



รายงานการกำกับติดตาม

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร

สายวิชาการและสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ปีการศึกษา ๒๕๖๕



กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Personnel of Division : Office of the President

Udon Thani Rajabhat University

คำนำ

รายงานการกำกับติดตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ เป็นการรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ และวิชาชีพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ให้เป็นไปอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ เป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ซึ่งดำเนินการตามสภาพการณ์ที่มีเปลี่ยนแปลงและการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน โดยมีฐานคิดว่าทรัพยากรบุคคลคือสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร ในการวางแผนอัตรากำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและระมัดระวัง และต้องเกี่ยวโยงกันทุกระบบ ทุกโครงสร้าง มีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ (Vision) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) เป้าประสงค์ (Goal) การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน จำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ

กองบริหารงานบุคคล
สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มีนาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

รายงานตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	๑
กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล	๑
รายงานตามแผนความต้องการบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ปีการศึกษา ๒๕๖๕	๑๓
๑. การศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา ๒๕๖๕	๑๓
๒. ความต้องการอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ปีการศึกษา ๒๕๖๕	๑๕
๓. ความต้องการบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา ๒๕๖๕	๑๖
การนำแผนสู่แผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๕	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 เพื่อสร้างคุณภาพและ
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

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 ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Output)			ผล	ผลการดำเนินการ	
		ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	หน่วย นับ	เป้า หมาย		บรรลุ	ไม่บรรลุ
				๒๕๖๕			
กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนและบริหารกำลังคน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑-๖							
๑. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ๕ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๗)	๑. โครงการประชุมจัดทำโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ๕ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๗)	-จำนวนโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลัง ๕ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๗)	แผน	๑	๑	/	
๒. แผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี	๒. โครงการประชุมจัดทำ แผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี	-แผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี	แผน	๑	๑	/	
๓. แผนปฏิบัติราชการประจำปี	๓. โครงการประชุมจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปี	-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
				๒๕๖๕			
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
				๒๕๖๕			
	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
				๒๕๖๕			
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
				๒๕๖๕			
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
				๒๕๖๕			
๔.พัฒนาศูนย์วิทยาศาสตร์ให้เป็น ศูนย์กลางในการเรียนรู้ด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้กับ นักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น	สร้าง พัฒนา และปรับปรุงแหล่ง เรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และพลังงานทดแทน เพื่อการ เรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงให้กับ นักศึกษาและชุมชน	จำนวนแห่งเรียนรู้/ โรงงานต้นแบบทางด้าน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และพลังงาน	แห่ง	๒	๒	/	
๕.พัฒนาห้องสมุดให้เป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้แก่นักศึกษา บุคลากรและ ประชาชนในท้องถิ่น	โครงการบริการวิชาการตามความ ต้องการของท้องถิ่น	จำนวนโครงการบริการ วิชาการ	โครง การ	๑	๑	/	
๖.พัฒนาศูนย์คอมพิวเตอร์ให้เป็น ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับ ภูมิภาค	พัฒนาฐานข้อมูลศูนย์การเรียนรู้ สำหรับประชาชนที่บริการวิชาการ	จำนวนฐานข้อมูล	ฐาน ข้อมูล	๑	๑	/	
๗.พัฒนาศูนย์บริการการสืบค้น เอกสารงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา	โครงการพัฒนาศูนย์บริการการ สืบค้นเอกสารงานวิจัยและ วิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา	ร้อยละของนักศึกษาที่เข้า ใช้บริการ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	/	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Output)			ผล	ผลการดำเนินการ	
		ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	หน่วย นับ	เป้า หมาย		บรรลุ	ไม่บรรลุ
				๒๕๖๕			
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 ๒๕๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีได้กำหนดแผนรองรับการพัฒนาบุคลากรไว้ แผนความต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา ๒๕๖๕ แผนความต้องการอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ปีการศึกษา ๒๕๖๓ และแผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้ดำเนินการดังมีรายละเอียดดังนี้

๑. การศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา ๒๕๖๕

มหาวิทยาลัยมีผู้ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา ๒๕๖๕ ไว้ ดังนี้

ผู้ลาศึกษาต่อเทียบกับแผนความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

หน่วยงาน	จำนวนที่ต้องการศึกษาต่อ ปริญญาเอก	จำนวนผู้ศึกษาต่อ
๑. คณะครุศาสตร์	๔	๔
๒. คณะวิทยาการจัดการ	๒	๒
๓. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๖	๖
๔. คณะเทคโนโลยี	-	-
๕. คณะวิทยาศาสตร์	๒	๒
๖. คณะพยาบาลศาสตร์	๑	๑
๗. สำนักวิทยบริการฯ	-	-
๘. ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ	๒	๒
๙. สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	-	-
รวม	๑๗	๑๗

หมายเหตุ เป็นผู้ศึกษาต่อภายในประเทศจำนวน ๑๒ คน และศึกษาต่อต่างประเทศจำนวน ๕ คน

* รายงาน ณ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

ผู้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกจบการศึกษาและกลับเข้าปฏิบัติงาน ปีการศึกษา ๒๕๖๕
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

หน่วยงาน	ผู้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกจบ การศึกษาและกลับเข้าปฏิบัติงาน ปีการศึกษา ๒๕๖๕
๑. คณะครุศาสตร์	-
๒. คณะวิทยาการจัดการ	๓
๓. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๑
๔. คณะเทคโนโลยี	๑
๕. คณะวิทยาศาสตร์	๓
๖. คณะพยาบาลศาสตร์	-
๗. สำนักวิทยบริการฯ	-
๘. ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ	-
๙. สถาบันวิจัยและพัฒนา	-
๑๐. สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	-
รวม	๘

๒. ความต้องการอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ปีการศึกษา ๒๕๖๕

มหาวิทยาลัยได้บรรจุอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ปีการศึกษา ๒๕๖๕ ไว้ ดังนี้

แผนความต้องการอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน เปรียบเทียบการบรรจุบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

คณะ	ประมาณความ ต้องการ พ.ศ. ๒๕๖๕		รวม	การบรรจุบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๕		รวม
	ป.เอก	ป.โท/ป. เอก		ป.เอก	ป.โท	
๑. คณะครุศาสตร์	-	๔	๔	-	๑	๑
๒. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	๑๐	๑๐	-	๗	๗
๓. คณะเทคโนโลยี	-	๒	๒	-	๒	๒
๔. คณะวิทยาศาสตร์	-	๒	๒	-	๑	๑
๕. คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	-	-	-
๖. คณะพยาบาลศาสตร์	-	๕	๕	๑	๖	๗
๗. บัณฑิตวิทยาลัย	-	๓	๓	-	๒	๒
๘. ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ	-	-	-	-	-	-
๙. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	-	๒	๒	-	๒	๒
๑๐. สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	-	-	-	-	-	-
รวม		๒๘	๒๘	๑	๒๑	๒๒

หมายเหตุ อยู่ระหว่างการดำเนินการคัดเลือก ๘ อัตรา

๓. ความต้องการบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา ๒๕๖๕

มหาวิทยาลัยได้บรรจุบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา ๒๕๖๕ ไว้ ดังนี้

แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนเปรียบเทียบกับการบรรจุ

หน่วยงาน	กรอบอัตรา ที่ได้รับ อนุมัติ	ปัจจุบันที่ ปฏิบัติงาน	จำนวนที่ ต้องการ	จำนวนที่บรรจุ
			๒๕๖๕	๒๕๖๕
๑. คณะครุศาสตร์	-	๑๐	๓	-
๒. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	๑๐	๒	๑
๓. คณะวิทยาการจัดการ	-	๑๔	๒	-
๔. คณะวิทยาศาสตร์	-	๑๙	๕	๒
๕. คณะเทคโนโลยี	-	๑๔	๔	๒
๖. คณะพยาบาลศาสตร์	-	๓	๑	๒
๗. บัณฑิตวิทยาลัย	-	๒	๑	-
๘. ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ	-	๓	๑	-
๙. สำนักงานอธิการบดี	-	๙๔	๓๕	๑๑
๑๐. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	๑๓	๓	๒
๑๑. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๓๕	๑๐	๑
๑๒. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	๑	๑	-
๑๓. สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๑๔	๑	๑๐
๑๔. ตรวจสอบภายใน	-	๒	๑	-
๑๕. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย	-	๓	๑	๒
๑๖. สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	-	๒	๑	-
รวม	-	๒๒๔	๕๗	๓๓

การนำแผนสู่แผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๕

จากแผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๕ และการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยพบว่า ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ดังนั้น มหาวิทยาลัย จึงได้มีปรับแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีแนวทางดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑. กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรระยะ ๕ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๘)	↔					กบ.
๒. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘	↔					กบ.
๓. ทบทวนแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	←	→			→	ผู้บริหาร , กบ.
๔. กำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับ กระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม และโปร่งใส	↔	→				กบ. , ทุก หน่วยงาน
๕. ทบทวนกระบวนการสรรหาบุคลากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส		↔				กบ.
๖. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน	↔	→				ผู้บริหาร , กบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๗. จัดทำรายละเอียดงานในทุกตำแหน่งงาน (Job Description) ให้มีความชัดเจน	←				→	กบ. และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๘. พัฒนาระบบ MIS ของงานบุคลากร	←				→	สำนักวิทยฯ, 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 ๒๕๖๕ ในระดับต่างๆ ดังนี้

- ๒.๑ ระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๕ และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และนำไปกำหนดเป็นกรอบของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม
- ๒.๒ ระดับคณะ/หน่วยงาน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับคณะ/หน่วยงาน โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของคณะ/หน่วยงาน รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยดำเนินการในภาพรวม
- ๒.๓ ระดับบุคคล ให้คณะ/หน่วยงานนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในการประเมินผล 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 ๑ : ข้อมูลอายุเฉลี่ยของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา (หน้า ๑/๒)

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ประเภทข้อมูล (ข้อมูลอายุเฉลี่ยของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา)	จำนวนคน	อายุ		
		สูงสุด	ต่ำสุด	อายุเฉลี่ย
๑. บุคลากร				
๑.๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	๑๒๑	๖๓	๓๘	๔๔.๗๘
๑.๒ พนักงานมหาวิทยาลัย				
๑.๒.๑ เงินงบประมาณแผ่นดิน	๖๓๘	๖๐	๒๓	๓๖.๐๘
๑.๒.๒ เงินรายได้มหาวิทยาลัย	๒๐๐	๗๖	๒๖	๔๕.๘๗
๑.๓ ลูกจ้างประจำ	๒๕	๕๙	๓๘	๕๐.๓๒
๑.๔ พนักงานราชการ	๓๙	๔๗	๒๔	๓๖.๑
๑.๕ ลูกจ้างชั่วคราว	๕	๕๖	๔๓	๔๘.๖
๒. สายงาน				
๒.๑ สายวิชาการ	๖๕๕	๗๖	๒๓	๓๙.๕๖
๒.๒ สายสนับสนุน	๓๗๓	๕๙	๒๔	๔๐.๗๖
๓. ตำแหน่งวิชาการ				
๓.๑ ศาสตราจารย์ รับเงินเดือนขั้นสูง หรือเทียบเท่า				
๓.๑.๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-
๓.๑.๒ พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	-	-	-	-
๓.๑.๓ พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	-	-	-	-
๓.๒ ศาสตราจารย์				
๓.๒.๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-
๓.๒.๒ พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	-	-	-	-
๓.๒.๓ พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	-	-	-	-
๓.๓ รองศาสตราจารย์				
๓.๓.๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	๑๐	๖๓	๔๒	๕๔.๒
๓.๓.๒ พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	๑	๔๖	๔๖	๔๖
๓.๓.๓ พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	๑๑	๗๖	๖๑	๖๖.๖๔
๓.๔ ผู้ช่วยศาสตราจารย์				
๓.๔.๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	๖๐	๕๙	๓๘	๕๐.๓๗
๓.๔.๒ พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	๖๓	๕๔	๓๑	๓๘.๔๓
๓.๔.๓ พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	๕	๗๑	๖๑	๖๖.๒

แบบฟอร์มที่ ๑ : ข้อมูลอายุเฉลี่ยของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา (หน้า ๒/๒)

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ประเภทข้อมูล (ข้อมูลอายุเฉลี่ยของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา)	จำนวนคน	อายุ		
		สูงสุด	ต่ำสุด	อายุเฉลี่ย
๓.๕ อาจารย์				
๓.๕.๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	๔๓	๕๙	๓๙	๔๗.๕๖
๓.๕.๒ พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	๔๕๔	๖๐	๒๓	๓๕.๗๔
๓.๕.๓ พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	๘	๗๑	๖๔	๖๗.๓๗
๔. ระดับการศึกษา				
๔.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี				
๔.๑.๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-
๔.๑.๒ พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	-	-	-	-
๔.๑.๓ พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	๑๔๔	๕๙	๒๘	๔๕.๓๕
๔.๒ ปริญญาตรี				
๔.๒.๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	๕๕	๕๖	๔๖	๕๒.๒
๔.๒.๒ พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	๑๒๙	๕๗	๒๓	๓๖.๑๒
๔.๒.๓ พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	๓๒	๕๔	๒๖	๓๒.๕๓
๔.๓ ปริญญาโท				
๔.๓.๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	๖๐	๕๙	๓๘	๔๙.๖
๔.๓.๒ พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	๔๐๓	๕๗	๒๔	๓๕.๓๘
๔.๓.๓ พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	๑๖	๗๑	๖๑	๖๖.๑๘
๔.๔ ปริญญาเอก				
๔.๔.๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	๕๖	๖๓	๓๙	๔๙.๗๕
๔.๔.๒ พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	๑๐๖	๖๐	๒๙	๓๘.๕
๔.๔.๓ พนักงานฯ (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)	๘	๗๖	๖๑	๖๘

แบบฟอร์มที่ ๒ : ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ประเภทข้อมูล (ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา)	จำนวน (คน)/ช่วงอายุ										
	น้อยกว่า ๒๕ ปี	๒๕-๓๐ ปี	๓๑-๓๕ ปี	๓๖-๔๐ ปี	๔๑-๔๕ ปี	๔๖-๕๐ ปี	๕๑-๕๕ ปี	๕๖-๖๐ ปี	๖๑-๖๕ ปี	๖๕ ปี ขึ้นไป	รวม
๑. ประเภทบุคลากร											
๑.๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	๐	๐	๐	๖	๒๕	๓๓	๓๔	๒๑	๒		๑๒๑
๑.๒ พนักงานมหาวิทยาลัย											
๑.๒.๑ เงินงบประมาณแผ่นดิน	๕	๑๑๒	๑๙๐	๑๙๙	๙๘	๒๑	๙	๔			๖๓๘
๑.๒.๒ เงินรายได้มหาวิทยาลัย	๐	๒๓	๑๘	๒๗	๒๙	๓๓	๓๕	๑๑	๘	๑๖	๒๐๐
๑.๓ ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๓	๕	๒	๑๐	๕			๒๕
๑.๔ พนักงานราชการ	๑	๓	๑๗	๘	๘	๒	๐	๐			๓๙
๑.๕ ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐	๐	๐	๒	๑	๑	๑			๕
รวม	๖	๑๓๘	๒๒๕	๒๔๓	๑๖๗	๙๒	๘๙	๔๒	๑๐	๑๖	๑๐๒๘

แบบฟอร์มที่ ๓ : ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ (หน้า ๑/๖)

ประเภทข้อมูล (ช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สาย วิชาการ)		จำนวน (คน)/ช่วงอายุ										
		น้อยกว่า ๒๕ ปี	๒๕-๓๐ ปี	๓๑-๓๕ ปี	๓๖-๔๐ ปี	๔๑-๔๕ ปี	๔๖-๕๐ ปี	๕๑-๕๕ ปี	๕๖-๖๐ ปี	๖๑-๖๕ ปี	๖๕ ปี ขึ้นไป	รวม
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา												
๑. ศาสตราจารย์ รับเงินเดือนขั้นสูง หรือเทียบเท่า	ระดับการศึกษา											
	๑.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	๑.๒ ปริญญาตรี											
	๑.๓ ปริญญาโท											
	๑.๔ ปริญญาเอก											
๒. ศาสตราจารย์	ระดับการศึกษา											
	๒.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	๒.๒ ปริญญาตรี											
	๒.๓ ปริญญาโท											
	๒.๔ ปริญญาเอก											
๓. รองศาสตราจารย์	ระดับการศึกษา											
	๓.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	๓.๒ ปริญญาตรี											
	๓.๓ ปริญญาโท							๒				๒
	๓.๔ ปริญญาเอก					๑		๕		๒		๘

แบบฟอร์มที่ ๓ : ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ (หน้า ๒/๖)

ประเภทข้อมูล (ช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ)		จำนวน (คน)/ช่วงอายุ										
		น้อยกว่า ๒๕ ปี	๒๕-๓๐ ปี	๓๑-๓๕ ปี	๓๖-๔๐ ปี	๔๑-๔๕ ปี	๔๖-๕๐ ปี	๕๑-๕๕ ปี	๕๖-๖๐ ปี	๖๑-๖๕ ปี	๖๕ ปีขึ้นไป	รวม
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา												
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ระดับการศึกษา											
	๔.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี											.
	๔..๒ ปริญญาตรี											
	๔.๓ ปริญญาโท				๒	๓	๑๑	๖	๘			๓๐
	๔.๔ ปริญญาเอก				๑	๕	๘	๙	๗			๓๐
๕. อาจารย์												
	๕.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	๕.๒ ปริญญาตรี							๑				๑
	๕.๓ ปริญญาโท				๒	๘	๖	๖	๒			๒๔
	๕.๔ ปริญญาเอก				๑	๘	๕	๒	๒			๑๘
รวม ๑ (๑+๒+๓+๔+๕) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ		๐	๐	๐	๖	๒๕	๓๐	๓๑	๑๙	๒		๑๑๓

แบบฟอร์มที่ ๓ : ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ (หน้า ๓/๖)

ประเภทข้อมูล (ช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ)		จำนวน (คน)/ช่วงอายุ										
		น้อยกว่า ๒๕ ปี	๒๕-๓๐ ปี	๓๑-๓๕ ปี	๓๖-๔๐ ปี	๔๑-๔๕ ปี	๔๖-๕๐ ปี	๕๑-๕๕ ปี	๕๖-๖๐ ปี	๖๑-๖๕ ปี	๖๕ ปี ขึ้นไป	รวม
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณแผ่นดิน)												
๖. ศาสตราจารย์ รับเงินเดือนขั้นสูง หรือเทียบเท่า	ระดับการศึกษา											
	๖.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	๖.๒ ปริญญาตรี											
	๖.๓ ปริญญาโท											
	๖.๔ ปริญญาเอก											
๗. ศาสตราจารย์	ระดับการศึกษา											
	๗.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	๗.๒ ปริญญาตรี											
	๗.๓ ปริญญาโท											
	๗.๔ ปริญญาเอก											
๘. รองศาสตราจารย์	ระดับการศึกษา											
	๘.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	๘.๒ ปริญญาตรี											
	๘.๓ ปริญญาโท											
	๘.๔ ปริญญาเอก						๑					๑

แบบฟอร์มที่ ๓ : ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ (หน้า ๔/๖)

ประเภทข้อมูล (ช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สาย วิชาการ)		จำนวน (คน)/ช่วงอายุ										
		น้อยกว่า ๒๕ ปี	๒๕-๓๐ ปี	๓๑-๓๕ ปี	๓๖-๔๐ ปี	๔๑-๔๕ ปี	๔๖-๕๐ ปี	๕๑-๕๕ ปี	๕๖-๖๐ ปี	๖๑-๖๕ ปี	๖๕ ปี ขึ้นไป	รวม
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณแผ่นดิน)												
๙. ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ระดับการศึกษา											
	๙.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	๙.๒ ปริญญาตรี											
	๙.๓ ปริญญาโท			๑๖	๑๑	๘	๒					๓๗
	๙.๔ ปริญญาเอก			๗	๑๐	๕	๓	๑				๒๖
๑๐. อาจารย์	ระดับการศึกษา											
	๑๐.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	๑๐.๒ ปริญญาตรี	๔	๖	๔	๔	๘	๑	๑	๑			๒๙
	๑๐.๓ ปริญญาโท	๑	๗๖	๑๐๕	๑๐๙	๔๑	๙	๓	๒			๓๔๖
	๑๐.๔ ปริญญาเอก		๓	๒๖	๓๐	๑๕	๑	๒	๒			๗๙
รวม ๒ (๖+๗+๘+๙+๑๐) พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน) สาย วิชาการ		๕	๘๕	๑๕๘	๑๖๔	๗๗	๑๗	๗	๕			๕๑๘

แบบฟอร์มที่ ๓ : ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ (หน้า ๕/๖)

ประเภทข้อมูล (ช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ)		จำนวน (คน)/ช่วงอายุ										
		น้อยกว่า ๒๕ ปี	๒๕-๓๐ ปี	๓๑-๓๕ ปี	๓๖-๔๐ ปี	๔๑-๔๕ ปี	๔๖-๕๐ ปี	๕๑-๕๕ ปี	๕๖-๖๐ ปี	๖๑-๖๕ ปี	๖๕ ปีขึ้นไป	รวม
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้มหาวิทยาลัย)												
๑๑. ศาสตราจารย์ รับเงินเดือนขั้นสูง หรือเทียบเท่า	ระดับการศึกษา											
	๖.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	๖.๒ ปริญญาตรี											
	๖.๓ ปริญญาโท											
	๖.๔ ปริญญาเอก											
๑๒. ศาสตราจารย์	ระดับการศึกษา											
	๗.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	๗.๒ ปริญญาตรี											
	๗.๓ ปริญญาโท											
	๗.๔ ปริญญาเอก											
๑๓. รอง ศาสตราจารย์	ระดับการศึกษา											
	๘.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	๘.๒ ปริญญาตรี											
	๘.๓ ปริญญาโท									๓	๓	๖
	๘.๔ ปริญญาเอก									๑	๔	๕

แบบฟอร์มที่ ๓ : ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ (หน้า ๔/๖)

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ประเภทข้อมูล (ช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ)		จำนวน (คน)/ช่วงอายุ										
		น้อยกว่า ๒๕ ปี	๒๕-๓๐ ปี	๓๑-๓๕ ปี	๓๖-๔๐ ปี	๔๑-๔๕ ปี	๔๖-๕๐ ปี	๕๑-๕๕ ปี	๕๖-๖๐ ปี	๖๑-๖๕ ปี	๖๕ ปีขึ้นไป	รวม
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณแผ่นดิน)												
๑๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ระดับการศึกษา											
	๙.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	๙.๒ ปริญญาตรี											
	๙.๓ ปริญญาโท									๓	๑	๔
	๙.๔ ปริญญาเอก										๑	๑
๑๕. อาจารย์	ระดับการศึกษา											
	๑๐.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี											
	๑๐.๒ ปริญญาตรี											๐
	๑๐.๓ ปริญญาโท									๑	๕	๖
	๑๐.๔ ปริญญาเอก										๒	๒
รวม ๓ (๑๑+๑๒+๑๓+๑๔+๑๕) พนักงานฯ (เงินงบประมาณแผ่นดิน) สายวิชาการ		๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๘	๑๖	๒๔
รวมทั้งหมด (รวม๑+รวม๒+รวม๓) บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ		๕	๘๕	๑๕๘	๑๗๐	๑๐๒	๔๗	๓๘	๒๔	๑๐	๑๖	๖๕๕

รายงานการกำกับติดตามผลการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ปีการศึกษา ๒๕๖๕

หน้า ๒๘

แบบฟอร์มที่ ๔ : ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน (หน้า ๒/๒)

ประเภทข้อมูล (ช่วงอายุของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษา สาย สนับสนุน)	จำนวน (คน)/ช่วงอายุ										
	น้อยกว่า ๒๕ ปี	๒๕-๓๐ ปี	๓๑-๓๕ ปี	๓๖-๔๐ ปี	๔๑-๔๕ ปี	๔๖-๕๐ ปี	๕๑-๕๕ ปี	๕๖-๖๐ ปี	๖๑-๖๕ ปี	๖๕ ปี ขึ้นไป	รวม
รวม ๑ (๑.๑+๒.๑+๓.๑+๔.๑) ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๓	๒	๐	๐	๖
รวม ๒ (๑.๒+๒.๒+๓.๒+๔.๒) พนักงานฯ (เงินงบประมาณ แผ่นดิน) สายสนับสนุน	๐	๒๗	๓๒	๓๕	๒๓	๕	๓	๐	๐	๐	๑๒๕
รวม ๓ (๑.๓+๒.๓+๓.๓+๔.๓) พนักงานฯ (เงินรายได้ มหาวิทยาลัย) สายสนับสนุน	๐	๒๓	๑๘	๒๗	๒๙	๓๓	๓๕	๑๑	๐	๐	๑๗๖
รวมทั้งหมด (รวม๑+รวม๒+รวม๓) บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สาย สนับสนุน	๐	๕๐	๕๐	๖๒	๕๒	๔๑	๔๑	๑๓	๐	๐	๓๐๙

รายงานการกำกับติดตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ปีการศึกษา ๒๕๖๕

หน้า ๒๙

แบบฟอร์มที่ ๕ : ข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ปีงบประมาณ	จำนวนคนที่เกษียณอายุ
ปี ๒๕๕๙	๔
ปี ๒๕๖๐	๖
ปี ๒๕๖๑	๕
ปี ๒๕๖๒	๕
ปี ๒๕๖๓	๖
ปี ๒๕๖๔	๗
ปี ๒๕๖๕	๕
ปี ๒๕๖๖	๗
ปี ๒๕๖๗	๑๒
ปี ๒๕๖๘	๒
ปี ๒๕๖๙	๔
ปี ๒๕๗๐	๔
ปี ๒๕๗๑	๑๓
ปี ๒๕๗๒	๖
ปี ๒๕๗๓	๖
ปี ๒๕๗๔	๔
ปี ๒๕๗๕	๑
ปี ๒๕๗๖	๑๒
ปี ๒๕๗๗	๓
ปี ๒๕๗๘	๕
ปี ๒๕๗๙	๓
ปี ๒๕๘๐	๒
ปี ๒๕๘๑	๑

คณะผู้จัดทำ

นายพงษ์ภักดิ์ บัญพา ศรีบุญเรือง

นางชญาภา สมิตานนท์

นายันทวัฒน์ ป้อมเชียงพิณ

นางธัญสุดา ภูดวงจิตร

นางสุชัญญา วงศ์ชัย

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ

กองบริหารงานบุคคล

บุคลากรปฏิบัติการ

บุคลากรปฏิบัติการ

บุคลากรปฏิบัติการ

นักทรัพยากรบุคคล

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
