



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โดย กอบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารและการพัฒนาบุคลากรทุกประเภททั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้บุคลากรได้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ที่มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ตุลาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1	บทนำ
	หลักการและเหตุผล
	วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน
	แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570
	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
	อัตรากำลังบุคลากร
ส่วนที่ 2	แนวทางการพัฒนาและการสร้างความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
ส่วนที่ 3	แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น การสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรได้มีความรักองค์กรและผูกพันกับมหาวิทยาลัยพร้อมเสียสละเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการเจริญเติบโตก้าวไปสู่อนาคตที่ดีอย่างมั่นคง มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนช่วยผลักดันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 เพื่อสนับสนุนการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เติบโตในสายงาน เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.3 เพื่อให้บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สามารถปฏิบัติงานและจัดการข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ

3. แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาและยกระดับชุมชนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นสมรรถนะและการเรียนรู้ทุกช่วงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การวิจัย นวัตกรรมและบริการวิชาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4: การผลิตพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 5: พัฒนาระบบบริหารจัดการมุ่งสู่องค์กรคุณภาพและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6: บูรณาการศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาในท้องถิ่นด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์

วิสัยทัศน์ และ พันธกิจ

- ◆ **พุทธสุภชาติ** สุวิชาโน ภว โหติ ผู้มีความรู้ดี เป็นผู้เจริญ
- ◆ **ปรัชญา (Philosophy)** สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ◆ **วิสัยทัศน์ (Vision)** สถาบันอุดมศึกษาแห่งการเรียนรู้สู่การพัฒนาท้องถิ่น ผลิตผู้นำทางวิชาการ
แหล่งสร้าง นวัตกรรมและปัญญา
- ◆ **อัตลักษณ์มหาวิทยาลัย (Identity)** ผู้นำทางปัญญา ที่พึ่งพาของท้องถิ่น
- ◆ **เอกลักษณ์มหาวิทยาลัย (Uniqueness)** แหล่งสร้างปัญญา ที่พึ่งพาวิชาการ สู่การพัฒนาท้องถิ่น
- ◆ **วัฒนธรรมองค์กร**
 1. ร่วมกันคิดวางแผน และรวมลงมือทำ
 2. ทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม
 3. มุ่งเน้นการเข้าถึงและเป็นที่ยิ่งของชุมชน
 4. ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ และโปร่งใส
 5. เคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน
 6. มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ
- ◆ **พันธกิจ (Mission)**
 1. จัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลิตผู้นำทางวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของท้องถิ่น ประเทศและสากล
 2. สร้างสรรคงานวิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการที่เหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่นและประเทศ
 3. สืบสาน สร้างสรรค ยกกระดับคุณค่า และมูลค่าบนฐานทรัพยากร สิ่งแวดล้อม องค์ความรู้ ดานศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น และส่งเสริมโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ
 4. ผลิต พัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่จิตวิญญาณความเป็นครู เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

◆ ค่านิยม (Values)

“รวมใจทำ ด้วยความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม”

U = Unity การรวมใจ

D = Doing and Development ทำงานและพัฒนางานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใสและยึดหลักธรรมาภิบาล

R = Responsibility and Accountability มีความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม

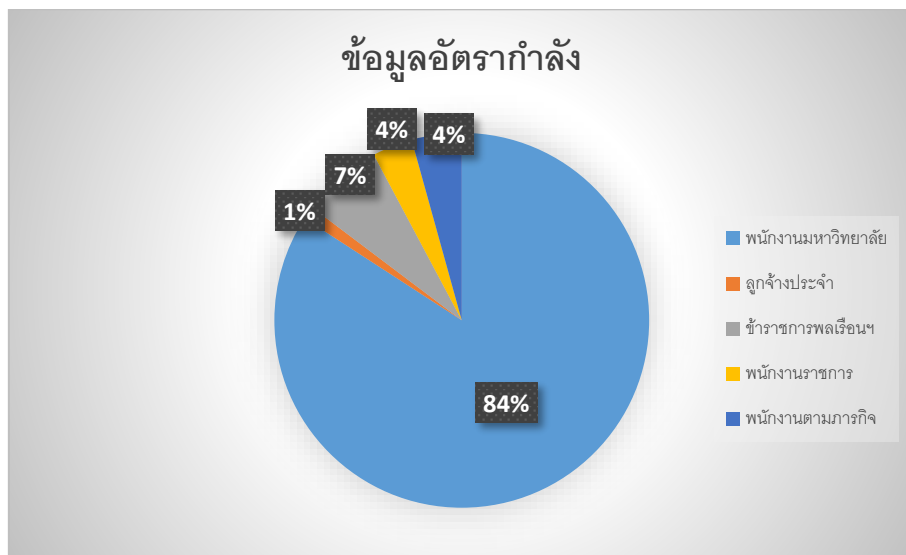
U = Universal ยึดหลักความเป็นสากล

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. มหาวิทยาลัยมีแผนการบริหารอัตรากำลังและดำเนินการตามแผนที่กำหนด
2. บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
3. บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการพัฒนาตน และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร (ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2566)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีบุคลากรทั้งหมด 1,072 คน ได้แก่ 1) ข้าราชการพลเรือนฯ จำนวน 74 คน 2) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 898 คน 3) ลูกจ้างประจำ จำนวน 12 คน 4) พนักงานราชการ จำนวน 37 คน 5) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 5 คน 6) พนักงานตามภารกิจ จำนวน 46 คน



ส่วนที่ 2

แนวทางการพัฒนาและการสร้างความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีมีบุคลากร 2 สายงานได้แก่

- 1) บุคลากรสายวิชาการ
- 2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากการแบ่งสายงานของบุคลาการดังกล่าวข้างต้น มหาวิทยาลัยจึงได้วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนา

1.1. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

(1) ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการสอนด้านการเรียนการสอนโดยสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้สำหรับบุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาเป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ว่าด้วยการให้ทุนสนับสนุนการสรรหาและการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๔๘

(2) สนับสนุนให้บุคลากรดำเนินการส่งผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยมหาวิทยาลัยมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมถึงการให้ทุนสนับสนุนการจัดทำและการส่งผลงานทางวิชาการ

(3) จัดอบรมโครงการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

(1) มีการดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและทักษะของบุคลากรทุกระดับ ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งที่จัดขึ้นทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

(2) มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นในความมั่นคงของอาชีพให้แก่บุคลากร โดยมหาวิทยาลัยมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๐

(3) กำหนดให้มีการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ การจัดอบรมเกี่ยวกับการเขียนการประเมินค่างาน การเขียนคู่มือการปฏิบัติงานจากงานประจำเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเสนอขอ กำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. การส่งเสริมและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงได้จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่จำเป็นแก่บุคลากร เช่น การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๕๖ การจัดสวัสดิการที่พักอาศัยสำหรับบุคลากรทั้งในมหาวิทยาลัยพื้นที่ในเมืองและพื้นที่สามพร้าว ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เรื่องการเข้าพักอาศัยในอาคารที่พักของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๖ การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีจากโรงพยาบาลที่ได้ทำ MOU ไว้กับมหาวิทยาลัย และโรงพยาบาลของรัฐในจังหวัดอุดรธานี ปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีความสุขและเกิดความผูกพันต่อองค์กร อันจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความตั้งใจและความทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 3

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. ยุทธศาสตร์ ที่ 5 พัฒนา ระบบบริหาร จัดการมุ่งสู่ องค์กรคุณภาพ และยั่งยืน	เชิงปริมาณ : ค่าใช้จ่าย บุคลากร	ร้อยละ 100	โครงการ การพัฒนา บุคลากรสู่ ความเป็นเลิศ มุ่งเน้น ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล โครงการย่อย : ค่าใช้จ่าย บุคลากร	บุคลากร ที่จ่าย เงินเดือน/ ค่าจ้างด้วย งบประมาณ รายได้	74,170,200 บาท	9 เดือน (งบบุคลากร ตั้งงบประมาณ ตั้ง 9 เดือน)	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
2.ยุทธศาสตร์ ที่ 3 การวิจัย นวัตกรรมและ การบริการ วิชาการ	เชิงปริมาณ: -จำนวน ผลงานวิจัยที่ สอดคล้อง กับ ความต้องการของ พื้นที่ -จำนวน นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และงาน สร้างสรรค์ -จำนวน งานวิจัยที่ เผยแพร่ใน การประชุม ระดับชาติ - จำนวน งานวิจัยที่ เผยแพร่ใน การประชุม ระดับชาติ เชิงคุณภาพ -ผลการ ดำเนินงาน เป็นไปตาม เป้าหมาย	10 ผลงาน 10 ผลงาน 150 ผลงาน 30 ผลงาน ร้อยละ 90	โครงการ ส่งเสริมและ สนับสนุนการ วิจัย ถ่ายทอด เทคโนโลยี และนวัตกรรม โครงการย่อย: โครงการ พัฒนา บุคลากร : การเผยแพร่ ผลงานทาง วิชาการ	บุคลากรสาย วิชาการ	1,000,000 บาท	ต.ค. 2566 - ก.ย. 2567	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
3. ยุทธศาสตร์ ที่ 5 พัฒนา ระบบบริหาร จัดการมุ่งสู่ องค์กรคุณภาพ และยั่งยืน	เชิงปริมาณ : จำนวน บุคลากรที่ ได้รับการ พัฒนา ศักยภาพ เชิงคุณภาพ: -บุคลากรจบ การศึกษา ตาม ระยะเวลาที่ กำหนด -บุคลากร รายงานตัว กลับเข้า ปฏิบัติงาน ตาม ระยะเวลาที่ กำหนด	10 คน ร้อยละ 85 ร้อยละ 100	โครงการ การพัฒนา บุคลากรสู่ ความเป็นเลิศ มุ่งเน้น ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล โครงการย่อย : โครงการ สนับสนุน การศึกษาต่อ ในระดับ ปริญญาเอก ทั้งในและ ต่างประเทศ	บุคลากรสาย วิชาการ	1,000,000 บาท	ต.ค. 2566 - ก.ย. 2567	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
4. ยุทธศาสตร์ ที่ 5 พัฒนา ระบบบริหาร จัดการมุ่งสู่ องค์กรคุณภาพ และยั่งยืน	เชิงปริมาณ: -จำนวนคู่มือ การ ปฏิบัติงาน -จำนวน บุคลากรสาย วิชาการที่เข้า สู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น -จำนวน บุคลากรสาย สนับสนุน ที่ เข้าสู่ ตำแหน่งที่ สูงขึ้น เชิงคุณภาพ: ร้อยละ ผลการ ดำเนินงาน เป็นไปตาม เป้าหมาย	20 เล่ม 20 คน 20 คน ร้อยละ 100	โครงการ การพัฒนา บุคลากรสู่ ความเป็นเลิศ มุ่งเน้น ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล โครงการย่อย: โครงการ พัฒนา บุคลากร (ผลงาน วิชาการและ สายสนับสนุน)	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน วิชาการ	1,500,000 บาท	ต.ค. 2566 - ก.ย. 2567	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5. ยุทธศาสตร์ ที่ 5 พัฒนา ระบบบริหาร จัดการมุ่งผู้ องค์กรคุณภาพ และยั่งยืน	เชิงปริมาณ: -จำนวนครั้ง ในการจัด โครงการ อบรม -จำนวน บุคลากรเข้า ร่วม โครงการ เชิงคุณภาพ: -ร้อยละผล การ ดำเนินงาน เป็นไปตาม เป้าหมาย -ร้อยละ ความพึง พอใจของ ผู้รับบริการ	4 ครั้ง ร้อยละ 100 ร้อยละ 85	โครงการ ดำเนินงาน กอง บริหารงาน บุคคล -โครงการ ประชุม คณะกรรมการ ก.บ.ม. -โครงการ อบรมทำคู่มือ โครงการตรวจ สุขภาพ -โครงการ อบรมบุคลากร ใหม่ -โครงการ อบรมพัฒนา ศักยภาพ บุคลากร	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	500,000 บาท	ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี