

สรุปผลการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (รอบครึ่งปีงบประมาณ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบกลไกการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	การดำเนินการ
มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๑. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบ	๑. ดำเนินการจัดทำระบบ ฐานข้อมูลเพื่อรายงานผลการ ติดตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ประชุมทบทวนและ ระดมความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและเงินเดือน (ระบบใหม่) (Human Resource Management System : HRMS) (อ้างอิง http://hrms.uru.ac.th)
	๒. ส่งเสริมให้ หน่วยงานมีแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล		๑. การชี้แจงและระดมความคิดเห็นในการประชุม คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และการประชุมผู้บริหารหน่วยงานสนับสนุน ๒. หน่วยงานจัดส่งแผนพัฒนาบุคลากรระดับ หน่วยงานและระดับบุคคลให้มหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาจัดทำแผนบริหารงานในภาพรวม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	การดำเนินการ
มีระบบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล	๑. มีระบบการวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางของมหาวิทยาลัย	ระดับความสำเร็จในการวางแผนอัตรากำลัง	๑. ประชุมและระดม ความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผน อัตรากำลังโดยการมีส่วนร่วม	คำสั่ง มรอ ที่ ๓๑๒๑/๒๕๖๔ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง (ก.บ.อ.) ลงวันที่ ๒๗ ต.ค. ๒๕๖๔
			๒. ดำเนินการจัดทำคู่มือและระบบฐานข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ทิศทางการสรรหาอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ระบบบริหารงานบุคคลและเงินเดือน (HRMS) ๒. ระบบตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ PA-URU (อ้างอิง http://hrms.uru.ac.th)
	๒. ส่งเสริมให้มีระบบ การสรรหาบุคลากรใน เชิงรุก	ระดับความสำเร็จในการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	๓. ปรับระบบการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร เช่น - ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้อง ให้มีความ ยืดหยุ่น และคล่องตัว - ปรับหลักเกณฑ์วิธีการสรรหา บุคลากรสายวิชาการ หรือสาย สนับสนุนที่มีคุณวุฒิตตรงกับ ความต้องการของมหาวิทยาลัย	๑. ระเบียบ มรอ. ว่าด้วย การจ้าง อัตราค่าจ้าง และค่าสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนทางด้านการพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. ประกาศ มรอ. เรื่องการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ
	๓. พัฒนาระบบการ คัดเลือกบุคลากรด้วย ระบบคุณธรรม	ระดับความสำเร็จในการคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจมหาวิทยาลัย		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ย่อย	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	การดำเนินการ
มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการ บริหาร ผลการ ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จการ บริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. การกำกับติดตามผลการ ปฏิบัติงานตาม วงรอบการ ประเมินผล (มีนาคม,กันยายน) ของปีงบประมาณ	๑. ประกาศ มรอ. เรื่อง ขั้นตอนการประเมินผล การปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุนและ ผู้บริหารหน่วยงานสนับสนุน ๒. ประกาศ มรอ. เรื่อง ขั้นตอนการประเมินผล การปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ๓. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผล ประเมินการปฏิบัติราชการ
		ระดับความสำเร็จของ การปฏิบัติงานตามหลัก คุณธรรมจริยธรรมของ บุคลากร	๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ สร้างค่านิยม สุจริต โปร่งใส ของการ ปฏิบัติงานบุคลากร มหาวิทยาลัย	๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรมเพื่อป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (จัดขึ้นในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕) ๒. โครงการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ของบุคลากร (จัดขึ้นในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕) ๓. ประกาศ มรอ. เรื่อง นโยบายการให้ และการ รับของขวัญ หรือของกำนัล (No Gift Policy) ๔. ประกาศ มรอ. เรื่องการจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	การดำเนินการ
๑. มีระบบสารสนเทศในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและเป็นไป ตามมาตรฐานสากล	๑. พัฒนาระบบ สารสนเทศ เพื่อ สนับสนุนในการบริหารจัดการทรัพยากร บุคคลของ มหาวิทยาลัย	ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคลทุก หน่วยงาน	๑. การปรับปรุงและจัดทำ ระบบฐานข้อมูล ด้านทรัพยากร บุคคลเพื่อกำกับ ติดตาม รายงานผลในการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	ระบบบริหารงานบุคคลและเงินเดือน (HRMS) (อ้างอิง http://hrms.uru.ac.th)
๒. บุคลากรสามารถ นำระบบสารสนเทศ การบริหารทรัพยากร บุคคลนำไปใช้ ประโยชน์ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	๒. พัฒนาระบบ สารสนเทศ ให้บุคลากร เข้าถึงและ สามารถใช้ งานได้	ร้อยละของบุคลากร ผู้รับผิดชอบการเข้าใช้ ระบบสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการอบรมการใช้งาน ด้านบริหารงาน บุคคล เพื่อ ปรับปรุงระบบการติดตามการ พัฒนาบุคลากร และสิทธิต่างๆ เพื่อใช้เป็น ฐานในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการอบรมการใช้งานระบบบริหารงานบุคคล และเงินเดือน (HRMS) (จัดขึ้นในวันที่ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ และสวัสดิการให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	การดำเนินการ
๑. ปัจจัยเกื้อหนุนที่ เอื้อให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ดี และมี ประสิทธิภาพ	๑. มีกระบวนการและ วิธีการบริหารจัดการ ปัจจัยเกื้อหนุนให้กับบุคลากร	ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดปัจจัยเกื้อหนุน	๑. โครงการเสริมสร้างสภาวะ ที่ดีสำหรับบุคลากร	๑.การตรวจสุขภาพประจำปี ๒.การประชาสัมพันธ์การสร้างสภาวะที่ดีในการทำงานตามมาตรการป้องกัน COVID-๑๙
			๒. ส่งเสริมกิจกรรมสายสัมพันธ์ และ นันทนาการเนื่องในโอกาส ต่างๆ	๑.การจัดกิจกรรมจิตอาสา ๒.การจัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ๓.การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
	๒. สร้างแรงจูงใจ ทางบวกให้กับบุคลากร ที่มีผลงานโดดเด่น	ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการสร้างสิ่งจูงใจทางบวก	๓. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคลากร เช่น ด้านคุณประโยชน์ การสอน วิจัย ทำนุบำรุง ศิลปะ วัฒนธรรม การ ได้รับตำแหน่งอื่นๆ	๑.กิจกรรมการเชิดชูบุคลากรดีเด่นเนื่องในวันสถาปนา มหาวิทยาลัย ๒.กิจกรรมแสดงความยินดีกับบุคลากรที่เลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง สำเร็จการศึกษา บรรจุใหม่ ในการประชุมบุคลากร ๓.กิจกรรมการประกวด KM เพื่อนำเสนอผลงานการจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	การดำเนินการ
๑. พัฒนา มหาวิทยาลัย สู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มี ภาระบวกร เรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ๒. สร้างวัฒนธรรม องค์กร แห่งการเรียนรู้ มีธรรมาภิบาล	จำนวนของเรื่องที่มีการ จัดการความรู้ภายใน องค์กร	โครงการส่งเสริมการจัดการ ความรู้ภายใน มหาวิทยาลัย	โครงการกิจกรรมการจัดการความรู้ เพื่อแสวงหา แนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และนำไปสู่แนว ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ดำเนินการเดือนมกราคม – เมษายน ๒๕๖๕)
๒. พัฒนาศักยภาพ บุคลากร และส่งเสริม ความก้าวหน้าทาง วิชาการและวิชาชีพ	๑. พัฒนาศักยภาพของ บุคลากรทุกระดับอย่าง ต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	๑. โครงการส่งเสริมและ สนับสนุนการศึกษา และการพัฒนาองค์ความรู้ในการทำงาน ๒. โครงการพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการเพื่อ พัฒนาการเรียน การสอน	๑.การจัดทดสอบและประเมินทักษะดิจิทัล Digital Literacy Skills ๒.การจัดทดสอบทักษะด้านคอมพิวเตอร์ (ประมวลผลคำ) ๓.การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E- Learning ของสำนักงาน ก.พ. (เอกสารอ้างอิง ประกาศ มรอ. เรื่อง การพัฒนา ตนเองและสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีธรรมาภิบาล (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	การดำเนินการ
<p>๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ</p>	<p>๒. ส่งเสริม ความก้าวหน้าทาง วิชาการและวิชาชีพ ของบุคลากร</p>	<p>ร้อยละบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>๑. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ ตำแหน่งทาง วิชาการ ๒. โครงการส่งเสริมบุคลากร สายสนับสนุน เข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น</p>	<p>๑.โครงการพัฒนาบุคลากร สร้างความเข้าใจ และสร้างกระบวนการช่วยเหลือ และเร่งรัดให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ๒.การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและสร้าง กลไกในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการ พัฒนา job Description สู่การวิเคราะห์ค่างาน และ พัฒนา Flowchart สู่การทำคู่มือประกอบการ ประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่ รวมถึงการให้ความรู้ความ เข้าใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง ๓.ประกาศ มรอ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง และการแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สังกัด โรงเรียนสาธิต ให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔</p>