



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

พ.ศ. 2559 - 2563

กองบริหารงานบุคคล

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

คำนำ

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

ดังนั้น แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พ.ศ. 2559-2563 ฉบับนี้จึงได้จัดทำขึ้นตามกรอบ แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พ.ศ.2559-2563 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนา ศักยภาพ และวิชาชีพของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีให้เป็นอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

กองบริหารงานบุคคล
สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

บทที่ 1

ความเป็นมา

1. ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เดิมชื่อว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น” ก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2466 มีราชบุรุษเพิ่ม การสมศีล ทำหน้าที่แทนครูใหญ่ เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา โดยรับนักเรียนชายที่จบประถมศึกษาปีที่ 4 เข้าศึกษาต่ออีก 2 ปี นักเรียนเหล่านี้เป็นนักเรียนทุนจากจังหวัดต่างๆ ในมณฑลสถานที่ตั้งเดิมอยู่ที่บริเวณสโมสรเสือป่ามณฑลอุดร ซึ่งเป็นที่ตั้งชั่วคราว ต่อมาจึงมีการก่อสร้างอาคารเรียนถาวรบริเวณห้วยโซ่ (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ในปัจจุบัน) มีพื้นที่ประมาณ 350 ไร่ ต่อมาได้แบ่งพื้นที่บางส่วนให้หน่วยงานอื่น ปัจจุบันมีพื้นที่ทั้งหมด 237 ไร่ 3 งาน 37 ตารางวา

โรงเรียนฝึกหัดครูศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนฝึกหัดครูมัธยมศึกษาตอนต้น” เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรครูมูลเช่นเดิม ในปี พ.ศ. 2473 ทางกรมได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น รับนักเรียนสตรีที่สอบไล่ได้ชั้นประถมศึกษา เข้าเรียนต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น ปี พ.ศ. 2477 ได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรจังหวัด (ว.) โดยรับนักเรียน ที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือประโยคครูประชาบาล (ป.บ.) เข้าศึกษาต่ออีก 2 ปี และเปิดรับนักเรียนชายเข้าเรียน หลักสูตรประกาศนียบัตรจังหวัด ภายหลังจากเปลี่ยนแปลงการปกครองแผ่นดิน พ.ศ. 2475 โรงเรียนฝึกหัดครูมัธยมศึกษาตอนต้นได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “โรงเรียนฝึกหัดครูจังหวัดอุดรธานี” ปี พ.ศ. 2482 มีประกาศกระทรวงธรรมการยุบโรงเรียนฝึกหัดครูจังหวัดอุดรธานี โอนไปสังกัดโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดอุดรธานี กรมสามัญศึกษา กระทรวงธรรมการ เปิดสอนหลักสูตรมัธยมศึกษาพิเศษ 1 โดยรับนักเรียนที่จบชั้นประถมปีที่ 4 เข้าศึกษาต่อเพื่อส่งไปเป็นครูในท้องถิ่นทุรกันดาร เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู ปี พ.ศ. 2491 กรมสามัญศึกษาได้ส่งสำเนาประกาศกระทรวงศึกษาธิการ แจ้งเรื่องการเปลี่ยนชื่อ โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดอุดรธานี เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูอุดรธานี ปี พ.ศ. 2501 กรมการฝึกหัดครูได้จัดสรรงบประมาณจำนวนหนึ่ง ย้ายโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูอุดรธานีมารวมกับโรงเรียนฝึกหัดครูอุดรธานี และให้ใช้ชื่อเรียกรวมกันว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูอุดรธานี” และแต่งตั้งให้ นายศิริ สุขกิจ ศึกษาพิเศษเอก ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศยกฐานะโรงเรียนฝึกหัดครูอุดรธานีเป็น “วิทยาลัยครูอุดรธานี” เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2503 พร้อมกับเปิดสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง (ป.กศ.สูง) ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2503 เป็นต้นมา พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 กำหนดให้วิทยาลัยครูอุดรธานีเป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี และเปิดสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์ หลักสูตร สภาการฝึกหัดครู พ.ศ. 2519 ทำให้เกิดคณะวิชาครุศาสตร์ คณะวิชาวิทยาศาสตร์ และคณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และในปี พ.ศ. 2520 วิทยาลัยครูอุดรธานีได้ร่วมกับวิทยาลัยครูอีก 7 แห่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือดำเนินงานต่างๆ ร่วมกันในนามกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2528 มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 กำหนดให้วิทยาลัยครูรวมกันเป็นกลุ่มและสภาฝึกหัดครูได้ออกข้อบังคับว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2528 เป็นผลให้วิทยาลัยครู 4 แห่ง ในภาคอีสานตอนบนรวมกันเป็นสหวิทยาลัยอีสานเหนือ มีสำนักงานตั้งอยู่ที่วิทยาลัยครูอุดรธานี และผลจากการแก้ไขพระราชบัญญัตินี้เอง วิทยาลัยได้เปิดสอนระดับปริญญาตรีในสาขาอื่นๆ นอกเหนือจากสาขาวิชาการศึกษาและได้จัดตั้งคณะวิทยาการจัดการขึ้นอีกคณะหนึ่ง

เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อ “สถาบันราชภัฏ” ให้กับวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ครั้นต่อมา เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2538 ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณต่อชาว ราชภัฏเป็นล้นพ้นด้วยทรงพระเมตตา โปรดเกล้าฯ พระราชทานพระราชลัญจกรประจำพระองค์ให้เป็น “สัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏ” นับเป็นมหาสิริมงคลอันควรที่ชาวราชภัฏทั้งหมด จักได้ภาคภูมิใจและพร้อมใจกันปฏิบัติหน้าที่สนองพระมหากรุณาธิคุณให้เต็มความสามารถ ในอันที่จะพัฒนาสถาบันราชภัฏให้เป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง สถาบันราชภัฏอุดรธานีได้เปิดสอนในสาขาวิชาการศึกษ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และสาขาวิชาศิลปศาสตร์ ตามหลักสูตรวิทยาลัยครู ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2536 และปรับปรุง พ.ศ. 2543 ในระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา และมีภารกิจตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 มาตรา 7 คือ “ให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาระดับปริญญาตรีและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัยให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตรายการและส่งเสริมวิทยฐานะครู” วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงลงพระปรมาภิไธย พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ส่งผลให้สถาบันราชภัฏอุดรธานี ได้รับการยกฐานะและปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี” ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีภารกิจตาม มาตรา 7 คือ “ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชู ภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชนมีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล และยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตรายการและส่งเสริมวิทยฐานะครู”

2. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย

ปรัชญา (Philosophy)

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น พึ่งดำเนินบทบาทตามภารกิจต่างๆ โดยบูรณาการศาสตร์สากลและศาสตร์ท้องถิ่นตามภารกิจทุกด้าน ตลอดจนใช้ทรัพยากรให้กลมกลืน สอดคล้อง และเอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน ภายใต้ปณิธานที่มุ่งมั่นในการพัฒนาไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยท้องถิ่นและเพื่อท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำในระดับภูมิภาคอินโดจีน ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาและพัฒนาวิชาการ โดยการบูรณาการศาสตร์สากลและภูมิปัญญาไทย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

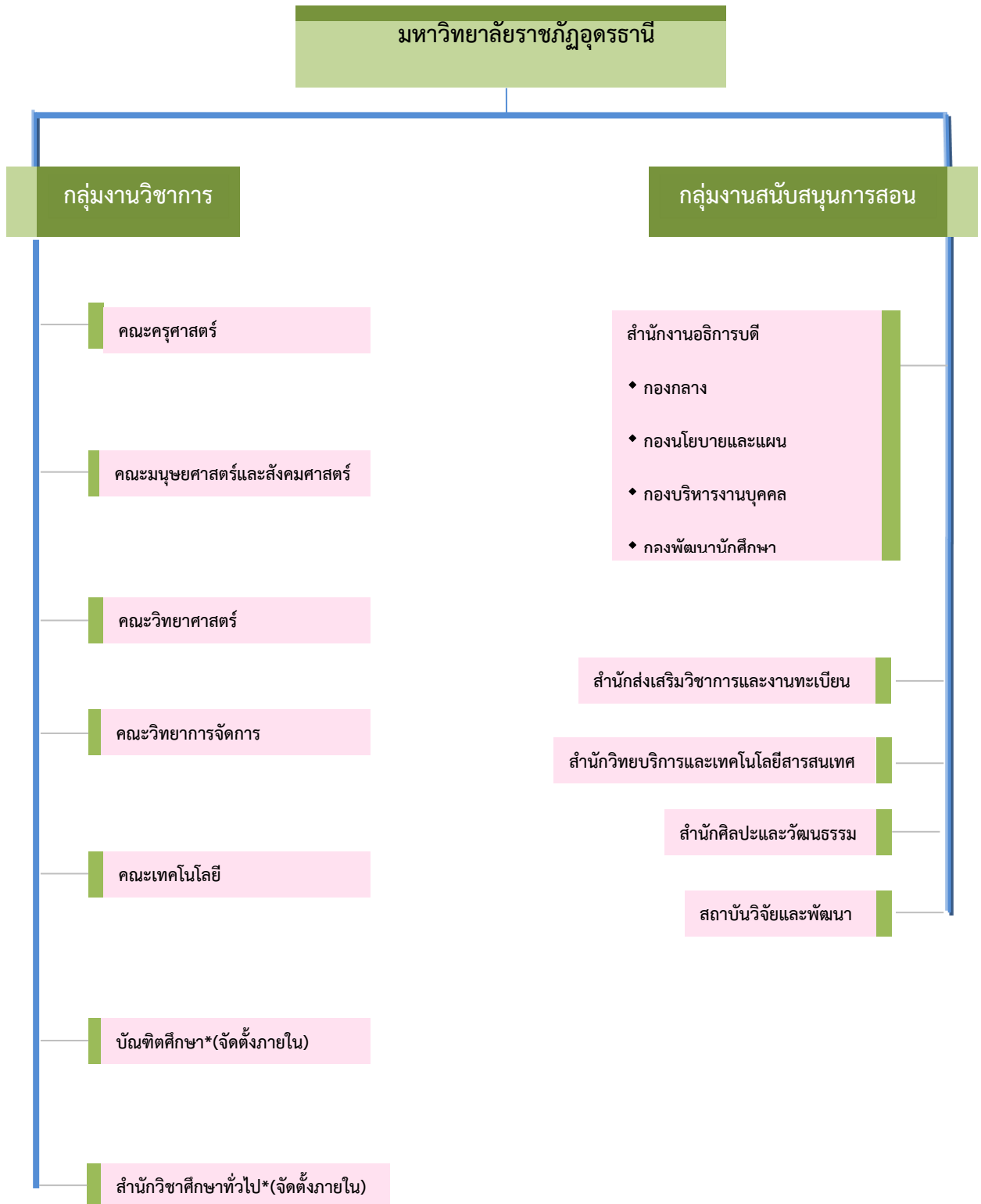
พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาซึ่งมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีสำนึกความเป็นไทยและมีความรักความผูกพันในท้องถิ่น การพัฒนาระบบการเรียนการสอน ในสาขาวิชาต่างๆ และหลักสูตรแนวใหม่ ที่มีการบูรณาการศาสตร์สากลและภูมิปัญญาไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต ให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของท้องถิ่น ประเทศ ตลอดจนระดับภูมิภาคอินโดจีน
2. สร้างสรรค์และพัฒนางานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และภูมิปัญญาไทย ให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ เสริมสร้างการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา คุณภาพบัณฑิตและคุณภาพชีวิตของประชาชน และเพิ่มมูลค่าให้กับภูมิปัญญาและเทคโนโลยีท้องถิ่น
3. เสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งของชุมชนในท้องถิ่น โดยการศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการพัฒนาท้องถิ่น ดำเนินการศึกษาส่งเสริมสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรม ผลักดันให้มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เรื่องท้องถิ่นและภูมิภาค
4. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะของครู ผลิตครูแนวใหม่ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และสอดคล้องกับแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมาย (Goal)

1. ผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของประเทศ
2. เพิ่มงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
3. ส่งเสริมและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต
4. เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้แก่ประชาชนและองค์กรในท้องถิ่น
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและอินโดจีน
6. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีศักยภาพในการแข่งขัน

3. โครงสร้างการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี



4. หลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เปิดสอนหลักสูตรระดับต่างๆ โดยแยกเป็นระดับประกาศนียบัตร ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ดังนี้

(ข้อมูล ปีการศึกษา 2558)

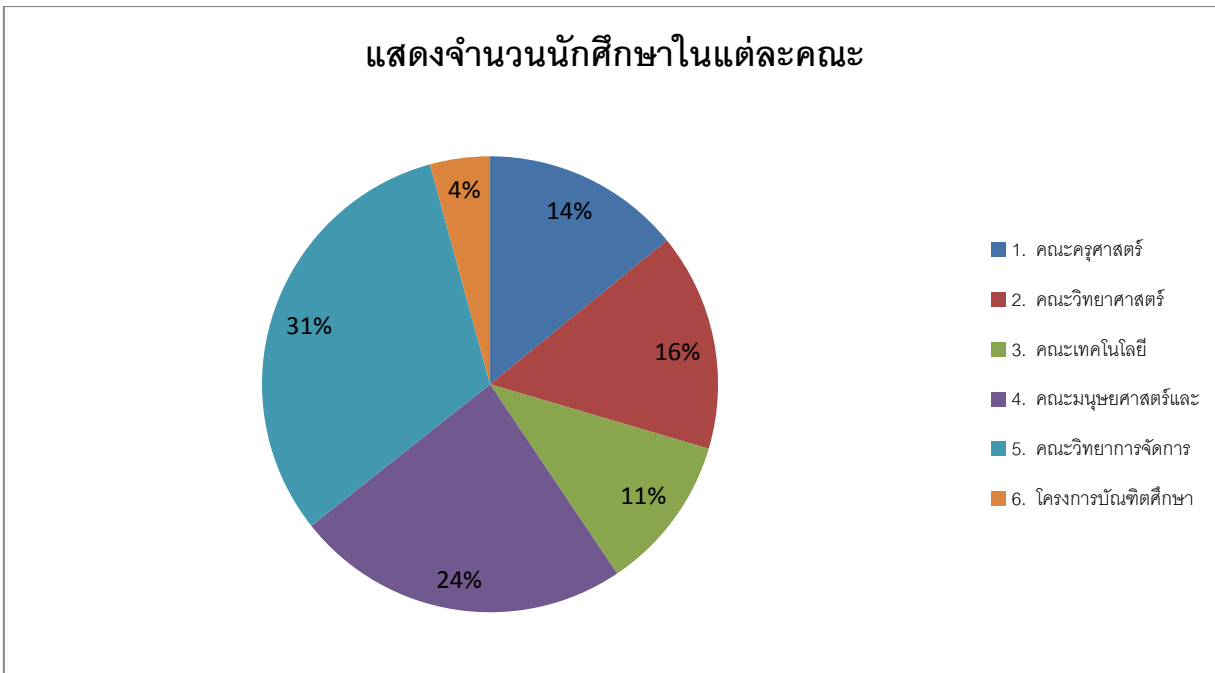
ระดับการศึกษา	จำนวนหลักสูตร
1. ปริญญาตรี	59
2. ประกาศนียบัตรบัณฑิต	1
3. ปริญญาโท	10
4. ปริญญาเอก	2
รวม	72

5. จำนวนนักศึกษาทั้งหมด (ทุกระดับชั้นในปีการศึกษา 2557)

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2558)

หน่วยงาน	รูปแบบการศึกษา					รวม	ร้อยละ
	ปริญญาตรี		ประกาศนียบัตร	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
	ภาคปกติ	กศ.บป.					
1. คณะครุศาสตร์	3,793	85	-	-	-	3,878	14.12
2. คณะวิทยาศาสตร์	3,403	833	-	-	-	4,236	15.44
3. คณะเทคโนโลยี	2,324	700	-	-	-	3,024	11.02
4. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3,663	2,854	-	-	-	6,517	23.75
5. คณะวิทยาการจัดการ	4,921	3,701	-	-	-	8,622	31.42
6. โครงการบัณฑิตศึกษา	-	-	201	851	114	1,166	4.25
รวม	18,104	8,173	201	851	114	27,443	100.00

แสดงจำนวนนักศึกษาในแต่ละคณะ



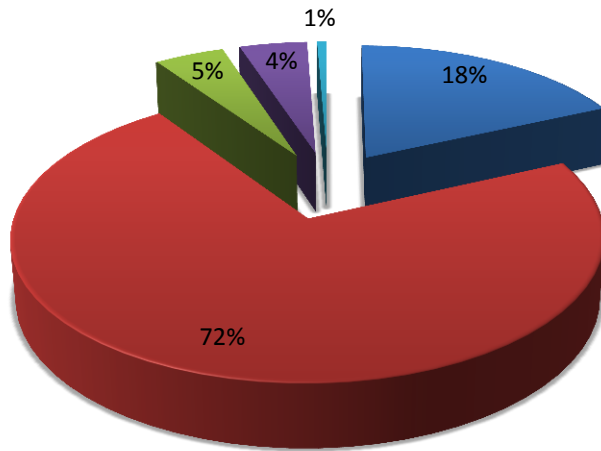
6. บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จำแนกตามประเภทและสายงาน

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2558

ประเภท	สายงาน		รวม
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	
1. ข้าราชการพลเรือน	122	8	130
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	451	292	743
3. พนักงานราชการ	-	38	38
4. ลูกจ้างประจำ	-	33	33
5. ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง	-	-	-
รวม	573	371	944

แสดงจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยแยกตามประเภท



- 1. ข้าราชการพลเรือน
- 2. พนักงานมหาวิทยาลัย
- 3. พนักงานราชการ
- 4. ลูกจ้างประจำ
- 5. ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง

บทที่ 2

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

1. หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีหน้าที่ในการผลิต พัฒนา บุคลากรระดับวิชาชีพให้กับประเทศชาติ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากร หรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุก องค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ มหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคณะด้าน วิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึง แผนพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11-12 โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป้าประสงค์ (Goal) แผนงาน (Action Plan) นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ(Competency Based Management) บนพื้นฐานของ ทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคล กับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยนี้สามารถใช้เป็นกรอบ ทิศทางให้มหาวิทยาลัย คณะ และหน่วยงานได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

2. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

“บุคลากรมีสมรรถนะสูง ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล”

- พันธกิจ**
1. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
 2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
 3. รักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการ บริหารงานบุคลากรดังกล่าวของมหาวิทยาลัย บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งใน ส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและ

มหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดหลักเกี่ยวกับ “การสรรหา การพัฒนา และการรักษา” ไว้ดังนี้

1. วางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ
2. กำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งอย่างมีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
3. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่ สกอ. และมหาวิทยาลัยกำหนด
4. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้า ตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิชาชีพที่ครองอยู่
5. ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดอบรม/เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงาน และที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
6. จัดระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะ และผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก “No measurement , No Management”
7. ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
8. ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และสวัสดิการที่ดีอันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ดังนั้น ในการวางแผนเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการ บุคลากร การจัดการศึกษา และการบริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัย จำเป็นที่มหาวิทยาลัยจะต้องศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามพันธกิจ โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัย (SWOT Analysis) ไว้ดังนี้

● การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านการบริหาร จัดการ	<ul style="list-style-type: none"> - สภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งกรรมการสภาผู้ทรงคุณวุฒิมาช่วยกำกับดูแลนโยบายเฉพาะด้านของมหาวิทยาลัย - มีกระบวนการในการจัดทำแผนที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมและบุคลากรมีความพึงพอใจ - มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในบางระดับ ยังไม่ชัดเจนและไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน - การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน การวิจัยและการบริหารโดยมุ่งสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการยังไม่เด่นชัด - การประเมินผู้บริหารยังทำได้ไม่ครบทุกระดับ
ด้านบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน - มีงบประมาณจากหลายแหล่งและสามารถใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ - มีกลไกการดำเนินการและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เด่นชัด - มีการพัฒนาสถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ - สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผศ. รศ.และ ศ. ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ - ขาดบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อช่วยในการบริหาร โดยเฉพาะด้านเอกสารธุรการการเงิน - บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดขวัญกำลังใจ
ด้านการจัดการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - มีการกำหนดจุดเน้นที่ชัดเจนในสาขาที่มหาวิทยาลัยต้องการสร้างความเข้มแข็ง - มีระบบและกลไกการพัฒนาและบริหารหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่ครบถ้วนและมีตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดี - บัณฑิตมีทักษะวิชาชีพในเชิงปฏิบัติสูง 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาคุณลักษณะเสริมด้านต่างๆ เช่น ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ การกล้าแสดงออกของนักศึกษายังไม่เพียงพอ - ความร่วมมือกับภาคเอกชนและท้องถิ่น

	<ul style="list-style-type: none"> - มีองค์กรนักศึกษาที่เข้มแข็งและมีความผูกพันอย่างต่อเนื่องกับศิษย์เก่า - มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นสากล 	<p>ยังทำได้ไม่เต็มที่ เช่น ในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการวิจัยเชิงประเมินหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง - การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนยังทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ
ด้านการบริหารงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้หลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามแผนงาน /โครงการ - มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และแผนงบประมาณที่ชัดเจน - มีการนำงบประมาณผลประโยชน์ มารวมไว้ที่ส่วนกลางและบริหารในภาพรวม - มีการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง - มีการใช้ทรัพยากรระหว่างหน่วยงานร่วมกัน - มีนโยบายส่งเสริมการวิจัยโดยการสนับสนุนงบประมาณจากภายในมหาวิทยาลัยในรูปแบบของกองทุนวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดหางบประมาณจากแหล่งภายนอกยังดำเนินการได้ในปริมาณน้อย - จำนวนแหล่งให้บริการทางวิชาการระดับชาติซึ่งเป็นช่องทางหารายได้ยังไม่ครบทุกด้านที่เป็นจุดเน้นของมหาวิทยาลัย - คณาจารย์ยังมีส่วนร่วมในการบริการวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติน้อย - ทุนสนับสนุนงานวิจัยจากภายนอกยังมีจำนวนน้อย
ด้านการบริหารจัดการ	<ul style="list-style-type: none"> - พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลให้มีความต้องการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น - การเปิดโอกาสให้อุดมศึกษาเป็นนิติบุคคลทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และสามารถพัฒนาเป็นสถาบันการศึกษาที่เข้มแข็งได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การเปิดเสรีทางการศึกษาทำให้มีการแข่งขันสูง - อัตราการเพิ่มของประชากรวัยเรียนมีแนวโน้มลดลง - ภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญา

ด้านบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - ตาม พรบ. มหาวิทยาลัยฯ พ.ศ. 2547 ที่มีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ ทำให้เกิดความคล่องตัว และมีความเป็นอิสระในการบริหารบุคลากรเพื่อการพัฒนาให้ตรงตามบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัยได้มากขึ้น โดยเฉพาะการตอบสนองความต้องการของสังคมและชุมชนในพื้นที่บริการ 	<ul style="list-style-type: none"> - เกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ที่กำหนดจำนวนอาจารย์ปริญญาเอกไว้ค่อนข้างสูง มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยใหม่โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในการจัดหาอาจารย์ให้ได้ตามเกณฑ์
ด้านการจัดการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ค่านิยมของประชาชนที่ต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญามีมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - มีจำนวนสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น ทำให้ มีผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานมาก และมีการแข่งขันสูง
ด้านการบริหารงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐ สนับสนุนการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ โดยเฉพาะสาขาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี - มีแหล่งงบประมาณภายนอกจากหลายหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัย และพัฒนาสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรม - ภาครัฐสนับสนุนบทบาทการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชนในพื้นที่ให้บริการของสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายการจำกัดอัตรากำลังของบุคลากรภาครัฐที่ผ่านมา ทำให้ขาดแคลนบุคลากรใน ขณะที่ภาระงานของมหาวิทยาลัยมีเพิ่มขึ้น - เสถียรภาพของรัฐบาลและความผันผวนทางเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณ

4. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน
2. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
3. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการคือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ

มหาวิทยาลัยกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

4.1 สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

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

4.2 สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

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

4.3 สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- ภาวะผู้นำและความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- ความสามารถในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

บทที่ 3

แผนความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

พ.ศ. 2559 - 2563

1. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

ตามแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (พ.ศ.2559- 2563) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยระบุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่า ต้องการให้อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีคุณภาพ มีคุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้น มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น และบุคลากร ร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรม สัมมนาดูงาน อย่างน้อย 2 ครั้ง/คน/ปี ซึ่งการพัฒนาทุกรูปแบบนี้ควรครอบคลุมถึงเรื่องของทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆของมหาวิทยาลัย โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง
2. เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น
3. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
4. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาตนเอง
2. สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
3. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
4. บุคลากรร้อยละ 80 ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน อย่างน้อย 2 ครั้ง/คน/ปี

มาตรการ

1. วางแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมในการเป็นสมาชิกใหม่ขององค์กรและสามารถวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองในลำดับต่อไป
2. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) และให้มีระบบติดตามการดำเนินการตามแผนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนา และเป้าหมายที่ชัดเจน
4. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
6. พัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการในระดับสูงทั้งในด้านการบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และแผนการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพ และสมรรถนะของบุคลากร ดังนี้

2. โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2559	2560	2561	2562	2563	
1. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	←—————→					กบ.
2. การจัดทำแผนพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรทุกคน	←—————→					กบ. และทุกหน่วยงาน
3. การสำรวจสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	←—————→					กบ. และทุกหน่วยงาน
4. การจัดสรรงบประมาณ และแสวงหาทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรทั้ง สายวิชาการและสายสนับสนุน	←—————→					กบ. , กผ.
5. การจัดอบรมเทคนิคและหลักเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	↔					กบ.
6. การอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	←—————→					ทุกหน่วยงานในสังกัด
7. โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากร	←—————→					กบ. , หัวหน้าหน่วยงานในสังกัด
8. การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งด้านการให้บริการ การจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ	←—————→					สวส. , ทุกหน่วยงาน

บทที่ 4

แผนความต้องการอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน

พ.ศ. 2559-2563

1. สภาพปัจจุบันและปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ยังขาดบุคลากรสายวิชาการที่ในระดับปริญญาเอกค่อนข้างมาก และขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะการสอนด้านวิทยาศาสตร์ ในขณะที่ความต้องการพัฒนาในสายวิชาการจะสูงขึ้นในปี พ.ศ. 2558 เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม วิชาชีพครูจึงควรเป็นที่รวมของคนเก่ง คนดี สามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และการชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม

ในขณะที่สภาพความเป็นจริงที่ปรากฏในปัจจุบัน วิชาชีพครูกลับเป็นวิชาชีพที่คนทั่วไปดูหมิ่นดูแคลน เป็นวิชาชีพที่รายได้ต่ำ ผู้ประกอบวิชาชีพครูยากจน ผู้ปกครองที่มีการศึกษาสูงและมีฐานะดี ไม่ประสงค์จะให้บุตรหลานของตนศึกษาเพื่อออกไปประกอบวิชาชีพครูเยาวชนที่สำเร็จการศึกษาชั้น ม. 6 ก็ไม่ประสงค์ที่จะสมัครเรียนในสาขาวิชาชีพครู ผู้สมัครเรียนในสาขาครูจึงมักเป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เมื่อไม่สามารถสอบเข้าเรียนในสาขาวิชาชีพอื่นได้แล้วจึงจะสมัครเรียนเพื่อออกไปเป็นครู

2. ปัญหาความขาดแคลน

1. ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการผลิต เช่น ปัญหาอันเนื่องมาจากตัวป้อนเข้าของกระบวนการ ผลิตครู กระบวนการเรียนการสอนนักศึกษาครู การกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตครู และการควบคุมให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตามที่กำหนด เป็นต้น

2. ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการใช้ครู เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนด้าน งบประมาณ การบำรุงขวัญกำลังใจครูดี การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการใช้ครู เป็นต้น

3. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อให้การผลิตและการใช้ครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ปัญหาความด้อยประสิทธิภาพของผู้บริหาร การขาดระบบการตรวจสอบและประเมินผู้บริหารที่ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น การขาดแคลนทรัพยากรเพื่อการบริหาร รวมทั้งการขาดสถาบันพัฒนาผู้บริหารระดับมืออาชีพ เป็นต้น

บทที่ 5

แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุน

พ.ศ. 2559-2563

1. บุคลากรสายสนับสนุน

ด้านปริมาณ ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ทำให้มีการลดอัตรากำลังจากข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณ จึงเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยไม่ได้รับจัดสรรอัตรากำลังใหม่เพิ่มเติม หรือทดแทนให้เป็นประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย โดยนโยบายมหาวิทยาลัยจะเป็นการจัดสรรบุคลากรสายวิชาการก่อน แนวทางที่มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการ คือ การทบทวนความสำคัญ/ความจำเป็นของภารกิจหน่วยงาน การจัดโครงสร้างและอัตรากำลังในเชิงปริมาณที่มีอยู่ การจัดประเภทของกำลังคนตามภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุน การทบทวนภารกิจ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานแทนการเพิ่มปริมาณอัตรากำลัง

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2558 พบว่าปัจจุบันจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีจำนวนทั้งสิ้น 944 คน แยกเป็นสายวิชาการจำนวน 573 คน และสายสนับสนุนจำนวน 371 คน ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุนจึงมีจำนวนน้อยกว่าสายวิชาการ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านงานบริการวิชาการแก่สังคม เกี่ยวกับกิจกรรมโครงการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ผลที่ออกมาผลงานในระดับเด่น เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา คณะกรรมการวิชาการหรือวิชาชีพ และระดับความสำเร็จของการให้บริการค่อนข้างพึงพอใจมากที่สุด

ด้านการทำนุบำรุงศาสนา ผลงานออกมาในภาพรวมที่ดี คือ บุคลากรให้ความสนใจและใส่ใจในการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และส่งเสริมให้นักศึกษามีความประพฤติดีที่ดีเอาใจใส่ต่อแหล่งความรู้ทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม และบำรุงรักษาอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น เสริมจุดเด่นของมหาวิทยาลัยและสร้างความเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น

บทที่ 6

แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

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

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 – 2563) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ด้านคือ

1. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร
2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร
3. การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร
4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร

1. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พบว่า ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหลักสูตร รวมถึงการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัวและชัดเจนยิ่งขึ้น ประกอบกับนโยบายการจำกัดอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐ ทำให้ขาดแคลนบุคลากร ในขณะที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการขอจัดสรรอัตรากำลังเพิ่ม ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย และมาตรการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

เป้าประสงค์

1. มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกหน่วยงาน
2. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
3. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. มีแผนความต้องการอัตรากำลังคนครบทุกหน่วยงาน
2. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
3. มีรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้ตรงตามเวลาที่กำหนด

มาตรการ

1. มีการวางแผนกำลังคน ในเชิงรุกทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการวางตำแหน่งของมหาวิทยาลัยในระยะ 4 ปีข้างหน้า ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ตามโครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัย
2. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย
3. มีระบบฐานข้อมูล และระบบการติดตามเพื่อรายงานผลในเชิงรุกเกี่ยวกับสถิติและแนวโน้ม

กำลังคนของมหาวิทยาลัย

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และแผนความต้องการบุคลากรที่จะดำเนินการเพื่อเพิ่มอัตรากำลังรองรับการเปิดหลักสูตร/สาขาวิชาใหม่และทดแทนอัตราเกษียณ และเพื่อพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรดังนี้

โครงการ / กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2559	2560	2561	2562	2563	
1. กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรระยะ 4 ปี (2559 – 2561)	↔			↔		กบค.
2. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (2559 – 2560)	↔					กบค.
3. ทบทวนแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	←				→	ผู้บริหาร , กบค.
4. กำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม และโปร่งใส	↔	↔				กบค. , ทุกหน่วยงาน
5. เพิ่มการผลิตบุคลากรปริญญาโท - เอก โดยสนับสนุนทุนการพัฒนาแก่บัณฑิตที่ผ่านการคัดเลือก	←				→	กบค.
6. ร่วมออกบูธ (Booth) ในงานหาสถานศึกษา ต้นสังกัดให้กับนักเรียนทุนของ สกอ.	←				→	กบค.
7. ทบทวนกระบวนการสรรหาบุคลากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส			↔			กบค.
8. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน	↔	↔				ผู้บริหาร , กบค. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
9. จัดทำรายละเอียดงานในทุกตำแหน่งงาน (Job Description) ให้มีความชัดเจน	←				→	กบค. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
10. พัฒนาระบบ MIS ของงานบุคลากร	←				→	สำนักวิทยาฯ, กบค.

2. การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

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

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

- เป้าประสงค์**
1. มีระบบระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม
 2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
 3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- มาตรการ**
1. ทบทวนและพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวของของบุคลากรทุกประเภทให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในสาขาที่เป็นภารกิจหลักและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
 2. สอบทานและพัฒนาระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร เพื่อเทียบเคียงกับมหาวิทยาลัยอื่นในระดับเดียวกัน
 3. กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เหมาะสมเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสถานภาพของมหาวิทยาลัย
 4. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม
 5. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้จริงเพื่อการพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากรแต่ละคน

โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรดังนี้

โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2559	2560	2561	2562	2563	
1. ร่างระเบียบค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย	←→					ผู้บริหาร ,กบค., สภาคณาจารย์
2. สอบทานและพัฒนาระบบค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย			←→			กบค.
3. ร่างระเบียบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย	←→					ผู้บริหาร , กบค.
4. สอบทานระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับให้แก่บุคลากร ของมหาวิทยาลัย				←→		กบ.
5. จัดทำประกาศ ก.บ.ม. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	←→					กบ.
6.จัดทำประกาศ ก.บ.ม. เรื่องการกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง ข.ร.ก. พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นระดับสูงขึ้น	←→					กบ.
7. ร่างประกาศ ก.บ.ม. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการปรับวุฒิพนักงานมหาวิทยาลัย		←→				กบ.
8. จัดทำหลักเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำให้สอดคล้องกับเป้าหมายของงาน	←→					ผู้บริหาร , กบ. และผู้เกี่ยวข้อง
9. กำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมินบุคลากร	←→					ผู้บริหาร , กบ. และผู้เกี่ยวข้อง
10. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความรัก สามัคคีของบุคลากร	←→					ทุกหน่วยงานใน สังกัด
11. โครงการบุคลากรสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	←→					กบ.

3. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

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

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

- เป้าประสงค์**
1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์สุจริตต่อมหาวิทยาลัย
 2. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ชยัน อดทน มีวินัยในการทำงาน
 3. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและมหาวิทยาลัย อันยังผลให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ภูมิภาคด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
2. การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในระดับดี
3. บุคลากรได้รับการยกย่อง/รางวัล ทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
4. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ 1

โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดมาตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ไว้ดังนี้

1. มีกรรมการดำเนินงานตามจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย
2. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) วันที่ 8 พฤษภาคม 2550 และตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
3. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณในด้านความสำเร็จและมาตรการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
4. มีการประเมินการดำเนินงานตามจรรยาบรรณว่าสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีการนำผลการกำกับติดตามประเมินผลไปใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและวางแผนป้องกันการกระทำผิดจรรยาบรรณ รวมทั้งการทบทวนจรรยาบรรณให้เหมาะสมทันสมัยยิ่งขึ้น

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรในสังกัด ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2559	2560	2561	2562	2563	
1. การประเมินผลการดำเนินงานตามจรรยาบรรณของบุคลากรของทุกหน่วยงาน	←————→					กองบริหารงานบุคคล
2. ทบทวนจรรยาบรรณของบุคลากรให้เหมาะสม	←————→					กองบริหารงานบุคคล
3. จัดกิจกรรมส่งเสริม/กระตุ้นจิตสำนึกการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	←————→					กองบริหารงานบุคคล
4. โครงการคนดีศรีราชภัฏอุดรธานี	←————→					กองบริหารงานบุคคล
5. โครงการงานมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ						กองบริหารงานบุคคล
6. คัดเลือกบุคลากรผู้ปฏิบัติด้านส่งเสริมคุณธรรม ศีลธรรม ในสถาบันการศึกษาให้ได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ	←————→					กองบริหารงานบุคคล และทุกหน่วยงานในสังกัด

4. การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกันควรดำเนินการ ดังนี้

1. การบริหาร

1.1 ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1.2 ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อเสนอแนะ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

1.3 ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

2. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2559 – 2563) ในระดับต่างๆ ดังนี้

2.1 ระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2559 – 2563) และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และนำไปกำหนดเป็นกรอบของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

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

2.3 ระดับบุคคล ให้คณะ/หน่วยงานนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคล ไปกำหนดในกรอบ การประเมินผล TOR ระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

3. แนวทางการติดตามประเมินผล

1. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี
2. มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร
3. ให้มหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติราชการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน

4. นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล
5. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
6. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ
