



รายงานผลการดำเนินการ ตามแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗



ข้อมูลบุคลากร

(๑) จำนวนบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน
๑. สายวิชาการ	๔๓๕
๒. สายสนับสนุน	๔๓๐
รวมทั้งสิ้น	๘๖๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

(๒) ข้อมูลอายุบุคลากร

(๒.๑) ข้อมูลช่วงอายุบุคลากรทั้งหมด

ช่วงอายุ	การนับจำนวนของ YEAR เกิด
๒๔๘๙ - ๒๕๐๗	๓๒
๒๕๐๘ - ๒๕๒๒	๔๑๘
๒๕๒๓ - ๒๕๔๐	๔๑๒
๒๕๔๑ - ๒๕๖๕	๓
ผลรวมทั้งหมด	๘๖๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

(๒.๒) ข้อมูลอายุบุคลากรสายวิชาการ

ช่วงอายุ	การนับจำนวนของ YEAR เกิด
๒๔๘๙ - ๒๕๐๗	๒๒
๒๕๐๘ - ๒๕๒๒	๒๒๙
๒๕๒๓ - ๒๕๔๐	๑๘๕
ผลรวมทั้งหมด	๔๓๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

(๒.๓) ข้อมูลอายุบุคลากรสายสนับสนุน

ช่วงอายุ	การนับจำนวนของ YEAR เกิด
๒๔๘๙ - ๒๕๐๗	๑๐
๒๕๐๘ - ๒๕๒๒	๑๘๙
๒๕๒๓ - ๒๕๔๐	๒๒๘
๒๕๔๑ - ๒๕๖๕	๓
ผลรวมทั้งหมด	๔๓๐

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ข้อมูลบุคลากร

(๑) จำนวนบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน
๑. สายวิชาการ	๔๓๕
๒. สายสนับสนุน	๔๓๐
รวมทั้งสิ้น	๘๖๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

(๒) ข้อมูลอายุบุคลากร

(๒.๑) ข้อมูลช่วงอายุบุคลากรทั้งหมด

ช่วงอายุ	การนับจำนวนของ YEAR เกิด
๒๔๘๙ - ๒๕๐๗	๓๒
๒๕๐๘ - ๒๕๒๒	๔๑๘
๒๕๒๓ - ๒๕๔๐	๔๑๒
๒๕๔๑ - ๒๕๖๕	๓
ผลรวมทั้งหมด	๘๖๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

(๒.๒) ข้อมูลอายุบุคลากรสายวิชาการ

ช่วงอายุ	การนับจำนวนของ YEAR เกิด
๒๔๘๙ - ๒๕๐๗	๒๒
๒๕๐๘ - ๒๕๒๒	๒๒๙
๒๕๒๓ - ๒๕๔๐	๑๘๕
ผลรวมทั้งหมด	๔๓๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

(๒.๓) ข้อมูลอายุบุคลากรสายสนับสนุน

ช่วงอายุ	การนับจำนวนของ YEAR เกิด
๒๔๘๙ - ๒๕๐๗	๑๐
๒๕๐๘ - ๒๕๒๒	๑๘๙
๒๕๒๓ - ๒๕๔๐	๒๒๘
๒๕๔๑ - ๒๕๖๕	๓
ผลรวมทั้งหมด	๔๓๐

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

(๓) ข้อมูลอายุงาน

(๓.๑) ข้อมูลอายุงานบุคลากรทั้งหมด

ช่วงอายุงาน	การนับจำนวนของ YEAY ทำงาน
๒๕๓๐ - ๒๕๓๔	๑๙
๒๕๓๕ - ๒๕๓๙	๓๘
๒๕๔๐ - ๒๕๔๔	๘๔
๒๕๔๕ - ๒๕๔๙	๑๖๗
๒๕๕๐ - ๒๕๕๔	๒๐๒
๒๕๕๕ - ๒๕๕๙	๒๐๒
๒๕๖๐ - ๒๕๖๕	๑๑๑
๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	๔๒
ผลรวมทั้งหมด	๘๖๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

(๓.๒) ข้อมูลอายุงานบุคลากรสายวิชาการ

ช่วงอายุงาน	การนับจำนวนของ YEAY ทำงาน
๒๕๓๐ - ๒๕๓๔	๑๐
๒๕๓๕ - ๒๕๓๙	๑๖
๒๕๔๐ - ๒๕๔๔	๔๑
๒๕๔๕ - ๒๕๔๙	๙๙
๒๕๕๐ - ๒๕๕๔	๑๒๗
๒๕๕๕ - ๒๕๕๙	๗๑
๒๕๖๐ - ๒๕๖๕	๔๒
๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	๒๙
ผลรวมทั้งหมด	๔๓๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

(๓.๓) ข้อมูลอายุงานบุคลากรสายสนับสนุน

ช่วงอายุงาน	การนับจำนวนของ YEAY ทำงาน
๒๕๓๐ - ๒๕๓๔	๙
๒๕๓๕ - ๒๕๓๙	๒๒
๒๕๔๐ - ๒๕๔๔	๔๓
๒๕๔๕ - ๒๕๔๙	๖๘
๒๕๕๐ - ๒๕๕๔	๗๕
๒๕๕๕ - ๒๕๕๙	๑๓๑
๒๕๖๐ - ๒๕๖๕	๖๙
๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	๑๓
ผลรวมทั้งหมด	๔๓๐

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

(๔) ข้อมูลปีที่เข้าทำงาน

ประเภทบุคลากร	ปีที่เข้าทำงาน (ปี)				
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑๐	๑	๑๕	๑๐	๖
พนักงานราชการ	๖	๒	๒	๔	๒
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๑	๑	๑๖	๔	๕
ลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการ	๐	๑	๐	๓	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๘	๒
พนักงานต่างชาติ	๐	๑	๐	๒	๐
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	๐	๐	๑	๐	๐
รวม	๑๗	๖	๓๔	๒๗	๑๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

(๕) ข้อมูลปีที่เกษียณอายุราชการ

ประเภทบุคลากร	ปีที่เกษียณอายุราชการ (ปี)				
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑
ข้าราชการ	๕	๓	๖	๑	๕
ลูกจ้างประจำ	๑	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๘	๙	๙	๙	๗
พนักงานราชการ	๐	๐	๑	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๐	๒	๔	๓	๓
ลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการ	๐	๐	๑	๐	๐
ผู้เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานต่างชาติ	๑	๐	๑	๐	๐
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๑๕	๑๔	๒๒	๑๓	๑๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ข้อมูลประเภทบุคลากร

(๑) บุคลากรแยกตามประเภทบุคลากรทั้งหมด

ประเภทบุคลากร	จำนวน
๑. ข้าราชการ	๕๘
๒. พนักงานมหาวิทยาลัย	๖๓๔
๓. ลูกจ้างประจำ	๑
๔. จ้างชั่วคราว	๑๕๐
๕. พนักงานราชการ	๒๑
๖. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	๑
รวมทั้งสิ้น	๘๖๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

(๒) บุคลากรแยกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	จำนวน
๑. ข้าราชการ	๔๘	๑๐	๕๘
๒. พนักงานมหาวิทยาลัย	๓๖๔	๒๗๐	๖๓๔
๓. ลูกจ้างประจำ	๐	๑	๑
๔. จ้างชั่วคราว	๒๒	๑๒๘	๑๕๐
๔.๑ พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	๒	๑๒๕	๑๒๗
๔.๒ พนักงานชั่วคราว	๑	๒	๓
๔.๓ พนักงานต่างชาติ	๙	๑	๑๐
๔.๔ ผู้เกษียณอายุราชการ	๑๐	๐	๑๐
๔.๕ ตำแหน่งอื่นๆ (ผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร, รายวัน, รายชั่วโมง, ฯลฯ)	๐	๐	๐
๕. พนักงานราชการ	๐	๒๑	๒๑
๖. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	๑	๐	๑
รวมทั้งหมด	๔๓๕	๔๓๐	๘๖๕
	๘๖๕		

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ข้อมูลคุณวุฒิ

(๑) คุณวุฒิบุคลากรสายวิชาการ

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา			ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี			
ข้าราชการ	๒๗	๒๑	๐	๒๓	๒๕	๔๘
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑๕๘	๑๘๘	๑๘	๑๕๗	๒๐๗	๓๖๔
พนักงานจ้างชั่วคราว	๖	๑๑	๕	๑๑	๑๑	๒๒
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	๑	๐	๐	๐	๑	๐
รวม	๑๙๒	๒๒๐	๒๓	๑๙๑	๒๔๔	๔๓๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

(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	๑	๐	๐	๑	๐	๑
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๗๒	๑๔๖	๒	๙	๑๓	๒๖	๒	๑๐๖	๑๖๔	๒๗๐
พนักงานราชการ	๐	๐	๒๐	๐	๐	๑	๐	๐	๖	๑๕	๒๑
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๒๙	๑	๒๗	๒๖	๔๘	๗	๗๐	๕๘	๑๒๘
รวม	๐	๘๒	๑๙๕	๓	๓๖	๔๑	๗๔	๙	๑๘๘	๒๔๒	๔๓๐

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ข้อมูลตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๑) บุคลากรสายวิชาการ (ยกเว้นโรงเรียนสาธิต)

ประเภทบุคลากร	ตำแหน่งทางวิชาการ				ชาย	หญิง	รวม
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์			
ข้าราชการ	๐	๓	๑๙	๒๖	๒๓	๒๕	๔๘
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๖	๘๘	๒๒๑	๑๔๙	๑๖๖	๓๑๕
พนักงานชั่วคราว	๐	๒	๔	๑๓	๑๐	๙	๑๙
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๑
รวม	๐	๑๒	๑๑๑	๒๖๐	๑๘๒	๒๐๑	๓๘๓

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

(๒) บุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิต

ประเภทบุคลากร	วิทยฐานะ		ไม่มีวิทยฐานะ	ชาย	หญิง	รวม
	อาจารย์ชำนาญการ	อาจารย์ปฏิบัติการ				
โรงเรียนสาธิต						
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๔๙	๐	๘	๔๑	๔๙
พนักงานชั่วคราว	๐	๓	๐	๑	๒	๓
รวม	๐	๐	๐	๙	๔๓	๕๒

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

(๓) บุคลากรสายวิชาการ (ได้รับตำแหน่งทางวิชาการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓)

ตำแหน่งทางวิชาการ	รวม
รองศาสตราจารย์	๓
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑๘
รวม	๒๑

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

(๔) บุคลากรสายสนับสนุน

ประเภทบุคลากร	วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภททั่วไป		ไม่มีวิทยฐานะ	ชาย	หญิง	รวม
	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
ข้าราชการ	๐	๑๐	๐	๐	๐	๐	๕	๕	๑๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๐	๑
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๑๖	๑๓๖	๒	๗๘	๐	๑๐๒	๑๓๐	๒๓๒
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๒๑	๖	๒๕	๒๑
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๕๕	๖๗	๑๒๒
รวม	๐	๒๖	๑๓๖	๒	๗๘	๒๒	๑๖๙	๒๒๗	๓๘๖

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

(๕) บุคลากรสายสนับสนุนโรงเรียนสาธิต

ประเภทบุคลากร	วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภททั่วไป		ไม่มีวิทยฐานะ	ชาย	หญิง	รวม
	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๐	๘	๓๐	๐	๐	๔	๓๔	๓๘
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๐	๖	๓	๓	๖
รวม	๐	๐	๘	๓๐	๐	๖	๐	๐	๔๔

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

(๖) บุคลากรสายสนับสนุน (ได้รับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗)

ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	รวม
ชำนาญการ	๔
ชำนาญงาน	๒
รวม	๖

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

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. มหาวิทยาลัยมีการประชุมชี้แจงและระดมความคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัย เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร ทำความเข้าใจในนโยบายเป้าหมายต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ความเปลี่ยนแปลงและกลยุทธ์ต่างๆ รวมถึงวิธีปฏิบัติและระเบียบต่างๆ ร่วมกันวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ไขปัญหา ระดมความคิด (Brainstorming) ในการพัฒนาการทำงาน ระดมความคิดเห็นในการค้นหาวิธีการทำงานให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖) ๒. การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗)	งบประมาณการจัดประชุม ๑๓,๓๒๕ บาท	งบประมาณการจัดประชุม ๑๓,๓๒๕ บาท	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ๑๘ คน	คณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยเข้าร่วมประชุม ๑๓ คน ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ๔ คน	(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแก่อธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย (๒) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัย (๓) กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล และจรรยาบรรณวิชาชีพที่พึงมีในมหาวิทยาลัย วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย และการออกจากงาน (๔) พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และแจ้งให้สภามหาวิทยาลัยทราบ
		งบประมาณการจัดประชุม ๑๖,๕๓๕ บาท	งบประมาณการจัดประชุม ๑๖,๕๓๕ บาท	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ๑๘ คน	คณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยเข้าร่วมประชุม ๑๓ คน ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ๒ คน	

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	<p>๓. การประชุม คณะกรรมการ บริหารงานบุคคล ในมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗)</p> <p>๔. การประชุม คณะกรรมการ บริหารงานบุคคล ในมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๗)</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p> <p>งบประมาณ การจัดประชุม ๑๖,๕๓๕ บาท</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p> <p>งบประมาณ การจัดประชุม ๑๖,๕๓๕ บาท</p>	<p>คณะกรรมการ บริหารงาน บุคคลใน มหาวิทยาลัย ๑๘ คน</p> <p>คณะกรรมการ บริหาร มหาวิทยาลัย ๑๙ คน</p>	<p>คณะกรรมการ บริหารงานบุคคล ในมหาวิทยาลัย ๑๘ คน</p> <p>คณะกรรมการ บริหาร มหาวิทยาลัยเข้า ร่วมประชุม ๑๒ คน ประชุมผ่าน สี่อิเล็กทรอนิกส์ ๒ คน</p>	<p>(๕) พิจารณาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ออกตาม ความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล เรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานใน มหาวิทยาลัยและแจ้งให้สภามหาวิทยาลัยทราบ</p> <p>(๖) กำหนดกรอบกรอบอัตรากำลัง การกำหนด ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของตำแหน่งและอัตรา ของวงเงินที่จะพึงใช้เพื่อการบริหารงานบุคคล</p> <p>(๗) รับรอง คุณวุฒิ ของผู้ได้รับ ปรึญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ หรือพนักงาน กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ และตำแหน่งที่ควรแต่งตั้ง</p> <p>(๘) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และ เผยแพร่ ให้ประชาคมมหาวิทยาลัยทราบอย่างทั่วถึง ยกเว้นเรื่องที่จะกระทบต่อความเสียหาย ส่วนบุคคล</p> <p>(๙) พิจารณาให้ความเห็นขอการเปลี่ยน ตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งของบุคลากร</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
						<p>(๑๐) พิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งการบรรจุบุคคลเข้าเป็นบุคลากร</p> <p>(๑๑) พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป</p> <p>(๑๒) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานหรือบุคคลใดเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.บ.ม.</p> <p>(๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือตามที่ระบุในข้อบังคับอื่นของมหาวิทยาลัย</p>

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>๒. มหาวิทยาลัยให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงานและรายบุคคลให้มหาวิทยาลัยเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงาน เป็นไปอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน ตลอดจนมีการพัฒนาแผนปฏิบัติการประจำปีที่สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</p> <p>๒.๑ มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินคุณภาพภายในหน่วยงานสนับสนุนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p> <p>๒.๒ มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินคุณภาพภายใน ระดับคณะ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖</p> <p>๒.๓ มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินคุณภาพภายใน ระดับหลักสูตร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖</p>	<p>วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ - ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗</p> <p>วันที่ ๗ - ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๗</p> <p>วันที่ ๔ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗</p>	<p>๔๘,๐๐๐บาท</p> <p>๘๕,๐๐๐ บาท</p> <p>๓๐๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>๔๘,๐๐๐บาท</p> <p>๘๕,๐๐๐ บาท</p> <p>๓๐๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>บุคลากรประเภทสนับสนุน ๔๓๐ คน</p> <p>บุคลากร ๘๖๕ คน</p> <p>บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๘ คน</p>	<p>บุคลากรประเภทสนับสนุน ๔๓๐ คน</p>	<p>๑. แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน</p> <p>๒. แผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงานและรายบุคคล</p> <p>๓. มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๔. มีการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนปฏิบัติงานประจำปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>๕. มีการนำผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการหน่วยงานไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>๖. มีผลจากการปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีให้เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๒.๒ มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินคุณภาพภายใน ระดับคณะ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖	วันที่ ๗ - ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๗	๘๕,๐๐๐ บาท	๘๕,๐๐๐ บาท	บุคลากร ๘๖๕ คน		
๒.๓ มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินคุณภาพภายใน ระดับหลักสูตร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖	วันที่ ๔ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗	๓๐๐,๐๐๐ บาท	๓๐๐,๐๐๐ บาท	บุคลากร ประเภท วิชาการ ๔๓๘ คน		

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรนำผลการประเมินเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยจุดแข็ง แนวทางการเสริมจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาจุดอ่อน และเสริมจุดแข็งของบุคลากรในหน่วยงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลงานที่มีประสิทธิภาพ

แหล่งอ้างอิง

๑. แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน
๒. แผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงานและรายบุคคล (Job Description)
๓. ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายใน หน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๔. การประเมินคุณภาพภายใน ระดับคณะ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖
๕. ดำเนินการประเมินคุณภาพภายใน ระดับหลักสูตร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๓. การอบรมเชิงปฏิบัติการ การทบทวนการวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างส่วนงานภายในและการจัดทำกรอบอัตรากำลังเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	วันที่ ๑๒ - ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๑๒๓,๐๕๐ บาท	๑๒๓,๐๕๐ บาท	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน ๑๒๐ คน	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน ๑๒๐ คน	<p>๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจสามารถวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนตอบโจทย์บริบทของหน่วยงานอิสระสามารถกำหนดตำแหน่งและสามารถจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม</p> <p>๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจสามารถวิเคราะห์และตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจสามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>๔. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล</p>

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง โครงสร้างส่วนงานภายในและการจัดทำกรอบอัตรากำลัง เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก

เป้าประสงค์ มีระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ๑. มีระบบการวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด ความสำเร็จการพัฒนาระบบ

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๑. ประชุมและจัดทำระดมความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังพิจารณากรอบกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง อัตรารายเดือนของตำแหน่งและอัตราของวงเงินที่จะพึงใช้เพื่อการบริหารงานบุคคล	๑. การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ (วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ๑๓ คน	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ๑๑ คน	๑. ระดมความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๒. ระดมความคิดเห็นในการค้นหาวิธีการทำงานให้การบริหารอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. พิจารณากรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง อัตรารายเดือนของตำแหน่งและอัตราของวงเงินที่จะพึงใช้ ๔. พิจารณาให้ความเห็นขอการเปลี่ยนตำแหน่งและการตัดโอนตำแหน่งของบุคลากร
	๒. การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ (วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ๑๓ คน	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ๑๓ คน	
	๓. การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ๑๓ คน	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ๑๑ คน	

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	มหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๗) ๔. การประชุม คณะกรรมการ บริหารอัตรากำลัง มหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ (วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗) ๕. การประชุม คณะกรรมการ บริหารอัตรากำลัง มหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ (วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗)	ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ	คณะกรรมการ บริหารอัตรากำลัง ๑๓ คน คณะกรรมการ บริหารอัตรากำลัง ๑๓ คน	คณะกรรมการ บริหารอัตรากำลัง ๑๑ คน คณะกรรมการ บริหารอัตรากำลัง 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
๑. มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เช่น ๑.๑ มหาวิทยาลัยมีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรทั้งภายในภายนอก ๑.๒ ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้อง ให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว ๑.๓ ปรับหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ หรือสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	- สรรหาสายวิชาการ ๑๖ ครั้ง ทั้งหมด ๑๖ อัตรา - สรรหาสายสนับสนุน ๒ ครั้ง ทั้งหมด ๕ อัตรา - การเลื่อนไหลบุคลากร (ภายใน) ๒ ครั้ง สรรหาทั้งหมด ๖ อัตรา	สายวิชาการบรรจุแต่งตั้ง ๑๔ อัตรา สายสนับสนุนบรรจุแต่งตั้ง ๕ อัตรา บรรจุแต่งตั้ง ๒ อัตรา	การสรรหาคัดเลือกบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ซึ่งในการคัดสรรบุคลากรจะมีกระบวนการต่างๆ คือ ๑. การเปิดรับสมัครตามกำหนดระยะเวลา ๒. วิธีการสอบแข่งขันและคัดเลือก ๓. เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี การยกเลิกบัญชี โดยผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัครของมหาวิทยาลัย การบรรจุบุคคลจะเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เหมาะสมกับแผนความต้องการใช้บุคลากรของหน่วยงาน

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง ๑. ประกาศรับสมัครงานประเภทวิชาการ/ประเภทสนับสนุนวิชาการ/รับสมัครสอบแข่งขันบุคคลภายใน

๒. คำสั่งบรรจุแต่งตั้ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ๑. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้ ระดับความสำเร็จการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๑. มหาวิทยาลัยมีข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ๑.๑ มีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานตามรอบการประเมินผล (มีนาคม,กันยายน) ของปีงบประมาณ โดยการออกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งแบบประเมินและการพิจารณาความดีความชอบประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	- ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ ดำเนินการระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ - ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗ - ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ ดำเนินการระหว่างวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗ - ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากร ๘๖๕ คน	บุคลากร ๘๖๕ คน	การประเมินผลการปฏิบัติราชการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน มีองค์ประกอบในการประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนร้อยละสิบและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจะต้องมีสัดส่วนร้อยละสามสิบ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง

๑. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ <https://personnel.uru.ac.th/assessment/>
๒. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งแบบประเมินและการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ครั้งที่๑
๓. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งแบบประเมินและการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ครั้งที่๒
๔. ข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๒. การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ : การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม มีธรรมาภิบาลและจริยธรรม ภายใต้โครงการหลัก การพัฒนาและเสริมศักยภาพ ด้านสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑ เวลา ๐๙.๐๐น.- ๑๒.๐๐ น. รุ่นที่ ๒ ๑๓.๓๐ น.- ๑๖.๓๐ น.	๗๗,๗๕๐ บาท	๗๗,๗๕๐ บาท	บุคลากรประเภทสนับสนุน ๔๕๐ คน	บุคลากรประเภทสนับสนุน ๔๓๕ คน	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำงานแบบยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมมีธรรมาภิบาลและจริยธรรมตามสมรรถนะหลักของการทำงานและเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการฝึกทักษะการทำงาน การเรียนรู้ การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ๓. ผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานแบบยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม มีธรรมาภิบาลและจริยธรรม

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมมีธรรมาภิบาลและจริยธรรม

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 ๑. ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและเงินเดือน ๒. ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ PA-URU ๓. ระบบสถิติบุคลากร	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑๘๘,๐๐๐ บาท	๑๘๘,๐๐๐ บาท	บุคลากร ๘๖๕ คน	บุคลากร ๘๖๕ คน	๑. ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและเงินเดือน (Human Resource Management System : HRMS) ๒. ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ PA-URU (อ้างอิง https://personnel.uru.ac.th/hrms_performance/) ๓. ระบบสถิติบุคลากร https://personnel.uru.ac.th/hrms_statistics/

ปัญหาอุปสรรค ทรัพยากรและงบประมาณมีข้อจำกัดไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง ๑. ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและเงินเดือน (Human Resource Management System : HRMS) (อ้างอิง <https://hrms.uru.ac.th/>)๒. ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ | PA-URU (อ้างอิง https://personnel.uru.ac.th/hrms_performance/)๓. ระบบสถิติบุคลากร https://personnel.uru.ac.th/hrms_statistics/

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ ๒. บุคลากรสามารถนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๒. พัฒนาระบบสารสนเทศให้บุคลากรเข้าถึงและสามารถใช้งานได้

ตัวชี้ ร้อยละของบุคลากรผู้รับผิดชอบการเข้าใช้ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนสามารถเข้าใช้งานระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและเงินเดือนผ่านทางหน้าเว็บไซต์ระบบแสดงผลออนไลน์ของบุคลากรโดยสามารถใช้งานบริการต่างๆ ได้แก่</p> <p>๑. ประวัติตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประวัติตนเอง - ใบแจ้งเงินเดือน (สลิปเงินเดือน) - หนังสือแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน - หนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย - แก้ไขข้อมูลการติดต่อ / <p>ความสามารถพิเศษ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประวัติการฝึกอบรม / ประชุม / สัมมนา / วิทยากร - ผลงานวิชาการ / คู่มือปฏิบัติงาน <p>๒. ระบบการลาและข้อมูลการเวลาปฏิบัติงาน</p>	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากร ๘๖๕ คน	บุคลากร ๘๖๕ คน	<p>บุคลากรของมหาวิทยาลัยเข้าใช้งานระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและเงินเดือนผ่านทางหน้าเว็บไซต์ระบบแสดงผลออนไลน์ของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p> <ul style="list-style-type: none"> - เดือนตุลาคม ๒๕๖๖=๓,๖๐๔ รายการ - เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๖=๔,๓๐๑ รายการ - เดือนธันวาคม ๒๕๖๖=๑,๘๔๘ รายการ - เดือนมกราคม ๒๕๖๗=๒,๖๙๐ รายการ - เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๗=๒,๒๔๘ รายการ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๗=๒,๕๓๓ รายการ - เดือนเมษายน ๒๕๖๗=๒,๑๘๖ รายการ - เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๗=๓,๑๑๗ รายการ - เดือนมิถุนายน ๒๕๖๗=๑,๘๕๙ รายการ - เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗=๑,๘๓๗ รายการ - เดือนสิงหาคม ๒๕๖๗=๒,๐๖๖ รายการ - เดือนกันยายน ๒๕๖๗=๒,๕๓๑ รายการ

ปัญหาอุปสรรค การเข้าถึงเทคโนโลยีของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ ควรมีกระตุ้นให้บุคลากรใช้งานระบบเพื่อปรับปรุงระบบการติดตามการพัฒนาบุคลากร และสิทธิต่างๆ เพื่อใช้เป็นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

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
๑. ค่ารักษาพยาบาลการประกันสุขภาพ (กลุ่ม) บริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)	วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘	๑,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๑,๔๐๘,๑๑๗ .๑๘ บาท	บุคลากร ๘๘๙ คน	บุคลากร ๘๖๕ คน	รายงานการรับ - จ่ายเงินกองทุนไทยสมุทรประกันชีวิตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ สิ้นสุดวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘ (ประกันชีวิต ๕๐,๐๐๐ บาท ประกันสุขภาพ ๑,๓๕๘,๑๑๗.๑๘ บาท)

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง ๑. การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย https://personnel.uru.ac.th/hrms_welfareuru/login/login

๒. ตารางผลประโยชน์การประกันภัยกลุ่ม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

๓. รายงานการรับ - จ่ายเงินกองทุนไทยสมุทรประกันชีวิต

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๒. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (SCB)	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมด ๖๓๔ คน	บุคลากรเป็นสมาชิกกองทุน ๕๗๗ คน	มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการให้พนักงานมหาวิทยาลัยเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (SCB) รายการการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การเลือกหน่วยงานลงทุน และข้อมูลรายชื่อผู้รับผลประโยชน์

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง ๑. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (SCB) <https://www.scbam.com/pvd>
 ๒. รายการการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การเลือกหน่วยงานลงทุน และข้อมูลรายชื่อผู้รับผลประโยชน์

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>๓. กองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย</p> <p>มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรเพื่อประโยชน์แก่การดำรงชีพนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการหรือคณะกรรมการสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยเห็นสมควรจัดเพิ่มขึ้น</p>	<p>ปีงบประมาณวันที่</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>เงินรายได้</p> <p>และ</p> <p>ผลประโยชน์ของ</p> <p>มหาวิทยาลัย</p>	<p>เงินรายได้</p> <p>และ</p> <p>ผลประโยชน์ของ</p> <p>มหาวิทยาลัย</p>	<p>บุคลากร</p> <p>๘๖๕ คน</p>	<p>บุคลากร</p> <p>๘๖๕ คน</p>	<p>๑. กำหนดนโยบายและดำเนินการบริหารกองทุนสวัสดิการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน</p> <p>๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย</p> <p>๓. อนุมัติการนำเงินกองทุนสวัสดิการไปดำเนินการหาประโยชน์หรือดอกผลอื่นๆ ได้ ทั้งนี้โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย</p> <p>๔. อนุมัติให้มีการจัดสวัสดิการและยุบการจัดสวัสดิการประเภทต่างๆ ในมหาวิทยาลัย</p> <p>๕. แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลใด เพื่อดำเนินการจัดสวัสดิการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย</p> <p>๖. ปฏิบัติการอื่นใดที่จำเป็นที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย หรือตามที่มหาวิทยาลัยหรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมาย</p>

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง

๑. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วย การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พ.ศ.๒๕๖๕

๒. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วย การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗

๓. รายงานการรับ - จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

สิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

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
<p>๑. โครงการส่งเสริมการจัดการ ความรู้ภายในมหาวิทยาลัย</p> <p>โครงการ “กิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และนำไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)” ๒๕๖๗ แบ่งเป็น ๕ ประเภท</p> <p>๑. ด้านงานวิจัย / งานวิจัยสถาบัน / งานสร้างสรรค์</p> <p>๒. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>๓. ด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน</p> <p>๔. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล</p> <p>๕. ด้านการบริการวิชาการและพันธกิจสัมพันธ์</p>	วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ – ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗	๙๙,๑๐๐ บาท	๙๙,๑๐๐ บาท	บุคลากรสายสนับสนุน ๔๓๐ คน	ผู้เข้าร่วมส่งผลงานเข้าประกวดตามประเภทการนำเสนอผลงาน ๕ ประเภท จำนวนผู้เข้าร่วมส่งผลงานทั้งหมด ๒๗ ทีม ๑๐๕ คน	<p>รางวัล แบ่งตามประเภทการนำเสนอผลงาน (ได้ทุกประเภท) พร้อมเกียรติบัตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - รางวัลระดับดีเยี่ยม ๕,๐๐๐ บาท - รางวัลระดับดีมาก ๓,๐๐๐ บาท - รางวัลระดับดี ๒,๐๐๐ บาท - รางวัลระดับชมเชย ๑,๐๐๐ บาท <p>ผลการประกวด</p> <p><u>ด้านงานวิจัย / งานวิจัยสถาบัน / งานสร้างสรรค์</u></p> <p>รางวัลชนะเลิศ (ระดับดีเยี่ยม)</p> <p>การพัฒนาการผลิตน้ำมันเมล็ดมะม่วงหิมพานต์ โดยการใช้กระบวนการด้าน วทน.</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
						<p><u>ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</u> รางวัลชนะเลิศ (ระดับดีเยี่ยม) การพัฒนาต้นแบบระบบ URU Digital Literacy Certification การสอบวัดผลทักษะด้านดิจิทัล สำหรับนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่อรับวุฒิบัตร E-Certificate</p> <p><u>ด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน</u> รางวัลชนะเลิศ (ระดับดีเยี่ยม) การพัฒนาระบบลงทะเบียนออนไลน์เพื่อการบริหารจัดการรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์</p> <p><u>ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล</u> รางวัลชนะเลิศ (ระดับดีเยี่ยม) การพัฒนาระบบจัดเอกสารการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (E-Meeting)</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
						<u>ด้านการบริการวิชาการและพันธกิจสัมพันธ์</u> รางวัลชนะเลิศ (ระดับดีเยี่ยม) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวทางการนำเอาองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ และควรมีการปรับเปลี่ยนประเภทการนำเสนอผลงานเพื่อให้บุคลากรที่การพัฒนาทักษะกระบวนการจัดการความรู้ให้เท่ากันกับอนาคตสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล

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
มหาวิทยาลัยมีพันธกิจที่จะต้องผลิตนักวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงรวมทั้งการพัฒนาท้องถิ่น จะช่วยให้บรรลุพันธกิจและคุณภาพของบุคลากร ดังนั้นบุคลากรได้รับการพัฒนาโดยได้รับทุนศึกษาต่อโดยมหาวิทยาลัยมีการประชุมพิจารณาเพื่อจัดสรรทุน โดยคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนและออกประกาศการให้ทุนอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร	<p>- ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖)</p> <p>- ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ (วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗)</p>	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรทุนประจำปีงบประมาณ ๑,๑๐๐,๐๐๐ บาท	งบประมาณที่ใช้ประจำปีงบประมาณ ๑,๐๘๔,๓๐๐ บาท	บุคลากรที่ได้รับการพิจารณาจัดสรรทุน	<p>อนุมัติทุนปริญญาเอก ๒ ราย ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียม ๓ ราย</p> <p>อนุมัติทุนปริญญาเอก ๒ ราย ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียม ๓ ราย</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ได้พิจารณาจัดสรรทุนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้</p> <p>๑. ทุนเพื่อการศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยได้มีเกณฑ์ในการจัดสรรทุนสำหรับบุคลากรที่ศึกษาต่อในประเทศในระดับปริญญาโทไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท ระดับปริญญาเอกไม่เกิน ๓๐๐,๐๐๐ บาท กรณีทุนการศึกษาเกินกว่าที่กำหนดให้จ่ายทุนเฉพาะค่าลงทะเบียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้ระดับปริญญาโทไม่เกิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท และระดับปริญญาเอกไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท</p> <p>๒. ทุนเพื่อนำเสนอผลงานทางวิชาการ มหาวิทยาลัยได้พิจารณาจัดสรรทุนนำเสนอผลงานทางวิชาการ ประเภท Oral Presentation ในกลุ่มประเทศอาเซียนไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท ประเทศในทวีปเอเชียไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท และประเทศในทวีปอื่นๆ ไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท ประเภท Poster Presentation ให้ได้รับการจัดสรรทุนเฉพาะ</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗)				อนุมัติทุนปริญญาเอก ๓ ราย ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียม ๑ ราย	ค่าลงทะเบียนเท่านั้น โดยในกลุ่มประเทศอาเซียนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท ประเทศในทวีปเอเชียไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท และประเทศในทวีปอื่นๆ ไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท ๓. ทุนเพื่อการฝึกอบรม มหาวิทยาลัยได้พิจารณาจัดสรรทุนฝึกอบรม โดยให้ใช้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย การเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ในขณะนั้นใช้บังคับโดยอนุโลม ให้สนับสนุนตามที่จ่ายจริงภายในประเทศไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท และในต่างประเทศไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท กรณีที่เกินกว่าที่กำหนดให้จ่ายเฉพาะค่าลงทะเบียนหรือค่าธรรมเนียมการฝึกอบรมเท่านั้น ทั้งนี้ ภายในประเทศไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท และในต่างประเทศไม่เกิน ๗๐,๐๐๐ บาท

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
ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.)	- ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๗)	๑๘,๕๐๐ บาท	๑๘,๕๐๐ บาท	บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๐ คน	- พิจารณาระดับรองศาสตราจารย์ ๒ ราย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๒ ราย - เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ ๔ ราย	คณะกรรมการร่วมกันประชุมเพื่อพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามประกาศ ก.พ.อ. ทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
	- ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ (วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗)	๑๘,๕๐๐ บาท	๑๘,๕๐๐ บาท	บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๐ คน	- พิจารณาระดับรองศาสตราจารย์ ๑ ราย - เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ ๑ ราย - พิจารณาคุณสมบัติและผลงานในการเสนอขอ ๗ ราย	

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๗)	๒๑,๐๐๐ บาท	๒๑,๐๐๐ บาท	บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๐ คน	- พิจารณาระดับผู้ ศาสตราจารย์ ๑ ราย - เห็นชอบผลประเมิน แต่งตั้งฯ ๑ ราย - พิจารณาคุณสมบัติ และผลงานในการ เสนอขอ ๖ ราย	
	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗)	๑๘,๕๐๐ บาท	๑๘,๕๐๐ บาท	บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๐ คน	- พิจารณาระดับผู้ ศาสตราจารย์ ๒ ราย - เห็นชอบผลประเมิน แต่งตั้งฯ ๑ ราย - พิจารณาคุณสมบัติ และผลงานในการ เสนอขอ ๔ ราย	
	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ (วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗)	๒๑,๐๐๐ บาท	๒๑,๐๐๐ บาท	บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๐ คน	- พิจารณาระดับผู้ ศาสตราจารย์ ๕ ราย - เห็นชอบผลประเมิน แต่งตั้งฯ ๕ ราย - พิจารณาคุณสมบัติ และผลงานในการ เสนอขอ ๒ ราย	

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	<p>ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๖/๒๕๖๗ (วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗)</p> <p>ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ (วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๗)</p> <p>ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗)</p>	<p>๒๑,๐๐๐ บาท</p> <p>๑๘,๕๐๐ บาท</p> <p>๑๘,๕๐๐ บาท</p>	<p>๒๑,๐๐๐ บาท</p> <p>๑๘,๕๐๐ บาท</p> <p>๑๘,๕๐๐ บาท</p>	<p>บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๐ คน</p> <p>บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๐ คน</p> <p>บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๐ คน</p>	<p>- พิจารณาระดับผู้ ศาสตราจารย์ ๓ ราย</p> <p>- เห็นชอบผลประเมิน แต่งตั้งฯ ๓ ราย</p> <p>- พิจารณาคุณสมบัติ และผลงานในการ เสนอขอ ๓ ราย</p> <p>- พิจารณาคุณสมบัติ และผลงานในการ เสนอขอ ๔ ราย</p> <p>- พิจารณาระดับรอง ศาสตราจารย์ ๑ ราย ผู้ศาสตราจารย์ ๘ ราย</p> <p>- เห็นชอบผลประเมิน แต่งตั้งฯ ๘ ราย</p> <p>- พิจารณาคุณสมบัติ และผลงานในการ เสนอขอ ๙ ราย</p>	

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
จำนวนผู้ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	พนักงาน มหาวิทยาลัยสาย วิชาการ ๔๓๕ คน	บุคลากรที่ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์ ๓ คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๑๘ คน รวม ๒๑ คน	แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งและ ค่าตอบแทนเทียบเท่าเงินประจำตำแหน่ง

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง ๑. งานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ <https://personnel.uru.ac.th/acunit/>

๒. มติสภามหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ (วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗)	๙,๗๐๐ บาท	๙,๗๐๐ บาท	พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภท สนับสนุน ๒๗๐ คน	- ค่างาน ๑๓๙ ตำแหน่ง - เห็นชอบผลประเมิน แต่งตั้งฯ ๖ ราย - พิจารณาคุณสมบัติและ ผลงานในการเสนอขอ ๐ ราย	คณะกรรมการร่วมกันประชุมเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร ทำความเข้าใจนโยบาย เป้าหมาย ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อระดมความคิดเห็นในการค้นหาวิธีการทำงาน ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างประสิทธิภาพ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
	ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗)	๙,๗๐๐ บาท	๙,๗๐๐ บาท	พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภท สนับสนุน ๒๗๐ คน	- ค่างาน ๔ ตำแหน่ง - เห็นชอบผลประเมิน แต่งตั้งฯ ๑ ราย - พิจารณาคุณสมบัติและ ผลงานในการเสนอขอ ๖ ราย	
	ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗)			พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ๒๘๐ คน	- ค่างาน ๕ ตำแหน่ง - เห็นชอบผลประเมิน แต่งตั้งฯ ๕ ราย - พิจารณาคุณสมบัติและ ผลงานในการเสนอขอ ๔ ราย	

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
จำนวนผู้ที่ได้รับตำแหน่งตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ๒๘๐ คน	บุคลากรที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ ๔ คน ระดับชำนาญงาน ๒ คน	แต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน (หัวหน้าหน่วยงาน) <https://personneluru.ac.th/value-analysis-supervisor/>
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน <https://personneluru.ac.th/value-analysis/>
๓. การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการโรงเรียนสาธิต ให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น <https://personneluru.ac.th/value-analysis-satit/>
๔. รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้มีธรรมาภิบาล

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

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานระบบจัดการเอกสารการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (E-Meeting)	วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ)	ไม่ใช้ งบประมาณ (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ)	บุคลากรจากคณะ/ศูนย์/สำนัก ภายในมหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๐๐ คน	เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการใช้งานระบบจัดการเอกสารการประชุม อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (E-Meeting) ในเรื่องของการเตรียมวาระการประชุม การจัดการผู้เข้าร่วมประชุม การสร้างรายงานการประชุม การตรวจสอบและรับรองการประชุม การค้นหาบันทึกการประชุมย้อนหลัง การแนบเอกสารประกอบการประชุมให้ผู้เข้าประชุมรับทราบก่อนและหลังการประชุม ผ่านทางหน้าจอคอมพิวเตอร์ และทุกอุปกรณ์สื่อสารได้

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมรับการตรวจประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA	ระหว่างวันที่ ๖-๗ มกราคม ๒๕๖๗	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงานบริหารจัดการ (กองนโยบายและแผน)	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงานบริหารจัดการ (กองนโยบายและแผน)	บุคลากรจากคณะ/ศูนย์/สำนัก ภายในมหาวิทยาลัย	อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้ความสนใจเข้าร่วมโครงการประมาณ ๑๕๐ คน	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมรับการตรวจประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจสามารถเขียนรายงานประเมินตนเอง (SAR) และพร้อมรับการตรวจประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ได้
๓. การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ภายใต้โครงการหลักการพัฒนาและเสริมศักยภาพ ด้านสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖	๗๖,๐๐๐ บาท (กองบริหารงานบุคคล)	๗๖,๐๐๐ บาท (กองบริหารงานบุคคล)	บุคลากรประเภทสนับสนุน ๔๐๐ คน	บุคลากรประเภทสนับสนุน ๔๐๐ คน	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามสมรรถนะหลักของการทำงาน ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีการฝึกทักษะการทำงาน การเรียนรู้ การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ๓. ผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "การพัฒนาทักษะวิศวกรสังคม ด้วยเทคนิคการ Coach & Facilitator	ระหว่าง วันที่ ๑๓-๑๔ มกราคม ๒๕๖๗	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงานบริหารจัดการ (กองพัฒนานักศึกษา)	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงานบริหารจัดการ (กองพัฒนานักศึกษา)	คณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำนวน ๑๓๗ คน	ผู้เข้าอบรมประกอบด้วยคณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำนวน ๑๓๗ คน	เพื่อเสริมสร้างทักษะการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์แก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิศวกรสังคมของมหาวิทยาลัย (Mini Seal URU ๖๗)

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๕. อบรมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาการดูแลผู้สูงอายุ ระดับ ๑	วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงานบริหารจัดการ (ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรณาการกับการทำงาน)	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงานบริหารจัดการ (ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรณาการกับการทำงาน)	ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๑๗ ท่าน	คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์และอาจารย์ในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ได้รับพิจารณาเข้าร่วมอบรมจำนวน ๕ ท่าน	เพื่อประโยชน์ในการนำความรู้และทักษะการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานใช้ประเมินผู้รับการทดสอบในสาขาดังกล่าวตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
๖. เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดการความรู้เพื่อ “ยกระดับนวัตกรรม องค์ความรู้สู่การสร้างโจทย์วิจัยเชิงพื้นที่ที่มีผลกระทบสูง ตามประเด็นขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย”	๑๗ มีนาคม ๒๕๖๗	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงานบริหารจัดการ (หน่วยประสานงานการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์)	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงานบริหารจัดการ (หน่วยประสานงานการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์)	นักวิจัยที่สนใจเข้าร่วมเวที ๔๐ ท่าน	นักวิจัยที่สนใจเข้าร่วมเวที ๔๐ ท่าน	เพื่อเสริมสมรรถนะนักจัดการงานวิจัยในการขับเคลื่อนงานและพัฒนาชุดโจทย์วิจัยผลกระทบสูงตามนโยบายมหาวิทยาลัยดิจิทัลสู่การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยพันธกิจสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดการความรู้ องค์ความรู้สู่การสร้างโจทย์วิจัยเชิงพื้นที่ที่มีผลกระทบสูงตามประเด็นขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาพื้นที่

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๗. การประชุมชี้แจงแนวทางการเบิกจ่าย และการส่งหลักฐานการเบิกจ่าย งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	วันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้หน่วยงาน บริหาร จัดการ (กองนโยบายและแผน)	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงาน บริหาร จัดการ (กองนโยบายและแผน)	ผู้อำนวยการ หัวหน้า สำนักงานและเจ้าหน้าที่พัสดุ ของหน่วยงาน ภายใน มหาวิทยาลัย ทุกหน่วยงาน จำนวน ๖๘ คน	ผู้อำนวยการ หัวหน้า สำนักงานและเจ้าหน้าที่พัสดุ ของหน่วยงาน ภายใน มหาวิทยาลัย ทุกหน่วยงาน จำนวน ๖๘ คน	ชี้แจงแนวทางการเบิกจ่ายและการส่งหลักฐานการเบิกจ่ายงบประมาณ และสามารถดำเนินการเบิกจ่าย และการส่งหลักฐานการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กรอบระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด
๘. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์พัฒนาทักษะที่สอดคล้อง และพัฒนาทักษะความก้าวหน้าในอาชีพกับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ ๒๑	วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้หน่วยงาน บริหาร จัดการ (คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์)	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงาน บริหาร จัดการ (คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์)	คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	๑. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อนำสู่การพัฒนาบุคลากรฯ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ๒. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ สร้างบ้านสร้างทีม เสริมสร้างแรงใจในการทำงาน และสายธารแห่งความสำเร็จ ๓. การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรด้วยกระบวนการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม “ทีมเวิร์ค งานเวิร์ค” ประกอบด้วยฐาน ๓ ฐาน คือ กระบวนการทำงานเป็นทีม การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และจิตอาสาเพื่อการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๙. เวทีการพัฒนาบทความทางวิชาการสำหรับนักวิชาการและนักวิจัย	วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงานบริหารจัดการจัดการ (สถาบันวิจัยและพัฒนา)	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงานบริหารจัดการจัดการ (สถาบันวิจัยและพัฒนา)	บุคลากร นักวิชาการ และนักวิจัย	นักวิชาการ และนักวิจัย	เพื่อเสริมสมรรถนะนักวิชาการ นักวิจัย ในการพัฒนาบทความเข้าร่วมงาน Engagement Thailand ครั้งที่ ๙ และเผยแพร่องค์ความรู้จากกระบวนการวิจัยจึงเป็นอีกแนวทางที่นำไปสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนอื่นหรือแม้กระทั่งนักวิจัยที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นในวงกว้างมากขึ้นเพื่อเป็นการแสดงศักยภาพผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์สู่เวทีงานวิจัยระดับชาติ
๑๐. การให้คำปรึกษาเบื้องต้น สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา Basic Counseling	วันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงานบริหารจัดการจัดการ	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงานบริหารจัดการจัดการ	บุคลากร ประเภท วิชาการ	อาจารย์ ๒๙๐ คน	เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษา มีความรู้ความเข้าใจตลอดจนมีทักษะที่ถูกต้องในการจัดระบบการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานรวมถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อการให้คำปรึกษาวัยรุ่นที่มีพฤติกรรมเสี่ยง
๑๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพข้อเสนอโครงการ และพิจารณาประเมินข้อเสนอโครงการ"	วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงานบริหารจัดการจัดการ (สถาบันวิจัยและพัฒนา)	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงานบริหารจัดการจัดการ (สถาบันวิจัยและพัฒนา)	บุคลากร ประเภท วิชาการ	บุคลากร ประเภท วิชาการ	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการจัดทำ ข้อเสนอโครงการ

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
๑๒. โครงการอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับพัสดุให้กับผู้ปฏิบัติงาน	วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงานบริหารจัดการจัดการ (กองกลาง)	งบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยงานบริหารจัดการจัดการ (กองกลาง)	ผู้ปฏิบัติงานในส่วนของ คณะ/ศูนย์/สำนัก ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	ผู้ปฏิบัติงานในส่วนของ คณะ/ศูนย์/สำนัก ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับพัสดุให้กับผู้ปฏิบัติงานในส่วนของคณะ/ศูนย์/สำนัก ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานพัสดุ รวมทั้งการปฏิบัติงานในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-gp) และวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-Bidding) และเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับข้อสังเกต ข้อควรระวัง ในการจัดซื้อจัดจ้างและการใช้เงินงบประมาณ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานพัสดุ และการบัญชีภาครัฐ ซึ่งจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

- แหล่งอ้างอิง
๑. ระบบการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (E-Meeting)
 ๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมรับการตรวจประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA
 ๓. โครงการการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
 ๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "การพัฒนาทักษะวิศวกรสังคม ด้วยเทคนิคการ Coach & Facilitator

๕. โครงการจัดการความรู้ “ยกระดับนวัตกรรม องค์ความรู้สู่การสร้างโจทย์วิจัยเชิงพื้นที่ที่มีผลกระทบสูง ตามประเด็นขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย”
 ๖.โครงการอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับพัสดุให้กับผู้ปฏิบัติงาน

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>๑๓. โครงการส่งเสริมการจัดการ ความรู้ภายในมหาวิทยาลัย</p> <p>โครงการ “กิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และนำไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)” ๒๕๖๗ แบ่งเป็น ๕ ประเภท</p> <p>๑. ด้านงานวิจัย / งานวิจัยสถาบัน / งานสร้างสรรค์</p> <p>๒. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>๓. ด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน</p> <p>๔. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล</p> <p>๕. ด้านการบริการวิชาการและพันธกิจสัมพันธ์</p>	<p>วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ - ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗</p>	<p>๙๙,๑๐๐ บาท</p>	<p>๙๙,๑๐๐ บาท</p>	<p>บุคลากรสายสนับสนุน ๔๓๐ คน</p>	<p>ผู้เข้าร่วมส่งผลงานเข้าประกวดตามประเภทการนำเสนอผลงาน ๕ ประเภท</p> <p>จำนวนผู้เข้าร่วมส่งผลงานทั้งหมด ๒๗ ทีม ๑๐๕ คน</p>	<p>รางวัล แบ่งตามประเภทการนำเสนอผลงาน (ได้ทุกประเภท) พร้อมเกียรติบัตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - รางวัลระดับดีเยี่ยม ๕,๐๐๐ บาท - รางวัลระดับดีมาก ๓,๐๐๐ บาท - รางวัลระดับดี ๒,๐๐๐ บาท - รางวัลระดับชมเชย ๑,๐๐๐ บาท <p>ผลการประกวด</p> <p><u>ด้านงานวิจัย / งานวิจัยสถาบัน / งานสร้างสรรค์</u></p> <p>รางวัลชนะเลิศ (ระดับดีเยี่ยม)</p> <p>การพัฒนาการผลิตน้ำมันเมล็ดมะม่วงหิมพานต์ โดยการใช้กระบวนการด้าน วทน.</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
						<p><u>ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</u> รางวัลชนะเลิศ (ระดับดีเยี่ยม) การพัฒนาต้นแบบระบบ URU Digital Literacy Certification การสอบวัดผลทักษะด้านดิจิทัล สำหรับนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่อรับวุฒิบัตร E-Certificate</p> <p><u>ด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน</u> รางวัลชนะเลิศ (ระดับดีเยี่ยม) การพัฒนาระบบลงทะเบียนออนไลน์เพื่อการบริหารจัดการรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์</p> <p><u>ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล</u> รางวัลชนะเลิศ (ระดับดีเยี่ยม) การพัฒนาระบบจัดเอกสารการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (E-Meeting)</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
						<p>ด้านการบริการวิชาการและพันธกิจสัมพันธ์</p> <p>รางวัลชนะเลิศ (ระดับดีเยี่ยม)</p> <p>การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงานร่วมกับสถานประกอบการ</p>

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวทางการนำเอาองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ และควรมีการปรับเปลี่ยนประเภทการนำเสนอผลงานเพื่อให้บุคลากรที่การพัฒนาทักษะกระบวนการจัดการความรู้ให้เท่าทันกับอนาคตสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

เป้าประสงค์ ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์ ๑. พัฒนาศักยภาพของ บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
มหาวิทยาลัยมีพันธกิจที่จะต้องผลิตนักวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงรวมทั้งการพัฒนาท้องถิ่น จะช่วยให้บรรลุพันธกิจและคุณภาพของบุคลากร ดังนั้นบุคลากรได้รับการพัฒนาโดยได้รับทุนศึกษาต่อโดยมหาวิทยาลัยมีการประชุมพิจารณาเพื่อจัดสรรทุน โดยคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนและออกประกาศการให้ทุนอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร	<p>- ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖)</p> <p>- ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ (วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗)</p>	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรทุนประจำปีงบประมาณ ๑,๑๐๐,๐๐๐ บาท	งบประมาณที่ใช้ประจำปีงบประมาณ ๑,๐๘๔,๓๐๐ บาท	บุคลากรที่ได้รับการพิจารณาจัดสรรทุน	<p>อนุมัติทุนปริญญาเอก ๒ ราย ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียม ๓ ราย</p> <p>อนุมัติทุนปริญญาเอก ๒ ราย ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียม ๓ ราย</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ได้พิจารณาจัดสรรทุนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้</p> <p>๑. ทุนเพื่อการศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยได้มีเกณฑ์ในการจัดสรรทุนสำหรับบุคลากรที่ศึกษาต่อในประเทศในระดับปริญญาโทไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท ระดับปริญญาเอกไม่เกิน ๓๐๐,๐๐๐ บาท กรณีทุนการศึกษาเกินกว่าที่กำหนดให้จ่ายทุนเฉพาะค่าลงทะเบียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้ระดับปริญญาโทไม่เกิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท และระดับปริญญาเอกไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท</p> <p>๒. ทุนเพื่อนำเสนอผลงานทางวิชาการ มหาวิทยาลัยได้พิจารณาจัดสรรทุนนำเสนอผลงานทางวิชาการ ประเภท Oral Presentation ในกลุ่มประเทศอาเซียนไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท ประเทศในทวีปเอเชียไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท และประเทศในทวีปอื่นๆ ไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท ประเภท Poster Presentation ให้ได้รับการจัดสรรทุนเฉพาะ</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗)				อนุมัติทุนปริญญาเอก ๓ ราย ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียม ๑ ราย	ค่าลงทะเบียนเท่านั้น โดยในกลุ่มประเทศอาเซียนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท ประเทศในทวีปเอเชียไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท และประเทศในทวีปอื่นๆ ไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท ๓. ทุนเพื่อการฝึกอบรม มหาวิทยาลัยได้พิจารณาจัดสรรทุนฝึกอบรม โดยให้ใช้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย การเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ในขณะนั้นใช้บังคับโดยอนุโลม ให้สนับสนุนตามที่จ่ายจริงภายในประเทศไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท และในต่างประเทศไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท กรณีที่เกินกว่าที่กำหนดให้จ่ายเฉพาะค่าลงทะเบียนหรือค่าธรรมเนียมการฝึกอบรมเท่านั้น ทั้งนี้ ภายในประเทศไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท และในต่างประเทศไม่เกิน ๗๐,๐๐๐ บาท

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
ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.)	- ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๗)	๑๘,๕๐๐ บาท	๑๘,๕๐๐ บาท	บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๐ คน	- พิจารณาระดับรองศาสตราจารย์ ๒ ราย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๒ ราย - เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ ๔ ราย	คณะกรรมการร่วมกันประชุมเพื่อพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามประกาศ ก.พ.อ. ทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
	- ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ (วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗)	๑๘,๕๐๐ บาท	๑๘,๕๐๐ บาท	บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๐ คน	- พิจารณาระดับรองศาสตราจารย์ ๑ ราย - เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ ๑ ราย - พิจารณาคุณสมบัติและผลงานในการเสนอขอ ๗ ราย	

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๗)	๒๑,๐๐๐ บาท	๒๑,๐๐๐ บาท	บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๐ คน	- พิจารณาระดับผู้ ศาสตราจารย์ ๑ ราย - เห็นชอบผลประเมิน แต่งตั้งฯ ๑ ราย - พิจารณาคุณสมบัติ และผลงานในการ เสนอขอ ๖ ราย	
	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗)	๑๘,๕๐๐ บาท	๑๘,๕๐๐ บาท	บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๐ คน	- พิจารณาระดับผู้ ศาสตราจารย์ ๒ ราย - เห็นชอบผลประเมิน แต่งตั้งฯ ๑ ราย - พิจารณาคุณสมบัติ และผลงานในการ เสนอขอ ๔ ราย	
	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ (วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗)	๒๑,๐๐๐ บาท	๒๑,๐๐๐ บาท	บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๐ คน	- พิจารณาระดับผู้ ศาสตราจารย์ ๕ ราย - เห็นชอบผลประเมิน แต่งตั้งฯ ๕ ราย - พิจารณาคุณสมบัติ และผลงานในการ เสนอขอ ๒ ราย	

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	<p>ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๖/๒๕๖๗ (วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗)</p> <p>ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ (วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๗)</p> <p>ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗)</p>	<p>๒๑,๐๐๐ บาท</p> <p>๑๘,๕๐๐ บาท</p> <p>๑๘,๕๐๐ บาท</p>	<p>๒๑,๐๐๐ บาท</p> <p>๑๘,๕๐๐ บาท</p> <p>๑๘,๕๐๐ บาท</p>	<p>บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๐ คน</p> <p>บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๐ คน</p> <p>บุคลากรประเภทวิชาการ ๔๓๐ คน</p>	<p>- พิจารณาระดับผู้ ศาสตราจารย์ ๓ ราย</p> <p>- เห็นชอบผลประเมิน แต่งตั้งฯ ๓ ราย</p> <p>- พิจารณาคุณสมบัติ และผลงานในการ เสนอขอ ๓ ราย</p> <p>- พิจารณาคุณสมบัติ และผลงานในการ เสนอขอ ๔ ราย</p> <p>- พิจารณาระดับรอง ศาสตราจารย์ ๑ ราย ผู้ศาสตราจารย์ ๘ ราย</p> <p>- เห็นชอบผลประเมิน แต่งตั้งฯ ๘ ราย</p> <p>- พิจารณาคุณสมบัติ และผลงานในการ เสนอขอ ๙ ราย</p>	

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
จำนวนผู้ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	พนักงาน มหาวิทยาลัยสาย วิชาการ ๔๓๕ คน	บุคลากรที่ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์ ๓ คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๑๘ คน รวม ๒๑ คน	แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งและ ค่าตอบแทนเทียบเท่าเงินประจำตำแหน่ง

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง ๑. งานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ <https://personnel.uru.ac.th/acunit/>

๒. มติสภามหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ (วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗)	๙,๗๐๐ บาท	๙,๗๐๐ บาท	พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภท สนับสนุน ๒๗๐ คน	- ค่างาน ๑๓๙ ตำแหน่ง - เห็นชอบผลประเมิน แต่งตั้งฯ ๖ ราย - พิจารณาคุณสมบัติและ ผลงานในการเสนอขอ ๐ ราย	คณะกรรมการร่วมกันประชุมเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร ทำความเข้าใจนโยบาย เป้าหมาย ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อระดมความคิดเห็นในการค้นหาวิธีการทำงาน ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างประสิทธิภาพ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
	ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗)	๙,๗๐๐ บาท	๙,๗๐๐ บาท	พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภท สนับสนุน ๒๗๐ คน	- ค่างาน ๔ ตำแหน่ง - เห็นชอบผลประเมิน แต่งตั้งฯ ๑ ราย - พิจารณาคุณสมบัติและ ผลงานในการเสนอขอ ๖ ราย	
	ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ (วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗)			พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ๒๘๐ คน	- ค่างาน ๕ ตำแหน่ง - เห็นชอบผลประเมิน แต่งตั้งฯ ๕ ราย - พิจารณาคุณสมบัติและ ผลงานในการเสนอขอ ๔ ราย	

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
จำนวนผู้ที่ได้รับตำแหน่งตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ๒๘๐ คน	บุคลากรที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ ๔ คน ระดับชำนาญงาน ๒ คน	แต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน (หัวหน้าหน่วยงาน) <https://personneluru.ac.th/value-analysis-supervisor/>
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน <https://personneluru.ac.th/value-analysis/>
๓. การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการโรงเรียนสาธิต ให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น <https://personneluru.ac.th/value-analysis-satit/>
๔. รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ