



# รายงานผลการดำเนินการ ตามแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2568

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

## ข้อมูลบุคลากร

## (1) จำนวนบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน
1. สายวิชาการ	451
2. สายสนับสนุน	450
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>901</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## (2) ข้อมูลอายุบุคลากร

## (2.1) ข้อมูลช่วงอายุบุคลากรทั้งหมด

ช่วงอายุ	การนับจำนวนของ YEAR เกิด
2489 - 2507	37
2508 - 2522	428
2523 - 2540	431
2541 - 2568	5
<b>ผลรวมทั้งสิ้น</b>	<b>901</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## (2.2) ข้อมูลอายุบุคลากรสายวิชาการ

ช่วงอายุ	การนับจำนวนของ YEAR เกิด
2489 - 2507	26
2508 - 2522	236
2523 - 2540	189
<b>ผลรวมทั้งสิ้น</b>	<b>451</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## (2.3) ข้อมูลอายุบุคลากรสายสนับสนุน

ช่วงอายุ	การนับจำนวนของ YEAR เกิด
2489 - 2507	10
2508 - 2522	192
2523 - 2540	243
2541 - 2568	5
<b>ผลรวมทั้งสิ้น</b>	<b>450</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## (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
<b>ผลรวมทั้งหมด</b>	<b>901</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## (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
<b>ผลรวมทั้งหมด</b>	<b>451</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## (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
<b>ผลรวมทั้งหมด</b>	<b>450</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## (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	16	4	5	0
ลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการ	0	0	3	0	0
ผู้เกษียณอายุราชการ	0	0	8	2	0
พนักงานต่างชาติ	1	0	2	0	0
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	0	1	0	0	1
<b>รวม</b>	<b>6</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>19</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## (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
<b>รวม</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>17</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## ข้อมูลประเภทบุคลากร

(1) บุคลากรแยกตามประเภทบุคลากรทั้งหมด

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

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

(2) บุคลากรแยกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	จำนวน
1. ข้าราชการ	42	7	49
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	358	270	628
3. ลูกจ้างประจำ	0	0	0
4. จ้างชั่วคราว	50	154	204
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
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>451</b>	<b>450</b>	<b>901</b>
	<b>901</b>		

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## ข้อมูลคุณวุฒิ

## (1) คุณวุฒิบุคลากรสายวิชาการ

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา			ชาย	หญิง	รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี			
ข้าราชการ	24	18	0	21	21	42
พนักงานมหาวิทยาลัย	169	172	18	154	204	358
พนักงานจ้างชั่วคราว	9	20	20	11	39	50
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	1	0	0	0	1	1
รวม	203	210	38	186	265	451

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## (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	7	11	21	2	106	164	270
พนักงานราชการ	0	0	18	0	0	1	0	0	6	13	19
พนักงานชั่วคราว	0	0	29	1	27	31	57	7	85	69	154
รวม	0	78	203	3	36	43	78	9	201	249	450

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## 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	50
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	49	0	8	41	49
พนักงานชั่วคราว	0	17	0	1	16	17
รวม	0	0	0	9	57	66

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## (3) บุคลากรสายวิชาการ (ได้รับตำแหน่งทางวิชาการประจำปีงบประมาณ 2568)

ตำแหน่งทางวิชาการ	รวม
รองศาสตราจารย์	3
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30
รวม	33

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## (4) บุคลากรสายสนับสนุน

ประเภทบุคลากร	วิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภททั่วไป		ไม่มี วิทยฐานะ	ชาย	หญิง	รวม
	ชำนาญการ พิเศษ	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

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## (5) บุคลากรสายสนับสนุนโรงเรียนสาธิต

ประเภทบุคลากร	วิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภททั่วไป		ไม่มี วิทยฐานะ	ชาย	หญิง	รวม
	ชำนาญการ พิเศษ	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	27	0	0	4	29	33
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานชั่วคราว	0	0	0	0	18	0	2	16	18
รวม	0	0	6	27	18	0	6	45	51

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

## (6) บุคลากรสายสนับสนุน (ได้รับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นประจำปีงบประมาณ 2568)

ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	รวม
ชำนาญการ	21
ชำนาญงาน	8
รวม	29

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล  
ปีงบประมาณ 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบกลไกการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล  
2. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด ความสำเร็จการพัฒนาระบบ

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
1. มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อรายงานผลการติดตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงาน และรายบุคคล มีการพัฒนาแผนปฏิบัติการประจำปี ที่สนับสนุนดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย						1. แผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน 2. แผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงานและรายบุคคล 3. มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน 4. มีการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนปฏิบัติงานประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 5. มีการนำผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>ตามตัวบ่งชี้ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</p> <p>1.1 มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินคุณภาพภายในระดับหลักสูตรประจำปีการศึกษา 2567</p> <p>1.2 มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินคุณภาพภายในระดับคณะประจำปีการศึกษา 2567</p> <p>1.3 มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินคุณภาพภายในหน่วยงานสนับสนุนประจำปีการศึกษา 2567</p>	<p>5 มิถุนายน 2568 – 25 กรกฎาคม 2568</p> <p>25 สิงหาคม 2568 – 11 กันยายน 2568</p> <p>4 – 14 พฤศจิกายน 2567</p>	<p>งบประมาณ 524,600 บาท</p> <p>53,070 บาท</p> <p>48,580 บาท</p>	<p>งบประมาณ 524,600 บาท</p> <p>53,070 บาท</p> <p>48,580 บาท</p>	<p>ผู้บริหารระดับคณะบุคลากรประเภทวิชาการ 438 คน</p> <p>ผู้บริหารระดับคณะบุคลากรประเภทวิชาการ 438 คน</p> <p>ผู้บริหารหน่วยงานและบุคลากรประเภทสนับสนุน 430 คน</p>	<p>ผู้บริหารระดับคณะบุคลากรประเภทวิชาการ 438 คน</p> <p>ผู้บริหารระดับคณะบุคลากรประเภทวิชาการ 438 คน</p> <p>ผู้บริหารหน่วยงานและบุคลากรประเภทสนับสนุน 430 คน</p>	<p>คณะกรรมการหน่วยงานไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>6. มีผลการปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีให้เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
1.4 มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินคุณภาพภายในระดับคณะประจำปีการศึกษา 2567	1 พ.ย. 2567	65,060 บาท	65,060 บาท	อธิการบดีและผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดีและผู้บริหารบัณฑิตศึกษาที่เกี่ยวข้อง	อธิการบดีและผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดีและผู้บริหารบัณฑิตศึกษาที่เกี่ยวข้อง 50 คน	
2. ประชุมทบทวนและระดมความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล - การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงาน	1. การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2568 2. การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 2/2568 เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2568	งบประมาณการจัดประชุมทั้งหมด 50,000บาท	งบประมาณการจัดประชุม 12,800 บาท  งบประมาณการจัดประชุม 11,800 บาท	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย 17 คน  คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย 17 คน	คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเข้าร่วมประชุม 13 คน ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 4 คน  คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเข้าร่วมประชุม 11 คน ประชุมผ่าน	(1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแก่อธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย (2) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัย (3) กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล และจรรยาบรรณวิชาชีพที่พึงมีในมหาวิทยาลัย วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย และการออกจางาน (4) พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และแจ้งให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	<p>3. การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2568 เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2568</p> <p>4. การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2568</p>		<p>งบประมาณการจัดประชุม 12,800 บาท</p> <p>งบประมาณการจัดประชุม 525 บาท</p>	<p>คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย 17 คน</p> <p>คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย 17 คน</p>	<p>สื่ออิเล็กทรอนิกส์ 4 คน</p> <p>คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย 11 คนประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 5 คน</p> <p>คณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัยเข้าร่วมประชุม 7 คนประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 4 คน</p>	<p>(5) พิจารณาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในมหาวิทยาลัยและแจ้งให้สภามหาวิทยาลัยทราบ</p> <p>(6) กำหนดกรอบกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของตำแหน่งและอัตราของวงเงินที่จะพึงใช้เพื่อการบริหารงานบุคคล</p> <p>(7) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญาประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงาน กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับและตำแหน่งที่ควรแต่งตั้ง</p> <p>(8) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และเผยแพร่ให้ประชาคมมหาวิทยาลัยทราบอย่างทั่วถึง ยกเว้นเรื่องที่จะกระทบต่อความเสียหายส่วนบุคคล</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
						<p>(9) พิจารณาให้ความเห็นชอบการเปลี่ยนตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งของบุคลากร</p> <p>(10) พิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งการบรรจุบุคคลเข้าเป็นบุคลากร</p> <p>(11) พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป</p> <p>(12) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานหรือบุคคลใดเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.บ.ม.</p> <p>(13) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือตามที่ระบุในข้อบังคับอื่นของมหาวิทยาลัย</p>

**ปัญหาอุปสรรค** ไม่มี

**ข้อเสนอแนะ** หน่วยงานควรนำผลการประเมินเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยจุดแข็ง แนวทางการเสริมจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาจุดอ่อน และเสริมจุดแข็งของบุคลากรในหน่วยงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลงานที่มีประสิทธิภาพ

- แหล่งอ้างอิง**
1. แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน
  2. แผนพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงานและรายบุคคล (Job Description)
  3. ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายใน หน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ปีงบประมาณ 2568
  4. การประเมินคุณภาพภายใน ระดับคณะ ประจำปีการศึกษา 2567
  5. ดำเนินการประเมินคุณภาพภายใน ระดับหลักสูตร ประจำปีการศึกษา 2567

**แหล่งอ้างอิง** รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก

เป้าประสงค์ มีระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ 1. มีระบบการวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดความสำเร็จการพัฒนาระบบ

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
1. ประชุมและระดมความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังพิจารณากรอบกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือนของตำแหน่งและอัตราของวงเงินที่จะพึงใช้เพื่อการบริหารงานบุคคล	1. การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2567	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง 13 คน	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง 10 คน	1. ระดมความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 2. ระดมความคิดเห็นในการค้นหาวิธีการทำงานให้การบริหารอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 3. พิจารณากรอบกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของตำแหน่งและอัตราของวงเงินที่จะพึงใช้ 4. พิจารณาให้ความเห็นชอบการเปลี่ยนตำแหน่งและการตัดโอนตำแหน่งของบุคลากร
	2. การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรกำลังมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2568	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารอัตรกำลัง 13 คน	คณะกรรมการบริหารอัตรกำลัง 10 คน	

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	3. การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2568 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง 13 คน	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง 11 คน	
	4. การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2568 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง 13 คน	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง 11 คน	
	5. การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง 13 คน	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง 11 คน	

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	5. การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2568	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง 13 คน	คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง 8 คน	

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก

เป้าประสงค์ มีระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ 2. ส่งเสริมให้มีระบบการสรรหาบุคลากรในเชิงรุก  
3. พัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรด้วยระบบคุณธรรมตัวชี้ - ระดับความสำเร็จในการสรรหาบุคลากรเชิงรุก  
- ระดับความสำเร็จในการคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจมหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
2. มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เช่น 1.1 มหาวิทยาลัยมีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรทั้งภายในภายนอก 1.2 ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้อง ให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว 1.3 ปรับหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ หรือสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย	วันที่ 1 ตุลาคม 2567 - วันที่ 30 กันยายน 2568	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	- สรรหาสายวิชาการ 12 ครั้ง ทั้งหมด 18 อัตรา - สรรหาสายสนับสนุน 9 ครั้ง ทั้งหมด 22 อัตรา - การเลื่อนไหลบุคลากร (ภายใน) 2 ครั้ง สรรหาทั้งหมด 15 อัตรา	สายวิชาการบรรจุแต่งตั้ง 12 อัตรา  สายสนับสนุนบรรจุแต่งตั้ง 17 อัตรา  บรรจุแต่งตั้ง 15 อัตรา	การสรรหาคัดเลือกบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ซึ่งในการคัดสรรบุคลากรจะมีกระบวนการต่างๆ คือ 1. การเปิดรับสมัครตามกำหนดระยะเวลา 2. วิธีการสอบแข่งขันและคัดเลือก 3. เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี การยกเลิกบัญชี โดยผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัครของมหาวิทยาลัย การบรรจุบุคคลจะเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เหมาะสมกับแผนความต้องการใช้บุคลากรของหน่วยงาน

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง

1. ประกาศรับสมัครงานประเภทวิชาการ/ประเภทสนับสนุนวิชาการ/รับสมัครสอบแข่งขันบุคคลภายใน
2. คำสั่งบรรจุแต่งตั้ง

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ 1. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้ ระดับความสำเร็จการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
1. มหาวิทยาลัยมีข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 เพื่อให้การบริหารงานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ	- ประจำปี งบประมาณ 2568 ครั้งที่ 1 ดำเนินการประเมินระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 31	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	บุคลากร 912 คน	บุคลากร 912 คน คณะกรรมการ กลั่นกรองผลการ ปฏิบัติราชการ 7 คน	การประเมินผลการปฏิบัติราชการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน มีองค์ประกอบในการประเมินอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนร้อยละเจ็ดสิบและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจะต้องมีสัดส่วนร้อยละสามสิบ เพื่อให้มีกลไกกลั่นกรองความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร
2. มีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานตามรอบการประเมินผล (มีนาคม ,กันยายน) ของปีงบประมาณ โดยการออกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งแบบประเมินและการพิจารณาความดีความชอบประจำปีงบประมาณ 2568	มีนาคม 2568 การประชุม คณะกรรมการ กลั่นกรองผลการ ปฏิบัติราชการ เมื่อ วันที่ เมษายน 2568					

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
3. มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	- ครั้งที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2568 – 30 กันยายน 2568 การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการบุคลากร เมื่อ 2 ตุลาคม 2568					

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

- แหล่งอ้างอิง
1. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ <https://personnel.uru.ac.th/assessment/>
  2. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งแบบประเมินและการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 ครั้งที่ 1
  3. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งแบบประเมินและการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 ครั้งที่ 2
  4. ข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนา ศักยภาพและสมรรถนะ : การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม มีธรรมาภิบาลและจริยธรรม ภายใต้โครงการหลัก การพัฒนาและเสริมศักยภาพ ด้านสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	วันที่ 18 พฤศจิกายน 2567 รุ่นที่1 เวลา 09.00 น.-12.00 น. รุ่นที่ 2 13.30 น.- 16.30 น.	งบประมาณ 77,750 บาท	งบประมาณ 77,750 บาท	บุคลากรประเภท สนับสนุน 450 คน	บุคลากรประเภท สนับสนุน 435 คน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำงานแบบยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมมีธรรมาภิบาลและจริยธรรมตามสมรรถนะหลักของการทำงานและเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ80</li> <li>2. ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการฝึกทักษะการทำงาน การเรียนรู้ การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>3. ผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานแบบยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม มีธรรมาภิบาลและจริยธรรม</li> </ol>

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมมีธรรมาภิบาลและจริยธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1. มีระบบสารสนเทศในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ 1. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลทุกหน่วยงาน

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
1. การปรับปรุงและจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล บำรุงรักษาโปรแกรมบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 1. ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและเงินเดือน 2. ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ PA-URU 3. ระบบสถิติบุคลากร	วันที่ 1 ตุลาคม 2567 - วันที่ 30 กันยายน 2568	งบประมาณ 189,000 บาท	งบประมาณ 189,000 บาท	บุคลากร 912 คน	บุคลากร 912 คน	1. ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและเงินเดือน (Human Resource Management System : HRMS) 2. ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ   PA-URU (อ้างอิง <a href="https://personnel.uru.ac.th/hrms_performance/">https://personnel.uru.ac.th/hrms_performance/</a> ) 3. ระบบสถิติบุคลากร <a href="https://personnel.uru.ac.th/hrms_statistics/">https://personnel.uru.ac.th/hrms_statistics/</a>

ปัญหาอุปสรรค ทรัพยากรและงบประมาณมีข้อจำกัดไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง 1. ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและเงินเดือน (Human Resource Management System : HRMS) (อ้างอิง <https://hrms.uru.ac.th/>)

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

3. ระบบสถิติบุคลากร [https://personnel.uru.ac.th/hrms\\_statistics/](https://personnel.uru.ac.th/hrms_statistics/)

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 2. บุคลากรสามารถนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 2. พัฒนาระบบสารสนเทศให้บุคลากรเข้าถึงและสามารถใช้งานได้

ตัวชี้ วัด ร้อยละของบุคลากร ผู้รับผิดชอบการเข้าใช้ระบบสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคลกิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน เดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้ ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนสามารถ เข้าใช้งานระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคลและเงินเดือนผ่านทางเว็บไซต์ ระบบแสดงผลออนไลน์ของบุคลากรโดย สามารถใช้งานบริการต่างๆ ได้แก่</p> <p>1. ประวัติตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประวัติตนเอง</li> <li>- ใบแจ้งเงินเดือน (สลิปเงินเดือน)</li> <li>- หนังสือแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน</li> <li>- หนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย</li> <li>- แก้ไขข้อมูลการติดต่อ /</li> </ul> <p>ความสามารถพิเศษ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประวัติการฝึกอบรม / ประชุม / สัมมนา / วิทยากร</li> <li>- ผลงานวิชาการ / คู่มือปฏิบัติงาน</li> </ul>	วันที่ 1 ตุลาคม 2567 - วันที่ 30 กันยายน 2568	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	บุคลากร 912 คน	บุคลากร 912 คน	<p>บุคลากรของมหาวิทยาลัยเข้าใช้งานระบบ ฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและเงินเดือน ผ่านทางเว็บไซต์ระบบแสดงผลออนไลน์ ของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เดือนตุลาคม 2567=2498 รายการ</li> <li>- เดือนพฤศจิกายน 2567=3061 รายการ</li> <li>- เดือนธันวาคม 2567=1,991 รายการ</li> <li>- เดือนมกราคม 2568=2,321 รายการ</li> <li>- เดือนกุมภาพันธ์ 2568=2,436 รายการ</li> <li>- เดือนมีนาคม 2568=2,536 รายการ</li> <li>- เดือนเมษายน 2568=2,491 รายการ</li> <li>- เดือนพฤษภาคม 2568=3,124 รายการ</li> <li>- เดือนมิถุนายน 2568=2,772 รายการ</li> <li>- เดือนกรกฎาคม 2568=2,009 รายการ</li> <li>- เดือนสิงหาคม 2568=1,617 รายการ</li> <li>- เดือนกันยายน 2568=2,593 รายการ</li> </ul>

ตัวชี้ ร้อยละของบุคลากร ผู้รับผิดชอบการเข้าใช้ระบบสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคลกิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน เดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้ ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
2. ระบบการลาและขอผลการเวลา ปฏิบัติงาน						

**ปัญหาอุปสรรค** การเข้าถึงเทคโนโลยีของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

**ข้อเสนอแนะ** ควรมีกระตุ้นให้บุคลากรใช้งานระบบเพื่อปรับปรุงระบบการติดตามการพัฒนาบุคลากร และสิทธิต่างๆ เพื่อใช้เป็นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ และสวัสดิการให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป้าประสงค์ 1. บังคับเงื่อนไขที่เอื้อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 1. มีกระบวนการและวิธีการบริหารจัดการบังคับเงื่อนไขให้กับบุคลากร  
2. สร้างแรงจูงใจทางบวกให้กับบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นตัวชี้ - ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดบังคับเงื่อนไข  
- ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการสร้างสิ่งจูงใจทางบวก

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
1. ค่ายรักษาพยาบาลการประกันสุขภาพ (กลุ่ม) บริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)	วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567 - วันที่ 31 มกราคม 2568	1,600,000 บาท	1,408,117.18 บาท	บุคลากร 889 คน	บุคลากร 865 คน	รายงานการรับ - จ่ายเงินกองทุนไทยสมุทรประกันชีวิตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2568 สิ้นสุดวันที่ 31 มกราคม 2569 (ประกันชีวิต 50,000 บาท ประกันสุขภาพ 1,358,117.18 บาท)

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง 1. การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย [https://personnel.uru.ac.th/hrms\\_welfareuru/login/login](https://personnel.uru.ac.th/hrms_welfareuru/login/login)  
2. ตารางผลประโยชน์การประกันภัยกลุ่ม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์  
3. รายงานการรับ - จ่ายเงินกองทุนไทยสมุทรประกันชีวิต

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (SCB)	วันที่ 1 ตุลาคม 2566 - วันที่ 30 กันยายน 2567	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมด 634 คน	บุคลากรเป็นสมาชิกกองทุน 577 คน	มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการให้พนักงานมหาวิทยาลัยเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (SCB) รายการการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การเลือกหน่วยงานลงทุน และข้อมูลรายชื่อผู้รับผลประโยชน์

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง

1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (SCB) <https://www.scbam.com/pvd>
2. รายการการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การเลือกหน่วยงานลงทุน และข้อมูลรายชื่อผู้รับผลประโยชน์

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
<p>3. กองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย</p> <p>มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรเพื่อประโยชน์แก่การดำรงชีพนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการหรือคณะกรรมการสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยเห็นสมควรจัดเพิ่มขึ้น</p>	<p>ปีงบประมาณวันที่ 1 ตุลาคม 2567 - วันที่ 30 กันยายน 2568</p>	<p>เงินรายได้ และ ผลประโยชน์ของ มหาวิทยาลัย</p>	<p>เงินรายได้ และ ผลประโยชน์ของ มหาวิทยาลัย</p>	<p>บุคลากร 865 คน</p>	<p>บุคลากร 865 คน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กำหนดนโยบายและดำเนินการบริหารกองทุนสวัสดิการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน</li> <li>2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย</li> <li>3. อนุมัติการนำเงินกองทุนสวัสดิการไปดำเนินการหาประโยชน์หรือดอกผลอื่นๆ ได้ ทั้งนี้โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย</li> <li>4. อนุมัติให้มีการจัดสวัสดิการและยุบการจัดสวัสดิการประเภทต่างๆ ในมหาวิทยาลัย</li> <li>5. แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลใด เพื่อดำเนินการจัดสวัสดิการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย</li> <li>6. ปฏิบัติการอื่นใดที่จำเป็นที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย หรือตามที่มหาวิทยาลัยหรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมาย</li> </ol>

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

- แหล่งอ้างอิง**
1. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วย การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พ.ศ.2565
  2. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วย การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2567
  3. รายงานการรับ - จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2568

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	1. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล
กลยุทธ์	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล
ตัวชี้	จำนวนของเรื่องที่มีการจัดการความรู้ภายในองค์กร
เป้าหมาย	15

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
1. โครงการส่งเสริมการจัดการ ความรู้ภายในมหาวิทยาลัย โครงการ “กิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และนำไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)” 2568 แบ่งเป็น 4 ประเภท 1. ด้านงานวิจัย / งานวิจัยสถาบัน / งานสร้างสรรค์ 2. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 3. ด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน	มกราคม 2568 – เมษายน 2568	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร 69,100 บาท	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ 69,100 บาท	บุคลากรสายสนับสนุน 430 คน	บุคลากรสายสนับสนุน 430 คน ส่งผลงานเข้าประกวดตามประเภทการนำเสนอผลงาน 4 ประเภท จำนวนผู้เข้าร่วมส่งผลงาน	รางวัล แบ่งตามประเภทการนำเสนอผลงาน (ได้ทุกประเภท) พร้อมเกียรติบัตร - รางวัลระดับดีเยี่ยม 5,000 บาท - รางวัลระดับดีมาก 3,000 บาท - รางวัลระดับดี 2,000 บาท - รางวัลระดับชมเชย 1,000 บาท <b>ผลการประกวด</b> ด้านงานวิจัย / งานวิจัยสถาบัน / งานสร้างสรรค์ <b>รางวัลชนะเลิศ (ระดับดีเยี่ยม)</b> การใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการพัฒนากระบวนการผลิตแทนหมูชีวาพิสาทกิจชุมชนแปร

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
4. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล					ทั้งหมด 15 ทีม 38 คน	<p>รูปเนื้อสัตว์ บ้านท่าคำ ตำบลริม อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน</p> <p><u>ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</u></p> <p><b>รางวัลชนะเลิศ</b></p> <p>การพัฒนาระบบการบริหารจัดการเอกสารงานประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p><u>ด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน</u></p> <p><b>รางวัลชนะเลิศ</b></p> <p>ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ Edocument System)</p> <p><u>ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล</u></p> <p><b>รางวัลชนะเลิศ</b></p> <p>การจัดการข้อมูลโครงการยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อพัฒนาท้องถิ่น</p>

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวทางการนำเอาองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ และควรมีการปรับเปลี่ยนประเภทการนำเสนอผลงานเพื่อให้บุคลากรที่การพัฒนาทักษะกระบวนการจัดการความรู้ให้เท่ากันกับอนาคตสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล

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

เป้าประสงค์ 2. พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์ 1. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
มหาวิทยาลัยมีพันธกิจที่จะต้องผลิตนักวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงรวมทั้งการพัฒนาท้องถิ่น จะช่วยให้บรรลุพันธกิจและคุณภาพของบุคลากร ดังนั้นบุคลากรได้รับการพัฒนาโดยได้รับทุนศึกษาต่อโดยมหาวิทยาลัยมีการประชุมพิจารณาเพื่อจัดสรรทุน โดยคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนและออกประกาศการให้ทุนอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร 1. บุคลากรได้รับการพัฒนาโดยได้รับทุนศึกษาต่อ 2. มหาวิทยาลัยมีการมีการประชุมพิจารณาเพื่อจัดสรรทุนโดยคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนและออกประกาศให้ทุนอุดหนุนเพื่อพัฒนาบุคลากร	- ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรครั้งที่ 1/2568 (วันที่ 4 กรกฎาคม 2568)	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรทุนประจำปี งบประมาณ 1,000,000 บาท	งบประมาณที่ใช้ประจำปี ตามจ่ายจริงไม่เกิน 600,000 บาท	บุคลากรที่ได้รับการพิจารณาจัดสรรทุน	อนุมัติทุนปริญญาเอก 1 ราย ตามจ่ายจริงไม่เกิน 300,000 บาท อนุมัติทุนปริญญาโทได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียม 3 ราย คนละไม่เกิน 100,000 บาท	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ได้พิจารณาจัดสรรทุนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้ 1. ทุนเพื่อการศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยได้มีเกณฑ์ในการจัดสรรทุนสำหรับบุคลากรที่ศึกษาต่อในประเทศในระดับปริญญาโทไม่เกิน 200,000 บาท ระดับปริญญาเอกไม่เกิน 300,000 บาท กรณีทุนการศึกษาเกินกว่าที่กำหนดให้จ่ายทุนเฉพาะค่าลงทะเบียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้ระดับปริญญาโทไม่เกิน 400,000 บาท และระดับปริญญาเอกไม่เกิน 500,000 บาท 2. ทุนเพื่อนำเสนอผลงานทางวิชาการ มหาวิทยาลัยได้พิจารณาจัดสรรทุนนำเสนอผลงานทางวิชาการ ประเภท Oral Presentation ในกลุ่มประเทศอาเซียนไม่เกิน 30,000 บาท ประเทศในทวีปเอเชียไม่เกิน 40,000 บาท และประเทศในทวีป

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
						<p>อื่นๆ ไม่เกิน 60,000 บาท ประเภท Poster Presentation ให้ได้รับการจัดสรรทุนเฉพาะ ค่าลงทะเบียนเท่านั้น โดยในกลุ่มประเทศอาเซียนไม่เกิน 10,000 บาท ประเทศในทวีปเอเชียไม่เกิน 20,000 บาท และประเทศในทวีปอื่นๆ ไม่เกิน 30,000 บาท</p> <p>3. ทุนเพื่อการฝึกอบรม มหาวิทยาลัยได้พิจารณาจัดสรรทุนฝึกอบรม โดยให้ใช้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย การเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ในขณะนั้นใช้บังคับโดยอนุโลม ให้สนับสนุนตามที่จ่ายจริงภายในประเทศไม่เกิน 30,000 บาท และในต่างประเทศไม่เกิน 60,000 บาท กรณีที่เกินกว่าที่กำหนดให้จ่ายเฉพาะ ค่าลงทะเบียนหรือค่าธรรมเนียมการฝึกอบรมเท่านั้น ทั้งนี้ ภายในประเทศไม่เกิน 40,000 บาท และในต่างประเทศไม่เกิน 70,000 บาท</p>

- ข้อเสนอแนะ**
1. มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดสาขา หลักสูตรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา
  2. มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดจำนวนทุนการศึกษาที่จะสนับสนุนประจำปี
  3. มหาวิทยาลัยควรจัดสรรทุนในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการตามสัดส่วน เช่น สายวิทยาศาสตร์ 3 ทุน สายสังคม 3 ทุน
  4. มหาวิทยาลัยควรประกาศคัดเลือกบุคลากรที่ประสงค์ขอรับทุนด้วยวิธีการสอบแข่งขัน
- แหล่งอ้างอิง** ระเบียบ ประกาศ คำสั่งเกี่ยวกับการพิจารณาจัดสรรทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	2. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร
ตัวชี้	ร้อยละบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น
เป้าหมาย	3

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
1. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ก.พ.ว.)	- ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่ง ทางวิชาการครั้งที่ 7/2567 (วันที่ 17 กันยายน 2567)	21,000 บาท	18,500 บาท	บุคลากรประเภท วิชาการ 430 คน	คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทาง วิชาการ	คณะกรรมการร่วมกันประชุมเพื่อ พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามประกาศ ก.พ.อ. ทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการ แต่งตั้งบุคคลต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นไป อย่างประสิทธิภาพ - พิจารณาระดับ รองศาสตราจารย์ 1 ราย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 ราย

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ 1/2568 (วันที่ 28 มกราคม 2568)</li> <li>- ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ 2/2568 (วันที่ 18 มีนาคม 2568)</li> <li>- ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ 3/2568 (วันที่ 20 พฤษภาคม 2568)</li> </ul>	21,000 บาท	18,500 บาท	บุคลากรประเภทวิชาการ 430 คน	คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พิจารณาระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 9 ราย</li> <li>- เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 9 ราย</li> <li>- พิจารณาระดับ รองศาสตราจารย์ 1 ราย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 ราย</li> <li>- เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 5 ราย</li> <li>- พิจารณาระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 ราย</li> <li>- เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 3 ราย</li> </ul>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ 4/2568 (วันที่ 17 มิถุนายน 2568)</li> <li>- ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ 5/2568 (วันที่ 19 กรกฎาคม 2568)</li> <li>- ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ 6/2568 (วันที่ 16 กันยายน 2568)</li> </ul>	21,000 บาท	21,000 บาท	บุคลากรประเภทวิชาการ 430 คน	คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พิจารณาระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 ราย</li> <li>- เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 6 ราย</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ 5/2568 (วันที่ 19 กรกฎาคม 2568)</li> </ul>	21,000 บาท	18,500 บาท	บุคลากรประเภทวิชาการ 430 คน	คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พิจารณาระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 ราย</li> <li>- เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 1 ราย</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ 6/2568 (วันที่ 16 กันยายน 2568)</li> </ul>	21,000 บาท	21,000 บาท	บุคลากรประเภทวิชาการ 430 คน	คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 6 ราย</li> </ul>

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง

1. งานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ <https://personnel.uru.ac.th/acunit/>
2. มติสภามหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
2. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ประชุมประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ก.พ.ส.)	- ประชุม คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ 3/2567 วันที่ 26 ธันวาคม 2567	9,700 บาท	9,700 บาท	พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุน 270 คน	คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	<p>คณะกรรมการร่วมกันประชุมเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร ทำความเข้าใจนโยบาย เป้าหมาย ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อระดมความคิดเห็นในการค้นหาวิธีการทำงาน ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เห็นขอการประเมินค่างานค่างานประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ 6 ตำแหน่ง ประเภททั่วไป 5 ตำแหน่ง</li> <li>- เห็นขอผลประเมินแต่งตั้งฯ 5 ราย</li> <li>- พิจารณาคุณสมบัติและผลงานในการเสนอขอ 7 ราย</li> </ul>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	<p>- ประชุม คณะกรรมการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ 1/2568 วันที่ 21 พฤษภาคม 2568</p> <p>- ประชุม คณะกรรมการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ 2/2568 วันที่ 24 กรกฎาคม 2568</p>	9,700 บาท	9,700 บาท	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 270 คน	คณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	<p>- เห็นชอบประเมินค่างานประเภทวิชาชีพ เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ 8 ตำแหน่ง ประเภททั่วไป 4 ตำแหน่ง</p> <p>- เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 4 ราย</p> <p>- พิจารณาคุณสมบัติและผลงานในการเสนอขอ 4 ราย</p>
	<p>- ประชุม คณะกรรมการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ 2/2568 วันที่ 24 กรกฎาคม 2568</p>	9,700 บาท	9,700 บาท	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 270 คน	คณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	<p>- เห็นชอบประเมินค่างานประเภทวิชาชีพ เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ 15 ตำแหน่ง ประเภททั่วไป 1 ตำแหน่ง</p> <p>- เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 4 ราย</p> <p>- พิจารณาคุณสมบัติและผลงานในการเสนอขอ 14 ราย</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	- ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นครั้งที่ 3/2568 วันที่ 9 กันยายน 2568	8,500 บาท	8,500 บาท	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 270 คน	คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เห็นชอบประเมินค่างานประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ 8 ตำแหน่ง ประเภททั่วไป 5 ตำแหน่ง - เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 0 ราย - พิจารณาคุณสมบัติและผลงานในการเสนอขอ 6 ราย

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

แหล่งอ้างอิง

1. หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน (หัวหน้าหน่วยงาน) <https://personnel.uru.ac.th/value-analysis-supervisor/>
2. หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน <https://personnel.uru.ac.th/value-analysis/>
3. การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการโรงเรียนสาธิต ให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น <https://personnel.uru.ac.th/value-analysis-satit/>
4. รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร  
ปีงบประมาณ 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้มีธรรมาภิบาล

- เป้าประสงค์ 1. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ 1. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีกระบวนการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง  
2. สร้างวัฒนธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล
- ตัวชี้ จำนวนของเรื่องที่มีการจัดการความรู้ภายในองค์กร
- เป้าหมาย 15

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
1. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัย โครงการกิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และนำไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) 2568	มีนาคม – เมษายน 2568	90,000 บาท	69,100 บาท	บุคลากรสายสนับสนุน 430 คน	ผู้เข้าร่วมส่งผลงานเข้าประกวดตามประเภทการนำเสนอผลงาน 4 ประเภท จำนวนผู้เข้าร่วมส่งผลงาน	รางวัล แบ่งตามประเภทการนำเสนอผลงาน (ได้ทุกประเภท) พร้อมเกียรติบัตร - รางวัลระดับดีเยี่ยม 5,000 บาท - รางวัลระดับดีมาก 3,000 บาท - รางวัลระดับดี 2,000 บาท - รางวัลระดับชมเชย 1,000 บาท <b>ผลการประกวด</b> <u>ด้านงานวิจัย / งานวิจัยสถาบัน / งานสร้างสรรค์</u> <b>รางวัลชนะเลิศ</b> <b>(ระดับดีเยี่ยม)</b>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
					ทั้งหมด 15 ทีม 38 คน	<p>การใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการพัฒนากระบวนการผลิตแทนนมหมักชีวภาพวิสาหกิจชุมชนแปรรูปเนื้อสัตว์ บ้านท่าคำ ตำบลริม อำเภอนาทอง จังหวัดน่าน</p> <p><u>ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</u></p> <p><b>รางวัลชนะเลิศ</b></p> <p>พัฒนาระบบการบริหารจัดการเอกสารงานประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p><u>ด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน</u></p> <p><b>รางวัลชนะเลิศ</b></p> <p>ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ Edocument System)</p> <p><u>ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล</u></p> <p><b>รางวัลชนะเลิศ</b></p> <p>การจัดการข้อมูลโครงการยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อพัฒนาท้องถิ่น</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
2. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและสร้างค่านิยมสุจริตโปร่งใสของการปฏิบัติงานบุคลากร	1 ตุลาคม - 30 พฤศจิกายน 2567	งบประมาณ 77,750 บาท (สำนักงานอธิการบดี กองบริหารงานบุคคล)	งบประมาณ 77,750 บาท (สำนักงานอธิการบดี กองบริหารงานบุคคล)	บุคลากรสายสนับสนุนจากคณะ/ศูนย์/สำนัก ภายในมหาวิทยาลัย	<p>ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 450 คน</p> <p>- พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ทำความสะอาด ซัปรถยนต์ รักษาความปลอดภัย และคนสวน 160 คน</p> <p>- พนักงานสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน 290 คน</p>	<p>1. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำงานแบบยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม มีธรรมมาภิบาลและจริยธรรมตามสมรรถนะหลักของการทำงาน</p> <p>2. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการฝึกทักษะการทำงาน การเรียนรู้การพัฒนาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. ผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานแบบยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมมีธรรมมาภิบาลและจริยธรรม</p>

**ปัญหาอุปสรรค** หน่วยงานและบุคลากรสายสนับสนุนยังส่งผลงานเข้าร่วมน้อย

**ข้อเสนอแนะ** ควรมีการกระตุ้นให้หัวหน้าหน่วยงานและบุคลากรสายสนับสนุนนำเอาองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

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

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

เป้าประสงค์ 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์ 1. พัฒนาศักยภาพของ บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาสมรรถนะและทักษะการใช้ Generative AI	10 กุมภาพันธ์ 2568	งบประมาณ (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ)	งบประมาณ (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ)	บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัย (Generative AI for Education)	ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 78 คน	บุคลากรสายวิชาการทั้ง 78 คน มีความรู้และทักษะในการใช้ Generative AI อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาต่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย น่าสนใจ มีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษา
2. โครงการประชุมวิชาการระดับปริญญาตรี ด้านคอมพิวเตอร์ภูมิภาคเอเชีย ครั้งที่ 13 (The 13 Asia Undergraduate Conference on Computing:AUCC2025)	19 - 21 กุมภาพันธ์ 2568	งบประมาณ 1,296,200 บาท (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)	งบประมาณ 1,296,200 บาท (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)	1.บุคลากร นักวิจัย นักศึกษาไม่น้อยกว่า 500 คน 2.ผู้ส่งผลงาน เข้าร่วมนำเสนอ ผลงาน ไม่น้อยกว่า 400 บทความ	จำนวนบุคลากร นักวิจัย นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ 846 คน	1.จำนวนบุคลากร นักวิจัย นิสิต นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ 846 คน 2.จำนวนผลงานเข้าร่วมนำเสนอผลงาน 368 บทความ 3.ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ เฉลี่ย 4.50 คิดเป็นร้อยละ 90

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
3. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 7 “Soft Skill&TPRU เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง	1 พฤศจิกายน 2567 – 31 กรกฎาคม 2568	งบประมาณ 200,000 บาท (คณะครู ศาสตร์)	งบประมาณ 200,000 บาท(คณะครู ศาสตร์)	- MOU ร่วมมือกับสมาคมบริหารการศึกษา - เกิดเครือข่ายงานวิชาการครูศาสตร์ภาคเหนือร่วมกันนำเสนอผลงานวิจัยอันเป็นการเผยแพร่ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรสาธารณชนและวงวิชาการ	จำนวนบุคลากร นักศึกษา จาก คณะครู ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ 8 สถาบัน จำนวน 500 คน	การจัดการประชุมบทความจำนวน 150 เรื่องได้รับการเผยแพร่ในงานประชุมวิชาการเครือข่ายการทำ MOU นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 80 1. มีฐานข้อมูลงานวิจัยด้านการผลิตครูตามแนว TPRU Model รวมถึงแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการพัฒนางานวิจัยทางครูศาสตร์ รวมถึงงานวิจัยที่บูรณาการระหว่าง Soft Skills และการพัฒนาวิชาชีพครู 2. เกิดความเข้มแข็งของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ 3. มีวารสารและฐานข้อมูลได้มาตรฐาน

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
4. อบรมความรู้ความเข้าใจแนวทางการนำเกณฑ์ EdPex	14 – 15 ธันวาคม 2567	งบประมาณ 81,780 บาท (งานประกันคุณภาพ การศึกษา กองนโยบาย และแผน)	งบประมาณ 81,780 บาท (งานประกันคุณภาพ การศึกษา กองนโยบาย และแผน)	หน่วยงานระดับคณะ/วิทยาลัย จำนวน 8 หน่วยงาน	ผู้บริหารและอาจารย์ ผู้รับผิดชอบ หลักสูตรรวม 150 คน เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำนวน 20 คน รวม 150 คน	<p>อภิปรายตอบข้อซักถามระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>แนวคิด และหลักการ Outcome – Based Education</li> <li>การกำหนด Clos</li> <li>การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล</li> <li>เกณฑ์คุณภาพ AUN – QA</li> <li>Gap Analysis</li> </ol> <p>ผลการดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถพัฒนาหลักสูตรในรูปแบบผลลัพธ์การเรียนรู้ (OBE)</li> <li>อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสามารถกำหนด Course Learning Outcomes ได้</li> <li>อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสามารถวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ได้</li> </ol>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ “รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม: ปรับเปลี่ยนและพลิกโฉมสู่สวัสดิการกรมการบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์” ณ โรงแรมน่านกรีนเลควิวอำเภอเมือง จังหวัดน่าน	1- 2 กุมภาพันธ์ 2568	งบประมาณ (วิทยาลัยน่าน)	งบประมาณ (วิทยาลัยน่าน)	คณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการ คณบดี ผู้ช่วย อธิการบดี และ นักวิชาการของ มหาวิทยาลัย	คณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการ คณบดี ผู้ช่วย อธิการบดี และ นักวิชาการ ของ มหาวิทยาลัย	คณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการ คณบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และนักวิชาการของมหาวิทยาลัยได้ร่วมกันระดมความคิด และจัดทำแผนธุรกิจการศึกษา พิจารณากำหนดแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อสร้างรายได้ จากความเชี่ยวชาญของคณาจารย์ และทรัพย์สินที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัย
6. อบรมหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ Human Subject Protection Course สำหรับอาจารย์และนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ณ ห้อง STB105 ชั้น 1 อาคาร STB คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ลำปางทุ่งกะโล่	31 มกราคม 2568	งบประมาณ 32,880 บาท	งบประมาณ 28,400 บาท	อาจารย์และ นักศึกษา จำนวน 100 คน	อาจารย์และ นักศึกษา จำนวน 100 คน	1. ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ครอบคลุมประเด็นวิวัฒนาการและหลักการพื้นฐานของจริยธรรมการวิจัย การวิเคราะห์ความเสี่ยงและประโยชน์ของการวิจัย การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัย การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการกระบวนการให้ข้อมูลและขอความยินยอมจากผู้เข้าร่วมการวิจัยตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  2. ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำ Protocol Synopsis และเอกสารประกอบการ

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
						<p>ยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รวมทั้งได้รวมกิจกรรม Workshop และการวิเคราะห์กรณีศึกษา ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมการวิจัยในการดำเนินงานวิจัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม</p> <p>3. ภายหลังกการอบรม ผู้เข้าร่วมมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เพิ่มขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบและดำเนินโครงการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองสิทธิ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพของผู้เข้าร่วมการวิจัย อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และมาตรฐานสากล</p> <p>4. โดยภาพรวม การดำเนินโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถเสริมสร้างศักยภาพด้านจริยธรรมการวิจัยให้แก่คณาจารย์และ</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
						นักศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการดำเนินงานวิจัยที่มีคุณภาพและเป็นไปตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ
7. การอบรมหลักจริยธรรมพื้นฐานและการทบทวนพิจารณาโครงการวิจัยสำหรับคณะกรรมการ:SOPs Version 2 และ การใช้แบบฟอร์ม ณ ห้องประชุมพีชสังคราม ชั้น 4 อาคาร ICIT มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	30 มกราคม 2568	งบประมาณ 20,080 บาท	งบประมาณ 19,600 บาท	คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จำนวน 29 คน	คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จำนวน 29 คน	<p>1. การอบรมครั้งนี้จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติตาม Standard Operating Procedures (SOPs) Version 2 และ การใช้แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาโครงการวิจัยอย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>2. ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หลักการพิจารณาโครงการวิจัยตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ แนวทางการใช้เอกสาร และแบบฟอร์มประกอบการพิจารณาโครงการวิจัย รวมทั้งได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและฝึกปฏิบัติการทบทวนพิจารณาโครงการวิจัยจาก</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
						<p>กรณีศึกษา ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ</p> <p>3. ผลการอบรมทำให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มีความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น สามารถนำความรู้และแนวปฏิบัติที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพิจารณาโครงการวิจัยได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานการดำเนินงานที่กำหนด อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการกำกับดูแลจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>
8. กบต. สัจจกร ร่วมพัฒนาคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	15 มกราคม 2568	งบประมาณ (คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	งบประมาณ (คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วย อธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงาน	มีการประชุมเพื่อมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณาจารย์บุคลากร เพื่อพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของคณะในทุกมิติ

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
					อธิการบดี ผู้อำนวยการ สถาบันวิจัย และพัฒนา และ ผู้อำนวยการ กองนโยบาย และแผน ผู้บริหารและ บุคลากรคณะ เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	
9.มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์จัดประชุม กบต.สัญจร ยกระดับการบริหารจัดการพัฒนา3 คณะสู่นาคต	25 ธันวาคม 2567	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ผู้บริหารและ บุคลากรคณะ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ผู้บริหารและ บุคลากรคณะ พยาบาลศาสตร์	อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วย อธิการบดี ผู้อำนวยการ สำนักงาน อธิการบดี	การประชุมครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการเชิงรุก โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาในทุกมิติ ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย รวมถึงการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีในปีงบประมาณ 2566 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมุ่งเน้นสร้าง “องค์กร

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
				และผู้บริหารและบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาและผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนผู้บริหารและบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีผู้บริหารและบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์และผู้บริหารและบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์	แห่งความสุข” ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ โดยเฉพาะความสำเร็จในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ รวมถึงระบบการสนับสนุนให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นเลิศ ส่งผลให้อาจารย์ได้รับตำแหน่งวิชาการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ คณะยังมีห้องปฏิบัติการมาตรฐานที่ตอบโจทย์การเรียนการสอนยุคใหม่ และหลักสูตร Pre-degree ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมัธยมในพื้นที่เข้าสู่ระบบคลังหน่วยกิต สร้างฐานการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย คณะเกษตรศาสตร์เป็นผู้นำด้านการบูรณาการการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนามูลค่าผลผลิตทางการเกษตร เช่น ทูเรียนหลงหลิน สับปะรดห้วยมุ่น และเม็ดมะม่วงหิมพานต์ ร่วมกับหน่วยงานในจังหวัด ซึ่งสะท้อนถึงการใช้ความรู้เชิงลึกจากงานวิจัยสู่การพัฒนาที่จับต้องได้ คณะพยาบาลศาสตร์มุ่งผลิตพยาบาลมืออาชีพผ่านห้องปฏิบัติการที่ทันสมัย รวมถึง

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
						<p>การเปิดหลักสูตรระยะสั้นเพื่อรองรับความต้องการของสังคมสูงวัย อีกทั้งยังมีศูนย์บริการด้านสุขภาพสำหรับนักศึกษาและบุคลากร สร้างความมั่นใจและความพร้อมทั้งด้านการเรียนรู้และการดูแลสุขภาพบนมาตรฐาน รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาวิณี กล่าวว่า “มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์พร้อมที่จะเดินหน้าขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก ด้วยความร่วมมือจากบุคลากรทั้ง 3 คณะ เพื่อพัฒนาให้เป็นมหาวิทยาลัยที่ตอบโจทย์ยุคใหม่ และสร้างอนาคตที่ยั่งยืนร่วมกัน” การประชุม กบต.สัญจรครั้งนี้จึงเป็นก้าวสำคัญที่รวมพลัง 3 คณะในการผลักดันมหาวิทยาลัยให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรการศึกษาชั้นนำพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติอย่างมีส่วนร่วม</p>
<p>10. “การออกแบบหลักสูตรบนฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ OBE และเกณฑ์ AUN-QA</p>	<p>25 – 26 มกราคม 2568</p>	<p>งบประมาณ 109,080 บาท (กองนโยบายและแผน)</p>	<p>งบประมาณ 109,080 บาท (กองนโยบายและแผน)</p>	<p>ผู้บริหาร อาจารย์ ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร และบุคลากรของมหาวิทยาลัย</p>	<p>อาจารย์ ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร 234 คน นักวิชาการ ศึกษา 8 คน</p>	<p>การอบรมให้ความรู้ สร้างความรู้ความเข้าใจด้วยการบรรยายและปฏิบัติ การพัฒนาคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ระดับหลักสูตรประกอบด้วย AUN 1 Expected Learning Outcomes AUN 2 Programme Structure and Content</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
					เจ้าหน้าที่งานประกันคุณภาพการศึกษา 3 คน	AUN 3 Teaching and Learning Approach AUN 4 Student Assessment AUN 5 Academic Staff Quatity AUN 6 Student Support Services AUN 7 Facilities and Infrastructure AUN 8 Output and Outcomes ผู้เข้าอบรมสามารถใช้เกณฑ์ AUN – QA ในการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรแทนเกณฑ์ประกันคุณภาพของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ
11. กบต.สัจจร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	11 ธันวาคม 2567	ไม่ใช้ งบประมาณ (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)	ไม่ใช้ งบประมาณ (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)	ผู้บริหารและบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	การประชุมครั้งนี้มุ่งเน้นการบริหารจัดการเชิงรุก โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาในทุกมิติ ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย รวมถึงการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีในปีงบประมาณ 2566 คณะมนุษยศาสตร์เป็นหนึ่งในคณะที่มีผลงานโดดเด่นและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยมีการพัฒนาหลักสูตรที่หลากหลายและตอบโจทย์ยุคสมัย ทุกหลักสูตรมีเอกลักษณ์และจุดเด่นเฉพาะตัว นอกจากนี้ คณะยังได้

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
					และ ผู้อำนวยการ กองนโยบาย และแผน ผู้บริหารและ บุคลากรคณะ มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์	ปรับเปลี่ยนรูปแบบหลักสูตรสู่การเรียนการสอนแบบ OBE เพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ชัดเจน และเตรียมเปิดหลักสูตรพหุวิทยาใหม่ เช่น หลักสูตรการจัดการ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งมีกำหนดเปิดตัวในปีการศึกษา 2569
12. การอบรม “การปฏิบัติงานระบบ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์” (E-Document)	30 พฤษภาคม 2568	ไม่ใช่ งบประมาณ (สำนักวิทย บริการและ เทคโนโลยี สารสนเทศ)	ไม่ใช่ งบประมาณ (สำนักวิทย บริการและ เทคโนโลยี สารสนเทศ)	คณะผู้บริหาร และบุคลากร ของสำนักวิทย บริการ	คณะผู้บริหาร และบุคลากร ของสำนักวิทย บริการจำนวน 25 คน	ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักวิทยบริการมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้งานระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การ ติดตามงานเอกสารสามารถปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ความคุ้มค่า ลดขั้นตอนและความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

- แหล่งอ้างอิง
1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาสมรรถนะและทักษะการใช้ Generative AI
  2. โครงการประชุมวิชาการระดับปริญญาตรี ด้านคอมพิวเตอร์ภูมิภาคเอเชีย ครั้งที่ 13 (The 13 Asia Undergraduate Conference on Computing:AUCC2025)
  3. โครงการการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 7 “Soft Skill&TPRU เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง”
  4. โครงการอบรมความรู้ความเข้าใจแนวทางการนำเกณฑ์ EdPex
  5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ “รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม:ปรับเปลี่ยนและพลิกโฉมสู่สวัสดิการการจัดการในศตวรรษที่ 21”
  6. โครงการ อบรมหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ Human Subject Protection Course สำหรับอาจารย์และนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
  7. โครงการ การอบรมหลักจริยธรรมพื้นฐานและการทบทวนพิจารณาโครงการวิจัยสำหรับคณะกรรมการ:SOPs Version 2และการใช้แบบฟอร์ม
  8. โครงการ ประชุม กบต.สัญจร
  9. โครงการ “การออกแบบหลักสูตรบนฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ OBE และเกณฑ์ AUN-QA”
  10. โครงการการอบรม “การปฏิบัติงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์” (E-Document)

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

เป้าประสงค์ 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์ 1. พัฒนาศักยภาพของ บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาโดยได้รับทุนลาศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยมีการประชุมพิจารณาเพื่อจัดสรรทุนโดยคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนและออกประกาศให้ทุนอุดหนุนเพื่อพัฒนาบุคลากร	ปีงบประมาณ 2568 ประชุม คณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรครั้งที่ 1/2568 (วันที่ 7 มิถุนายน 2568)	งบประมาณที่ได้รับบริการจัดสรรทุนประจำปี งบประมาณ 1,000,000 บาท	งบประมาณที่ใช้ประจำปี ไม่เกิน 600,000 บาท	บุคลากรที่ได้รับการพิจารณาจัดสรรทุน	อนุมัติทุนปริญญาเอก 1 ราย ตามจ่ายจริงไม่เกิน 300,000 บาท อนุมัติทุนปริญญาโทได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียม 3 ราย คนละไม่เกิน 100,000 บาท	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ได้พิจารณาจัดสรรทุนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้ 1. ทุนเพื่อการศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยได้มีเกณฑ์ในการจัดสรรทุนสำหรับบุคลากรที่ศึกษาต่อในประเทศในระดับปริญญาโทไม่เกิน 200,000 บาท ระดับปริญญาเอกไม่เกิน 300,000 บาท กรณีทุนการศึกษาเกินกว่าที่กำหนดให้จ่ายทุนเฉพาะค่าลงทะเบียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้ระดับปริญญาโทไม่เกิน 400,000 บาท และระดับปริญญาเอกไม่เกิน 500,000 บาท 2. ทุนเพื่อนำเสนอผลงานทางวิชาการ มหาวิทยาลัยได้พิจารณาจัดสรรทุนนำเสนอผลงานทางวิชาการ ประเภท Oral Presentation ในกลุ่มประเทศอาเซียนไม่เกิน 30,000 บาท ประเทศในทวีป

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
						<p>เอเชียไม่เกิด 40,000 บาท และประเทศในทวีปอื่นๆ ไม่เกิน 60,000 บาท ประเภท Poster Presentation ให้ได้รับการจัดสรรทุนเฉพาะค่าลงทะเบียนเท่านั้น โดยในกลุ่มประเทศอาเซียนไม่เกิน 10,000 บาท ประเทศในทวีปเอเชียไม่เกิด 20,000 บาท และประเทศในทวีปอื่นๆ ไม่เกิน 30,000 บาท</p> <p>3. ทุนเพื่อการฝึกอบรม มหาวิทยาลัยได้พิจารณาจัดสรรทุนฝึกอบรม โดยให้ใช้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย การเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ในขณะนั้นใช้บังคับโดยอนุโลม ให้สนับสนุนตามที่จ่ายจริงภายในประเทศไม่เกิน 30,000 บาท และในต่างประเทศไม่เกิน 60,000 บาท กรณีที่เกินกว่าที่กำหนดให้จ่ายเฉพาะค่าลงทะเบียนหรือค่าธรรมเนียมการฝึกอบรมเท่านั้น ทั้งนี้ภายในประเทศไม่เกิน 40,000 บาท และในต่างประเทศไม่เกิน 70,000 บาท</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
2. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ กพว.)	<p>- ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ 7/2567 (วันที่ 17 กันยายน 2567)</p> <p>- ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ 1/2568 (วันที่ 28 มกราคม 2568)</p>	21,000 บาท	18,500 บาท	บุคลากรประเภทวิชาการ 430 คน	คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	<p>คณะกรรมการร่วมกันประชุมเพื่อพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามประกาศ ก.พ.อ. ทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- พิจารณาระดับ รองศาสตราจารย์ 1 ราย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 ราย</p> <p>- พิจารณาระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 9 ราย -เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 9 ราย</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	<p>- ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ 2/2568 (วันที่ 18 มีนาคม 2568)</p> <p>- ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ 3/2568 (วันที่ 20 พฤษภาคม 2568)</p> <p>- ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ 4/2568 (วันที่ 17 มิถุนายน 2568)</p>	<p>21,000 บาท</p> <p>21,000 บาท</p> <p>21,000 บาท</p>	<p>16,000 บาท</p> <p>18,500 บาท</p> <p>21,000 บาท</p>	<p>บุคลากร ประเภท วิชาการ 430 คน</p> <p>บุคลากร ประเภท วิชาการ 430 คน</p> <p>บุคลากร ประเภท วิชาการ 430 คน</p>	<p>คณะกรรมการ พิจารณา ตำแหน่งทาง วิชาการ</p> <p>คณะกรรมการ พิจารณา ตำแหน่งทาง วิชาการ</p> <p>คณะกรรมการ พิจารณา ตำแหน่งทาง วิชาการ</p>	<p>- พิจารณาระดับ รองศาสตราจารย์ 1 ราย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 ราย - เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 5 ราย</p> <p>- พิจารณาระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 ราย - เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 3 ราย</p> <p>- พิจารณาระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 ราย - เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 6 ราย</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	<p>- ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ 5/2568 (วันที่ 19 กรกฎาคม 2568)</p> <p>- ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ 6/2568 (วันที่ 16 กันยายน 2568)</p>	21,000 บาท	18,500 บาท	บุคลากร ประเภท วิชาการ 430 คน	คณะกรรมการ พิจารณา ตำแหน่งทาง วิชาการ	<p>- พิจารณาระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 ราย</p> <p>- เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 1 ราย</p> <p>- เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 6 ราย</p>
3. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ประชุม คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น)						คณะกรรมการร่วมกันประชุมเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารทำความเข้าใจในนโยบายเป้าหมาย ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อระดมความคิดเห็นในการค้นหาวิธีการทำงาน ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างประสิทธิภาพ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	<p>- ประชุม คณะกรรมการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ 3/2567 วันที่ 26 ธันวาคม 2567</p> <p>- ประชุม คณะกรรมการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ 1/2568 วันที่ 21 พฤษภาคม 2568</p>	9,700 บาท	9,700 บาท	พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภท สันับสนุน 270 คน	คณะกรรมการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	<p>ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ</p> <p>- เห็นชอบการประเมินค่างานค่างานประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ 6 ตำแหน่ง ประเภททั่วไป 5ตำแหน่ง</p> <p>- เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 5 ราย</p> <p>- พิจารณาคุณสมบัติและผลงานในการเสนอขอ 7 ราย</p> <p>- เห็นชอบประเมินค่างานประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ 8 ตำแหน่ง ประเภททั่วไป 4 ตำแหน่ง</p> <p>- เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 4 ราย</p> <p>- พิจารณาคุณสมบัติและผลงานในการเสนอขอ 4 ราย</p>

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
	<p>- ประชุม คณะกรรมการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ 2/2568 24กรกฎาคม 2568</p> <p>- ประชุม คณะกรรมการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ 3/2568 วันที่ 9 กันยายน 2568</p>	9,700 บาท	9,700 บาท	พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน 270 คน	คณะกรรมการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	<p>- เห็นชอบประเมินค่างานประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ 15 ตำแหน่ง ประเภททั่วไป 1 ตำแหน่ง</p> <p>- เห็นชอบผลประเมินแต่งตั้งฯ 4 ราย</p> <p>- พิจารณาคุณสมบัติและผลงานในการเสนอขอ 14 ราย</p>
4. โครงการอบรมวัดผลและประเมิน การศึกษาให้กับบุคลากรสายวิชาการ	31 พฤษภาคม 2568	งบประมาณ 50,000 บาท	20,570 บาท	บุคลากร ประเภท วิชาการที่ บรรจุใหม่	ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 50 คน	1. ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจการวัดผล ประเมินการศึกษาระดับอุดมศึกษา

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วันเดือนมีเริ่มต้น - วันเดือนปีสิ้นสุด)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วม	ผลการดำเนินการ
						<p>2. ผู้เข้าร่วมอบรมมีการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของตนเองรวมถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>3. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวัดผลประเมินผลการศึกษารายวิชาที่สอบได้อย่างถูกต้อง</p> <p>วิธีการประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)</p> <p>ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการวัดผลประเมินในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง</p>
5. โครงการประชุมสัมมนาเพื่อส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์	18-20 กรกฎาคม 2568	งบประมาณ 162,494 บาท	งบประมาณ 162,494 บาท	บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย จำนวน 430 คน	บุคลากรของสายวิชาการ มหาวิทยาลัย จำนวน 430 คน	มหาวิทยาลัยจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ กพว. สัญจร พบคณาจารย์มหาวิทยาลัย และเปิดคลินิกวิชาการ ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการได้รับ

ปัญหาอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

- แหล่งอ้างอิง
1. งานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ <https://personnel.uru.ac.th/acunit/>
  2. หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน (หัวหน้าหน่วยงาน) <https://personnel.uru.ac.th/value-analysis-supervisor/>
  3. หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน <https://personnel.uru.ac.th/value-analysis/>
  4. การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการโรงเรียนสาธิต ให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น <https://personnel.uru.ac.th/value-analysis-satit/>
  5. รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

