



แผนบริหารและ พัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



กองบริหารงานบุคคล



042 211040-59 ต่อ 5077,5079



www.udru.ac.th/hmrudru/

คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารและการพัฒนาบุคลากรทุกประเภททั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้บุคลากรได้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ที่มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ตุลาคม 2567

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
หลักการและเหตุผล	4
วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน	4
แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570	4
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	6
อัตรากำลังบุคลากร	6
ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาและการสร้างความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย	7
ส่วนที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	9
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น การสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรได้มีความรักองค์กรและผูกพันกับมหาวิทยาลัยพร้อมเสียสละเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการเจริญเติบโตก้าวไปสู่อนาคตที่ดีอย่างมั่นคง มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนช่วยผลักดันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 เพื่อสนับสนุนการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เติบโตในสายงาน เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.3 เพื่อให้บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สามารถปฏิบัติงานและจัดการข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ

3. แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาและยกระดับชุมชนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นสมรรถนะและการเรียนรู้ทุกช่วงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การวิจัย นวัตกรรมและบริการวิชาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การผลิตพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาระบบบริหารจัดการมุ่งสู่องค์กรคุณภาพและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : บูรณาการศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาในท้องถิ่นด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์

วิสัยทัศน์ และ พันธกิจ

- ◆ พุทธสุภาชิต สุวิชาโน ภว โหติ ผู้มีความรู้ดี เป็นผู้เจริญ
- ◆ ปรัชญา (Philosophy) สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ◆ วิสัยทัศน์ (Vision) สถาบันอุดมศึกษาแห่งการเรียนรู้สู่การพัฒนาท้องถิ่น ผลิตผู้นำทางวิชาการ
แหล่งสร้าง นวัตกรรมและปัญญา
- ◆ อัตลักษณ์มหาวิทยาลัย (Identity) ผู้นำทางปัญญา ที่พึ่งพาของท้องถิ่น
- ◆ เอกลักษณ์มหาวิทยาลัย (Uniqueness) แหล่งสร้างปัญญา ที่พึ่งพาวิชาการ สู่การพัฒนาท้องถิ่น
- ◆ วัฒนธรรมองค์กร
 1. ร่วมกันคิดวางแผน และร่วมลงมือทำ
 2. ทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม
 3. มุ่งเน้นการเข้าถึงและเป็นที่พึ่งของชุมชน
 4. ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ และโปร่งใส
 5. เคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน
 6. มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ
- ◆ พันธกิจ (Mission)
 1. จัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลิตผู้นำทางวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของท้องถิ่น ประเทศและสากล
 2. สร้างสรรค์งานวิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการที่เหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่นและประเทศ
 3. สืบสาน สร้างสรรค์ ยกระดับคุณค่า และมูลค่าบนฐานทรัพยากร สิ่งแวดล้อม องค์กรความรู้ ด้านศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น และส่งเสริมโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ
 4. ผลิต พัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

◆ ค่านิยม (Values)

“ร่วมใจทำ ด้วยความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม”

U = Unity การร่วมใจ

D = Doing and Development ทำงานและพัฒนางานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใสและยึดหลักธรรมาภิบาล

R = Responsibility and Accountability มีความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม

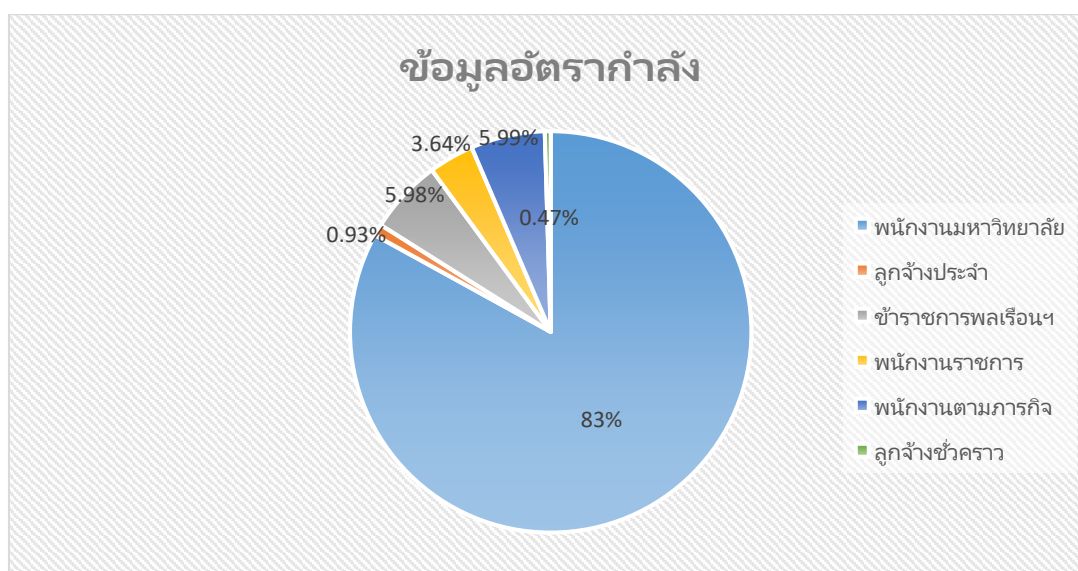
U = Universal ยึดหลักความเป็นสากล

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. มหาวิทยาลัยมีแผนการบริหารอัตรากำลังและดำเนินการตามแผนที่กำหนด
2. บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
3. บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการพัฒนาด้าน และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร (ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2567)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีบุคลากรทั้งหมด 1,071 คน ได้แก่ 1) ข้าราชการพลเรือนฯ จำนวน 64 คน 2) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 889 คน 3) ลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน 4) พนักงานราชการ จำนวน 39 คน 5) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 5 คน 6) พนักงานตามภารกิจ จำนวน 64 คน



ส่วนที่ 2

แนวทางการพัฒนาและการสร้างความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีมีบุคลากร 2 สายงาน ได้แก่

- 1) บุคลากรสายวิชาการ
- 2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากการแบ่งสายงานของบุคลาการดังกล่าวข้างต้น มหาวิทยาลัยจึงได้วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนา

1.1. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

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

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

(3) จัดอบรมโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

(1) มีการดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและทักษะของบุคลากรทุกระดับ ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งที่จัดขึ้นทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

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

(3) กำหนดให้มีการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ การจัดอบรมเกี่ยวกับการเขียนการประเมินค่างาน การเขียนคู่มือการปฏิบัติงานจากงานประจำเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. การส่งเสริมและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงได้จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่จำเป็นแก่บุคลากร เช่น การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๕๖ การจัดสวัสดิการที่พักอาศัยสำหรับบุคลากรทั้งในมหาวิทยาลัยพื้นที่ในเมืองและพื้นที่สามพร้าว ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เรื่องการเข้าพักอาศัยในอาคารที่พักของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๖ การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีจากโรงพยาบาลที่ได้ทำ MOU ไว้กับมหาวิทยาลัย และโรงพยาบาลของรัฐรวมถึงโรงพยาบาลเอกชน อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เพื่อให้บุคลากรสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีความสุขและเกิดความผูกพันต่อองค์กร อันจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความตั้งใจและความทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 3

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการมุ่งสู่องค์กรคุณภาพและยั่งยืน	เชิงปริมาณ : ค่าใช้จ่ายบุคลากร	ร้อยละ การเบิกจ่าย 100.00	โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ มุ่งเน้นประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ โครงการย่อย : ค่าใช้จ่ายบุคลากร	บุคลากรที่จ้าง เงินเดือน/ค่าจ้างด้วยงบประมาณ รายได้	98,774,500 บาท	ต.ค. 2567 – ก.ย. 2568	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี * โครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
2.ยุทธศาสตร์ ที่ 3 การวิจัย นวัตกรรมและการบริการวิชาการ	เชิงปริมาณ: -จำนวนผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ -จำนวนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์ -จำนวน งานวิจัยที่เผยแพร่ในการประชุมระดับชาติ - จำนวนงานวิจัยที่เผยแพร่ในการประชุมระดับชาติ เชิงคุณภาพ -ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	40 ผลงาน 30 ผลงาน 200 ผลงาน 45 ผลงาน ร้อยละ 80	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย ถ่ายทอดเทคโนโลยี และนวัตกรรม โครงการย่อย: โครงการพัฒนาบุคลากร : การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	บุคลากรสายวิชาการ	500,000 บาท	ต.ค. 2567 – ก.ย. 2568	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี * โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
3. ยุทธศาสตร์ ที่ 5 พัฒนา ระบบบริหาร จัดการมุ่งสู่ องค์กรคุณภาพ และยั่งยืน	เชิงปริมาณ : จำนวน บุคลากร สายวิชาการ ที่ได้รับเงิน สนับสนุน ทุนการศึกษา ต่อ เชิง คุณภาพ: -บุคลากร เบิกทุน สนับสนุน การศึกษา เป็นไปตาม เกณฑ์ที่ มหาวิทยาลัย กำหนด	10 คน ร้อยละ 100	โครงการ การพัฒนา บุคลากรสู่ ความเป็นเลิศ มุ่งเน้น ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล โครงการย่อย : โครงการ สนับสนุน การศึกษาต่อ ในระดับ ปริญญาเอก	บุคลากรสาย วิชาการ	1,200,000 บาท	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี * โครงการ/ กิจกรรม การพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
4. ยุทธศาสตร์ ที่ 5 พัฒนา ระบบบริหาร จัดการมุ่งสู่ องค์กรคุณภาพ และยั่งยืน	เชิงปริมาณ: -จำนวน บุคลากรสาย วิชาการที่เข้า สู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น -จำนวน บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการที่เข้า สู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น -จำนวน นวัตกรรม หรือคู่มือการ ปฏิบัติงาน เชิงคุณภาพ: ร้อยละ ผลการ ดำเนินงาน เป็นไปตาม เป้าหมาย	20 คน 10 คน นวัตกรรม /คู่มือ 40 เล่ม ร้อยละ 100	โครงการ การพัฒนา บุคลากรสู่ ความเป็นเลิศ มุ่งเน้น ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล โครงการย่อย: โครงการ พัฒนา บุคลากร (ผลงาน วิชาการสาย วิชาการและ สายสนับสนุน)	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน วิชาการ	800,000 บาท	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี * โครงการ/ กิจกรรม การพัฒนา ทรัพยากร บุคคล

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	
5. ยุทธศาสตร์ ที่ 5 พัฒนา ระบบบริหาร จัดการมุ่งสู่ องค์กรคุณภาพ และยั่งยืน	เชิงปริมาณ: -จำนวนครั้ง ในการจัด โครงการ อบรม	3 ครั้ง	โครงการ ดำเนินงาน กอง บริหารงาน บุคคล	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	500,000 บาท	ต.ค. 2567 – ก.ย. 2568	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี	
	-จำนวนครั้ง ในการจัดทำ แผนบริหาร และพัฒนา บุคลากร	1 ครั้ง	-โครงการ อบรมพัฒนา ศักยภาพ บุคลากรด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ					
	-จำนวน บุคลากรเข้า ร่วม โครงการ อบรม เชิง	100 คน	จรรยาบรรณ และด้าน สุขภาพของ บุคลากร -โครงการ อบรมบุคลากร ใหม่					
	คุณภาพ: -ผลการ ดำเนินงาน เป็นไปตาม เป้าหมาย	ร้อยละ 100	- โครงการ ศึกษาดูงาน กอง บริหารงาน บุคคล -โครงการ จัดทำแผน บริหารและ พัฒนา บุคลากร					

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู ซึ่งในการบริหารองค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของมหาวิทยาลัย และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความรู้ในสายงานที่ปฏิบัติ รวมถึงเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีสมรรถนะที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล นั้นมหาวิทยาลัยได้มีการจัดการบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเบิกจ่ายให้แก่บุคลากร ดังปรากฏใน หน้า 9 ของแผนการบริหาร

และพัฒนาบุคลากรฯ ในโครงการค่าใช้จ่ายบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าจัดสวัสดิการ (ประกันสังคม, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล เพื่อดึงดูดให้ ผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะอันพึงประสงค์เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร โดยการบริหาร ค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในความมั่นคงในการทำงาน และส่งผลต่อความ ผูกพัน และทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร รวมถึงพัฒนาระบบบริหารจัดการมุ่งสู่องค์กรคุณภาพและยั่งยืน โดยมีการจัดโครงการต่าง ๆ ดังปรากฏใน หน้า 11 ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ โครงการอบรม พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณ และด้านสุขภาพของบุคลากร โครงการ อบรมบุคลากรใหม่ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นโครงการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมถึงทราบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ โดยวัตถุประสงค์ของการจัดโครงการนั้น เพื่อบุคลากรรู้สึว่าตนเป็น ส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร

ทั้งนี้ นอกจากจะดำเนินการอบรมบุคลากรใหม่แล้ว ยังมีการจัดระบบพี่เลี้ยง เพื่อคอยสอนงาน เป็นแบบอย่างที่ดี และมีการมอบคู่มือปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ ส่งผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมาย ของมหาวิทยาลัย