



รายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566
ถึง 30 กันยายน 2567

กองบริหารงานบุคคล



042 211040 - 59 ต่อ 5079



www.udru.ac.th/hmrudru/



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีมีพันธกิจสำคัญในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ พัฒนาท้องถิ่น และสร้างองค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมอย่างแท้จริง ซึ่งการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนพันธกิจดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ อาทิ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน

การจัดทำรายงานดังกล่าวนอกจากจะเป็นการสะท้อนผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแล้ว ยังเป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการอุดมศึกษาและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างบรรลุผลและเป็นที่เชื่อมั่นของสังคมต่อไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาศักยภาพเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม/ได้รับการพัฒนา	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. โครงการพัฒนาบุคลากร ู้ความเป็นเลิศ มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล โครงการย่อย : ค่าใช้จ่ายบุคลากร * โครงการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	บุคลากรที่จ่ายเงินเดือน/ค่าจ้างด้วยงบประมาณรายได้	74,170,200 บาท	ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	บุคลากรที่จ่ายเงินเดือน/ค่าจ้างด้วยเงินรายได้ (จำนวน 397 คน)	รายได้หลักของมหาวิทยาลัยมาจากเงินค่าเล่าเรียนของนักศึกษา แต่ในสภาพปัจจุบันพบว่าจำนวนนักศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เกิดความเสี่ยงต่อรายจ่ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	ควบคุมกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจเท่าที่จำเป็น

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม/ได้รับการพัฒนา	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
2. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม โครงการย่อย : โครงการพัฒนาบุคลากร (การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ) * โครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	บุคลากรสายวิชาการ	1,000,000 บาท	ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาและมีผลงานเป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ 90	บุคลากรยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการกระเปียบการเบิกจ่ายทำให้เกิดความล่าช้า	สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบการเบิกจ่าย เช่น การจัดอบรม /ส่งหนังสือเวียนหรือการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์
3. โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก * โครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	บุคลากรสายวิชาการ	1,000,000	ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	10 คน	เนื่องจากวงเงินในการจัดสรรงบประมาณการสนับสนุนทุนการศึกษารายบุคคลมีอย่างจำกัดบางรายทำให้ไม่เพียงพอต่อการจ่ายค่าเล่าเรียน	จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมหรือพิจารณาเป็นกรณีพิเศษเป็นรายๆไป กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น
4. โครงการพัฒนาบุคลากร/การขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ผลงานทางวิชาการและสายสนับสนุน) * โครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1. บุคลากรสายวิชาการ 2.สายสนับสนุนวิชาการ	1,000,000 บาท 500,000 บาท	ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	1. บุคลากรสายวิชาการได้ตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. จำนวน 6 ราย 2. สายสนับสนุนวิชาการอยู่ระหว่างการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่	กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องมีการปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้อง จึงเกิดความล่าช้าในการดำเนินการประเมิน เพื่อกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากร	1. ควรส่งบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการที่เปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม/ได้รับการพัฒนา	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				สูงขึ้น โดยมีผู้ยื่นแบบประเมินค่างานมาแล้วจำนวน 149 ตำแหน่ง	สายสนับสนุนวิชาการ	2. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 * โครงการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	บุคลากรทุกประเภท (ตรวจตามสิทธิของบุคลากร เช่น สิทธิการรักษาพยาบาลของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และสิทธิประกันสังคมของพนักงาน)	2,025 บาท (ค่าอาหาร, อาหารว่างสำหรับบุคลากรทางการแพทย์)	13-14 สิงหาคม 2567	508 คน	-	ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี
6. โครงการพัฒนาบุคลากร (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ) โครงการย่อย : โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์สมรรถนะและการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลักสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (จำนวน 136 คน) แบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 รุ่น	105,560 บาท	- รุ่นที่ 1 วันที่ 20-21 พฤษภาคม 2567 - รุ่นที่ 2 วันที่ 20-21 พฤษภาคม 2567	136 คน (รุ่นละ 86 คน)	-	ควรจัดอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการทบทวนความรู้เทคนิค และแนวทางใหม่ๆ

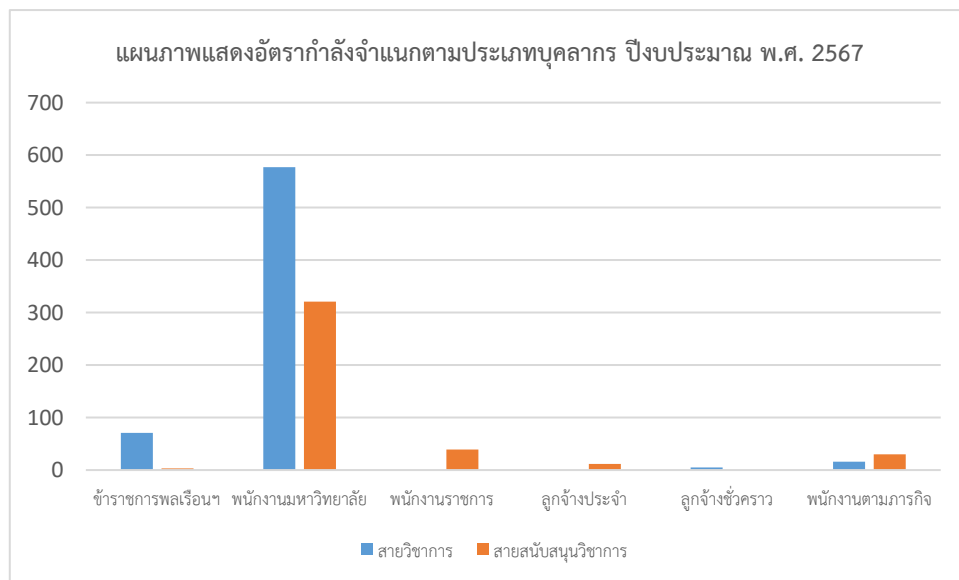
โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม/ได้รับการพัฒนา	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
* โครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล						

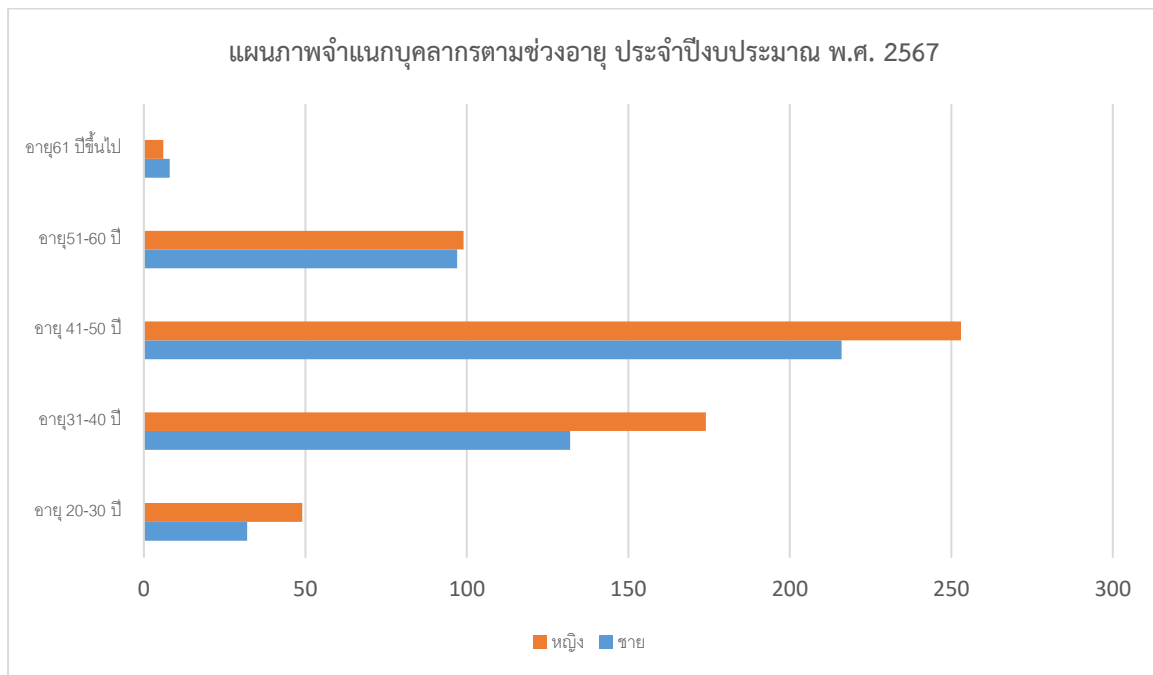
ข้อมูลสถิติรอบอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีบุคลากรทั้งหมด 1,074 คน แบ่งตามประเภทบุคลากร ดังนี้
 1) ข้าราชการพลเรือนฯ จำนวน 74 คน 2) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 898 คน 3) ลูกจ้างประจำ จำนวน 12 คน
 4) พนักงานราชการ จำนวน 39 คน 5) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 5 คน 6) พนักงานตามภารกิจ จำนวน 46 คน

ตารางแสดงจำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากรและประเภทตำแหน่ง

ประเภทบุคลากร	ประเภทตำแหน่ง		รวม (คน)	หมายเหตุ
	สายวิชาการ (คน)	สายสนับสนุนวิชาการ (คน)		
ข้าราชการพลเรือนฯ	71	3	74	
พนักงานมหาวิทยาลัย	577	321	898	
พนักงานราชการ	-	39	39	
ลูกจ้างประจำ	-	12	12	
ลูกจ้างชั่วคราว	5	-	5	
พนักงานตามภารกิจ	16	30	46	
รวม	669	405	1,074	





ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่า ช่วงอายุของบุคลากร มากที่สุดจะมีอายุระหว่าง 41-50 ปี และเพศหญิงมากกว่าเพศชาย รองลงมาเป็น ช่วงอายุ 31-40 ปี และน้อยที่สุดเป็นช่วงอายุ 61 ปี ขึ้นไป (เนื่องจากการจ้างผู้มีศักยภาพ ประสบการณ์ และเป็นสาขาที่ขาดแคลนให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยมีสัญญาจ้างคราวละไม่เกิน 1 ปี เพื่อเปิดโอกาสให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานทดแทนได้)

การบริหารอัตรากำลัง

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มีการดำเนินการตามแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ โดยจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งจากการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และการออกจากราชการ ดังนี้

1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่

1.1 พนักงานราชการทั่วไป มีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป จำนวน 1 อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา

1.2 พนักงานมหาวิทยาลัย มีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 16 อัตรา

(1) สายวิชาการ จำนวน 13 อัตรา สาขาวิชาต่างๆ

(2) สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 3 อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักจิตวิทยา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

1.3 พนักงานตามภารกิจ มีการต่อสัญญาจ้างรายเดิมให้ปฏิบัติงานจำนวน 46 อัตรา

2. การเลื่อนตำแหน่ง

มีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

- ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 6 ราย

3. ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ

- บุคลากรสายวิชาการ ลาศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและเป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาและยกระดับสมรรถนะให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ จำนวน 10 คน (ได้รับทุน 5 ราย)

4. เปลี่ยนตำแหน่งและการโยกย้าย

มีการให้บุคลากรโยกย้ายหน่วยงาน จำนวน 5 ราย ได้แก่

(1) สายวิชาการ จำนวน 20 ราย

(2) สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 31 ราย

หมายเหตุ เนื่องจากมีการจัดตั้งหน่วยงานภายใน จึงจำเป็นต้องมีการการเปลี่ยนตำแหน่งและการโยกย้ายบุคลากรให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริหารและการปฏิบัติงาน

5. การออกจากราชการ

5.1 เกษียณอายุราชการ จำนวน 18 ราย

(1) สายวิชาการ จำนวน 11 ราย

(2) สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 7 ราย

5.2 ลาออก จำนวน 12 ราย

(1) สายวิชาการ จำนวน 5 ราย

(2) สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 7 ราย

5.3 ถึงแก่กรรม จำนวน - ราย