



รายงานการกำกับติดตาม

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร

สายวิชาการและสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ปีการศึกษา ๒๕๖๔

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Personnel of Division : Office of the President

Udon Thani Rajabhat University

คำนำ

รายงานการกำกับติดตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ เป็นการรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ และวิชาชีพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ให้เป็นไปอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ เป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ ซึ่งดำเนินการตามสภาพการณ์ที่มีเปลี่ยนแปลงและการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน โดยมีฐานคิดว่าทรัพยากรบุคคลคือสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร ในการวางแผนอัตรากำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและระมัดระวัง และต้องเกี่ยวโยงกันทุกระบบ ทุกโครงสร้าง มีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ (Vision) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) เป้าประสงค์ (Goal) การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน จำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ

กองบริหารงานบุคคล
สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
เมษายน ๒๕๖๕

สารบัญ

รายงานตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	๑
กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล	๑
รายงานตามแผนความต้องการบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ปีการศึกษา ๒๕๖๔	๑๓
๑. การศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา ๒๕๖๔	๑๓
๒. ความต้องการอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ปีการศึกษา ๒๕๖๔	๑๕
๓. ความต้องการบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา ๒๕๖๔	๑๖
การนำแผนสู่แผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๔	๑๗
๑. การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ	๑๘
๒. โครงสร้างข้อมูลอายุบุคลากร	๑๘

รายงานตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยได้กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยไว้ ๔ กลยุทธ์ด้วยกัน อันประกอบด้วย

- กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลที่ ๑ ด้านการวางแผนและบริหารกำลังคน
- กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลที่ ๒ พัฒนาบุคลากร
- กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลที่ ๔ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลที่ ๑ ด้านการวางแผนและบริหารกำลังคน

มาตรการที่ ๑ การวางแผนกำลังตามโครงสร้างให้ครอบคลุมทุกภารกิจ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้โครงสร้างอัตรากำลังบริหารทรัพยากรบุคคลครอบคลุมตามภารกิจ

เป้าหมาย

หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชา

ตัวชี้วัด

จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมตามภารกิจ

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีระบบการควบคุมกำกับและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย

ทุกหน่วยงาน

ตัวชี้วัด

ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ผ่านการกำกับ ดูแลและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลที่ ๒ พัฒนาบุคลากร

มาตรการที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาบุคลากรเน้นด้านการให้บริการ การทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานเชิงรุกและเน้นผลสัมฤทธิ์

เป้าหมาย

ทุกหน่วยงานในสังกัด

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ

๒. หน่วยงานมีผลรายงานความพึงพอใจของโครงการเพื่อนำไปปรับแผนพัฒนา

บุคลากรต่อไป

มาตรการที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีการพัฒนาบุคลากรเน้นด้านการเรียนการสอน

เป้าหมาย

คณะ/สำนัก/สถาบัน

ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เข้าได้รับการพัฒนา

มาตรการที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้สร้างสภาพแวดล้อม เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานการทำงานอย่างเป็นระบบ

๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างสมานฉันท์ในทุกระดับ

กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลที่ ๓ สร้างเสริมขีดสมรรถนะให้แก่บุคลากร

มาตรการที่ ๑ สร้างเสริมขีดสมรรถนะให้แก่บุคลากร

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามความต้องการของหน่วยงาน

เป้าหมาย

บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ

ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ลาศึกษาต่อทั้งภาคปกติและสายสนับสนุนวิชาการ

ภาคพิเศษ



กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลที่ ๔ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายรูปแบบสำหรับการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย

หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัด

หน่วยงานภายในมีการประสานงานด้านฐานข้อมูลบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง
ทันสมัยอยู่เสมอ และนำมาใช้งานได้จริง

มาตรการที่ ๒ สร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือและมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างองค์กร

เป้าหมาย

หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัด

หน่วยงานภายในมีการประสานงานด้านฐานข้อมูลบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง
ทันสมัยอยู่เสมอ และนำมาใช้งานได้จริง



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารกำลังคน
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Output)			ผล	ผลการดำเนินการ	
		ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	หน่วย นับ	เป้า หมาย		บรรลุ	ไม่บรรลุ
				๒๕๖๔			
กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนและบริหารกำลังคน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑-๖							
๑. โครงการและกรอบอัตรากำลัง ๕ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๗)	๑. โครงการประชุมจัดทำโครงการและกรอบอัตรากำลัง ๕ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๗)	-จำนวนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ๕ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๗)	แผน	๑	๑	/	
๒. แผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี	๒. โครงการประชุมจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี	-แผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี	แผน	๑	๑	/	
๓. แผนปฏิบัติราชการประจำปี	๓. โครงการประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	-แผนปฏิบัติการประจำปี	แผน	๑	๑	/	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Output)			ผล	ผลการดำเนินการ	
		ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	หน่วย นับ	เป้า หมาย		บรรลุ	ไม่บรรลุ
				๒๕๖๔			
กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนาบุคลากร							
๑. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในรูปแบบอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	๑. ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมประชุมสัมมนา	จำนวนครั้งที่เข้าร่วม	ครั้ง	๑๐	๑๐	/	
	๒. ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	จำนวนครั้งในการไปศึกษาดูงาน	ครั้ง	๑	๑	/	
	๓. อบรมให้ความรู้แก่บุคลากรใหม่	จำนวนครั้งในการจัดอบรม	ครั้ง	๑	๑	/	
	๔. โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไปศึกษาดูงาน	จำนวน	๑๒	๑๓	/	
	๕. โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน	จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ	คน	๕๐	๕๑	/	
	๖. โครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน	จำนวนครั้งในการจัดอบรม	ครั้ง	๑	๑	/	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Output)			ผล	ผลการดำเนินการ	
		ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	หน่วย นับ	เป้า หมาย		บรรลุ	ไม่บรรลุ
				๒๕๖๔			
	๗. โครงการพัฒนาศักยภาพครู	จำนวนครั้งในการจัดโครงการ	ครั้ง	๑	๑	/	
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนโครงการ	โครงการ	๑	๑	/	
	๒.โครงการอบรมเทคนิคการเขียนผลงานวิชาการ/งานวิจัย	จำนวนครั้งในการจัดอบรม	ครั้ง	๒	๒	/	
	๓. ทุนสนับสนุนการเขียนผลงาน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุน	คน	๑๐	๑๔	/	
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน	๑. จัดบริการวิชาการเคลื่อนที่	จำนวนโครงการ	โครงการ	๒	๒	/	
	๒. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริการสังคม	คน	๔๐	๔๐	๔๐	/	
๔. กำหนดยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร (Career Path)	๑. กำหนดยุทธศาสตร์และแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร (Career Path) และการศึกษา	จำนวนแผนงานการดำเนินงาน	แผน	๑	๑	/	
	๒. ประชุมชี้แจงวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรมีความเข้าใจและมีส่วนร่วม	ร้อยละ	๘๐	๘๗	/	
	๑. ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุน	คน	๑๕	๑๗	/	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Output)			ผล	ผลการดำเนินการ	
		ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	หน่วย นับ	เป้า หมาย		บรรลุ	ไม่บรรลุ
				๒๕๖๔			
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	จำนวนบุคลากรที่ไปศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	คน	๗	๑๓	/	
๖. จัดหาผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	จัดหาผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาให้หน่วยงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับคำปรึกษา	ร้อยละ	๘๐	๘๐	/	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างขีดสมรรถนะให้แก่บุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Output)			ผล	ผลการดำเนินการ	
		ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	หน่วย นับ	เป้า หมาย		บรรลุ	ไม่บรรลุ
				๒๕๖๔			
กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลที่ ๓ สร้างขีดสมรรถนะให้แก่บุคลากร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓.๓ เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้แก่บุคลากรในสถาบันและประชาชนในท้องถิ่น							
๑. จัดตั้งคลินิกชุมชน เพื่อบริการให้คำปรึกษาในเรื่องของการจัดตั้งธุรกิจชุมชน	โครงการคลินิกธุรกิจชุมชน	จำนวนคลินิกที่ได้รับการพัฒนา	แห่ง	๑	๑	/	
๒. จัดตั้งศูนย์พัฒนาสื่อเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้บริการในเรื่องของการจัดทำสื่อประเภทต่าง ๆ	โครงการศูนย์พัฒนาสื่อเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	จำนวนศูนย์ที่ได้รับการพัฒนา	ศูนย์	๑	๑	/	
๓. พัฒนาให้ศูนย์วิจัยบ้านตาตเป็นแหล่งสาธิตและเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีการผลิตพืชและเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	โครงการพัฒนาศูนย์วิจัยบ้านตาตเป็นแหล่งสาธิตและเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีการผลิตพืชและเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนโครงการพัฒนาเทคโนโลยีด้านพืชและสัตว์	โครงการ	๑	๑	/	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Output)			ผล	ผลการดำเนินการ	
		ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	หน่วย นับ	เป้า หมาย		บรรลุ	ไม่บรรลุ
				๒๕๖๔			
๔.พัฒนาศูนย์วิทยาศาสตร์ให้เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้กับนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	สร้าง พัฒนา และปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและพลังงานทดแทน เพื่อการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงให้กับนักศึกษาและชุมชน	จำนวนแห่งเรียนรู้/โรงงานต้นแบบทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และพลังงาน	แห่ง	๒	๒	/	
๕.พัฒนาห้องสมุดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้แก่นักศึกษา บุคลากรและประชาชนในท้องถิ่น	โครงการบริการวิชาการตามความต้องการของท้องถิ่น	จำนวนโครงการบริการวิชาการ	โครงการ	๑	๑	/	
๖.พัฒนาศูนย์คอมพิวเตอร์ให้เป็นศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับภูมิภาค	พัฒนาฐานข้อมูลศูนย์การเรียนรู้สำหรับประชาชนที่บริการวิชาการ	จำนวนฐานข้อมูล	ฐานข้อมูล	๑	๑	/	
๗.พัฒนาศูนย์บริการการสืบค้นเอกสารงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา	โครงการพัฒนาศูนย์บริการการสืบค้นเอกสารงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา	ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าใช้บริการ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	/	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Output)			ผล	ผลการดำเนินการ	
		ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	หน่วย นับ	เป้า หมาย		บรรลุ	ไม่บรรลุ
				๒๕๖๔			
กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลที่ ๔ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนาบุคลากร							
๑. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บริการข้อมูลวิชาการได้อย่างครบถ้วน	๑. พัฒนาระบบสารสนเทศในการดำเนินงานบริการวิชาการและสนับสนุนงานมหาวิทยาลัย	จำนวนระบบสารสนเทศย่อย	ระบบ	๒	๒	/	
	๒. พัฒนาระบบสารสนเทศในด้านงานวิชาการ	จำนวนระบบสารสนเทศที่ได้รับการพัฒนา	ระบบ	๑	๑	/	
	๓. การจัดทำฐานข้อมูลด้านวิชาการ	จำนวนฐานข้อมูลวิชาการ	ฐานข้อมูล	๑	๑	/	

รายงานตามแผนความต้องการบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ปี ๒๕๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีได้กำหนดแผนรองรับการพัฒนาบุคลากรไว้ แผนความต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา ๒๕๖๔ แผนความต้องการอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ปีการศึกษา ๒๕๖๓ และแผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้ดำเนินการดังมีรายละเอียดดังนี้

๑. การศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา ๒๕๖๔

มหาวิทยาลัยมีผู้ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ไว้ ดังนี้

ผู้ลาศึกษาต่อเทียบกับแผนความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

หน่วยงาน	จำนวนที่ต้องการศึกษาต่อ ปริญญาเอก	จำนวนผู้ศึกษาต่อ
๑. คณะครุศาสตร์	๓	๒
๒. คณะวิทยาการจัดการ	๑	๑
๓. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๕	๓
๔. คณะเทคโนโลยี	๑	๑
๕. คณะวิทยาศาสตร์	๕	๕
๖. สำนักวิทยบริการฯ	-	-
๗. ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ	-	-
๘. สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-
๙. สำนักการศึกษาทั่วไป	๑	๑
รวม	๑๖	๑๓

หมายเหตุ เป็นผู้ศึกษาต่อภายในประเทศจำนวน ๑๐ คน และศึกษาต่อต่างประเทศจำนวน ๒ คน

* รายงาน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕



ผู้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกจบการศึกษาและกลับเข้าปฏิบัติงาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

หน่วยงาน	จำนวนที่ต้องการศึกษาต่อ ปริญญาเอก ปีการศึกษา ๒๕๖๔	ผู้ลาศึกษาต่อระดับปริญญา เอกจบการศึกษาและกลับ เข้าปฏิบัติงาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔
๑. คณะครุศาสตร์	๓	๓
๒. คณะวิทยาการจัดการ	๑	๑
๓. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๕	๓
๔. คณะเทคโนโลยี	๑	๑
๕. คณะวิทยาศาสตร์	๕	๕
๖. คณะพยาบาลศาสตร์	๒	-
๖. สำนักวิทยบริการฯ	-	-
๗. ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ	-	-
๘. สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-
๙. สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	๑	๑
รวม	๑๘	๑๔



๒. ความต้องการอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ปีการศึกษา ๒๕๖๔

มหาวิทยาลัยได้บรรจุอาจารย์ในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ไว้ ดังนี้
แผนความต้องการอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน เปรียบเทียบการบรรจุบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

คณะ	ประมาณความ ต้องการ พ.ศ. ๒๕๖๔		รวม	การบรรจุบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔		รวม
	ป.เอก	ป.โท/ป. เอก		ป.เอก	ป.โท	
๑. คณะครุศาสตร์	-	๑๐	๑๐	-	๓	๓
๒. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	๔	๔	-	๕	๕
๓. คณะเทคโนโลยี	-	๔	๔	-	๓	๓
๔. คณะวิทยาศาสตร์	-	๒	๒	-	๑	๑
๕. คณะวิทยาการจัดการ	-	๕	๕	-	๑	๑
๖. คณะพยาบาลศาสตร์	-	๕	๕	-	๕	๕
๗. บัณฑิตวิทยาลัย	-	๓	๓	-	๒	๒
๘. ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ	-	๒	๒	-	๓	๓
๙. สำนักวิทยบริการฯ	-	๒	๒	-	๒	๒
๑๐. สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	-	-	-	-	๑	๑
รวม	-	๓๗	๓๗	-	๒๖	๒๖

หมายเหตุ อยู่ระหว่างการดำเนินการคัดเลือก ๑๐ อัตรา

๓. ความต้องการบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา ๒๕๖๔

มหาวิทยาลัยได้บรรจุบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ไว้ ดังนี้

แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนเปรียบเทียบกับการบรรจุ

หน่วยงาน	กรอบอัตรา ที่ได้รับ อนุมัติ	ปัจจุบันที่ ปฏิบัติงาน	จำนวนที่ ต้องการ	จำนวนที่บรรจุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๔
๑. คณะครุศาสตร์	-	๑๐	๓	-
๒. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	๑๐	๒	-
๓. คณะวิทยาการจัดการ	-	๑๔	๒	๑
๔. คณะวิทยาศาสตร์	-	๑๙	๕	๑
๕. คณะเทคโนโลยี	-	๑๔	๔	๒
๖. คณะพยาบาลศาสตร์	-	๓	๑	-
๗. บัณฑิตวิทยาลัย	-	๒	๑	-
๘. ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ	-	๓	๑	๒
๙. สำนักงานอธิการบดี	-	๙๔	๓๕	๑๔
๑๐. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	๑๓	๓	๑
๑๑. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๓๕	๑๐	๑
๑๒. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	๑	๑	-
๑๓. สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๑๔	๑	๓
๑๔. ตรวจสอบภายใน	-	๒	๑	-
๑๕. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย	-	๓	๑	๑
๑๖. สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	-	๒	๑	-
รวม	-	๒๒๔	๕๗	๑๗

การนำแผนสู่แผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๓

จากแผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๓ และการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยพบว่า ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ดังนั้น มหาวิทยาลัย จึงได้มีปรับแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีแนวทางดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑. กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรระยะ ๕ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๓)	↔					กบ.
๒. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี ๒๕๕๘-๒๕๖๓	↔					กบ.
๓. ทบทวนแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	↔				→	ผู้บริหาร , กบ.
๔. กำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม และโปร่งใส	↔	↔				กบ. , ทุกหน่วยงาน
๕. ทบทวนกระบวนการสรรหาบุคลากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส		↔				กบ.
๖. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน	↔	↔				ผู้บริหาร , กบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๗. จัดทำรายละเอียดงานในทุกตำแหน่งงาน (Job Description) ให้มีความชัดเจน	↔				→	กบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๘. พัฒนาระบบ MIS ของงานบุคลากร	↔				→	สำนักวิทยาฯ, กบ.

การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกันควรดำเนินการ ดังนี้

การบริหาร

- ๑.๑ ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
- ๑.๒ ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อเสนอแนะ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- ๑.๓ ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา ๒๕๖๓ ในระดับต่างๆ ดังนี้

- ๒.๑ ระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๓ และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และนำไปกำหนดเป็นกรอบของแผนยุทธศาสตร์ของคณะ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม
- ๒.๒ ระดับคณะ/หน่วยงาน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับคณะ/หน่วยงาน โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของคณะ/หน่วยงาน รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยดำเนินการในภาพรวม
- ๒.๓ ระดับบุคคล ให้คณะ/หน่วยงานนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการประเมินผล TOR ระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็น ส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

แนวทางการติดตามประเมินผล

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

แบบฟอร์มที่ 1 : ข้อมูลอายุเฉลี่ยของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา (หน้า 1/2)

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

ประเภทข้อมูล (ข้อมูลอายุเฉลี่ยของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา)	จำนวนคน	อายุ		
		สูงสุด	ต่ำสุด	อายุเฉลี่ย
1. บุคลากร				
1.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	121	63	38	49.78
1.2 พนักงานมหาวิทยาลัย				
1.2.1 เงินงบประมาณแผ่นดิน	638	60	23	36.08
1.2.2 เงินรายได้มหาวิทยาลัย	200	76	26	45.87
1.3 ลูกจ้างประจำ	25	59	38	50.32
1.4 พนักงานราชการ	39	47	24	36.1
1.5 ลูกจ้างชั่วคราว	5	56	43	48.6
2. สายงาน				
2.1 สายวิชาการ	655	76	23	39.56
2.2 สายสนับสนุน	373	59	24	40.76
3. ตำแหน่งวิชาการ				
3.1 ศาสตราจารย์ รับเงินเดือนขั้นสูง หรือเทียบเท่า				
3.1.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-
3.1.2 พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	-	-	-	-
3.1.3 พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	-	-	-	-
3.2 ศาสตราจารย์				
3.2.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-
3.2.2 พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	-	-	-	-
3.2.3 พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	-	-	-	-
3.3 รองศาสตราจารย์				
3.3.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	10	63	42	54.2
3.3.2 พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	1	46	46	46
3.3.3 พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	11	76	61	66.64
3.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์				
3.4.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	60	59	38	50.37
3.4.2 พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	63	54	31	38.43
3.4.3 พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	5	71	61	66.2

แบบฟอร์มที่ 1 : ข้อมูลอายุเฉลี่ยของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา (หน้า 2/2)

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

ประเภทข้อมูล (ข้อมูลอายุเฉลี่ยของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา)	จำนวนคน	อายุ		
		สูงสุด	ต่ำสุด	อายุเฉลี่ย
3.5 อาจารย์				
3.5.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	43	59	39	47.56
3.5.2 พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	454	60	23	35.74
3.5.3 พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	8	71	64	67.37
4. ระดับการศึกษา				
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี				
4.1.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-
4.1.2 พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	-	-	-	-
4.1.3 พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	144	59	28	45.35
4.2 ปริญญาตรี				
4.2.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	55	56	46	52.2
4.2.2 พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	129	57	23	36.12
4.2.3 พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	32	54	26	32.53
4.3 ปริญญาโท				
4.3.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	60	59	38	49.6
4.3.2 พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	403	57	24	35.38
4.3.3 พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	16	71	61	66.18
4.4 ปริญญาเอก				
4.4.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	56	63	39	49.75
4.4.2 พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	106	60	29	38.5
4.4.3 พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	8	76	61	68

แบบฟอร์มที่ 2 : ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

ประเภทข้อมูล (ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา)	จำนวน (คน)/ช่วงอายุ										รวม
	น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	56-60 ปี	61-65 ปี	65 ปี ขึ้นไป	
1. ประเภทบุคลากร											
1.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	0	0	0	6	25	33	34	21	2		121
1.2 พนักงานมหาวิทยาลัย											
1.2.1 เงินงบประมาณแผ่นดิน	5	112	190	199	98	21	9	4			638
1.2.2 เงินรายได้มหาวิทยาลัย	0	23	18	27	29	33	35	11	8	16	200
1.3 ลูกจ้างประจำ	0	0	0	3	5	2	10	5			25
1.4 พนักงานราชการ	1	3	17	8	8	2	0	0			39
1.5 ลูกจ้างชั่วคราว	0	0	0	0	2	1	1	1			5
รวม	6	138	225	243	167	92	89	42	10	16	1028

แบบฟอร์มที่ 3 : ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ (หน้า 1/6)

ประเภทข้อมูล (ช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สาย วิชาการ)		จำนวน (คน)/ช่วงอายุ										รวม
		น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	56-60 ปี	61-65 ปี	65 ปี ขึ้นไป	
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา												
1. ศาสตราจารย์ รับเงินเดือนขั้นสูง หรือเทียบเท่า	ระดับการศึกษา											
	1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	1.2 ปริญญาตรี											
	1.3 ปริญญาโท											
	1.4 ปริญญาเอก											
2. ศาสตราจารย์	ระดับการศึกษา											
	2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	2.2 ปริญญาตรี											
	2.3 ปริญญาโท											
	2.4 ปริญญาเอก											
3. รองศาสตราจารย์	ระดับการศึกษา											
	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	3.2 ปริญญาตรี											
	3.3 ปริญญาโท							2				2
	3.4 ปริญญาเอก					1		5		2		8

รายงานการกำกับติดตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ปีการศึกษา ๒๕๖๔

หน้า ๒๓

[illegible]

ประเภทข้อมูล (ช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ)		จำนวน (คน)/ช่วงอายุ										
		น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	56-60 ปี	61-65 ปี	65 ปีขึ้นไป	รวม
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา												
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ระดับการศึกษา											
	4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	4.2 ปริญญาตรี											
	4.3 ปริญญาโท				2	3	11	6	8			30
	4.4 ปริญญาเอก				1	5	8	9	7			30
5. อาจารย์												
	5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	5.2 ปริญญาตรี							1				1
	5.3 ปริญญาโท				2	8	6	6	2			24
	5.4 ปริญญาเอก				1	8	5	2	2			18
รวม 1 (1+2+3+4+5) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ		0	0	0	6	25	30	31	19	2		113

แบบฟอร์มที่ 3 : ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ (หน้า 3/6)

ประเภทข้อมูล (ช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ)		จำนวน (คน)/ช่วงอายุ										
		น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	56-60 ปี	61-65 ปี	65 ปีขึ้นไป	รวม
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณแผ่นดิน)												
6. ศาสตราจารย์ รับเงินเดือนขั้นสูง หรือเทียบเท่า	ระดับการศึกษา											
	6.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	6.2 ปริญญาตรี											
	6.3 ปริญญาโท											
	6.4 ปริญญาเอก											
7. ศาสตราจารย์	ระดับการศึกษา											
	7.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	7.2 ปริญญาตรี											
	7.3 ปริญญาโท											
	7.4 ปริญญาเอก											
8. รองศาสตราจารย์	ระดับการศึกษา											
	8.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	8.2 ปริญญาตรี											
	8.3 ปริญญาโท											
	8.4 ปริญญาเอก						1					1

แบบฟอร์มที่ 3 : ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ (หน้า 4/6)

ประเภทข้อมูล (ช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สาย วิชาการ)		จำนวน (คน)/ช่วงอายุ									
		น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	56-60 ปี	61-65 ปี	65 ปี ขึ้นไป
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณแผ่นดิน)											
9. ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ระดับการศึกษา										
	9.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี										
	9.2 ปริญญาตรี										
	9.3 ปริญญาโท			16	11	8	2				37
	9.4 ปริญญาเอก			7	10	5	3	1			26
10. อาจารย์	ระดับการศึกษา										
	10.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี										
	10.2 ปริญญาตรี	4	6	4	4	8	1	1	1		29
	10.3 ปริญญาโท	1	76	105	109	41	9	3	2		346
	10.4 ปริญญาเอก		3	26	30	15	1	2	2		79
รวม 2 (6+7+8+9+10) พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน) สาย วิชาการ		5	85	158	164	77	17	7	5		518

รายงานการกำกับติดตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ปีการศึกษา ๒๕๖๔

หน้า ๒๖

แบบฟอร์มที่ 3 : ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ (หน้า 5/6)

[illegible]

แบบฟอร์มที่ 3 : ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ (หน้า 4/6)

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2561

ประเภทข้อมูล (ช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ)		จำนวน (คน)/ช่วงอายุ									
		น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	56-60 ปี	61-65 ปี	65 ปี ขึ้นไป
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณแผ่นดิน)											
14. ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ระดับการศึกษา										
	9.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี										
	9.2 ปริญญาตรี										
	9.3 ปริญญาโท									3	1
	9.4 ปริญญาเอก										4
15. อาจารย์	ระดับการศึกษา										
	10.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี										
	10.2 ปริญญาตรี										0
	10.3 ปริญญาโท									1	5
	10.4 ปริญญาเอก										6
รวม 3 (11+12+13+14+15) พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน) สายวิชาการ		0	0	0	0	0	0	0	0	8	16
รวมทั้งหมด (รวม1+รวม2+รวม3) บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ		5	85	158	170	102	47	38	24	10	655

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2561
แบบฟอร์มที่ 3 : ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ (หน้า 4/6)

หน้า ๒๘

แบบฟอร์มที่ 4 : ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน (หน้า 2/2)

ประเภทข้อมูล (ช่วงอายุของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษา สาย สนับสนุน)	จำนวน (คน)/ช่วงอายุ										รวม
	น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	56-60 ปี	61-65 ปี	65 ปี ขึ้น ไป	
รวม 1 (1.1+2.1+3.1+4.1) ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน	0	0	0	0	0	3	3	2	0	0	8
รวม 2 (1.2+2.2+3.2+4.2) พนักงานฯ (เงินงบประมาณ แผ่นดิน) สายสนับสนุน	0	27	32	35	23	5	3	0	0	0	125
รวม 3 (1.3+2.3+3.3+4.3) พนักงานฯ (เงินรายได้ มหาวิทยาลัย) สายสนับสนุน	0	23	18	27	29	33	35	11	0	0	176
รวมทั้งหมด (รวม1+รวม2+ รวม3) บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สาย สนับสนุน	0	50	50	62	52	41	41	13	0	0	309

รายงานการกำกับติดตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ปีการศึกษา ๒๕๖๔

หน้า ๒๙

แบบฟอร์มที่ 5 : ข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ปีงบประมาณ	จำนวนคนที่เกษียณอายุ
ปี 2559	4
ปี 2560	6
ปี 2561	5
ปี 2562	5
ปี 2563	6
ปี 2564	7
ปี 2565	5
ปี 2566	7
ปี 2567	12
ปี 2568	2
ปี 2569	4
ปี 2570	4
ปี 2571	13
ปี 2572	6
ปี 2573	6
ปี 2574	4
ปี 2575	1
ปี 2576	12
ปี 2577	3
ปี 2578	5
ปี 2579	3
ปี 2580	2
ปี 2581	1

ประเด็นปัญหาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (สายวิชาการ)

ปัญหา

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการและหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับปานกลาง
2. อาจารย์แต่ละท่านได้รับการภาระงานสอนมาก และมีความจำเป็นต้องดูแลนักศึกษาในทราปรักษาจำนวนมากเช่นกัน จึงไม่มีเวลาทำผลงานวิชาการได้อย่างต่อเนื่อง วิธีการแก้ไข คือ ควรแบ่งเวลา ให้ชัดเจนช่องทางในการให้ข้อมูลการผลิตงานวิชาการควรมีหลายช่องทาง
3. เนื่องจากไม่ชำนาญในการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการผ่านเว็บไซต์ จึงทำให้เสียเวลาในการสอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาวิชาการอยู่บ่อยครั้ง ดังนั้นคณะ วิชาควรติดบอร์ดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการ และ เกณฑ์การประเมินผลงานวิชาการอย่างละเอียด ได้แก่ วิจัย ตำรา และเอกสารประกอบการสอน เป็นต้น

อุปสรรค

1. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดเวลาเปิด-ปิด อาคาร จึงไม่สะดวกในการทำงานหลังเวลาราชการ วิธีการแก้ไข คือ ควรฝึกให้ตนเองทำงานได้ในทุกสถานที่
2. มีปัญหาเรื่องสุขภาพ ไม่มีเวลาพักผ่อนเนื่องจากชอบทำงานในตอนกลางคืน ดังนั้นควรหาเวลา ออกกำลังกายและพยายามทำงานในตอนกลางคืนให้น้อยลง

ข้อเสนอแนะ

- 1.1 มหาวิทยาลัยควรมีคณะกรรมการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ ในระดับมหาวิทยาลัยและในระดับคณะ
- 1.2 มหาวิทยาลัยควรสรุป ข้อมูลสั้นๆ เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาผลงาน ทางวิชาการที่เป็นปัจจุบัน แล้วเผยแพร่ลงสื่อ ที่คณาจารย์เข้าถึงง่าย
- 1.3 ควรมีการอบรมให้ความรู้ในด้านการนำเสนอผลงานวิชาการให้แก่อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยให้มากขึ้นและควรมีการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะฯ เพื่อให้มีการดำเนินการสนับสนุนในด้านนี้ อย่างจริงจัง
- 1.4 มหาวิทยาลัยควรมีการวางแผนกรอบระยะเวลาให้อาจารย์ประจำลาเพื่อไปทำงานวิจัยหรือจัดสรรภาระงานสอนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน แต่มีเวลาพอที่จะทำให้งานผลงานทางวิชาการ
- 1.5 มหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการทำวิจัยเพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น

ประเด็นปัญหาการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

ปัญหา

1. เนื่องจากมหาวิทยาลัยมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้จักบริหารเวลา และต้องเสียสละอย่างสูงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากเกิดการ ผิดพลาดอาจทำให้งานได้รับความเสียหายทั้งสองด้าน ฉะนั้นจึงต้องการวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ
2. งบประมาณ งานในสายสนับเป็นงานที่ต้องอาศัยปัจจัยทางการเงินและงบประมาณสูง แต่การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความลำบาก ทำให้หลายครั้งงาน ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ เนื่องจากการขาดงบประมาณในการสนับสนุน
3. การบริหารงาน การบริหารงานบางครั้งไม่เป็นตามระบบที่กำหนดไว้ ภาระงานส่วนใหญ่จะตก อยู่ที่หัวหน้างานเป็นผู้รับผิดชอบ หัวหน้างานบางงานไม่ได้กระจายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทำให้งานเกิดการสะสมและไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

อุปสรรค

1. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดเวลาเปิด-ปิด อาคาร จึงไม่สะดวกในการทำงานหลังเวลาราชการ วิธีการแก้ไข คือ ควรฝึกให้ตนเองทำงานได้ในทุกสถานที่
2. มีปัญหาเรื่องสุขภาพ ไม่มีเวลาพักผ่อนเนื่องจากชอบทำงานในตอนกลางคืน ดังนั้นควรหาเวลา ออกกำลังกายและพยายามทำงานในตอนกลางคืนให้น้อยลง

ข้อเสนอแนะ

1. เผยแพร่ความรู้ให้กับบุคลากรทั้งหมดของวิทยาลัยและฝึกปฏิบัติ เรื่อง “เทคนิคการปฏิบัติงาน สายสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ” ระบบ PDCA เพื่อให้ทุกคนคิดเป็น
2. มีความชัดเจนในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ทำงานเข้าใจตรงกัน
3. มีความชัดเจนในการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อไม่ให้เกิดการเกี่ยงกันทำงาน
4. จัดงบประมาณและอุปกรณ์ให้เพียงพอเพื่อไม่ให้งานหยุดชะงัก
5. ควรมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานและนำข้อมูลไปใช้อย่างจริงจังเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เห็นความสำคัญของงานที่ทำ
6. ควรมีการติดตามงานอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ
7. ควรนำข้อมูลที่ได้ไปใช้จริง เช่น งานที่ไม่บรรลุเป้าหมายต้องหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข และงาน ที่บรรลุเป้าหมายพัฒนาให้งานดีขึ้น

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีนุชา สุราษ
นางสาวรัชดาวรรณ พิทักษ์วาปี

รองอธิการบดี

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

ผู้จัดทำ

นายพงษ์ภักดิ์ บัญพา ศรีบุญเรือง
กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

บุคลากรปฏิบัติการ
