

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารองค์กร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาจึงหมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมสมรรถนะ สร้างขวัญกำลังใจ สร้างบรรยากาศที่ดี ให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

ทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นกรอบและแนวทางที่จะช่วยในการบริหารบุคคลบรรลุเป้าหมายที่เชื่อมโยงหรือตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 1	ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.....	3
	หลักการและเหตุผล.....	3
	ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.....	3
	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.....	4
	ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.....	5
	คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2561.....	6
	แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.....	7
	โครงสร้างบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.....	9
ส่วนที่ 2	การบริหารงานบุคคล.....	11
	ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	11
	ข้อบังคับการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.....	11
	ยุทธศาสตร์การบริหารบุคลากร.....	13
	จำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปีงบประมาณ 2561.....	14
	แนวโน้มบุคลากร ปี 2561.....	17
ส่วนที่ 3	การปฏิบัติงานบริหารบุคคล.....	19
	ยุทธศาสตร์แผนบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.....	19
	แผนการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2561.....	20
	การนำแผนบริหารบุคลากรสู่การปฏิบัติ.....	27
	ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2561.....	31

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

หลักการและเหตุผล

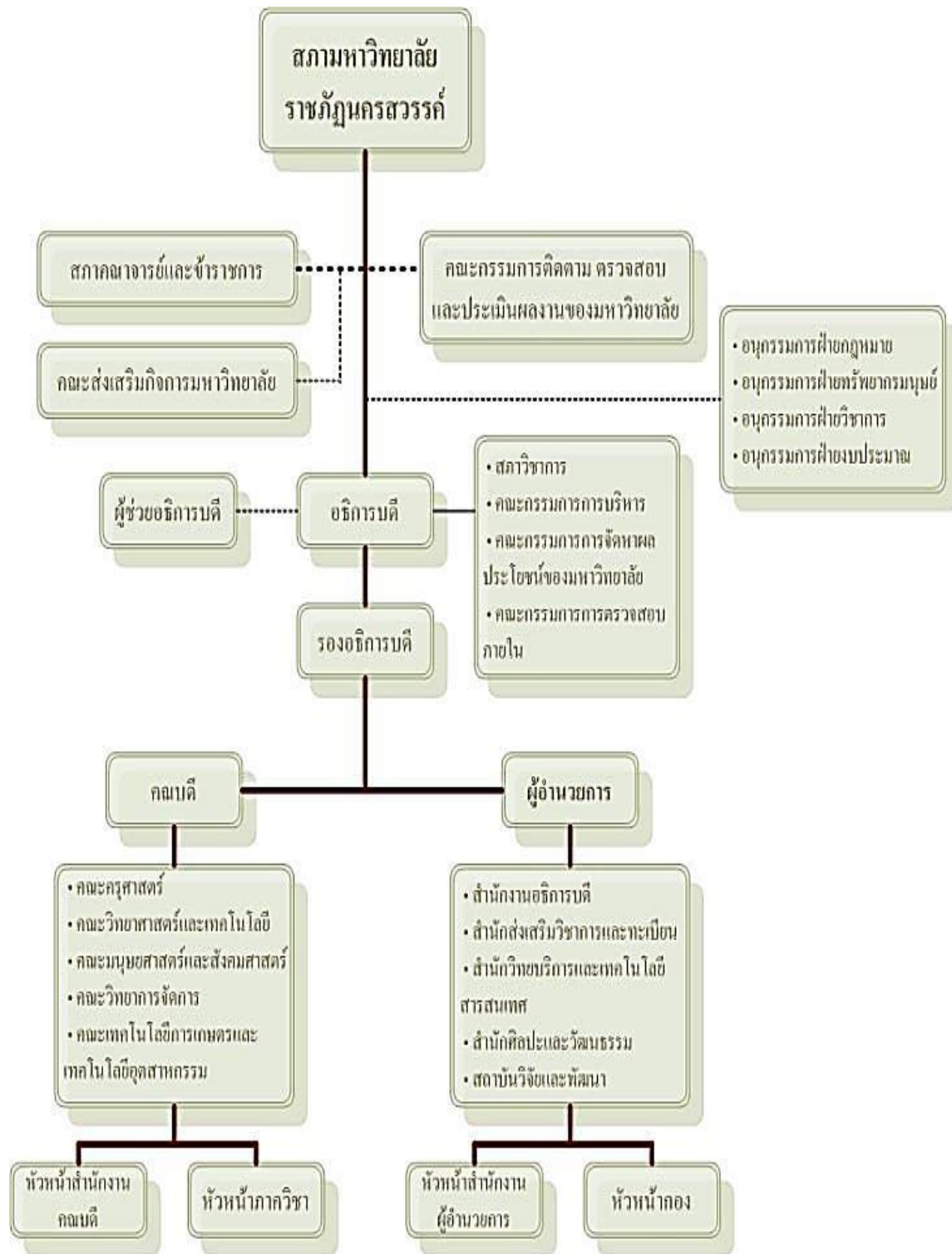
การปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยอย่างหนึ่งคือทรัพยากรบุคคลากรที่ทุกองค์การต้องมีวิธีการให้ได้มา การรักษาไว้ การส่งเสริมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรให้พร้อมเสมอในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะรองของแต่ละบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ความรู้ซึ่งกันและกันในองค์การ อันก่อให้เกิดความร่วมมือและบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์การ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยตามแนวทางข้างต้นเพื่อให้เกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (พ.ศ.2556-2559) มีข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ.2555-2559 และแผนพัฒนาบุคลากรจากคณะ สำนัก และสถาบันต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ที่จัดทำจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของทุกหน่วยงานและสังเคราะห์ขึ้นเป็นเอกสารฉบับนี้ และผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ทั้ง คณะกรรมการบริหารคณะ จนถึงคณะกรรมการอำนวยการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในการประชุมครั้งที่ 5/2556 เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2556

ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2465 มีชื่อเดิมว่า โรงเรียนฝึกหัดครูมูลกสิกรรม ประจำมณฑลนครสวรรค์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2475 ได้มีการยุบไปรวมกับโรงเรียนฝึกหัดครูมูลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และในปี พ.ศ. 2477 ได้จัดตั้งเป็นโรงเรียนประถมวิสามัญเกษตรกรรม ปี พ.ศ. 2498 จัดตั้งเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูนครสวรรค์ ปี พ.ศ. 2511 จัดตั้งเป็นวิทยาลัยครูนครสวรรค์ ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535 ได้รับพระราชทานชื่อจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เป็นสถาบันราชภัฏนครสวรรค์ และวันที่ 15 มิถุนายน 2547 ได้เปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้อนุมัติโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในการประชุมครั้งที่ 12/2549 เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2549 ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ได้มีการจัดการเรียนการสอนรวม 5 คณะ ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยสังกัดในคณะครุศาสตร์ และมีหน่วยงานสนับสนุน 5 หน่วยงาน ดังนี้

คณะ

1. คณะครุศาสตร์
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
4. คณะวิทยาการจัดการ
5. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

สำนัก/สถาบัน

1. สำนักงานอธิการบดี
2. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
3. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
5. สถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ.2555-2559 โดยคณะทำงานจากทุกหน่วยงานได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จนได้ยุทธศาสตร์การปฏิบัติงาน ดังนี้

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ตั้งแต่อดีตที่ก่อตั้งจนถึงปัจจุบันมีดังนี้

ตารางที่ 1 รายชื่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ อดีตจนถึงปัจจุบัน

ระยะเวลา	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
2465-2467	ขุนกัณฑ์เนตรศึกษากร	ครูใหญ่
2467-2468	ขุนชิตพิทยากรรม	ครูใหญ่
2468-2475	นายเกษม พุ่มพวง	ครูใหญ่
2477-2486	นายจรูญ สุวรรณมาศ	ครูใหญ่
2486-2494	นายศิริ อัจฉริยะ	ครูใหญ่
2494-2498	นายศิริ สุขกิจ	ครูใหญ่
2498-2503	นายพร้อม ปริงทอง	อาจารย์ใหญ่
2503-2508	นายเต็ม จันทะชุม	อาจารย์ใหญ่
2508-2518	นายประธาน จันทระเจริญ	ผู้อำนวยการ

ตารางที่ 1 รายชื่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ อดีตจนถึงปัจจุบัน (ต่อ)

ระยะเวลา	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
2518-2521	ดร.วิเชียร แสนโสภณ	อธิการ
2521-2530	ดร.หอม คลายานนท์	อธิการ
2530-2536	รศ.วิทยา รุ่งอรุณพิศาล	อธิการ
2536-2538	รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม	อธิการ
2538-2541	รศ.สุพล บุญทรง	อธิการบดี
2541-2545	รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม	อธิการบดี
2545-2547	รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม	อธิการบดี

2547-2551	รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม	อธิการบดี
2551-2556	รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม	อธิการบดี
2556-2559	ผศ.ดร.บัญญัติ ชำนาญกิจ	อธิการบดี
2559-ปัจจุบัน	ผศ.ดร.บัญญัติ ชำนาญกิจ	อธิการบดี

คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2561

ตารางที่ 2 รายชื่อคณะกรรมการการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปราษฎ์ ปรัชญาพันธ์	รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร
ผศ.ดร.ประจักษ์ รอดอาวุธ	รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ
อาจารย์ประยุทธ สุระเสนา	รองอธิการบดี ฝ่ายแผนและเทคโนโลยีสารสนเทศ
รศ.วุฒิชัย ประภาทิตร์รัตน์	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
ผศ.ดร.ไชยรัตน์ ปราณี	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนโยบาย
ผศ.ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง	คณบดีคณะครุศาสตร์
ผศ.ดร.ภิญโญ ภูเทษ	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ผศ.ดร.มานิตย์ สิงห์ทองชัย	คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
ผศ.ว่าที่ ร.ต.อภิเดช มงคลปัญญา	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ผศ.ดร.ธวัช พะยิม	คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตรฯ
นางปราณี เนรมิตร	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
นายพงษ์ศักดิ์ ศิริโสม	ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
นายภาสกร วรอาจ	ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม
ผศ.ดร.สมบูรณ์ นิยม	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
นายมงคล แพทองคำ	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
นางสาวนันทัก ธนาอภินันท์	ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการพลเรือน

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ปรัชญามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยที่เป็นพลังของแผ่นดินในการพัฒนาท้องถิ่นสู่สากล

วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นที่มุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการดำเนินการตามพันธกิจเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ”

พันธกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

1. ผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ
2. วิจัย บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนท้องถิ่น
3. ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. บริหารจัดการมหาวิทยาลัยด้วยนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์หลัก/วัตถุประสงค์

1. จัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับทิศทางและแนวนโยบายการพัฒนาประเทศ
2. บูรณาการพันธกิจ การผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น สังคมและประเทศชาติ
3. ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
4. พัฒนาคุณภาพระบบการบริหารจัดการให้เป็นฐานในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานสากล
5. ยกระดับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

ค่านิยมหลัก

“ความรักและผูกพันต่อองค์กร และการเป็นองค์กรของคนดีและคนเก่ง”

อัตลักษณ์

เป็นคนดีมีวินัย ใฝ่เรียนรู้สู่ฐาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีจิตอาสา

เป็นคนดีมีวินัย หมายถึง พฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่นหรือสังคม ที่แสดงถึงความสามารถในการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนเอง ให้เป็นไปหลักคุณธรรมจริยธรรม ก่อให้เกิดความเจริญต่อตนเองและสังคม รวมทั้งรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณของมหาวิทยาลัย

ใฝ่เรียนรู้สู่ฐาน หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่แสดงถึงความอยากรู้อยากเห็น มุ่งมั่น กระตือรือร้น ตั้งใจ ขยันอดทน มีความเพียรพยายาม รับผิดชอบในการเรียนและการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตลอดจนมีความรู้เท่าทันวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง และในการดำเนินชีวิตประจำวันได้

เชี่ยวชาญเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ที่แสดงถึงความรู้ความเข้าใจ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy เป็นทักษะในการนำเครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการเรียนรู้การพัฒนากระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมความสามารถ 4 มิติคือการใช้ (Use) เข้าใจ (Understand)การสร้าง (create)และเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีจิตอาสา หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ที่แสดงถึงการเสียสละเวลา อุทิศตนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของส่วนรวม การช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางสถาบันกำหนดไว้

เอกลักษณ์

มหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมการผลิตครูและการพัฒนาท้องถิ่นสู่สากลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

1. การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพสร้างสรรค์สังคมและประเทศชาติ
2. การสร้างสรรค์การวิจัย พัฒนานวัตกรรมและพันธกิจสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
3. การยกระดับมาตรฐานการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา
ท้องถิ่น
5. การยกระดับมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

1. บัณฑิตมีศักยภาพที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและสามารถสร้างสรรค์สังคมและประเทศชาติ
2. ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการปรับตัวได้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
3. บัณฑิตครู ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ และมีสมรรถนะตามมาตรฐานสากล
4. ระบบบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมต่อการเป็น
มหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
5. มหาวิทยาลัยมีคุณภาพสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและแนวนโยบายแห่งรัฐและมีศักยภาพ ในการ
แข่งขันเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

โครงสร้างบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำแนกออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1.1 ตำแหน่งวิชาการ

- 1.1.1 ศาสตราจารย์/ศาสตราจารย์ (พิเศษ)
- 1.1.2 รองศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์ (พิเศษ)
- 1.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ)
- 1.1.4 อาจารย์
- 1.1.5 ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

1.2 ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

- 1.2.1 อธิการบดี
- 1.2.2 รองอธิการบดี
- 1.2.3 คณบดี
- 1.2.4 หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- 1.2.5 ผู้ช่วยอธิการบดี
- 1.2.6 รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- 1.2.7 ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ
เทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

- 1.2.8 ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

1.3 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

- 1.3.1 ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- 1.3.2 ระดับเชี่ยวชาญ
- 1.3.3 ระดับชำนาญการพิเศษ
- 1.3.4 ระดับชำนาญการ
- 1.3.5 ระดับปฏิบัติการ

1.3.6 ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

2. ลูกจ้างประจำ

3. พนักงานราชการ

3.1 พนักงานราชการทั่วไป

3.2 พนักงานราชการพิเศษ

ตำแหน่งพนักงานราชการกำหนดตำแหน่งโดยจำแนกเป็นกลุ่มงานตามลักษณะและผลผลิตของงานดังต่อไปนี้

- (1) กลุ่มงานบริการ
- (2) กลุ่มงานเทคนิค
- (3) กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- (4) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ
- (5) กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ
- (6) กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

4. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจำแนกตำแหน่งพนักงานเป็นดังนี้

4.1 ประเภทตำแหน่งวิชาการ ประกอบด้วย

- 4.1.1 ศาสตราจารย์/ศาสตราจารย์ (พิเศษ)
- 4.1.2 รองศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์ (พิเศษ)
- 4.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ)
- 4.1.4 อาจารย์

4.2 ประเภทตำแหน่งบริหาร ประกอบด้วย

- 4.2.1 อธิการบดี
- 4.2.2 รองอธิการบดี
- 4.2.3 คณบดี
- 4.2.4 รองคณบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียนอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

4.2.5 ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

4.2.6 หัวหน้าสาขาวิชา/หัวหน้าฝ่าย

4.3 ประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ

4.3.1 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจำแนกตามประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มี 5 ระดับ ดังนี้

- (1) เชี่ยวชาญพิเศษ
- (2) เชี่ยวชาญ
- (3) ชำนาญการพิเศษ
- (4) ชำนาญการ
- (5) ปฏิบัติการ

4.3.1 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจำแนกตามประเภทตำแหน่งทั่วไป มี 3 ระดับ ดังนี้

- (1) ชำนาญงานพิเศษ
- (2) ชำนาญงาน
- (3) ปฏิบัติงาน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีบุคลากรประเภทตำแหน่งวิชาการ และสนับสนุนวิชาการทั้งสิ้น จำนวน 622 คน จำแนกเป็นบุคลากรประเภทตำแหน่งวิชาการ จำนวน 403 คน และบุคลากรประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ จำนวน 219 คน

ส่วนที่ 2

การบริหารงานบุคคล

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดในองค์กร การที่องค์กรจะอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าได้จะต้องอาศัยการรวมพลังของบุคลากรทุกคนให้ดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การจัดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถร่วมมือร่วมใจเพื่อจะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นการเตรียมพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดการที่เกี่ยวกับบุคลากรในด้านต่างๆ ของในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดทั้งในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดทั้งต่อองค์กรและต่อบุคลากร

การบริหารงานบุคคล เป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมในส่วนของการจัดคนเข้าทำงานนั้นได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์ทางวิชาการที่เรียกว่า การบริหารงานบุคคล และพัฒนาต่อเนื่องมาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยได้รวมการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การดำรงรักษา การจัดสวัสดิการ และการจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เข้าไว้ด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อองค์กร และปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ข้อบังคับการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ.2557

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2559

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2559

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2559

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2561

ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามี 3 ประเภท ดังนี้

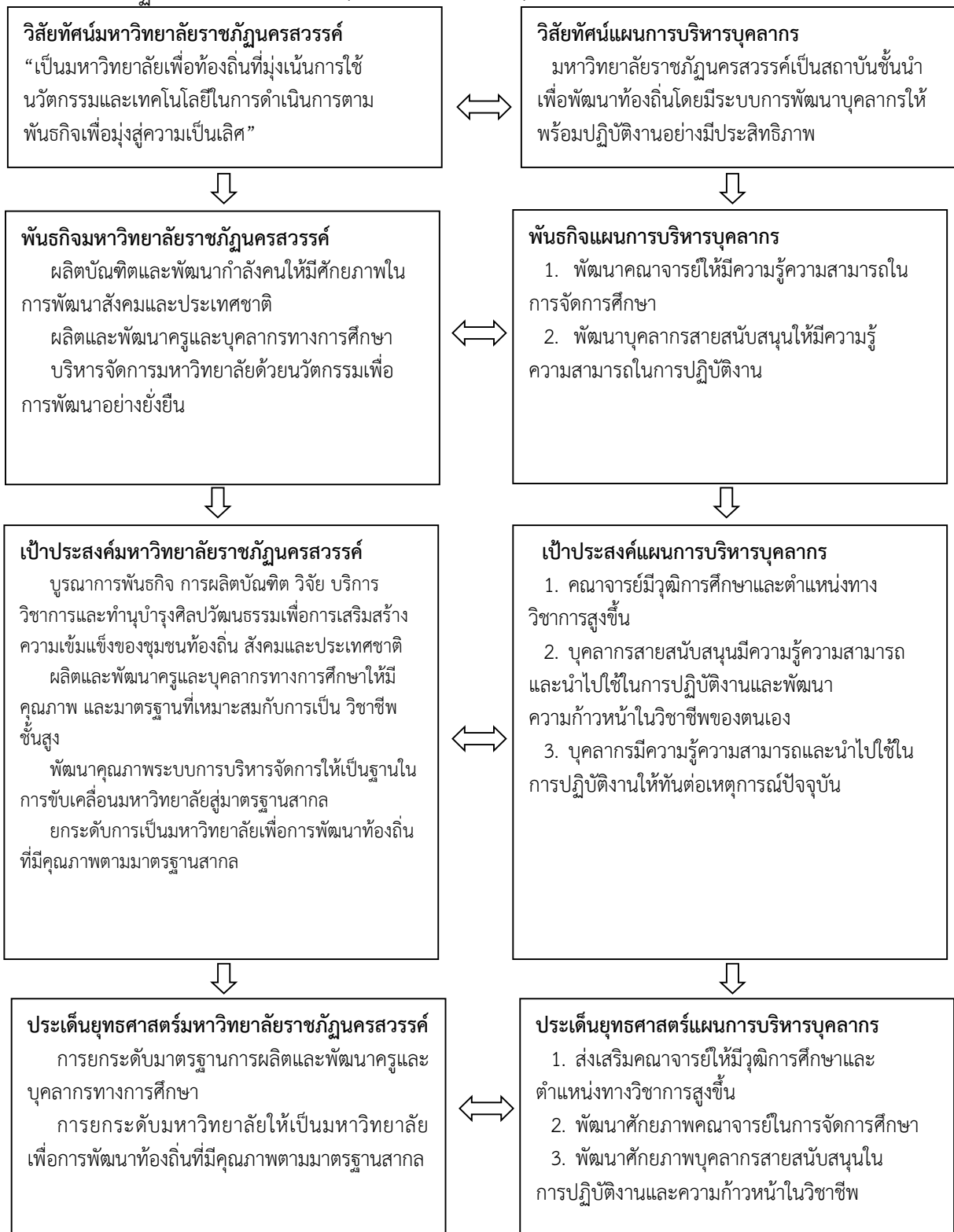
(ก) ตำแหน่งวิชาการ สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ 7(1) (2) และ(3) ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัยได้แก่

- (1) ศาสตราจารย์
- (2) รองศาสตราจารย์

- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - (4) อาจารย์
 - (5) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
- (ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหารสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ 7(1) (2) และ (4) ได้แก่
- (1) อธิการบดี
 - (2) รองอธิการบดี
 - (3) คณบดี
 - (4) หัวหน้างานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
 - (5) ผู้ช่วยอธิการบดี
 - (6) รองคณบดี หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
 - (7) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอบตามที ก.พ.อ. กำหนด
 - (8) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. หรือมหาวิทยาลัยกำหนด
- (ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ 7(1) หรือ(2) ได้แก่
- (1) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
 - (2) ระดับเชี่ยวชาญ
 - (3) ระดับชำนาญการ
 - (4) ระดับปฏิบัติการ
 - (5) ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. หรือมหาวิทยาลัยกำหนด

ยุทธศาสตร์การบริหารบุคลากร

ยุทธศาสตร์การบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2561 ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ระยะที่ 1 (ปี พ.ศ. 2561-2564) ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ความสอดคล้องของแผนการบริหารกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ.2561-64

จำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปีงบประมาณ 2561

ในปีงบประมาณ 2561 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีบุคลากรประเภทวิชาการทั้งสิ้น จำนวน 221 คน ดังตาราง

ตารางที่ 2.1 สรุปจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

คณะ/หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร (คน)					รวม
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พ.ราชการ	พนักงาน	ลูกจ้างชั่วคราว	
คณะครุศาสตร์	1	1	1	6	1	10
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	1	10	2	13
คณะวิทยาการจัดการ	1	1	1	9	-	12
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	2	1	13	-	17
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	1	1	7	4	13
สำนักงานอธิการบดี	6	10	10	44	9	79
สำนักส่งเสริมวิชาการ	-	1	2	18	1	22
สำนักวิทยบริการ	-	-	6	29	-	36
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	1	4	-	6
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	1	4	2	7
สำนักงานสภา	-	-	2	-	-	2
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	3	1	4
รวม	11	16	27	147	20	221

ตารางที่ 2.2 สรุปจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการสายสนับสนุน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

คณะ / หน่วยงาน	คุณวุฒิบุคลากร สายสนับสนุน (คน)							รวม	
	ข้าราชการ				รวม	พนักงานราชการ			รวม
	ปวส	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี		

คณะครุศาสตร์	-	-	1	-	1	-	1	1
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	-	-	-	1	1
คณะวิทยาการจัดการ	-	-	1	-	1	-	1	1
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	1	-	1	-	1	1
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	-	-	-	-	1	1
สำนักงานอธิการบดี	-	-	7	-	7	-	10	10
สำนักส่งเสริมวิชาการ	-	-	-	-	-	-	2	2
สำนักวิทยบริการ	-	1	-	-	1	2	4	6
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	1	1
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	-	-	1	1
สำนักงานสภา	-	-	-	-	-	-	2	2
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	1	10	-	11	2	25	27

ตารางที่ 2.3 สรุปจำนวนลูกจ้างประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

คุณวุฒิบุคลากร สายสนับสนุน (คน)				
คณะ / หน่วยงาน	ลูกจ้างประจำ			รวม
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
คณะครุศาสตร์	-	-	1	1
คณะเทคโนโลยีการเกษตรฯ	-	1	-	1
คณะวิทยาการจัดการ	-	1	-	1
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	1	-	2
สำนักงานอธิการบดี	6	4	-	10
สำนักส่งเสริมวิชาการ	-	1	-	1
รวม	7	8	1	16

ตารางที่ 2.4 สรุปจำนวนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

คุณวุฒิบุคลากร สายสนับสนุน (คน)					
คณะ / หน่วยงาน	พนักงาน				รวม
	ปวส	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
คณะครุศาสตร์		6			6
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	8			10
คณะวิทยาการจัดการ		9			9
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	12			13
คณะเทคโนโลยีการเกษตร		7			7
สำนักงานอธิการบดี	7	37			44
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน		18			18
สำนักวิทยบริการ	2	27			29

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม		3	1		4
สถาบันวิจัยและพัฒนา		3	1		4
หน่วยตรวจสอบภายใน		3			3
รวม	12	133	2		147

ตารางที่ 2.5 สรุปจำนวนลูกจ้างชั่วคราวในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

คณะ / หน่วยงาน	ลูกจ้างชั่วคราว			รวม
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	1	-	2
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	3	-	4
สำนักงานอธิการบดี	2	6	1	9
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน		1	-	1
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	1	-	1
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	2	-	2
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	1	-	-
รวม	4	15	1	20

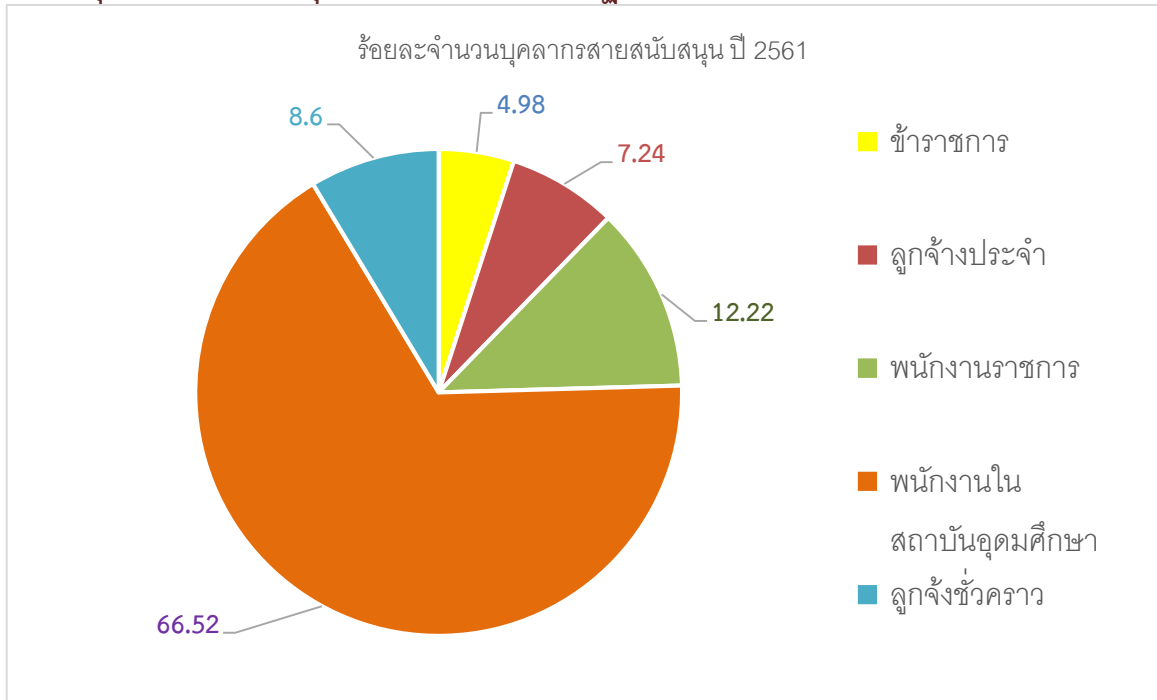
ตารางที่ 2.6 สรุปจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2561

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนวุฒิการศึกษา			รวม
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
ข้าราชการ	-	1	10	11
ลูกจ้างประจำ	7	8	1	16
พนักงานราชการ	2	25	-	27
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	12	133	2	147
ลูกจ้างชั่วคราว	4	15	1	19
รวม	25	182	14	221

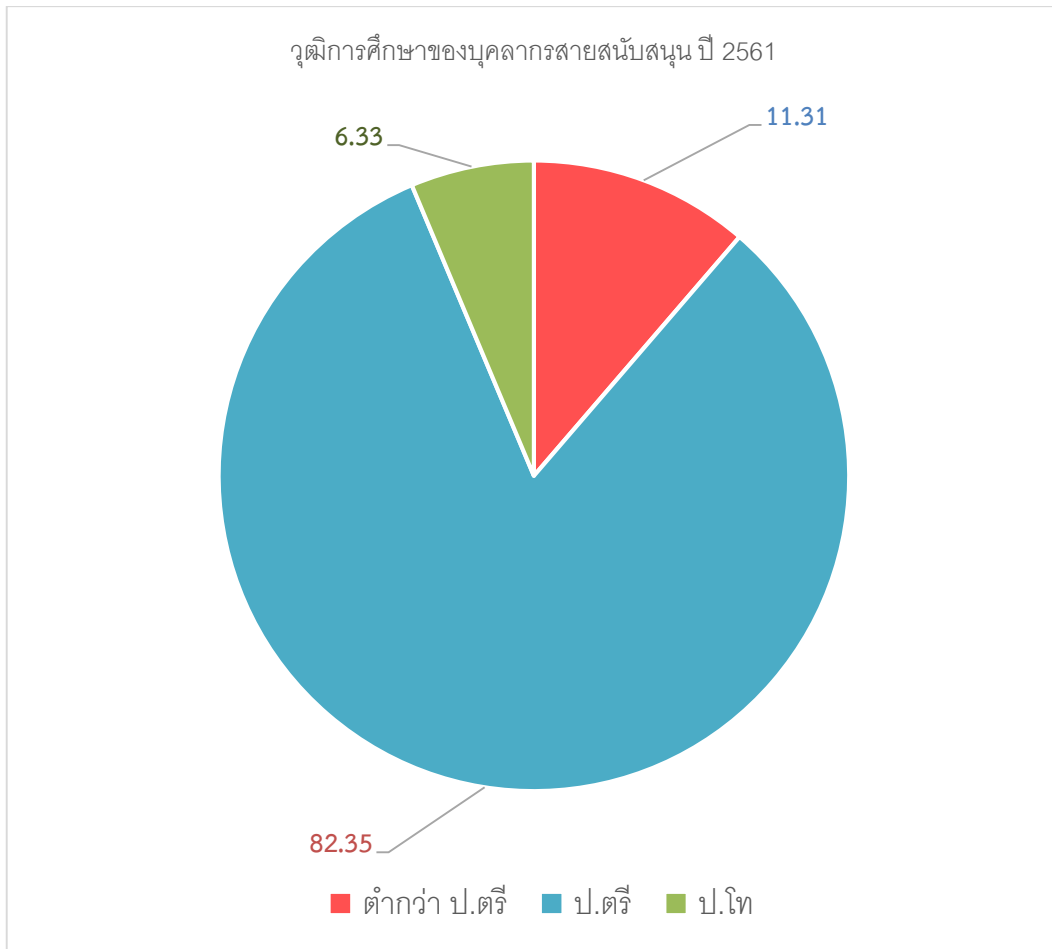
จากตารางที่ 2.1 ถึงตารางที่ 2.4 ในปีงบประมาณ 2561 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย ข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 11 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 18 คน พนักงานราชการ จำนวน 28 คน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 144 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 23 คน รวมทั้งสิ้น 224 คน

แนวโน้มบุคลากร ปี 2561

ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปี 2561



ระดับการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปี 2561



ส่วนที่ 3

การปฏิบัติงานบริหารบุคคล

ยุทธศาสตร์แผนบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

เป้าประสงค์

มีแผนอัตรากำลังตามความต้องการ

มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

มีแผนอัตรากำลังตามความต้องการ

สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

เป้าประสงค์

บุคลากรที่มีตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น

บุคลากรที่มีความสามารถ และสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

โครงการเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน

โครงการเกี่ยวกับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การธำรงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจ

เป้าประสงค์

พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและสุขภาวะเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต

สวัสดิการเพื่อบุคลากร

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

โครงการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรในสถาบันศึกษา

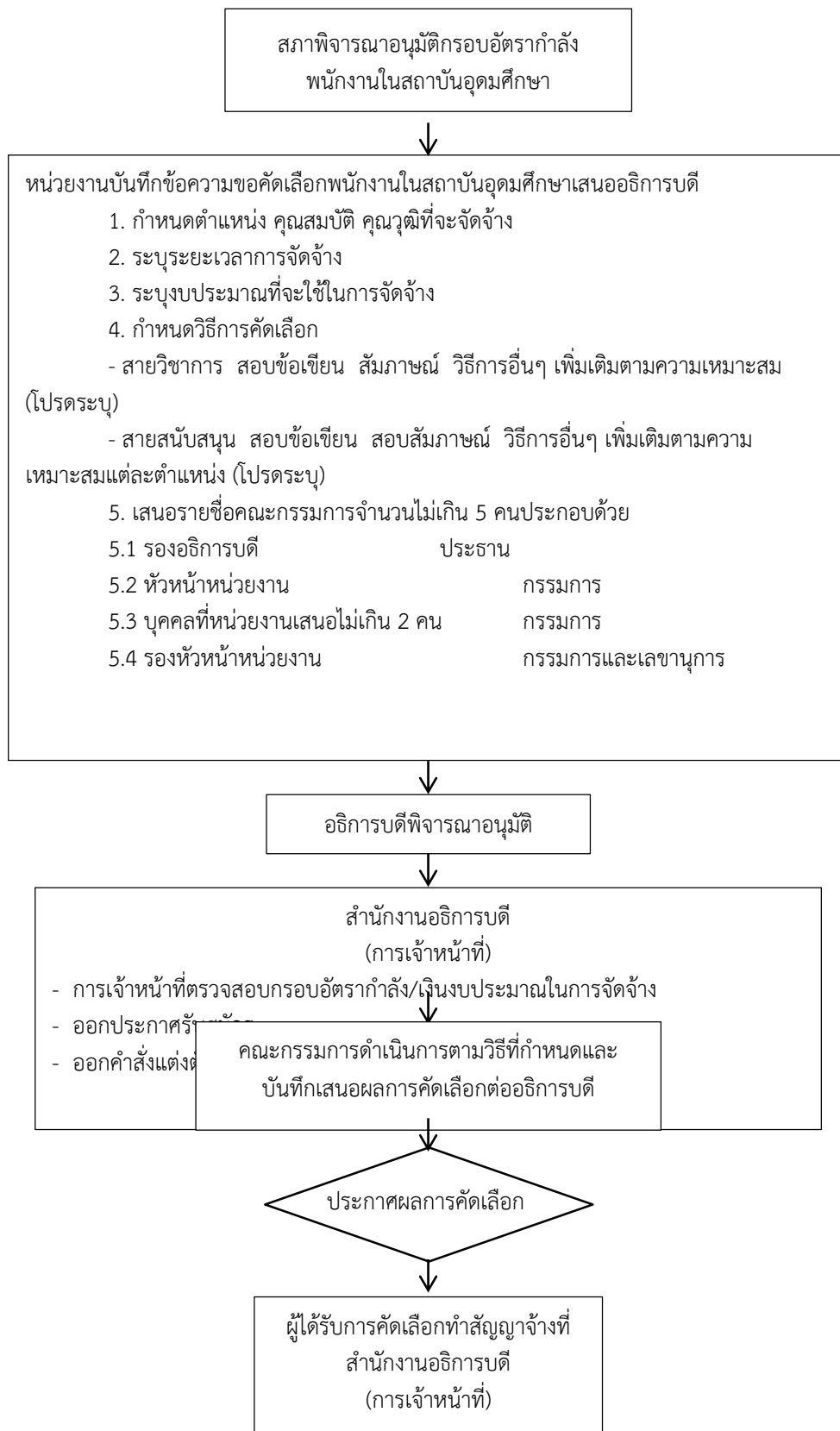
แผนการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2561

การบริหารงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีการกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดของ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังตาราง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร			
เป้าประสงค์ มีแผนอัตรากำลังตามความต้องการ			
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
จัดทำแผนอัตรากำลังตามความต้องการ	มีการวางแผนกำลังคน ในเชิงรุกทั้งด้าน ปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับ เป้าหมาย การวางตำแหน่งของสำนักงานคณบดี ในระยะ 4 ปีข้างหน้าตลอดจนการวิเคราะห์ สภาพกำลังคนให้เหมาะสมกับ ภาระงานที่มีอยู่ ตามโครงสร้างของสำนักงานคณบดี	มีกรอบอัตรากำลัง ตามความต้องการ	มี/ไม่มี
เป้าประสงค์ มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ			
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
เปิดสรรหาบุคลากรตาม คุณลักษณะที่ต้องการ	เปิดสรรหาบุคคลตามแผนอัตรากำลัง และ ทดแทนอัตรากำลัง ลาออก และหน่วยงานที่ ขาดแคลนตามความต้องการได้ทันตาม กำหนดเวลา	สรรหาบุคลากรได้ ตามคุณลักษณะที่ต้องการ	สรรหา อัตรากำลัง ในส่วนที่ ขาดแคลน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง			
เป้าประสงค์ บุคลากรที่มีตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น			
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
เพิ่มจำนวนบุคลากรให้มี ตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	โครงการ/ประกาศ/ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการเข้าสู่ ตำแหน่งสายสนับสนุน วิชาการ	มี/ไม่มี
เป้าประสงค์ บุคลากรที่มีความสามารถ และสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น			
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
บุคลากรที่มีความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน เพิ่มขึ้น	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและแผนการ ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนา คุณภาพ และสมรรถนะของบุคลากร	โครงการเกี่ยวกับการ ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดู งาน เพิ่มทักษะและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	มี/ไม่มี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การธำรงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจ			
เป้าประสงค์ พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและสุขภาวะเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต			
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและสุขภาวะเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและบริเวณรอบที่ทำงานตามโครงการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	มี/ไม่มี
เป้าประสงค์ สร้างความขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยโครงการสวัสดิการเพื่อบุคลากร			
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
สร้างความขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจูงใจให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน	จัดทำโครงการเกี่ยวกับสวัสดิการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีและพร้อมในการพัฒนาหน่วยงาน	โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต หรือเงินออมหลังจากการปฏิบัติงาน	มี/ไม่มี

ขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา



เส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานบริหารงานทั่วไปและ
 2. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้
 - 2.1 ประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า
 - 2.2 ประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี
 - 2.3 ประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมกันไม่น้อยกว่าสี่ปี
 - 2.4 ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ
 - 2.5 ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่าสี่ปี
 - 2.6 ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า 2.1 หรือ 2.2 หรือ 2.3 หรือ 2.4 หรือ 2.5 แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และ
 3. มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และ
 4. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรอง หรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐาน หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยจัด
- ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไปก่อน โดยต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรดังกล่าว ภายในระยะเวลาสองปีนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง

เส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าสำนักงานคณะบดีหรือเทียบเท่า ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานหลักตามลักษณะงานของส่วนราชการ ในกรณีที่เป็นส่วนราชการภายในสำนักงานอธิการบดี ซึ่งแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา หรือในสายงานบริหารงานทั่วไปในกรณีที่เป็นส่วนราชการที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปในคณะ สถาบัน สำนักศูนย์หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา และ

2. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

2.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

2.2 ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

2.3 ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดปี

2.6 ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า 2.1 หรือ 2.2 หรือ 2.3 แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และ

3. มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และ

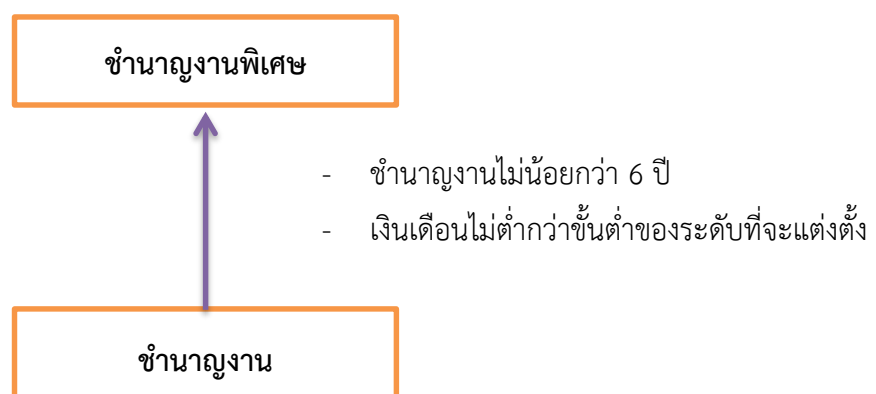
4. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรอง หรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐาน หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยจัด

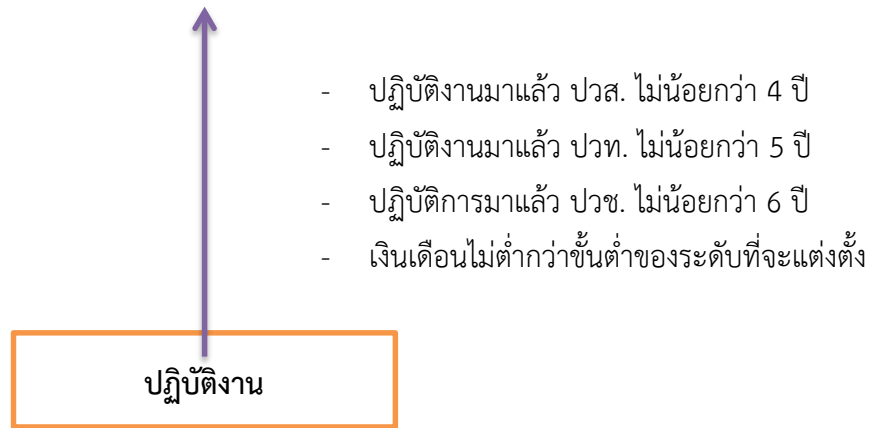
ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไปก่อน โดยต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรดังกล่าว ภายในระยะเวลาสองปีนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (สายสนับสนุน)
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ



เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (สายสนับสนุน)
ตำแหน่งประเภททั่วไป





การนำแผนบริหารบุคลากรสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

เป้าประสงค์ มีแผนอัตรากำลังตามความต้องการ

กลยุทธ์ รับสมัครตามแผนอัตรากำลังตามความต้องการ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ได้จัดทำ บัญชีการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2561 เพื่อเป็นแผนในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้

ตารางสรุปบัญชีกำหนดกรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ 2558 – 2561

คณะ	เพิ่มในปี			
	2558	2559	2560	2561
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (มอใน)				
คณะครุศาสตร์	-	-	1	1
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	1	1
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	1	1	1
คณะวิทยาการจัดการ	-	1	1	2
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	2	2	2
สำนักงานอธิการบดี	-	3	7	5
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	1	1	1
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	2	2	1
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	1	1	1
ส่วนยานมัติ				
คณะครุศาสตร์	-	-	-	1
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	1
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	1
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	1
สำนักงานอธิการบดี	1	2	4	4
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ		1	2	2
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	1	1	-
รวม	4	15	24	25

เป้าประสงค์ มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ เปิดสรรหาบุคลากรตรงตามคุณลักษณะที่ต้องการ

ในปีงบประมาณ 2561 มหาวิทยาลัยได้ทำการเปิดสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน ตามกรอบอัตรากำลังบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2558-2561 ซึ่งจำนวนความต้องการบุคลากร ปี 2561 จำนวน 25 อัตรา ซึ่งสามารถสรรหาบุคลากร จำนวน 5 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 20 ของความต้องการบุคลากร ประจำปี 2560

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**ชั่วคราว**

นายธิตี พรหมสุตร์

นักวิชาการคอมพิวเตอร์

บรรจุ 7 กุมภาพันธ์ 2561

สถาบันวิจัยและพัฒนา**ชั่วคราว**

น.ส.บัณฑิตา ดวงอาทิตย์

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

บรรจุ 7 กุมภาพันธ์ 2561

สำนักงานอธิการบดี**ชั่วคราว**

1. น.ส.ปยุตศรี บ่อรุณพันธ์

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

บรรจุ 13 พฤศจิกายน 2560

2. นายสยาม คงพันธ์

ช่างประปา

บรรจุ 1 พฤศจิกายน 2560

3. น.ส.ณัฏฐา ไยบัว

นักวิชาการเงินและบัญชี

บรรจุ 8 สิงหาคม 2561

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง**เป้าประสงค์** บุคลากรที่มีตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น**กลยุทธ์** โครงการเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งสิ้น 224 คน ซึ่งผู้บริหารได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในสายงานจึงได้มีการจัดทำประกาศและข้อบังคับเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของสายสนับสนุนไว้ดังนี้

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง การกำหนดเกณฑ์การตัดสินการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2560

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2560

เป้าประสงค์ บุคลากรที่มีความสามารถ และสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น**กลยุทธ์** ทำให้บุคลากรที่มีความสามารถ และสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ในปีงบประมาณ 2560 มหาวิทยาลัยให้เห็นความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้นและได้มีการตั้งยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ขึ้น ภายใต้แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2560 ซึ่งมีประเด็นต่าง ๆ ประกอบไปด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมคณาจารย์ให้มีคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น (ปรับแก้ไขตามประเด็นยุทธศาสตร์) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพคณาจารย์ในการจัดการศึกษา (ปรับแก้ไขตามประเด็นยุทธศาสตร์) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ปรับแก้ไขตามประเด็นยุทธศาสตร์) และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การเพิ่มศักยภาพครูการยกคุณภาพมาตรฐานอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาสู่สากล

ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ได้มีโครงการและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- โครงการศึกษาคุณลักษณะเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- โครงการฝึกอบรมและศึกษาคุณลักษณะสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- โครงการพัฒนาศักยภาพสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานและก้าวหน้าในวิชาชีพ
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพเพื่อกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การธำรงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจ

เป้าประสงค์ พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและสุขภาวะเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและสุขภาวะเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ได้มีการจัดทำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและสุขภาวะเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. โครงการปรับปรุงอาคารห้องสมุด
2. โครงการปรับปรุงอาคาร 1
3. โครงการปรับปรุงลานอเนกประสงค์
4. โครงการปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค

เป้าประสงค์ สร้างความขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยโครงการสวัสดิการเพื่อบุคลากร

กลยุทธ์ สร้างความขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจูงใจให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ได้มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างกำลังใจและจูงใจให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ดังนี้

1. ที่พักอาศัย

- บ้านพักจำนวน 50 หลัง
- แฟลตที่พัก จำนวน 3 หลัง
- หอพัก จำนวน 1 หลัง

2. กองทุนสวัสดิการและพัฒนางานวิชาการ

มหาวิทยาลัยได้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการและพัฒนางานวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้จัดทำประกาศสวัสดิการทั้งสิ้น 4 ประกาศ ซึ่งประกอบไปด้วยประกาศดังต่อไปนี้

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์การเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2560

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง เงินช่วยเหลือด้านการศึกษาของบุตร สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2560

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง เงินช่วยเหลือค่าครองชีพหลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2560

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง เงินช่วยเหลือพิเศษกรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาถึงแก่กรรม พ.ศ. 2560

3. ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก (MOU)

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สาขาสวรรค์วิถี) โครงการลดอัตราดอกเบี้ยเพื่อบุคลากร

ธนาคารกรุงไทย (สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์) โครงการลดอัตราดอกเบี้ยเพื่อบุคลากร

ธนาคารออมสิน (สาขาตลาดศรีนคร) โครงการลดอัตราดอกเบี้ยเพื่อบุคลากร

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2561

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร				
เป้าประสงค์ มีแผนอัตรากำลังตามความต้องการ				
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
จัดทำแผนอัตรากำลังตามความต้องการ	มีการวางแผนกำลังคน ในเชิงรุกทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมาย การวางตำแหน่งของสำนักงานคณบดีในระยะ 4 ปี ข้างหน้าตลอดจนการวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้เหมาะสมกับ ภาระงานที่มีอยู่ตามโครงสร้างของสำนักงานคณบดี	มีกรอบอัตรากำลังตามความต้องการ	มี/ไม่มีแผนอัตรากำลัง	<input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ <input type="checkbox"/> ไม่บรรลุ
เป้าประสงค์ มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ				
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
เปิดสรรหาบุคลากรตามคุณลักษณะที่ต้องการ	เปิดสรรหาบุคคลตามแผนอันตากำลัง และทดแทนอัตราเกษียณ ลาออก และหน่วยงานที่ขาดแคลนตามความต้องการได้ทันตามกำหนดเวลา	สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการ	สรรหาอัตรากำลังในส่วนที่ขาดแคลน	<input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ <input type="checkbox"/> ไม่บรรลุ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง				
เป้าประสงค์ บุคลากรที่มีตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น				
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
เพิ่มจำนวนบุคลากรให้มีตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น	โครงการ/ประกาศ/ข้อบังคับเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ	<input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ <input type="checkbox"/> ไม่บรรลุ
เป้าประสงค์ บุคลากรที่มีความสามารถ และสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น				
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
บุคลากรที่มีความสามารถ และสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและแผนการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของบุคลากร	โครงการเกี่ยวกับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	มี/ไม่มี.	<input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ <input type="checkbox"/> ไม่บรรลุ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การธำรงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจ				
เป้าประสงค์ พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและสภาวะเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต				
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
สร้างความขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจูงใจให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน	จัดทำโครงการเกี่ยวกับสวัสดิการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้นและพร้อมในการพัฒนาหน่วยงาน	โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต หรือเงินออมหลังจากการปฏิบัติงาน	มี/ไม่มี	<input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ <input type="checkbox"/> ไม่บรรลุ
เป้าประสงค์ สร้างความขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยโครงการสวัสดิการเพื่อบุคลากร				
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
สร้างความขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจูงใจให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน	จัดทำโครงการเกี่ยวกับสวัสดิการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้นและพร้อมในการพัฒนาหน่วยงาน	โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต หรือเงินออมหลังจากการปฏิบัติงาน	มี/ไม่มี	<input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ <input type="checkbox"/> ไม่บรรลุ