



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

กองบริหารงานบุคคล

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

คำนำ

ทรัพยากรบุคคล คือสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร การวางแผนอัตรากำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและระมัดระวัง และต้องเกี่ยวโยงกันทุกระบบ ทุกโครงสร้าง มีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ (Vision) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) เป้าประสงค์ (Goal) การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน จำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ

ดังนั้น แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘ ฉบับนี้จึงได้จัดทำขึ้นตามกรอบแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๘ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาศักยภาพ และวิชาชีพของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีให้เป็นอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

กองบริหารงานบุคคล
สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

บทที่ ๑

ความเป็นมา

๑. ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เดิมชื่อว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูกลีกรมมณฑลอุดร” ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๔๖๖ มีราชบุรุษเพิ่ม การสมศีล ทำหน้าที่แทนครูใหญ่ เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรมณฑล โดยรับนักเรียนชายที่จบประถมศึกษาปีที่ ๔ เข้าศึกษาต่ออีก ๒ ปี นักเรียนเหล่านี้เป็นนักเรียนทุนจากจังหวัดต่างๆ ในมณฑลสถานที่ตั้งเดิมอยู่ที่บริเวณสโมสรเสือป่ามณฑลอุดร ซึ่งเป็นที่ตั้งชั่วคราว ต่อมาจึงมีการก่อสร้างอาคารเรียนถาวรบริเวณห้วยโซ่ (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ในปัจจุบัน) มีพื้นที่ประมาณ ๓๕๐ ไร่ ต่อมาได้แบ่งพื้นที่บางส่วนให้หน่วยงานอื่น ปัจจุบันมีพื้นที่ทั้งหมด ๒๓๗ ไร่ ๓ งาน ๓๗ ตารางวา

โรงเรียนฝึกหัดครูกลีกรมมณฑลอุดรต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนฝึกหัดครูมณฑลอุดร” เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรครูมูลเช่นเดิม ในปี พ.ศ. ๒๔๗๓ ทางกรมได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีประกาศนียบัตรมณฑลอุดรขึ้น รับนักเรียนสตรีที่สอบไล่ได้ชั้นประถมศึกษา เข้าเรียนต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรมณฑล ปี พ.ศ. ๒๔๗๗ ได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรจังหวัด (ว.) โดยรับนักเรียน ที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ หรือ ประโยคครูประชาบาล (ป.บ.) เข้าศึกษาต่ออีก ๒ ปี และเปิดรับนักเรียนชายเข้าเรียน หลักสูตรประกาศนียบัตรจังหวัด ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองแผ่นดิน พ.ศ. ๒๔๗๕ โรงเรียนฝึกหัดครูมณฑลอุดรได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “โรงเรียนฝึกหัดครูจังหวัดอุดรธานี” ปี พ.ศ. ๒๔๘๒ มีประกาศกระทรวงธรรมการยุบโรงเรียนฝึกหัดครูจังหวัดอุดรธานี โอนไปสังกัดโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดอุดรธานี กรมสามัญศึกษา กระทรวงธรรมการ เปิดสอนหลักสูตรมัธยมศึกษาพิเศษ ๑ โดยรับนักเรียนที่จบชั้นประถมปีที่ ๔ เข้าศึกษาต่อเพื่อส่งไปเป็นครูในท้องถิ่นทุรกันดาร เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู ปี พ.ศ. ๒๔๙๑ กรมสามัญศึกษาได้ส่งสำเนาประกาศกระทรวงศึกษาธิการ แจ้งเรื่องการเปลี่ยนชื่อ โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดอุดรธานี เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูอุดรธานี ปี พ.ศ. ๒๕๐๑ กรมการฝึกหัดครูได้จัดสรรงบประมาณจำนวนหนึ่ง ย้ายโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูอุดรธานีมารวมกับโรงเรียนฝึกหัดครูอุดรธานี และให้ใช้ชื่อเรียกรวมกันว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูอุดรธานี” และแต่งตั้งให้ นายศิริ สุขกิจ ศึกษาธิการเขตเอก ดำรงตำแหน่ง

อาจารย์ใหญ่ ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศยกฐานะโรงเรียนฝึกหัดครูอุดรธานีเป็น “วิทยาลัยครูอุดรธานี” เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๐๓ พร้อมกับเปิดสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๐๓ เป็นต้นมา พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๔ กำหนดให้วิทยาลัยครูอุดรธานีเป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี และเปิดสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์ หลักสูตร สภาการฝึกหัดครู พ.ศ. ๒๕๑๙ ทำให้เกิดคณะวิชาครุศาสตร์ คณะวิชาวิทยาศาสตร์ และคณะวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ และในปี พ.ศ. ๒๕๒๐ วิทยาลัยครูอุดรธานีได้ร่วมกับวิทยาลัยครูอีก ๗ แห่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือดำเนินงานต่างๆ ร่วมกันในนามกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๗ กำหนดให้วิทยาลัยครูรวมกันเป็นกลุ่มและสภาฝึกหัดครูได้ออกข้อบังคับว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๒๔ เป็นผลให้วิทยาลัยครู ๔ แห่ง ในภาคอีสานตอนบนรวมกันเป็นสหวิทยาลัยอีสานเหนือ มีสำนักงานตั้งอยู่ที่วิทยาลัยครูอุดรธานี และผลจากการแก้ไขพระราชบัญญัตินี้เอง วิทยาลัยได้เปิดสอนระดับปริญญาตรีในสาขาอื่นๆ นอกเหนือจากสาขาวิชาการศึกษาและได้จัดตั้งคณะวิทยาการจัดการขึ้นอีกคณะหนึ่ง

เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๕ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อ “สถาบันราชภัฏ” ให้กับวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ครั้นต่อมา เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณต่อชาว ราชภัฏเป็นล้นพ้นด้วยทรงพระเมตตา โปรดเกล้าฯ พระราชทานพระราชลัญจกรประจำพระองค์ให้เป็น “สัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏ” นับเป็นมหาสิริมงคลอันควรที่ชาวราชภัฏทั้งมวล จักได้ภาคภูมิใจและพร้อมใจกันปฏิบัติหน้าที่สนองพระมหากรุณาธิคุณให้เต็มความสามารถ ในอันที่จะพัฒนาสถาบันราชภัฏให้เป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง สถาบันราชภัฏอุดรธานีได้เปิดสอนในสาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และสาขาวิชาศิลปศาสตร์ ตามหลักสูตรวิทยาลัยครู ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๖ และปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๔๓ ในระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา และมีการกิจตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๓๘ มาตรา ๗ คือ “ให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัยให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู” วันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช

ทรงลงพระปรมาภิไธย พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๓/ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๓/ ส่งผลให้สถาบันราชภัฏอุดรธานี ได้รับการยกฐานะและปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี” ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๓/ เป็นต้นมา

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีภารกิจตาม มาตรา ๓ คือ “ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชนมีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล และยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู”

๒. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย

ปรัชญา (Philosophy)

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น พึงดำเนินบทบาทตามภารกิจต่างๆ โดยบูรณาการศาสตร์สากลและศาสตร์ท้องถิ่นตามภารกิจทุกด้าน ตลอดจนใช้ทรัพยากรให้กลมกลืนสอดคล้อง และเอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน ภายใต้ปณิธานที่มุ่งมั่นในการพัฒนาไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยท้องถิ่นและเพื่อท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำในระดับภูมิภาคอินโดจีน ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาและพัฒนาวิชาการ โดยการบูรณาการศาสตร์สากลและภูมิปัญญาไทย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาซึ่งมุ่งผลิตบัณฑิต ให้มีคุณภาพ มีสำนึกความเป็นไทยและมีความรักความผูกพันในท้องถิ่น การพัฒนาระบบการ

เรียนการสอน ในสาขาวิชาต่างๆ และหลักสูตรแนวใหม่ ที่มีการบูรณาการศาสตร์สากลและภูมิปัญญาไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต ให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของท้องถิ่น ประเทศ ตลอดจนระดับภูมิภาคอินโดจีน

๒. สร้างสรรค์และพัฒนางานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และภูมิปัญญาไทย ให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ เสริมสร้างการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา คุณภาพบัณฑิตและคุณภาพชีวิตของประชาชน และเพิ่มมูลค่าให้กับภูมิปัญญาและเทคโนโลยีท้องถิ่น

๓. เสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งของชุมชนในท้องถิ่น โดยการศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการพัฒนาท้องถิ่น ดำเนินการศึกษาส่งเสริมสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรม ผลักดันให้มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เรื่องท้องถิ่นและภูมิภาค

๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะของครู ผลิตครูแนวใหม่ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และสอดคล้องกับแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมาย (Goal)

๑. ผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของประเทศ

๒. เพิ่มงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

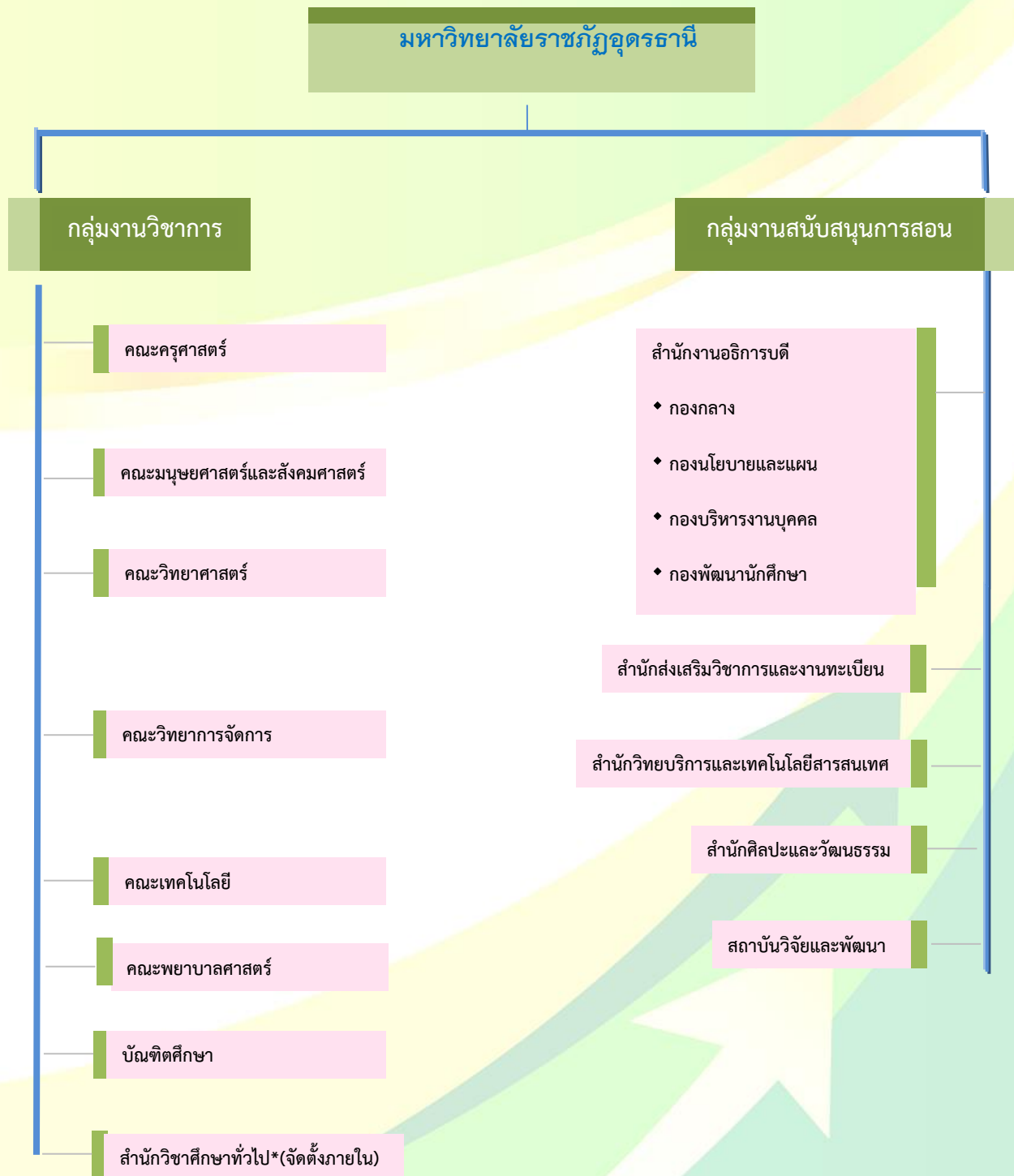
๓. ส่งเสริมและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

๔. เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้แก่ประชาชนและองค์กรในท้องถิ่น

๕. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและอินโดจีน

๖. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีศักยภาพในการแข่งขัน

๓. โครงสร้างการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี



๔. หลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เปิดสอนหลักสูตรระดับต่างๆ โดยแยกเป็นระดับประกาศนียบัตรระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ดังนี้

(ข้อมูล ปีการศึกษา ๒๕๖๓)

ระดับการศึกษา	จำนวนหลักสูตร
๑. ปริญญาตรี	๓/๕
๒. ประกาศนียบัตรบัณฑิต	๑
๓. ปริญญาโท	๑๖
๔. ปริญญาเอก	๓
รวม	๙/๕

๕. จำนวนนักศึกษาทั้งหมด (ทุกระดับชั้นในปีการศึกษา ๒๕๖๓)

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

หน่วยงาน	รูปแบบการศึกษา						รวม
	ปริญญาตรี		ป.บัณฑิต	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ประกาศนียบัตร	
	ภาคปกติ	พิเศษ					
๑. คณะครุศาสตร์	๓,๒๑๙	—	๓๓/๙	๑๓๒	๑๑	—	๓,๓๙๑
๒. คณะวิทยาศาสตร์	๒,๑๑๓	๑๕๘	—	—	—	—	๒,๒๗๖
๓. คณะเทคโนโลยี	๑,๖๖๒	๑๕๖	—	—	—	—	๑,๘๐๘
๔. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๔,๑๑๒	๑,๒๑๔	—	๓๘	๒๔	๑๐	๕,๓๙๘
๕. คณะวิทยาการจัดการ	๔,๔๓/๐	๑,๔๔๓/	—	๔๓/	—	—	๕,๙๖๔
๖. คณะพยาบาลศาสตร์	๘๓/	—	—	—	—	—	๘๓/
๗. สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	๑๓	—	๑๙	—	—	—	๓๒
๘. บัณฑิตวิทยาลัย	—	—	—	๔๔๔	๓๘	—	๔๘๒
รวม	๑๕,๖๓๖	๒,๙๖๕	๓๓/๙	๖๘๕	๓/๓	๑๐	๑๙,๓/๘๘

๖. บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จำแนกตามประเภทและสายงาน

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ประเภท	สายงาน		รวม
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	
๑. ข้าราชการ	๙๒	๖	๙๘
๒. พนักงานมหาวิทยาลัย	๕๘๖	๓๓๓	๙๒๓
๓. พนักงานราชการ	–	๓๘	๓๘
๔. ลูกจ้างประจำ	–	๑๙	๑๙
๕. ลูกจ้างชั่วคราว	๕	–	๕
รวม	๖๘๓	๔๐๐	๑,๐๘๓

บทที่ ๒

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีหน้าที่ในการผลิต พัฒนาบุคลากรระดับวิชาชีพให้กับประเทศชาติ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากร หรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคนด้านวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงแผนพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑-๑๒ โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป้าประสงค์ (Goal) แผนงาน (Action Plan) นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยนี้สามารถใช้เป็นกรอบทิศทางให้มหาวิทยาลัย คณะ และหน่วยงานได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

๒. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

“บุคลากรมีสมรรถนะสูง ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

๑. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
๒. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
๓. รักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารงานบุคลากรดังกล่าวของมหาวิทยาลัย บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งการพัฒนสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดหลักเกี่ยวกับ “**การสรรหา การพัฒนา และการรักษา**” ไว้ดังนี้

๑. วางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ
๒. กำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งอย่างมีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๓. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่ สกอ. และมหาวิทยาลัยกำหนด
๔. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้า ตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิชาชีพที่ครองอยู่
๕. ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดอบรม/เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงาน และที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
๖. จัดระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะ และผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก “No measurement , No Management”
๗. ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
๘. ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และสวัสดิการที่ดี อันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

๓. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ดังนั้น ในการวางแผนเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการ บุคลากร การจัดการ

ศึกษา และการบริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัย จำเป็นที่มหาวิทยาลัยจะต้องศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามพันธกิจ โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัย (SWOT Analysis) ไว้ดังนี้

● การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านการบริหาร จัดการ	- สภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งกรรมการสภาผู้ทรงคุณวุฒิมาช่วยกำกับดูแลนโยบายเฉพาะด้านของมหาวิทยาลัย - มีกระบวนการในการจัดทำแผนที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมและบุคลากรมีความพึงพอใจ - มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ	- โครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในบางระดับ ยังไม่ชัดเจนและไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน - การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน การวิจัยและการบริหาร โดยมุ่งสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ยังไม่เด่นชัด - การประเมินผู้บริหารยังทำได้ไม่ครบทุกระดับ
ด้านบุคลากร	- มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน - มีงบประมาณจากหลายแหล่งและสามารถใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ - มีกลไกการดำเนินการและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เด่นชัด - มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรการเรียนรู้	- สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ - สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผศ. รศ.และ ศ. ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ - ขาดบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อช่วยในการบริหาร โดยเฉพาะด้านเอกสารธุรการ การเงิน - บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดขวัญกำลังใจ
ด้านการจัดการศึกษา	- มีการกำหนดจุดเน้นที่ชัดเจนในสาขาที่มหาวิทยาลัยต้องการสร้างความเข้มแข็ง	- การพัฒนาคุณลักษณะเสริมด้านต่างๆ เช่น ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ การกล้าแสดงออกของนักศึกษายังไม่เพียงพอ

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	- มีระบบและกลไกการพัฒนาและบริหารหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่ครบถ้วนและมีตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดี - บัณฑิตมีทักษะวิชาชีพในเชิงปฏิบัติสูง - มีองค์กรนักศึกษาที่เข้มแข็งและมีความผูกพันอย่างต่อเนื่องกับศิษย์เก่า - มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นสากล	- ความร่วมมือกับภาคเอกชนและท้องถิ่น ยังทำได้ไม่เต็มที่ เช่น ในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตร - ขาดการวิจัยเชิงประเมินหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง - การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนยังทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ
ด้านการบริหารงบประมาณ	- ใช้หลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามแผนงาน /โครงการ - มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และแผนงบประมาณที่ชัดเจน - มีการนำงบประมาณผลประโยชน์มารวมไว้ที่ส่วนกลางและบริหารในภาพรวม - มีการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง - มีการใช้ทรัพยากรระหว่างหน่วยงานร่วมกัน - มีนโยบายส่งเสริมการวิจัยโดยการสนับสนุนงบประมาณจากภายในมหาวิทยาลัยในรูปของกองทุนวิจัย	- การจัดหางบประมาณจากแหล่งภายนอก ยังดำเนินการได้ในปริมาณน้อย - จำนวนแหล่งให้บริการทางวิชาการระดับชาติซึ่งเป็นช่องทางหารายได้ยังไม่ครบทุกด้านที่เป็นจุดเน้นของมหาวิทยาลัย - คณาจารย์ยังมีส่วนร่วมในการบริการวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติน้อย - ทุนสนับสนุนงานวิจัยจากภายนอกยังมีจำนวนน้อย
ด้านการบริหารจัดการ	- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลให้มีความต้องการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น - การเปิดโอกาสให้อุดมศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้เกิดความคล่องตัวในการ	- การเปิดเสรีทางการศึกษาทำให้มีการแข่งขันสูง - อัตราการเพิ่มของประชากรวัยเรียนมีแนวโน้มลดลง - ภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญา

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	บริหารจัดการ และสามารถพัฒนาเป็นสถาบันการศึกษาที่เข้มแข็งได้	
ด้านบุคลากร	- ตาม พรบ. มหาวิทยาลัยฯ พ.ศ. ๒๕๕๓ ที่มีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ ทำให้เกิดความคล่องตัว และมีความเป็นอิสระในการบริหารบุคลากรเพื่อการพัฒนาให้ตรงตามบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัยได้มากขึ้น โดยเฉพาะการตอบสนองความต้องการของสังคมและชุมชนในพื้นที่บริการ	- เกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ที่กำหนดจำนวนอาจารย์ปริญญาเอกไว้ค่อนข้างสูง มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยใหม่ โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในการจัดหาอาจารย์ให้ได้ตามเกณฑ์
ด้านการจัดการศึกษา	- ค่านิยมของประชาชนที่ต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีมากขึ้น	- มีจำนวนสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น ทำให้ มีผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานมาก และมีการแข่งขันสูง
ด้านการบริหารงบประมาณ	- นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐ สนับสนุนการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ โดยเฉพาะสาขาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี - มีแหล่งงบประมาณภายนอกจากหลายหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัย และพัฒนาสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรม - ภาครัฐสนับสนุนบทบาทการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชนในพื้นที่ ให้บริการของสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น	- นโยบายการจำกัดอัตรากำลังของบุคลากรภาครัฐที่ผ่านมา ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในขณะที่ยาร่างงานของมหาวิทยาลัยมีเพิ่มขึ้น - เสถียรภาพของรัฐบาลและความผันผวนทางเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณ

๔. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วย องค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่

๑. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน
๒. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
๓. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการคือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ

มหาวิทยาลัยกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

๑. สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

- ความรู้ความสามารถในงาน
- ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศได้
- การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๒. สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

- ความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน
- การใช้สารสนเทศเพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- ทักษะในการเขียนตำรา เอกสารคำสอนและการทำวิจัย
- การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การประยุกต์ใช้ตัวเลข
- ทักษะการแก้ปัญหา
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- การทำงานกับคนที่หลากหลาย/การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

๓. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- ภาวะผู้นำและความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- ความสามารถในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

บทที่ ๓

แผนความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘

๑. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

ตามแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยระบุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่า ต้องการให้อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีคุณภาพ มีคุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้น มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น และบุคลากร ร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรม สัมมนาคุณงาน อย่างน้อย ๒ ครั้ง/คน/ปี ซึ่งการพัฒนาทุกรูปแบบนี้ควรครอบคลุมถึงเรื่องของทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆของมหาวิทยาลัย โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีแผนการพัฒนatanเอง
๒. เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น
๓. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน

คุณภาพการศึกษา

๔. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนatanเอง
๒. สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
๓. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน

คุณภาพการศึกษา

๔. บุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ ครั้ง/คน/ปี

- มาตรการ ๑.** วางแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมในการเป็นสมาชิกใหม่ขององค์กรและสามารถวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองในลำดับต่อไป
๒. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) และให้มีระบบติดตามการดำเนินการตามแผนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจน
๔. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
๖. พัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการในระดับสูงทั้งในด้านการบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และแผนการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของบุคลากร ดังนี้

๒. โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	←				→	กบ.
๒. การจัดทำแผนพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรทุกคน	←				→	กบ. และทุกหน่วยงาน
๓. การสำรวจสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	←				→	กบ. และทุกหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔. การจัดสรรงบประมาณ และแสวงหาทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	←				→	กบ. , กผ.
๕. การจัดอบรมเทคนิคและหลักเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ		↔				กบ.
๖. การอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	←				→	ทุกหน่วยงานในสังกัด
๗. โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากร	←				→	กบ. , หัวหน้าหน่วยงานในสังกัด
๘. การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงานทั้งด้านการให้บริการ การจัด การเรียนการสอน และ การบริหารจัดการ	←				→	สวส. , ทุกหน่วยงาน

บทที่ ๔

แผนความต้องการอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘

๑. สภาพปัจจุบันและปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ยังขาดบุคลากรสายวิชาการที่ในระดับปริญญาเอกค่อนข้างมาก และขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะการสอนด้านวิทยาศาสตร์ ในขณะที่ความต้องการพัฒนาในสายวิชาการจะสูงขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม วิชาชีพครูจึงควรเป็นที่รวมของคนเก่ง คนดี สามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และการชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม

ในขณะที่สภาพความเป็นจริงที่ปรากฏในปัจจุบัน วิชาชีพครูกลับเป็นวิชาชีพที่คนทั่วไปดูหมิ่นดูแคลน เป็นวิชาชีพที่รายได้ต่ำ ผู้ประกอบวิชาชีพครูยากจน ผู้ปกครองที่มีการศึกษาสูงและมีฐานะดี ไม่ประสงค์จะให้บุตรหลานของตนศึกษาเพื่อออกไปประกอบวิชาชีพครู เยาวชนที่สำเร็จการศึกษาชั้น ม. ๖ ก็ไม่ประสงค์ที่จะสมัครเรียนในสาขาวิชาชีพครู ผู้สมัครเรียนในสาขาครูจึงมักเป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เมื่อไม่สามารถสอบเข้าเรียนในสาขาวิชาชีพอื่นได้แล้วจึงจะสมัครเรียนเพื่อออกไปเป็นครู

๒. ปัญหาความขาดแคลน

๑. ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการผลิต เช่น ปัญหาอันเนื่องมาจากตัวป้อนเข้าของกระบวนการผลิตครู กระบวนการเรียนการสอนนักศึกษาครู การกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตครู และการควบคุมให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตามที่กำหนด เป็นต้น

๒. ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการใช้ครู เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณ การบำรุงขวัญกำลังใจครูดี การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการใช้ครู เป็นต้น

๓. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อให้การผลิตและการใช้ครุภัณฑ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ปัญหาความด้อยประสิทธิภาพของผู้บริหาร การขาดระบบการตรวจสอบและประเมินผู้บริหารการไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น การขาดแคลนทรัพยากรเพื่อการบริหาร รวมทั้งการขาดสถาบันพัฒนาผู้บริหารระดับมืออาชีพ เป็นต้น

หน่วยงาน	ประมาณความต้องการ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘ (ป.โท/ป.เอก)
๑. คณะครุศาสตร์	๑๓
๒. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๘
๓. คณะเทคโนโลยี	๙
๔. คณะวิทยาศาสตร์	๓/
๕. คณะวิทยาการจัดการ	๑๐
๖. คณะพยาบาลศาสตร์	๓/
๗.บัณฑิตวิทยาลัย	๔
๘. ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ	๕
๙. สำนักวิทยบริการฯ	๒
๑๐. สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	๕
รวม	๓๐

บทที่ ๕

แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุน

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘

๑. บุคลากรสายสนับสนุน

ด้านปริมาณ ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ทำให้มีการลดอัตรากำลังจากข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณ จึงเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยไม่ได้รับจัดสรรอัตราจ้างใหม่เพิ่มเติม หรือทดแทนให้เป็นประเภพนักงานมหาวิทยาลัย โดยนโยบายมหาวิทยาลัยจะเป็นการจัดสรรบุคลากรสายวิชาการก่อน แนวทางที่มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการ คือ การทบทวนความสำคัญ/ความจำเป็นของภารกิจหน่วยงาน การจัดโครงสร้างและอัตราจ้างในเชิงปริมาณที่มีอยู่ การจัดประเภทของกำลังคนตามภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุน การทบทวนภารกิจ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานแทนการเพิ่มปริมาณอัตราจ้าง

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ พบว่าปัจจุบันจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๘๓ คน แยกเป็นสายวิชาการจำนวน ๖๘๓ คน และสายสนับสนุนจำนวน ๔๐๐ คน ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุนจึงมีจำนวนน้อยกว่าสายวิชาการ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านงานบริการวิชาการแก่สังคม เกี่ยวกับกิจกรรมโครงการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ผลที่ออกมาผลงานในระดับเด่น เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา คณะกรรมการวิชาการหรือวิชาชีพ และระดับความสำเร็จของการให้บริการค่อนข้างพึงพอใจมากที่สุด

ด้านการทำนุบำรุงศาสนา ผลงานออกมาในภาพรวมที่ดี คือ บุคลากรให้ความสนใจและใส่ใจในการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และส่งเสริมให้นักศึกษามีความประพฤติที่ดีเอาใจใส่ต่อแหล่งความรู้ทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม และบำรุงรักษามรดกวัฒนธรรมท้องถิ่น เสริมจุดเด่นของมหาวิทยาลัยและสร้างความเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น

บทที่ ๖

แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคล พบว่า สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรไว้ ๔ ด้านคือ

๑. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร
๒. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร
๓. การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร
๔. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร

๑. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พบว่า ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหลักสูตร รวมถึงการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัวและชัดเจนยิ่งขึ้น ประกอบกับนโยบายการจำกัดอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐ ทำให้ขาดแคลนบุคลากร ในขณะที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการขอจัดสรรอัตรากำลังเพิ่ม ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุดรธานี จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกหน่วยงาน
๒. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
๓. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. มีแผนความต้องการอัตรากำลังคนครบทุกหน่วยงาน
๒. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๓. มีรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้ตรงตามเวลาที่กำหนด

มาตรการ

๑. มีการวางแผนกำลังคน ในเชิงรุกทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการวางตำแหน่งของมหาวิทยาลัยในระยะ ๔ ปีข้างหน้า ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ตามโครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัย
๒. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย
๓. มีระบบฐานข้อมูล และระบบการติดตามเพื่อรายงานผลในเชิงรุกเกี่ยวกับสถิติและแนวโน้มกำลังคนของมหาวิทยาลัย

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และแผนความต้องการบุคลากรที่จะดำเนินการเพื่อเพิ่มอัตรากำลังรองรับการเปิดหลักสูตร/สาขาวิชาใหม่และทดแทนอัตราเกษียณ และเพื่อพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรดังนี้

โครงการ / กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗/	๒๕๖๘	
1. กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรระยะ ๔ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๗)	↔			↔		กบค.
๒. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๑ ปี	↔					กบค.
๓. ทบทวนแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	←				→	ผู้บริหาร , กบค.
๔. กำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับ กระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางใน การปฏิบัติด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม และโปร่งใส	↔	→				กบค. , ทุก หน่วยงาน
๕. เพิ่มการผลิตบุคลากรปริญญาโท – เอก โดย สนับสนุนทุนการพัฒนาแก่นักศึกษาที่ผ่านการ คัดเลือก	←				→	กบค.
๖. ร่วมออกบูธ (Booth) ในงานหาสถานศึกษา ต้น สังกัดให้กับนักเรียนทุนของ สป.อว.	←				→	กบค.
๗. ทบทวนกระบวนการสรรหาบุคลากรให้เอื้อต่อ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส			↔			กบค.
๘. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้ วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริหาร สาย วิชาการ และสายสนับสนุน	↔	→				ผู้บริหาร , กบค. และ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง
๙. จัดทำรายละเอียดงานในทุกตำแหน่งงาน (Job Description) ให้มีความชัดเจน	←				→	กบค. และ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง
๑๐. พัฒนาระบบ MIS ของงานบุคลากร	←				→	สำนักวิทยฯ, กบค.

๒. การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

การบริหารจัดการด้านงานบุคลากรมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสรรหา พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากร ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จึงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยผ่านกระบวนการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ นอกจากนี้ ยังต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส และเป็นระบบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ เป็นที่ยอมรับในคุณค่าและความสามารถ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. มีระบบระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม
๒. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มาตรการ

๑. ทบทวนและพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของบุคลากรทุกประเภทให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในสาขาที่เป็นภารกิจหลักและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
๒. สอบทานและพัฒนาระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร เพื่อเทียบเคียงกับมหาวิทยาลัยอื่นในระดับเดียวกัน

๓. กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เหมาะสมเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสถานภาพของมหาวิทยาลัย
๔. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม
๕. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้จริงเพื่อการพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากรแต่ละคน

โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรดังนี้

โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑. ร่างระเบียบค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย	←→					ผู้บริหาร , กบค.,สภา คณาจารย์
๒. สอบทานและพัฒนาระบบค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย			←→			กบค.
๓. ร่างระเบียบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย	←→					ผู้บริหาร , กบค.
๔. สอบทานระบบสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลให้แก่บุคลากร ของ มหาวิทยาลัย				←→		กบ.
๕. จัดทำประกาศ ก.บ.ม. เรื่องหลักเกณฑ์และ วิธีการแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	←→					กบ.

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๖. จัดทำประกาศ ก.บ.ม. เรื่องการกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง ข.ร.ก. พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นระดับสูงขึ้น	↔					กบ.
๗. ร่างประกาศ ก.บ.ม. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการปรับวุฒิพนักงานมหาวิทยาลัย		↔				กบ.
๘. จัดทำหลักเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำให้สอดคล้องกับเป้าหมายของงาน	↔					ผู้บริหาร , กบ. และผู้เกี่ยวข้อง
๙. กำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมินบุคลากร	↔					ผู้บริหาร , กบ. และผู้เกี่ยวข้อง
๑๐. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความรักสามัคคีของบุคลากร	←				→	ทุกหน่วยงานในสังกัด
๑๑. โครงการบุคลากรสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	←				→	กบ.

๓. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรในสังกัด ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม จงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตบนพื้นฐานของจิตสำนึกแห่งจรรยาบรรณ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

- เป้าประสงค์**
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์สุจริตต่อมหาวิทยาลัย
 - บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ชยัน อดทน มีวินัยในการทำงาน

๓. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและมหาวิทยาลัย อันยังผลให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ภูมิว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
๒. การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในระดับดี
๓. บุคลากรได้รับการยกย่อง/รางวัล ทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
๔. การรายงานผู้กระทำความผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ ๑

โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดมาตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากรไว้ดังนี้

1. มีกรรมการดำเนินงานตามจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย
2. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐ และตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
3. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณในด้านความสำเร็จ และมาตรการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
4. มีการประเมินการดำเนินงานตามจรรยาบรรณว่าสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีการนำผลการกำกับติดตามประเมินผลไปใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และวางแผนป้องกันการกระทำความผิดจรรยาบรรณ รวมทั้งการทบทวนจรรยาบรรณให้เหมาะสมทันสมัยยิ่งขึ้น

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรในสังกัด ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑. การประเมินผลการดำเนินงานตามจรรยาบรรณของบุคลากรของทุกหน่วยงาน	←→			←→		กองบริหารงานบุคคล
๒. ทบทวนจรรยาบรรณของบุคลากรให้เหมาะสม	←→			←→		กองบริหารงานบุคคล
๓. จัดกิจกรรมส่งเสริม/กระตุ้นจิตสำนึกการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	←→			←→		กองบริหารงานบุคคล
๔. โครงการคนดีศรีราชภัฏอุดรธานี						กองบริหารงานบุคคล
๕. โครงการงานมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ						กองบริหารงานบุคคล
๖. คัดเลือกบุคลากรผู้ปฏิบัติด้านส่งเสริมคุณธรรม ศีลธรรม ในสถาบันการศึกษาให้ได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ	←→			←→		กองบริหารงานบุคคล และทุกหน่วยงานในสังกัด

๔. การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกันควรดำเนินการ ดังนี้

๑. การบริหาร

๑.๑ ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๒ ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อเสนอแนะ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

๑.๓ ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

๒. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘) ในระดับต่างๆ ดังนี้

๒.๑ ระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘) และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และนำไปกำหนดเป็นกรอบของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๒.๒ ระดับคณะ/หน่วยงาน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับคณะ/หน่วยงาน โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของคณะ/หน่วยงาน รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยดำเนินการในภาพรวม

๒.๓ ระดับบุคคล ให้คณะ/หน่วยงานนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบ การประเมินผล TOR ระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็น ส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

๓. แนวทางการติดตามประเมินผล

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี
๒. มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร
๓. ให้มหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติราชการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน
๔. นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล
๕. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
๖. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

คณะผู้จัดทำ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ม่วงปฐม รองอธิการบดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีญา สุราช รองอธิการบดี

นางสาวรัชดาวรรณ พิทักษ์วาปี ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

นายพงษ์ภควัตร บุญพา ศรีบุญเรือง บุคลากรปฏิบัติการ

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
