



แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ปีงบประมาณ
พ.ศ.

2569

“
สั่งสมคนดี ส่งเสริมคนเก่ง สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี
เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน
”



คนดี
มีคุณธรรม
จริยธรรม



คนเก่ง
พัฒนาศักยภาพ
สู่ความเป็นเลิศ



คุณภาพชีวิตที่ดี
ทำงานอย่างมีความสุข
สมดุล และยั่งยืน



เว็บไซต์
<https://hr.udru.ac.th/>



โทรศัพท์
042 211 040-59
ต่อ 5077, 5079



กองบริหารงานบุคคล
สำนักงานอธิการบดี

คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกประเภท ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น โดยมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งมุ่งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จะเป็นกรอบแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ตุลาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	3
1. หลักการและเหตุผล	3
2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
3. ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะหลัก และนโยบาย	4
4. ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	6
5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	7
ส่วนที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย	8
ส่วนที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย	13
ส่วนที่ 4 โครงการและกิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	16

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ การบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจึงเป็นภารกิจสำคัญที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และบริบทการอุดมศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความพร้อมในการร่วมขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยมุ่งยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในสายงาน สามารถสร้างผลงานทางวิชาการ งานวิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ทักษะการให้บริการ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University) อย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

2.2 เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.3 เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรให้สามารถปรับตัวและรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและบริหารจัดการข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะหลัก และนโยบาย

ปรัชญา (Philosophy)

สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision)

สถาบันอุดมศึกษาแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ผลิตผู้นำทางวิชาการ เป็นแหล่งสร้างสรรค์นวัตกรรมและปัญญา

เป้าหมาย (Goals)

1. เป็นมหาวิทยาลัยที่บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น พร้อมสร้างโอกาสทางการศึกษาผ่านการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมของชุมชนอย่างยั่งยืน
2. พัฒนาศักยภาพ บุคลากร และประชาชนทุกช่วงวัยให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และจิตสาธารณะ สามารถเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน พัฒนา และสร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับพื้นที่
3. ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในท้องถิ่น
5. สร้างผลงานวิจัย นวัตกรรม และองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น และประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรม
6. อนุรักษ์ สืบสาน ต่อยอด และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับบริบท สังคมร่วมสมัย เพื่อเพิ่มคุณค่าและมูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาตลอดชีวิตและผลิตผู้นำทางวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของท้องถิ่น ประเทศ และประชาคมโลก
2. สร้างสรรค์งานวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น ประเทศ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. สืบสาน สร้างสรรค์ ยกระดับคุณค่าและมูลค่าบนฐานทรัพยากร สิ่งแวดล้อม องค์ความรู้ด้านศิลปะ และวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
4. ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณภาพ มาตรฐาน วิชาชีพ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำทางปัญญาและเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น

อัตลักษณ์ (Identity)

ผู้นำทางปัญญา ที่พึงของท้องถิ่น

เอกลักษณ์ (Uniqueness)

แหล่งสร้างปัญญา ที่พึงทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

ค่านิยม (Values)

“ร่วมใจทำ ด้วยความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม”

U = Unity

การร่วมใจและสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

D = Doing and Development

ปฏิบัติงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล

R = Responsibility and Accountability

มีความรับผิดชอบต่อองค์กร สังคม และผลสัมฤทธิ์ของงาน

U = Universal

ยึดหลักความเป็นสากล เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมพัฒนาสู่มาตรฐานสากล

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

1. ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมลงมือปฏิบัติ
2. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม
3. มุ่งเน้นการเข้าถึงชุมชนและเป็นที่พึงของท้องถิ่น
4. ยึดหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส
5. เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
6. ส่งเสริมเสรีภาพทางวิชาการและการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

CC1 เชี่ยวชาญด้านศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

CC2 ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้นำทางวิชาการ

นโยบาย (Policy)

UDRU NEXT

1. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และพัฒนากำลังคนแห่งอนาคต
2. บูรณาการองค์ความรู้เพื่อสร้างความเสมอภาคทางสังคม และขจัดความยากจนในทุกมิติ
3. ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
4. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการท้องถิ่น (Local Enterprise)

4. ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับพันธกิจการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาการจัดการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ การผลิตและพัฒนาครู การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จึงได้กำหนดแนวทางและกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และความพร้อมในการปฏิบัติงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทการอุดมศึกษาและการพัฒนาประเทศในอนาคต

ตารางที่ 1 ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย (Goals)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและยกระดับชุมชนท้องถิ่น	ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นสมรรถนะและการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต	1. พัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาและบัณฑิตให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของประเทศ
	2. สร้างวิศวกรสังคมให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาชุมชน
	3. ยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อมุ่งสู่มาตรฐานสากล
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ	1. พัฒนางานวิจัย นวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ และผลงานรับใช้สังคมที่ตอบสนองต่อความต้องการเชิงพื้นที่
	2. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรสินทางปัญญา เพื่อส่งเสริมการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย (Goals)
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสมรรถนะสูง	1. พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับทักษะและสมรรถนะใหม่ของนักศึกษาและบัณฑิตครู (Teacher Capacity Building)
	2. พัฒนาระบบการพัฒนาครู การส่งเสริมวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและสมรรถนะสูง
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการมุ่งสู่องค์กรคุณภาพและความยั่งยืน	1. พัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสามารถสร้างรายได้จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยได้อย่างเป็นรูปธรรม
	2. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์	1. สร้างคุณค่าและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ Soft Power ของท้องถิ่น
	2. เพิ่มมูลค่าด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ Soft Power โดยใช้องค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมเป็นฐานในการพัฒนา

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- มหาวิทยาลัยมีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การดำเนินงาน และการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย
- บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- บุคลากรสามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยโดยรวม

ส่วนที่ 2

การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างองค์ความรู้ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สืบสานศิลปวัฒนธรรม และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งดำเนินการกิจด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ การผลิตและพัฒนาครู การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

ในการขับเคลื่อนพันธกิจดังกล่าว มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในฐานะปัจจัยสำคัญที่สุดขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ ผลิตบัณฑิต พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนให้บริการวิชาการแก่สังคม การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) จึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยด้านการผลิตบัณฑิต การสร้างองค์ความรู้ การวิจัย และการพัฒนาสังคม โดยมีบทบาทและหน้าที่สำคัญ ดังนี้

1.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน

พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษา ตลอดจนการให้คำปรึกษาและพัฒนาศักยภาพนักศึกษาอย่างรอบด้าน

1.2 ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

ดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ พัฒนานวัตกรรม และแก้ไขปัญหาของชุมชน สังคม และประเทศ รวมทั้งเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อยกระดับคุณภาพทางวิชาการและชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

1.3 ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

ถ่ายทอดองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญสู่ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ผ่านการเป็นที่ปรึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

1.4 ด้านการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ศึกษา วิจัย อนุรักษ์ สืบสาน และต่อยอดศิลปะวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งประยุกต์ใช้ทุนทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม

2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถจำแนกบทบาทหน้าที่ตามลักษณะงาน ดังนี้

2.1 กลุ่มสนับสนุนการเรียนการสอนและการวิจัย

ได้แก่ นักวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ บรรณารักษ์ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด และเจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา มีหน้าที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการให้บริการแหล่งเรียนรู้แก่คณาจารย์และนักศึกษา

2.2 กลุ่มบริหารงานทั่วไปและบริการการศึกษา

ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เลขานุการหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ทะเบียนและวัดผล และเจ้าหน้าที่กิจการนักศึกษา มีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านธุรการ การบริการการศึกษา การพัฒนานักศึกษา และการประสานงานภายในองค์กร

2.3 กลุ่มนโยบาย แผน และการคลัง

ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าหน้าที่การเงิน บัญชี และพัสดุ มีหน้าที่สนับสนุนการวางแผนยุทธศาสตร์ การบริหารงบประมาณ การติดตามและประเมินผล รวมทั้งการจัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.4 กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน

ได้แก่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่างเทคนิค และเจ้าหน้าที่อาคารสถานที่ มีหน้าที่ดูแลระบบสารสนเทศ ระบบเครือข่าย โครงสร้างพื้นฐาน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

1. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมตลอดวงจรการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนการดำรงรักษาบุคลากร เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีกำลังคนที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะสอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยสามารถแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

(1) การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

เป็นกระบวนการกำหนดความต้องการกำลังคนของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และโครงสร้างองค์กร โดยมีการวิเคราะห์งาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของตำแหน่งอย่างชัดเจน รวมทั้งดำเนินการสรรหาบุคลากรผ่านช่องทางที่เหมาะสม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติตรงตามความต้องการของมหาวิทยาลัยเข้ารับการคัดเลือก โดยใช้กระบวนการประเมินที่โปร่งใส เป็นธรรม และยึดหลักความเสมอภาค เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

(2) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร

เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการส่งเสริมการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ทั้งในรูปแบบการเพิ่มพูนทักษะเดิม (Upskill) และการพัฒนาทักษะใหม่ (Reskill) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานในอนาคต รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้านภาวะผู้นำและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

(3) การบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมิน และพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ ตลอดจนการพิจารณาความก้าวหน้าในสายอาชีพและการเลื่อนค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(4) การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

เป็นกระบวนการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นธรรม และสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ครอบคลุมทั้งเงินเดือน ค่าตอบแทนตามตำแหน่ง ค่าตอบแทนตามภาระงาน ตลอดจนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสุขภาพ สิทธิการลา และสวัสดิการอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

(5) การธำรงรักษาและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

เป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพ โดยมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การสื่อสารภายในองค์กร การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่องและมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เติบโตอย่างยั่งยืน

2. ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2568)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 1,162 คน จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติงานและประเภทบุคลากร ได้ดังนี้

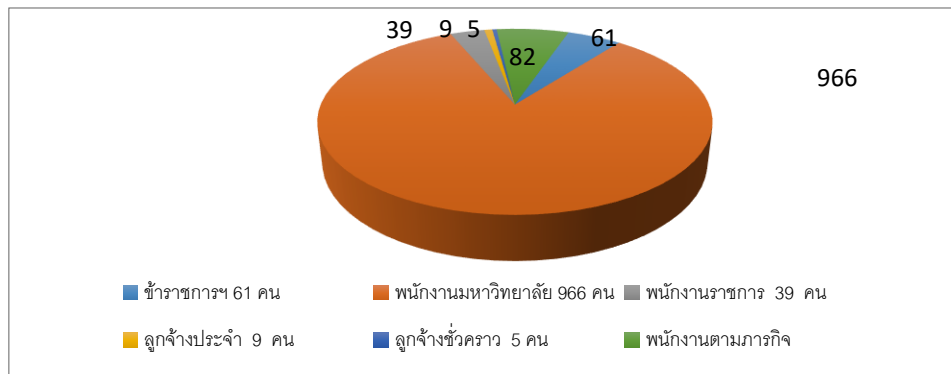
ตารางที่ 1 ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงานที่ปฏิบัติ

ประเภทบุคลากร	บุคลากรสายวิชาการ (คน)	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (คน)	รวม (คน)
ข้าราชการพลเรือนฯ	60	1	61
พนักงานมหาวิทยาลัย	620	346	966
พนักงานราชการ	-	39	39
ลูกจ้างประจำ	-	9	9
ลูกจ้างชั่วคราว	5		5
พนักงานตามภารกิจ	17	65	82
รวม	685	395	1,162

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ และระดับการศึกษา

ตำแหน่งทางวิชาการ	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
ครู (ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ)	31	13	-	44
อาจารย์/ผู้สอน	5	252	121	378
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	93	127	220
รองศาสตราจารย์	-	7	35	42
ศาสตราจารย์	-	-	1	1
รวม	36	365	284	685

แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรแยกตามประเภทของบุคลากร



ส่วนที่ 3

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และขับเคลื่อนด้วยองค์ความรู้ บุคลากรจึงถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการศึกษาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธาณินจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร และเตรียมความพร้อมสู่การเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University) โดยมีเป้าหมายสำคัญ ดังนี้

1. การยกระดับคุณภาพการศึกษา การวิจัย และนวัตกรรม

การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การสร้างนวัตกรรม และการบริการวิชาการ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น และประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลต่อรูปแบบการเรียนรู้ การทำงาน และการให้บริการในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยจึงมุ่งพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) และทักษะในอนาคต (Future Skills) ให้แก่บุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบสารสนเทศ และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

การพัฒนาบุคลากรช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

4. การสร้างความยั่งยืนขององค์กรและการพัฒนาผู้นำในอนาคต

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งบริหารในอนาคต รวมทั้งการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญจากบุคลากรรุ่นพี่สู่บุคลากรรุ่นใหม่ อันจะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถรักษาองค์ความรู้และพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1. แนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

1.1 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพทางวิชาการ โดยการสนับสนุนทุนการศึกษาเป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ว่าด้วยการให้ทุนสนับสนุนการสรรหาและการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย และผลงานรับใช้สังคม เพื่อประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565 รวมทั้งการจัดสรรทุนสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง

(3) ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผ่านการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน และกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

(1) ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และพัฒนาวิชาชีพจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

(2) สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

(3) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ค่างาน และการจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรม และการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเสริมสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อาทิ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ การจัดสวัสดิการที่พึงอาศัยสำหรับบุคลากร การตรวจสอบสุขภาพประจำปี การส่งเสริมสุขภาวะทางกายและจิต ตลอดจนกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังมุ่งส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และร่วมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ต่อไป

ส่วนที่ 4

โครงการและกิจกรรมในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีแผนการจัดโครงการและกิจกรรม
เพื่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. ยุทธศาสตร์ ที่ 5 พัฒนา ระบบบริหาร จัดการมุ่งสู่ องค์กรคุณภาพ และยั่งยืน โครงการ เกี่ยวกับการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	เชิงปริมาณ : ค่าใช้จ่าย บุคลากร	ร้อยละ การ เบิกจ่าย 100.00	โครงการ การพัฒนา บุคลากรสู่ ความเป็นเลิศ มุ่งเน้น ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล โครงการย่อย : ค่าใช้จ่าย บุคลากร	บุคลากร ที่จ่าย เงินเดือน/ ค่าจ้างด้วย งบประมาณ รายได้	107,199,100 บาท	ต.ค. 2568 – ก.ย. 2569	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
2.ยุทธศาสตร์ ที่ 5 พัฒนา ระบบบริหาร จัดการมุ่งสู่ องค์กรคุณภาพ และยั่งยืน โครงการ เกี่ยวกับการ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	เชิงปริมาณ: -จำนวน ผลงานวิจัยที่ สอดคล้องกับ ความต้องการ ของพื้นที่ -จำนวน นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และงาน สร้างสรรค์ -จำนวน งานวิจัยที่ เผยแพร่ใน การประชุม ระดับชาติ	40 ผลงาน 30 ผลงาน 200 ผลงาน	โครงการ พัฒนา บุคลากร (เผยแพร่ ผลงานทาง วิชาการ)	บุคลากรสาย วิชาการ	500,000 บาท	ต.ค. 2568 – ก.ย. 2569	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
	- จำนวน งานวิจัยที่ เผยแพร่ใน การประชุม ระดับชาติ เชิงคุณภาพ	45 ผลงาน					

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	-ผลการ ดำเนินงาน เป็นไปตาม เป้าหมาย	ร้อยละ 80					
3. ยุทธศาสตร์ ที่ 5 พัฒนา ระบบบริหาร จัดการมุ่งสู่ องค์กรคุณภาพ และยั่งยืน โครงการ เกี่ยวกับการ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	เชิงปริมาณ : จำนวน บุคลากรสาย วิชาการที่ ได้รับเงิน สนับสนุน ทุนการศึกษา ต่อ เชิงคุณภาพ: -บุคลากรเบิก ทุนสนับสนุน การศึกษา เป็นไปตาม เกณฑ์ที่ มหาวิทยาลัย กำหนด	10 คน ร้อยละ 100	โครงการ สนับสนุน การศึกษาต่อ ในระดับ ปริญญาเอก	บุคลากรสาย วิชาการ	1,200,000 บาท	ต.ค. 2568 - ก.ย. 2569	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
4. ยุทธศาสตร์ ที่ 5 พัฒนา ระบบบริหาร จัดการมุ่งสู่ องค์กรคุณภาพ และยั่งยืน โครงการ เกี่ยวกับการ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	เชิงปริมาณ: -จำนวน บุคลากรสาย วิชาการที่เข้า สู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น -จำนวน บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการที่เข้า สู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น -จำนวน นวัตกรรม หรือคู่มือการ ปฏิบัติงาน เชิงคุณภาพ: ร้อยละ ผลการ ดำเนินงาน เป็นไปตาม เป้าหมาย	15 คน 35 คน 40 เล่ม ร้อยละ 100	โครงการ พัฒนา บุคลากร (ผลงาน วิชาการสาย วิชาการและ กำหนด ตำแหน่งที่ สูงขึ้น ของ สายสนับสนุน วิชาการ	บุคลากร สายวิชาการ และสาย สนับสนุน วิชาการ	800,000 บาท	ต.ค. 2568 - ก.ย. 2569	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี

[illegible]



สั่งสมคนดี ส่งเสริมคนเก่ง สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี
เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี



อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ ชั้น 1
64 ถนนทหาร ตำบลหมากแข้ง
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 41000



เว็บไซต์ : <https://hr.udru.ac.th/>



โทรศัพท์ : 042 211 040-59 ต่อ 5077, 5079



สแกนเพื่อเข้าสู่เว็บไซต์ HR

Human Capital for Sustainable Development