด้วยกัน เคารพและเห็นประโยชน์ของความแตกต่างหลากหลาย มีทักษะและใช้วิธีการป้องกันและจัดการความขัดแย้งได้อย่างเป็นระบบ</p>

**ปัญหาอุปสรรค** บุคลากรไม่ได้คอยให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือกับการดำเนินกิจกรรม

**ข้อเสนอแนะ** ๑. ควรมีการจัดโครงการด้านการพัฒนาการบริหารจัดการด้านสมรรถนะหลักด้าน อื่นๆ เพิ่มเติม

๒. การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ URU Teamwork ควรจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับประเภททั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

**แหล่งอ้างอิง** รุ่นที่ ๑ : [https://www.uru.ac.th/news\\_detail/๘๖๑](https://www.uru.ac.th/news_detail/๘๖๑)

รุ่นที่ ๒ : [https://www.uru.ac.th/news\\_detail/๘๙๕](https://www.uru.ac.th/news_detail/๘๙๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์ ๑. พัฒนาศักยภาพของ บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>๑. โครงการส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาและการพัฒนาองค์ความรู้ใน การทำงาน</p> <p>๒. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียน การสอน</p> <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ได้พิจารณา จัดสรรทุนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ดังนี้</p> <p>๑. ทุนเพื่อการศึกษาต่อ มหาวิทยาลัย ได้มีเกณฑ์ในการจัดสรรทุนสำหรับ บุคลากรที่ศึกษาต่อในประเทศในระดับ ปริญญาโทไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท ระดับ ปริญญาเอกไม่เกิน ๓๐๐,๐๐๐ บาท กรณีทุนการศึกษาเกินกว่าที่กำหนดให้ จ่ายทุนเฉพาะค่าลงทะเบียนและ ค่าธรรมเนียมการศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้ ระดับปริญญาโทไม่เกิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท และระดับปริญญาเอกไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>๑,๘๘๗,๙๓๐ บาท</p>	<p>บุคลากร ทั้งหมด ๘๘๙ คน</p>	<p>บุคลากรที่ได้รับ การพิจารณา จัดสรรทุน - บุคลากรสาย วิชาการ ๓๕ คน</p>	<p>มหาวิทยาลัยมีพันธกิจที่จะต้องผลิตนักวิชาการและ วิชาชีพชั้นสูงรวมทั้งการพัฒนาท้องถิ่น จะช่วยให้ บรรลุพันธกิจและคุณภาพของบุคลากร ดังนั้น บุคลากรได้รับการพัฒนาโดยได้รับทุนศึกษาต่อโดย มหาวิทยาลัยมีการประชุมพิจารณาเพื่อจัดสรรทุน โดยคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนและออก ประกาศการให้ทุนอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>และยกเว้นค่าธรรมเนียมสำหรับบุคลากรที่ศึกษาต่อภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ และสำหรับบุคลากรที่ศึกษาต่อในต่างประเทศ ในระดับปริญญาโทไม่เกิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ระดับปริญญาเอกไม่เกิน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท โดยในช่วงลาศึกษาต่อจะได้รับเงินเดือนระหว่างลาศึกษาต่อด้วย</p> <p>๒. ทุนเพื่อการนำเสนอผลงานทางวิชาการ มหาวิทยาลัยได้พิจารณาจัดสรรทุนนำเสนอผลงานทางวิชาการ ประเภท Oral Presentation ในกลุ่มประเทศอาเซียนไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท ประเทศในทวีปเอเชียไม่เกิด ๔๐,๐๐๐ บาท และประเทศในทวีปอื่นๆ ไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท ประเภท Poster Presentation ให้ได้รับการจัดสรรทุน เฉพาะค่าลงทะเบียนเท่านั้น โดยในกลุ่มประเทศอาเซียนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท ประเทศในทวีปเอเชียไม่เกิด ๒๐,๐๐๐ บาท และประเทศในทวีปอื่นๆ ไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท</p>						

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>๓. ทุนเพื่อการฝึกอบรม มหาวิทยาลัย ได้พิจารณาจัดสรรทุนฝึกอบรม โดยให้ใช้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ในขณะนั้นใช้บังคับโดยอนุโลม ให้สนับสนุนตามที่จ่ายจริงภายในประเทศไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท และในต่างประเทศไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท กรณีที่เกินกว่าที่กำหนดให้จ่ายเฉพาะค่าลงทะเบียนหรือค่าธรรมเนียมการฝึกอบรมเท่านั้น ทั้งนี้ภายในประเทศไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท และในต่างประเทศไม่เกิน ๗๐,๐๐๐ บาท</p>						

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

๑. มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดสาขา หลักสูตรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา
๒. มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดจำนวนทุนการศึกษาที่จะสนับสนุนประจำปี
๓. มหาวิทยาลัยควรจัดสรรทุนในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการตามสัดส่วน เช่น สายวิทยาศาสตร์ ๓ ทุน สายสังคม ๓ ทุน
๔. มหาวิทยาลัยควรประกาศคัดเลือกบุคลากรที่ประสงค์ขอรับทุนด้วยวิธีการสอบแข่งขัน

แหล่งอ้างอิง

ระเบียบ ประกาศ คำสั่งเกี่ยวกับการพิจารณาจัดสรรทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์  
ตัวชี้

๒. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร  
ร้อยละบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๑. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ						
๑.๑ การจัดการความรู้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย	วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕			ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	การทำtimelinesรองอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการ ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ
๑.๒ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากร	วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖			คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	บุคลากรสายวิชาการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	ประกาศ เกณฑ์ กติกาและแนวปฏิบัติตามประกาศ ก.พ.อ. ๒๕๖๔
๑.๓ โครงการแนวทางการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้แก่คณาจารย์	วันที่ ๒๓-๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖			คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	บุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ประกาศ เกณฑ์ กติกาและแนวปฏิบัติฯ และการทำ MOU กลุ่มเฉพาะ
๑.๔ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวทางการพัฒนา คณาจารย์คณะวิทยาการจัดการเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ	วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖			คณะวิทยาการจัดการ	บุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ	กติกา และแนวปฏิบัติ ตามประกาศ ก.พ.อ. ๒๕๖๔ และการจัดระบบพี่เลี้ยงภายในคณะ
๑.๕ โครงการแนวทางการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้แก่คณาจารย์คณะครุศาสตร์	วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖			คณะครุศาสตร์	บุคลากรสายวิชาการ คณะครุศาสตร์	กติกา และแนวปฏิบัติตามประกาศ ก.พ.อ. ๒๕๖๔

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>๑.๖ โครงการแนวทางการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้านเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร</p> <p>ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.)</p>	<p>วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ (วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕)</p> <p>ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ (วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕)</p>	<p>๓๕,๐๐๐ บาท</p> <p>๒๑,๐๐๐ บาท</p>	<p>๓๕,๐๐๐ บาท</p> <p>๒๑,๐๐๐ บาท</p>	<p>คณะเกษตรศาสตร์</p> <p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p> <p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p>	<p>บุคลากรสายวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์</p> <p>คณะกรรมการ ๑๑ คน</p> <p>คณะกรรมการ ๑๐ คน</p>	<p>กติกา และแนวปฏิบัติตามประกาศ ก.พ.อ. ๒๕๖๔ และการทำroadmap รายบุคคล</p> <p>คณะกรรมการร่วมกันประชุมเพื่อพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามประกาศ ก.พ.อ. ทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	<p>ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่ง ทางวิชาการครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)</p> <p>ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่ง ทางวิชาการครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ (วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖)</p> <p>ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่ง ทางวิชาการครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ (วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖)</p>	<p>๓๕,๐๐๐ บาท</p> <p>๒๑,๐๐๐ บาท</p> <p>๒๑,๐๐๐ บาท</p>	<p>๓๕,๐๐๐ บาท</p> <p>๒๑,๐๐๐ บาท</p> <p>๒๑,๐๐๐ บาท</p>	<p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p> <p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p> <p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p>	<p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p> <p>คณะกรรมการ ๑๐ คน</p> <p>คณะกรรมการ ๑๐ คน</p>	



กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	<p>ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ (วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖)</p> <p>ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ (วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖)</p> <p>ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ (วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖)</p>	<p>๒๑,๐๐๐ บาท</p> <p>๓๕,๐๐๐ บาท</p> <p>๒๑,๐๐๐ บาท</p>	<p>๒๑,๐๐๐ บาท</p> <p>๓๕,๐๐๐ บาท</p> <p>๒๑,๐๐๐ บาท</p>	<p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p> <p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p> <p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p>	<p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p> <p>คณะกรรมการ ๑๐ คน</p> <p>คณะกรรมการ ๑๒ คน</p>	

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
จำนวนผู้ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ (วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖) วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๒๑,๐๐๐ บาท	๒๑,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการ ๑๒ คน  พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ๓๖๒ คน	คณะกรรมการ ๑๒ คน  บุคลากรที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์ ๒ คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๑๑ คน	แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนเทียบเท่าเงินประจำตำแหน่ง

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง ๑. งานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ  
๒. มติสภามหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>๒. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การเขียนค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป” ณ จังหวัดน่าน</p>	<p>วันที่ ๑๑-๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖</p>	<p>๒๕๓,๐๐๐ บาท</p>	<p>๒๕๓,๐๐๐ บาท</p>	<p>บุคลากรสายสนับสนุน ๕๐ คน</p>	<p>บุคลากรสายสนับสนุน ๒๕ คน</p>	<p>๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการเขียนค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ แลตำแหน่งประเภททั่วไป</p> <p>๒. ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกทักษะการเขียนค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป</p> <p>๓. ผู้เข้าร่วมโครงการมีเอกสารประกอบการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป</p>

**ปัญหาอุปสรรค** บุคลากรไม่ได้คอยให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือกับการดำเนินกิจกรรมเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

**ข้อเสนอแนะ** ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนควรให้ความสำคัญในการเขียนภาระงานหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความชัดเจนภายในหน่วยงาน

**แหล่งอ้างอิง** [https://www.uru.ac.th/news\\_detail](https://www.uru.ac.th/news_detail)

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ (วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕)	๙,๗๐๐ บาท	๙,๗๐๐ บาท	คณะกรรมการ ๙ คน	คณะกรรมการ ๗ คน	คณะกรรมการร่วมกันประชุมเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร ทำความเข้าใจนโยบาย เป้าหมาย ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อระดมความคิดเห็นในการค้นหาวิธีการทำงาน ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างประสิทธิภาพ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
จำนวนผู้ที่ได้รับตำแหน่งตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖) วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๙,๗๐๐ บาท	๙,๗๐๐ บาท	คณะกรรมการ ๙ คน	คณะกรรมการ ๖ คน	
				พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ๒๘๐ คน	บุคลากรที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ ๓ คน ระดับชำนาญงาน ๑ คน	แต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญ

หมายเหตุ การระบุระยะเวลาดำเนินงานในเอกสารฉบับนี้ ในกรณีที่ระบุวันที่ดำเนินการวันใดวันหนึ่งหมายถึงโครงการนั้นมีระยะเวลาดำเนินการ ๑ วัน