แผนบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2569

กองบริหารงานบุคคล
สำนักงานอธิการบดี

สารบัญ

เรื่อง	หน้าที่
ส่วนที่ 1 บทนำ	3
- ความเป็นมาของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
- วัตถุประสงค์	3
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
- ปรัชญา	4
- วิสัยทัศน์	4
- พันธกิจ	4
ส่วนที่ 2 ข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	
- โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	6
- ข้อมูลบุคลากร	10
ส่วนที่ 3 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	
- ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	17
- แผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	19
ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	30
- แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	31
ส่วนที่ 5 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	38

ส่วนที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เป็นหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาที่จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ โดยมีสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการทำงานของสถาบันให้มีประสิทธิภาพ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องบริหารจัดการด้านต่างๆ ให้มีคุณภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคล ระบบฐานข้อมูลการบริหารความเสี่ยง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรทั้งหมด ฯลฯ เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นทิศทางผลักดันในการบริหารและการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณลักษณะที่ดีที่พึงประสงค์ และที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรได้มีความรับองค์กรและผูกพันกับมหาวิทยาลัยพร้อมเสียสละเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความเจริญเติบโตก้าวไปสู่อนาคตที่ดีอย่างมั่นคงและยั่งยืน

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประจำปี พ.ศ. 2569 จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยจะสอดคล้องกับกลยุทธ์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประจำปี พ.ศ. 2565-2569 และแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประจำปี พ.ศ. 2565-2569 จะครอบคลุมด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การเสริมสร้าง ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย การสร้างและพัฒนา รวมทั้งการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดผลเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
2. เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
3. เพื่อกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
2. การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ปรัชญา

“ มหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น”

วิสัยทัศน์

“ มหาวิทยาลัยพันธกิจสัมพันธ์ สร้างโอกาสการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่”

อัตลักษณ์

“เป็นเลิศด้านวิชาการและทักษะชีวิต นักคิด นักสื่อสาร นักจัดการ นักพัฒนาท้องถิ่น”

เอกลักษณ์

“มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์เป็นปัญญาของชุมชน (Wisdom of Community)”

พันธกิจ

1.วิจัยสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม ถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจฐานรากของชุมชนท้องถิ่น สร้างเอกลักษณ์ของการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น

2.ผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพเป็นพลเมืองดี มีอัตลักษณ์บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีสมรรถนะตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

3. ผลิตบัณฑิตครูและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์ของ คุรุสภาและสมรรถนะ PTRU

4. จัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกับภาคีเครือข่ายเป็นไปตามสมรรถนะและผลลัพธ์การเรียนรู้ทั้งในรูปแบบปริญญาและประกาศนียบัตร

5. สืบสาน อนุรักษ์ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ถ่ายทอดความรู้โครงการพระราชดำริ ภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความต้องการที่แท้จริงของชุมชน โดยยึดถือแนวพระราชดำริและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล เพิ่มขีดความสามารถ ทักษะด้านวิชาการ การบริหารจัดการ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม สร้างผู้นำยุคใหม่เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต
7. จัดหารายได้จากงานวิจัย บริการวิชาการ การเพิ่มมูลค่าทรัพย์สินและบริการ จากความเชี่ยวชาญของบุคลากรร่วมกับภาคธุรกิจ องค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและภาคีเครือข่ายชุมชน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ตามกฎกระทรวง ประกาศกระทรวง และสภามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ตามกฎกระทรวง ประกาศกระทรวง

สำนักงานอธิการบดี

- กองกลาง
- กองนโยบายและแผน
- กองบริการการศึกษา
- กองบริหารงานบุคคล
- กองพัฒนานักศึกษา

คณะต่าง ๆ

- คณะเกษตรศาสตร์
- คณะครุศาสตร์
- คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- คณะวิทยาการจัดการ
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ศูนย์/สำนัก/สถาบัน

- สถาบันวิจัยและพัฒนา
- สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

สภามหาวิทยาลัย

สำนักงานอธิการบดี

- สำนักนวัตกรรมศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
- สำนักงานพัฒนาพื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ณ ลำรางทุ่งกะโล่

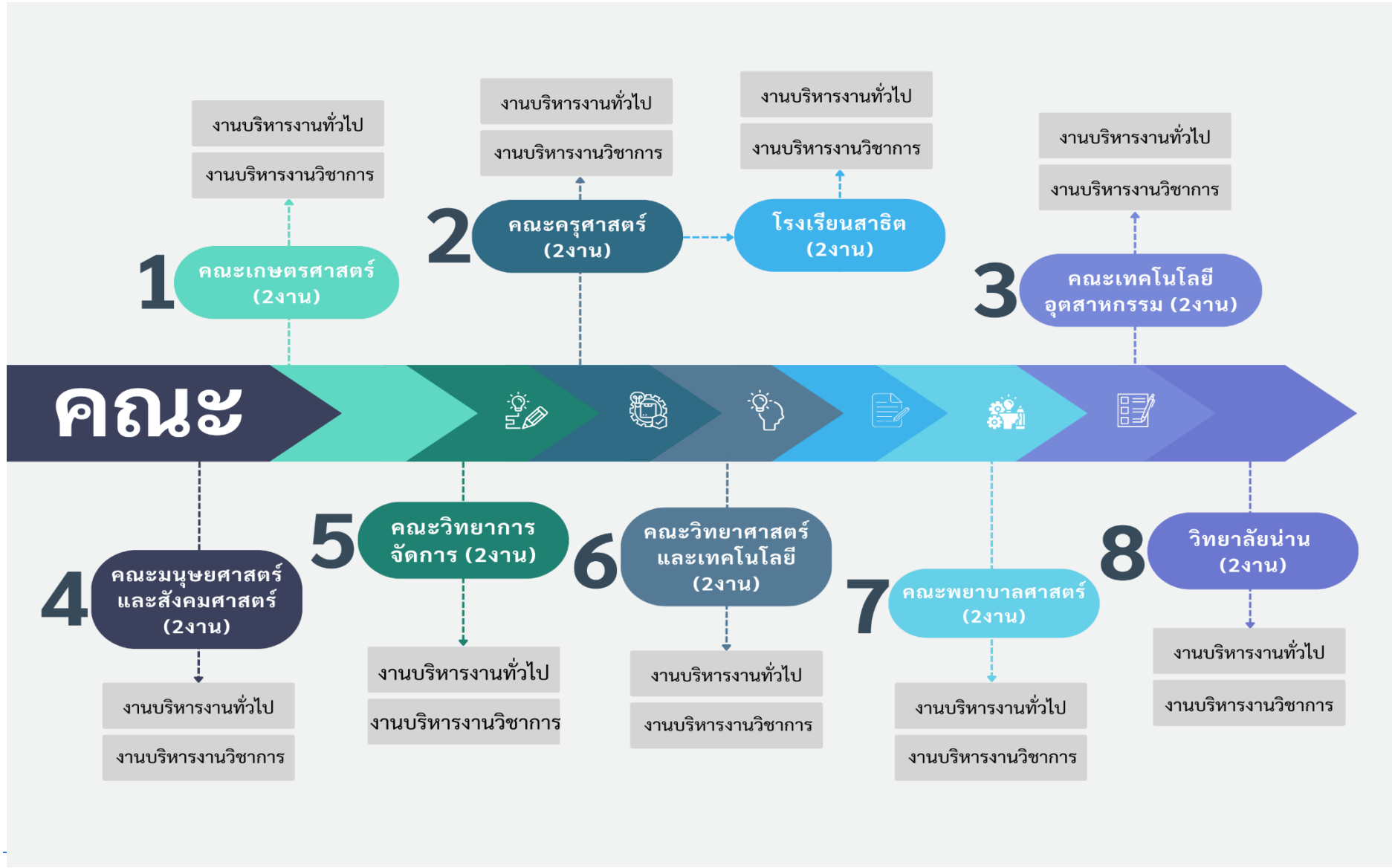
คณะต่าง ๆ

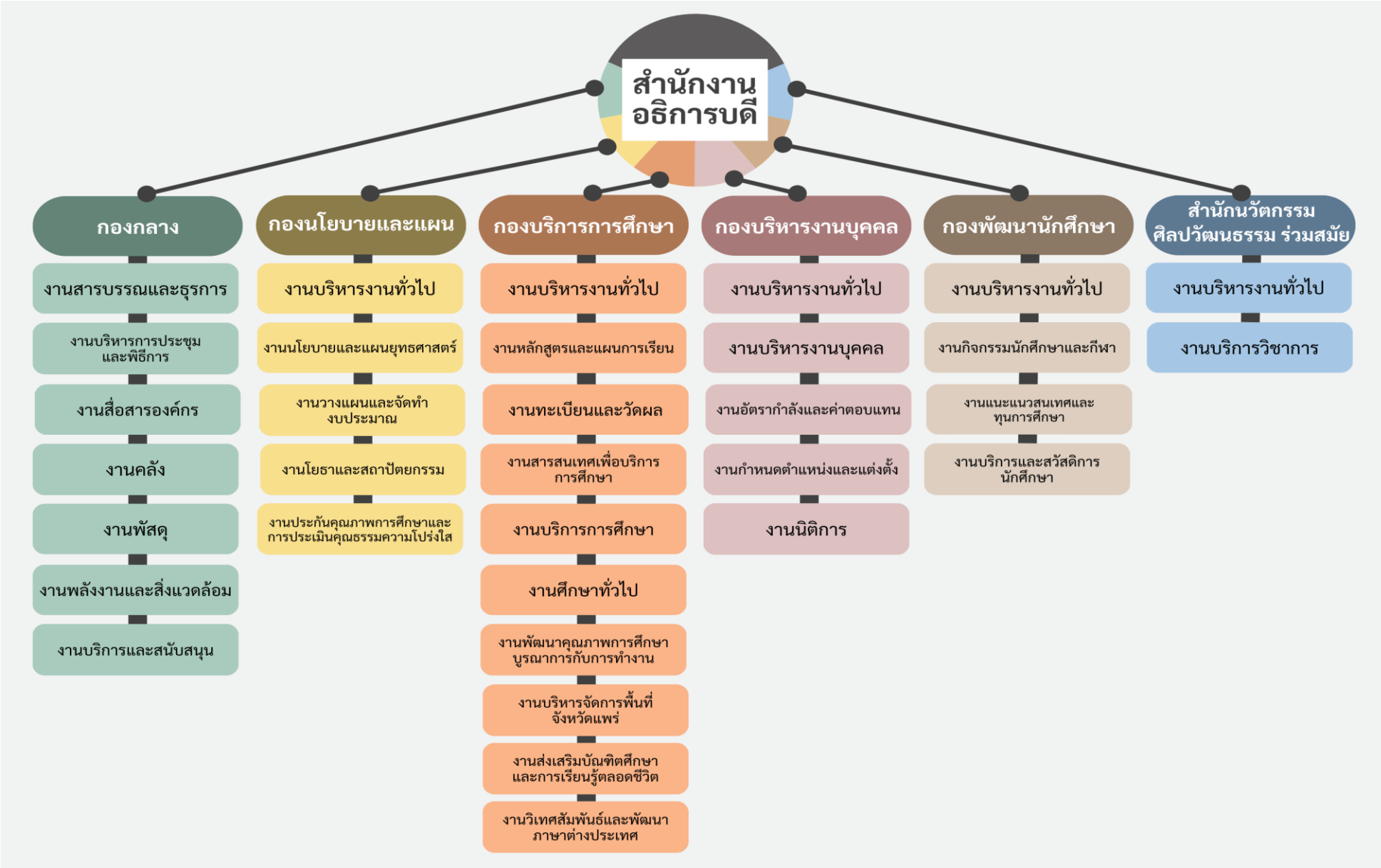
- คณะพยาบาลศาสตร์
- วิทยาลัยน่าน

ศูนย์/สำนัก/สถาบัน

- ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- สำนักงานตรวจสอบภายใน
- โรงเรียนสาธิต

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ตามกฎกระทรวง ประกาศกระทรวง และสภามหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ตามกฎกระทรวง ประกาศกระทรวง
สภามหาวิทยาลัย
สำนักงานอธิการบดี
กองกลาง (7งาน)
กองนโยบายและแผน (5งาน)
กองบริการการศึกษา (10งาน)
กองบริหารงานบุคคล (5งาน)
กองพัฒนานักศึกษา (4งาน)
คณะต่าง ๆ
คณะเกษตรศาสตร์ (2งาน)
คณะครุศาสตร์ (2งาน)
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (2งาน)
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (2งาน)
คณะวิทยาการจัดการ (2งาน)
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2งาน)
ศูนย์/สำนัก/สถาบัน
สถาบันวิจัยและพัฒนา (4งาน)
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (4งาน)
สำนักงานอธิการบดี
สำนักนวัตกรรมศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย (2งาน)
สำนักงานพัฒนาพื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ณ ลำรางทุ่งกะโล่ (2งาน)
คณะต่าง ๆ
คณะพยาบาลศาสตร์ (2งาน)
วิทยาลัยน่าน (2งาน)
ศูนย์/สำนัก/สถาบัน
ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (3งาน)
สำนักงานตรวจสอบภายใน (2งาน)
โรงเรียนสาธิต (2งาน)


คณะ
1
คณะเกษตรศาสตร์ (2งาน)
งานบริหารงานทั่วไป
งานบริหารงานวิชาการ
2
คณะครุศาสตร์ (2งาน)
งานบริหารงานทั่วไป
งานบริหารงานวิชาการ
โรงเรียนสาธิต (2งาน)
งานบริหารงานทั่วไป
งานบริหารงานวิชาการ
3
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (2งาน)
งานบริหารงานทั่วไป
งานบริหารงานวิชาการ
4
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (2งาน)
งานบริหารงานทั่วไป
งานบริหารงานวิชาการ
5
คณะวิทยาการจัดการ (2งาน)
งานบริหารงานทั่วไป
งานบริหารงานวิชาการ
6
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2งาน)
งานบริหารงานทั่วไป
งานบริหารงานวิชาการ
7
คณะพยาบาลศาสตร์ (2งาน)
งานบริหารงานทั่วไป
งานบริหารงานวิชาการ
8
วิทยาลัยน่าน (2งาน)
งานบริหารงานทั่วไป
งานบริหารงานวิชาการ



กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ข้อมูลบุคลากร ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

(1) จำนวนบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน
1. สายวิชาการ	451
2. สายสนับสนุน	450
รวมทั้งหมด	**901**

()

(2) ข้อมูลอายุบุคลากร

(2.1) ข้อมูลช่วงอายุบุคลากรทั้งหมด

ช่วงอายุ	การนับจำนวนของ YEAR เกิด
2489 - 2507	37
2508 - 2522	428
2523 - 2540	431
2541 – 2568	5
ผลรวมทั้งหมด	**901**

(2.2) ข้อมูลอายุบุคลากรสายวิชาการ

ช่วงอายุ	การนับจำนวนของ YEAR เกิด
2489 - 2507	26
2508 - 2522	236
2523 - 2540	189
ผลรวมทั้งหมด	**451**

(2.3) ข้อมูลอายุบุคลากรสายสนับสนุน

ช่วงอายุ	การนับจำนวนของ YEAR เกิด
2489 - 2507	10
2508 - 2522	192
2523 - 2540	243
2541 – 2568	5
ผลรวมทั้งหมด	**450**

(3) ข้อมูลอายุงาน

(3.1) ข้อมูลอายุงานบุคลากรทั้งหมด

ช่วงอายุงาน	การนับจำนวนของ YEAY ทำงาน
2530 - 2534	19
2535 - 2539	38
2540 - 2544	84
2545 - 2549	167
2550 - 2554	202
2555 - 2559	202
2560 - 2565	111
2566 – 2568	78
ผลรวมทั้งหมด	**901**

(3.2) ข้อมูลอายุงานบุคลากรสายวิชาการ

ช่วงอายุงาน	การนับจำนวนของ YEAY ทำงาน
2530 - 2534	10
2535 - 2539	16
2540 - 2544	41
2545 - 2549	99
2550 - 2554	127
2555 - 2559	71
2560 - 2565	42
2566 – 2568	45
ผลรวมทั้งหมด	**451**

(3.3) ข้อมูลอายุงานบุคลากรสายสนับสนุน

ช่วงอายุงาน	การนับจำนวนของ YEAY ทำงาน
2530 - 2534	9
2535 - 2539	22
2540 - 2544	43
2545 - 2549	68

2550 - 2554	75
2555 - 2559	131
2560 - 2565	69
2566 – 2568	33
ผลรวมทั้งหมด	**450**

(4) ข้อมูลปีที่เข้าทำงาน

ประเภทบุคลากร	ปีที่เข้าทำงาน (ปี)				
	2564	2565	2566	2567	2568
ข้าราชการ	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	1	15	10	6	15
พนักงานราชการ	2	2	4	2	3
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	1	12	4	5	0
ลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการ	1	0	3	3	0
ผู้เกษียณอายุราชการ	0	0	8	2	0
พนักงานต่างชาติ	0	1	2	0	0
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	0	1	0	0	1
รวม	**5**	**31**	**31**	**18**	**19**

(5) ข้อมูลปีที่เกษียณอายุราชการ

ประเภทบุคลากร	ปีที่เกษียณอายุราชการ (ปี)				
	2568	2569	2570	2571	2572
ข้าราชการ	3	6	1	5	6
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	9	9	9	7	10
พนักงานราชการ	0	1	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	2	4	3	3	1
ลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการ	0	1	0	0	0
ผู้เกษียณอายุราชการ	0	0	0	0	0
พนักงานต่างชาติ	0	1	0	0	0
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	0	0	0	0	0
รวม	**14**	**22**	**13**	**15**	**17**

ข้อมูลประเภทบุคลากร

(1) บุคลากรแยกตามประเภทบุคลากรทั้งหมด

ประเภทบุคลากร	จำนวน
1. ข้าราชการ	49
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	628
3. ลูกจ้างประจำ	0
4. จ้างชั่วคราว	204
5. พนักงานราชการ	19
6. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	1
รวมทั้งหมด	**901**

(2) บุคลากรแยกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	จำนวน
1. ข้าราชการ	42	7	49
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	358	270	628
3. ลูกจ้างประจำ	0	0	0
4. จ้างชั่วคราว			
4.1 พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)	2	117	119
4.2 พนักงานชั่วคราว	33	37	70
4.3 พนักงานต่างชาติ	4	0	4
4.4 ผู้เกษียณอายุราชการ	11	0	11
4.5 ตำแหน่งอื่นๆ (ผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร,รายวัน,รายชั่วโมง,ฯลฯ)	0	0	0
5. พนักงานราชการ	0	19	19
6. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	1	0	1
รวมทั้งหมด	**451**	**450**	**901**
	901		

ข้อมูลคุณวุฒิ

(1) คุณวุฒิบุคลากรสายวิชาการ

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา			ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี			
ข้าราชการ	24	18	0	21	21	42
พนักงานมหาวิทยาลัย	169	172	18	154	205	359
พนักงานจ้างชั่วคราว	9	20	20	11	38	49
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	1	0	0	0	1	1
รวม	**203**	**210**	**38**	**186**	**265**	**451**

(2) คุณวุฒิบุคลากรสายสนับสนุน

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา								ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	อนุปริญญา	ปวส	ม.6/ปวช	ม.3	ป.6			
ข้าราชการ	0	7	0	0	0	0	0	0	4	3	7
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	71	156	2	3	11	21	2	106	164	270
พนักงานราชการ	0	0	18	0	0	1	0	0	6	13	19
พนักงานชั่วคราว	0	0	29	1	23	31	57	7	85	69	154
รวม	**0**	**78**	**203**	**3**	**36**	**43**	**78**	**9**	**201**	**249**	**450**

ข้อมูลตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น

(1) บุคลากรสายวิชาการ (ยกเว้นโรงเรียนสาธิต)

ประเภทบุคลากร	ตำแหน่งทางวิชาการ				ชาย	หญิง	รวม
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์			
ข้าราชการ	0	5	11	26	21	21	42
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	10	118	183	147	164	311
พนักงานชั่วคราว	0	2	6	42	11	39	5
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	0	1	0	0	0	1	1
รวม	**0**	**18**	**135**	**251**	**179**	**225**	**404**

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

(2) บุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิต

ประเภทบุคลากร	วิทยฐานะ		ไม่มีวิทยฐานะ	ชาย	หญิง	รวม
	อาจารย์ชำนาญการ	อาจารย์ปฏิบัติการ				
โรงเรียนสาธิต						
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	47	0	8	39	49
พนักงานชั่วคราว	0	17	0	1	16	3
รวม	**0**	**64**	**0**	**9**	**55**	**52**

(3) บุคลากรสายวิชาการ (ได้รับตำแหน่งทางวิชาการประจำปีงบประมาณ 2567)

ตำแหน่งทางวิชาการ	รวม
รองศาสตราจารย์	3
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30
รวม	**33**

(4) บุคลากรสายสนับสนุน

ประเภทบุคลากร	วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภททั่วไป		ไม่มีวิทยฐานะ	ชาย	หญิง	รวม
	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
ข้าราชการ	0	7	0	0	0	0	4	3	7
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	33	132	7	98	0	98	172	270
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	19	6	13	19
พนักงานชั่วคราว	0	0	0	0	0	0	83	71	154
รวม	**0**	**40**	**132**	**7**	**98**	**19**	**191**	**259**	**450**

(5) บุคลากรสายสนับสนุนโรงเรียนสาธิต

ประเภทบุคลากร	วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภททั่วไป		ไม่มีวิทยฐานะ	ชาย	หญิง	รวม
	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	0	6	30	0	0	4	29	33

พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานชั่วคราว	0	0	0	0	0	6	2	16	18
รวม	**0**	**0**	**6**	**30**	**0**	**6**	**6**	**45**	**51**

(6) บุคลากรสายสนับสนุน (ได้รับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นประจำปีงบประมาณ 2568)

ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	รวม
ชำนาญการ	21
ชำนาญงาน	8
รวม	**29**

ส่วนที่ 3
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

จากผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (พ.ศ. 2565-2569) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนากำลังคน รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จึงนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย มากำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พ.ศ. 2565-2569 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ระบบการวัดผลสัมฤทธิ์ และการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดกลยุทธ์พร้อมมาตรการการปฏิบัติในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ รวมทั้งกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ใน 5 มิติ ได้แก่

1) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

2) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

3) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

4) มิติความพร้อมรับผิดชอบ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

5) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ

1) การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2) การบริหารจัดการด้านสรรหาคัดเลือกบุคลากร

3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสภาวการณ์เปลี่ยนแปลง

4) การบริหารผลการปฏิบัติงาน

5) การธำรงรักษาบุคลากร

6) การจัดสวัสดิการ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

7) การบริหารสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

8) การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและมีความเป็นสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์

1) พัฒนาระบบกลไกการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

2) พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก

3) การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

4) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

5) พัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ และสวัสดิการให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

6) พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีธรรมาภิบาล

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (แยกตามประเด็นยุทธศาสตร์)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบกลไกการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	1. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	80	1. ดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อรายงานผลการติดตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล - การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับมหาวิทยาลัย/ระดับคณะ/ระดับหน่วยงาน/โรงเรียนสาธิตและระดับหลักสูตร	720,000 บาท	ตุลาคม 2568 – มิถุนายน 2569	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/กองนโยบายและแผน/กองบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				2. ประชุมทบทวนและระดมความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล - การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัย	50,000 บาท	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
มีระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล	1. มีระบบการวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางของมหาวิทยาลัย	ระดับความสำเร็จในการวางแผนอัตรากำลัง	80	1. ประชุมและจัดทำระดมความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังพิจารณากรอบกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของตำแหน่งและอัตราของวงเงินที่จะพึงใช้เพื่อการบริหารงานบุคคล - การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมหาวิทยาลัย - การประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย	20,000 บาท	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/กองบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	2. ส่งเสริมให้มีระบบการสรรหาบุคลากรในเชิงรุก 3. พัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรด้วยระบบคุณธรรม	- ระดับความสำเร็จในการสรรหาบุคลากรเชิงรุก - ระดับความสำเร็จในการคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจมหาวิทยาลัย	80	1. การสรรหาบุคลากรมีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรดังนี้ - การสอบแข่งขัน/การสรรหาคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน - การดำเนินการปรับปรุงระเบียบประกาศ ที่เกี่ยวข้องให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว - มีการนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในสอบแข่งขันสรรหาคัดเลือก	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2568	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	1. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จการบริหารผลการปฏิบัติงาน	80	1. มีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานตามรอบการประเมินผล (มีนาคม ,กันยายน) ของปีงบประมาณ 2. การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	- ปีงบประมาณ 2569 ครั้งที่ 1 ดำเนินการเมษายน 2569 - ประจำปีงบประมาณ 2569 ครั้งที่ 2 ดำเนินการกันยายน2569	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. มีระบบสารสนเทศในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและเป็นไปตามมาตรฐานสากล	1. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลทุกหน่วยงาน	80	1. การปรับปรุงและจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล บำรุงรักษาโปรแกรมบุคลากร HRMS เพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	200,000 บาท	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/กองบริหารงานบุคคล
2. บุคลากรสามารถนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2. พัฒนาระบบสารสนเทศให้บุคลากรเข้าถึงและสามารถใช้งานได้	จำนวนของบุคลากรที่การเข้าใช้ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	80	1. ให้คำปรึกษา แนะนำ อบรมการใช้งานด้านบริหารงานบุคคล เพื่อปรับปรุงระบบการติดตามการพัฒนาบุคลากร และสิทธิต่างๆ เพื่อใช้เป็นฐาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/กองบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				ในการบริหารทรัพยากรบุคคล			

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ และสวัสดิการให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. ปัจจัยเกื้อหนุนที่เอื้อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ	1. มีกระบวนการและวิธีการบริหารจัดการปัจจัยเกื้อหนุนให้กับบุคลากร 2. สร้างแรงจูงใจทางบวกให้กับ	- ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดปัจจัยเกื้อหนุน - ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการสร้างสิ่งจูงใจทางบวก	80	1. การประชุมบุคลากรของมหาวิทยาลัย 2. ค่ารักษาพยาบาลการประกันสุขภาพ (กลุ่ม)	80,000 บาท 1,600,000 บาท	ธันวามคม 2568 – มิถุนายน 2569 1 กุมภาพันธ์ 2568 – 31 มกราคม 2569	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/กองบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น			บริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) 3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (SCB) 4. กองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย 5. การประชุมคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์,การประชุมคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง,การประชุม	ไม่ใช้งบประมาณ 30,000 บาท 40,000 บาท	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569 1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569 1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีธรรมาภิบาล	1. การพัฒนาผู้บริหารและผู้มีศักยภาพสูง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ 2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	จำนวนของเรื่องที่มีการจัดการความรู้ภายในองค์กร	20	โครงการส่งเสริมการจัดการ ความรู้ภายในมหาวิทยาลัย โครงการ “กิจกรรมการจัดการความรู้ เพื่อแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และนำไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)” 2568	90,000 บาท	เมษายน 2569 – พฤษภาคม 2569	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/กองบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ	1. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรทุน	5	1. บุคลากรได้รับการพัฒนาโดยได้รับทุนศึกษาต่อ 2.มหาวิทยาลัยมีการประชุมพิจารณาเพื่อจัดสรรทุน โดยคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนและออกประกาศการให้ทุนอุดหนุนเพื่อพัฒนาบุคลากร	1,000,000 บาท	ปีงบประมาณ 2569 3 ครั้ง / ปีงบประมาณ	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/กองบริหารงานบุคคล
	2. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น	10	1. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ กพว.)	1,550,000 บาท	ทุกเดือน 12 ครั้ง/ปีงบประมาณ	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/กองบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		ร้อยละบุคลากรที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	15	2. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น)	630,000 บาท	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/กองบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 4
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

จากผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (พ.ศ. 2565-2569) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนา กำลังคน รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จึงนำผลการ ประเมินสภาพปัจจุบันด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย มากำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พ.ศ. 2565-2569 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรดิตถ์ พ.ศ. 2565-2569 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการบริหารจัดการสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์มีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้มีจำนวนและคุณภาพ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา และบุคลากรทุกระดับทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากร สายสนับสนุน มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถธำรงรักษา บุคลากรที่มีคุณภาพ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565-2569 โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ

การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและมีความเป็นสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์

1) พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้มีธรรมาภิบาล
2) พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (แยกตามประเด็นยุทธศาสตร์)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้มีธรรมาภิบาล	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล	จำนวนของเรื่องที่มีการจัดการความรู้ภายในองค์กร	20	1.โครงการส่งเสริมการจัดการ ความรู้ภายในมหาวิทยาลัย โครงการ “กิจกรรมการจัดการความรู้ เพื่อแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และนำไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)” 2568	63,750 บาท	เดือน เมษายน – พฤษภาคม 2569	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/กองบริหารงานบุคคล
		- ผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติที่ดีในการทำกิจกรรมร่วมกัน	80	2. โครงการพัฒนาบุคลากรการส่งเสริมความรัก สามัคคี และการรักษาสืบ	146,400 บาท	เดือน เมษายน 2569	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		- ผู้เข้าร่วมโครงการได้มีวัฒนธรรมองค์ที่ดีงาม		สานวัฒนธรรมประเพณีสงกรานต์			กองบริหารงานบุคคล
		- อาจารย์ได้รับพัฒนาและเสริมศักยภาพด้านความสามารถทางวิชาการ และทักษะที่สอดคล้องกับการเรียนการสอนหลักสูตร OBE/CWIE/AUNQA - บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาและเสริม	80	3. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21	486,000 บาท	1 ตุลาคม 2568- 30 กันยายน 2569	มหาวิทยาลัย/สูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาและบูรณาการกับการทำงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		ศักยภาพด้านสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของหน่วยงาน					
		อาจารย์มีองค์ความรู้เกี่ยวกับการเขียนผลงานทางวิชาการจากงานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม		4. ประชุมกระบวนการของผลงานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	สถาบันวิจัยและพัฒนา
		อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน ร่วมกันสร้างกลไกการประกัน	80	5. โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์	50,000 บาท	มีนาคม 2569	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ งานประกันคุณภาพการศึกษา กองนโยบายและแผน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		คุณภาพการศึกษาที่เข้มแข็งและยั่งยืน		AUN – QA ประจำปีการศึกษา 2568			
		มหาวิทยาลัยนำความรู้ทางวิชาการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่สังคมท้องถิ่น		6. การประชุมวิชาการระดับชาติ “เทคโนโลยีนวัตกรรมและอาชีวศึกษาระดับชาติ (T-vet) ครั้งที่ 5	49,000 บาท	มีนาคม 2569	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
		นักวิจัยสามารถพัฒนาศักยภาพสู่การขอทุนอย่างมีประสิทธิภาพ	80	7. โครงการ “เทคนิคการเขียน ข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุนการวิจัย”	ไม่มีงบประมาณ	เมษายน 2569	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
		อาจารย์และบุคลากรมีสมรรถนะด้านวิชาชีพในการทำงาน	80	8.โครงการยกระดับสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนคณะเกษตรศาสตร์	ไม่มีงบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		อาจารย์และบุคลากรมีสมรรถนะด้านวิชาชีพในการทำงาน	80	9. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ไม่มีงบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
		อาจารย์มีสมรรถนะด้านวิชาชีพในการทำงาน	80	10. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ	ไม่มีงบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
		อาจารย์และบุคลากรมีสมรรถนะด้านวิชาชีพในการทำงาน	80	11. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาการจัดการ	ไม่มีงบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	คณะวิทยาการจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ	1. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรทุน	10	1. บุคลากรได้รับการพัฒนาโดยได้รับทุนศึกษาต่อ 2.มหาวิทยาลัยมีการประชุมพิจารณาเพื่อจัดสรรทุน โดยคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนและออกประกาศการให้ทุนอุดหนุนเพื่อพัฒนาบุคลากร	1,000,000 บาท	ปีงบประมาณ 2569 3 ครั้ง / ปีงบประมาณ	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/กองบริหารงานบุคคล
	2. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	10	1. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ กพว.)	1,550,000 บาท	ทุกเดือน 12 ครั้ง/ ปีงบประมาณ	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/กองบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายกลยุทธ์ 2569	กิจกรรม / โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		ร้อยละบุคลากรที่มีตำแหน่งตำแหน่งที่สูงขึ้น	15	2. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น)	630,000 บาท	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	มหาวิทยาลัย/สำนักงานอธิการบดี/กองบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 5
การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลระดับมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อติดตามและประเมินผลระดับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ คณะกรรมบริหารมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินการงานที่เกี่ยวข้องในภาพรวมของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยกำหนดให้สำนักงานตรวจสอบภายใน ดำเนินการตรวจสอบการควบคุมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับภาระงานและงบประมาณ ตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดี โดยให้มีการตรวจสอบในเรื่องการบริหารงานบุคคล การกำหนดกรอบอัตรากำลัง การคัดเลือกการบรรจุและการแต่งตั้ง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และกำหนดให้งานประกันคุณภาพการศึกษา กองนโยบายและแผน ร่วมกับ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ดำเนินการประเมินคุณภาพภายใน ระดับหน่วยงานสายสนับสนุน โดยมีการตรวจสอบในประเด็นการทบทวน/ปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (job description) การปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมตามสภาวการณ์ปัจจุบัน การกำหนดแผนปฏิบัติราชการและแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับหน่วยงานและระดับบุคคล โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและการพัฒนามหาวิทยาลัย

2. ประเมินผลเป็นรายปีตามตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ โดยให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและการติดตามประเมินผล

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มีหน้าที่ในการประเมินผลเป็นรายปีตามตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ในการดำเนินการงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยมีการบูรณาการงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง จึงมีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้หน่วยงานมีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ซึ่งในการกำกับติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินการนั้น คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องหลักของหน่วยงานจะเป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและการติดตามประเมินผลอย่างอิสระ ทั้งนี้จะมีการนำข้อมูลผลการกำกับติดตามและตรวจสอบเสนอต่อคณะ

กรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา ก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยภายในไตรมาสแรก (ตุลาคม – ธันวาคม) ของปีงบประมาณถัดไป

3. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการตามระยะเวลาที่กำหนด ให้มีการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อนำผลการประเมิน มาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้ในแต่ละรอบการประเมิน จะต้องมีการทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การกำหนดผลงาน การกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ รวมถึงการพัฒนาตนเองระหว่างรอบการประเมินนั้น ๆ ทั้งนี้ระหว่างที่อยู่ในรอบของการประเมินกำหนดให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานมีหน้าที่ในการกำกับติดตามและสนับสนุน ส่งเสริม ชี้แนะ แนะนำ บุคลากรในกำกับให้สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามข้อตกลงไว้ และให้มีการจัดเก็บเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินในรอบนั้น ๆ ทั้งนี้ในการกำกับติดตามการดำเนินการในการพัฒนาบุคลการของมหาวิทยาลัยจะเป็นการให้ผู้บริหารส่วนราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดทักษะและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการประเมินผลปฏิบัติราชการเข้ามาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย และใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดผลงาน ชิ้นงาน การกำหนดตัวชี้วัดการประเมิน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยมีกระบวนการในการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเข้ามามีส่วนในกระบวนการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากร โดยมีการวัดและประเมินผลในเรื่องของการมีแผนการปฏิบัติงาน แผนพัฒนาบุคลากร และการดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการอ้างอิงเอกสารหลักฐานที่บ่งชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาตนเองของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้มีการพัฒนา ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

5. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สภามหาวิทยาลัยทราบอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยทราบเพื่อพิจารณาเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินการและเพื่อขอรับนโยบายข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นส่งผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาตนเอง พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไ