



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

จัดทำโดย คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยดำเนินการจัดทำสอดคล้องตามกรอบของแผนปฏิบัติราชการ ๓ ปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยระบุดึงยุทธศาสตร์ พันธกิจ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย และผู้รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สายวิชาการ และสายสนับสนุน ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานเพื่อช่วยสนับสนุนให้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และเป้าประสงค์ ของการพัฒนามหาวิทยาลัยตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ

คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร หวังว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ฉบับนี้ จะเป็นระบบและกลไกที่สามารถขับเคลื่อนให้การบริหารบุคลากรและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งระบบเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม สามารถรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑	ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง	๒
บทที่ ๒	การประเมินสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยรามคำแหง	๑๐
บทที่ ๓	ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์ ของมหาวิทยาลัย	๑๓
บทที่ ๔	โครงการและกิจกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร	
	ส่วนที่ ๑ แผนการบริหารบุคลากร	๑๕
	ส่วนที่ ๒ แผนการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ	๑๙
	ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน	๒๓
บทที่ ๕	ระบบการติดตามการปฏิบัติงานและรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานแผนพัฒนาบุคลากร	๒๙

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ คือ เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบ วิถีสุขภาพที่ดี ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต และกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความเป็นมืออาชีพ และเพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้ระบบราชการเล็ก กะทัดรัด แต่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง

มหาวิทยาลัยรามคำแหงตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อเป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๑. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบทิศทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์
๒. เพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
๓. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ระยะเวลาการดำเนินงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

บทที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

๑. ข้อมูลทั่วไป

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. ๒๕๑๔ โดยมีจุดมุ่งหมายให้เป็นสถาบันการศึกษาแบบ “ตลาดวิชา” มหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติภารกิจหลักทั้ง ๔ ประการของสถาบันอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยผลิตบัณฑิตที่มี “ความรู้คู่คุณธรรม”

๒. วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

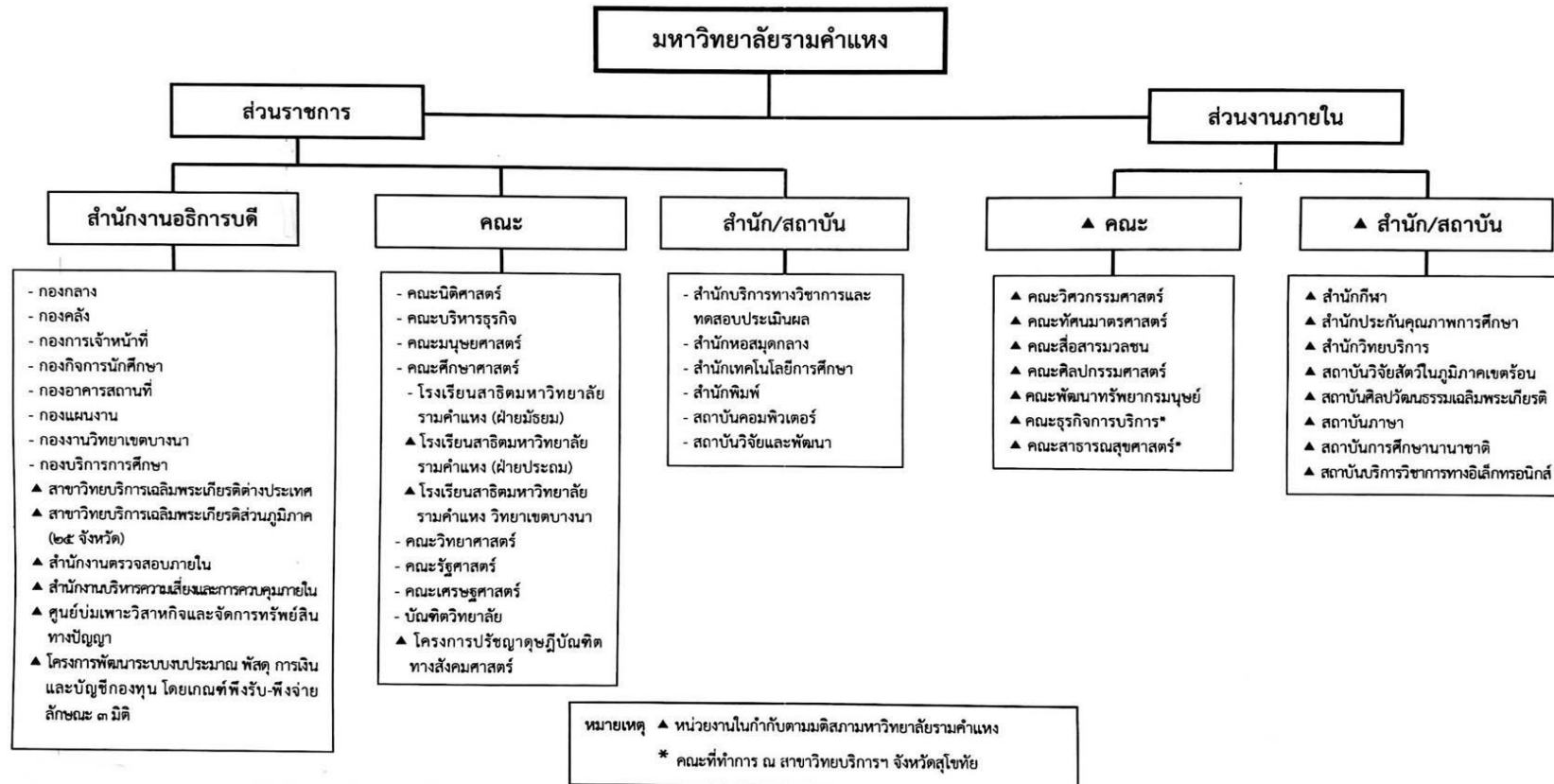
มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันหลักที่มุ่งขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

๓. พันธกิจของมหาวิทยาลัย

- ๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมกระจายโอกาส ความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางการศึกษาหลากหลายรูปแบบและหลากหลายสาขาวิชา ในลักษณะการศึกษาเพื่อปวงชนให้มีความรู้คู่คุณธรรม
- ๓.๒ สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย และพัฒนางานสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์
- ๓.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการบริการทางวิชาการแก่สังคม แก่ประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน
- ๓.๔ สนับสนุนและส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ๓.๕ สนับสนุนและพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในประชาคมอาเซียน
- ๓.๖ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๓.๗ สนับสนุนและส่งเสริมการให้ความรู้และบริการทางด้านสุขภาพแก่สังคม

๔. โครงสร้างแบ่งส่วนราชการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ/ส่วนงานภายใน



๖. ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๒

ตารางที่ ๑ ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและสังกัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตำแหน่ง	คณะ																รวม
	นต.	บธ.	มช.	ศษ.	วท.	รศ.	ศศ.	วศ.	ศป.	ทศ.	สม.	พม.	สส.	สภช.	ธก.	บว.	
ศาสตราจารย์	๑	๑	-	-	๓	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๗
รองศาสตราจารย์	๑๘	๑๙	๑๑.๕	๓๔	๒๕	๑๓	๘	๔	-	-	๕	๒	-	๓	-	-	๑๔๒.๕
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑๓	๗	๓๒	๒๘	๕๑	๑๗	๑	๑๘	๑	๒	๔	๒	๑	-	-	-	๑๗๗
อาจารย์	๑๘.๕	๔๐	๖๔	๙๘	๘๐.๕	๒๑.๕	๑๓	๒๕	๑๕	๘.๕	๓.๕	๘	๘	๒	๗	๑๐	๔๒๒.๕
รวม	๕๐.๕	๖๗	๑๐๗.๕	๑๖๐	๑๕๙.๕	๕๑.๕	๒๒	๔๗	๑๖	๑๑.๕	๑๒.๕	๑๒	๙	๕	๗	๑๑	๗๔๙

ตารางที่ ๒ ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

วุฒิการศึกษา	คณะ																รวม
	นต.	บธ.	มช.	ศษ.	วท.	รศ.	ศศ.	วศ.	ศป.	ทศ.	สม.	พม.	สส.	สภช.	ธก.	บว.	
ปริญญาตรี	-	-	๒.๕	-	๒	-	-	-	๒	๔	-	-	-	-	-	-	๗
ปริญญาโท	๓๑	๓๔	๖๗.๕	๑๐๑	๖๗.๕	๑๖	๑๖	๓๐	๑๑	๕	๘.๕	๕	๖	๔	๗	๔	๑๔๒.๕
ปริญญาเอก	๑๙.๕	๓๓	๓๗.๕	๕๙	๙๐	๓๕.๕	๖	๑๗	๓	๒.๕	๔	๗	๓	๑	-	๗	๑๗๗
รวม	๕๐.๕	๖๗	๑๐๗.๕	๑๖๐	๑๕๙.๕	๕๑.๕	๒๒	๔๗	๑๖	๑๑.๕	๑๒.๕	๑๒	๙	๕	๗	๑๑	๗๔๙

ตารางที่ ๓ ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและสังกัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ตำแหน่ง \ คณะ	คณะ																รวม
	นต.	บธ.	มษ.	ศษ.	วท.	รศ.	ศศ.	วศ.	ศป.	ทศ.	สม.	พม.	สส.	สภช.	ธก.	บว.	
ศาสตราจารย์	๑	๑	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๗
รองศาสตราจารย์	๑๘	๑๘	๑๖	๓๘	๒๒	๑๕	๗	๔	๑	-	๕	๒	๑	๒	-	๕	๑๕๔
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑๘	๘	๓๕.๕	๓๙	๕๑	๒๐	๓	๒๑	๓	๑	๔	๒	๑	-	-	๓	๒๐๙.๕
อาจารย์	๑๖	๔๑	๖๕	๙๓.๕	๘๒	๑๙.๕	๑๓	๑๙	๑๒	๑๒	๘	๘	๘	๓	๙	๑๐	๔๑๙
รวม	๕๓	๖๘	๑๑๖.๕	๑๗๐.๕	๑๕๘	๕๔.๕	๒๓	๔๔	๑๖	๑๓	๑๗	๑๒	๑๐	๕	๙	๒๐	๗๘๙.๕

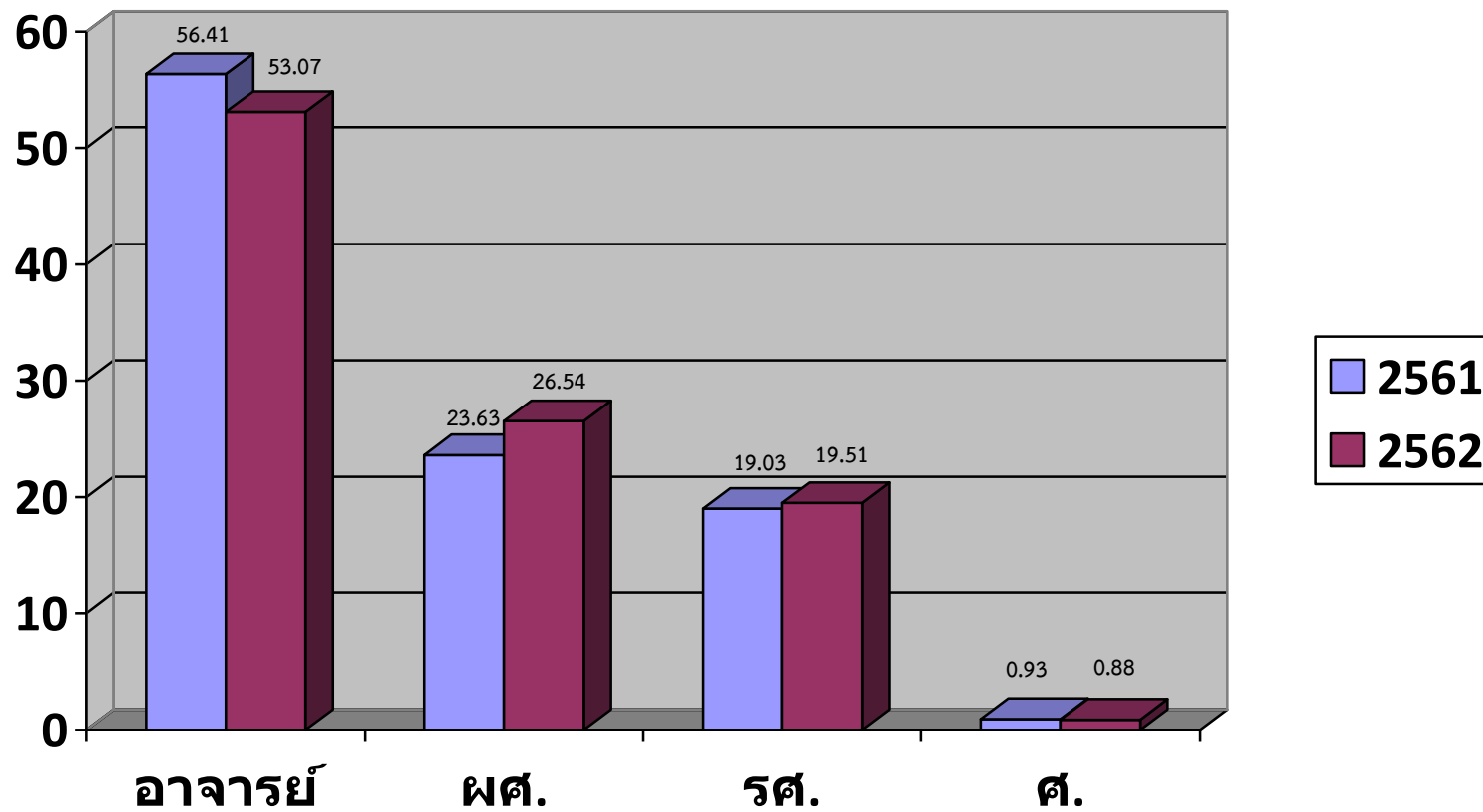
ตารางที่ ๔ ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

วุฒิการศึกษา \ คณะ	คณะ																รวม
	นต.	บธ.	มษ.	ศษ.	วท.	รศ.	ศศ.	วศ.	ศป.	ทศ.	สม.	พม.	สส.	สภช.	ธก.	บว.	
ปริญญาตรี	-	-	๒	-	๒	-	-	-	๒	๖	-	-	-	-	-	-	๑๒
ปริญญาโท	๓๔	๓๑	๗๒	๑๐๖.๕	๕๘.๕	๑๕.๕	๑๖	๒๖	๑๑	๔	๑๓	๔	๕	๔	๙	๒	๔๑๓.๕
ปริญญาเอก	๑๙	๓๗	๔๒.๕	๖๔	๙๗.๕	๓๙	๗	๑๘	๓	๒	๔	๘	๔	๑	-	๑๘	๓๖๔
รวม	๕๓	๖๘	๑๑๖.๕	๑๗๐.๕	๑๕๘	๕๔.๕	๒๓	๔๔	๑๖	๑๓	๑๗	๑๒	๑๐	๕	๙	๒๐	๗๘๙.๕

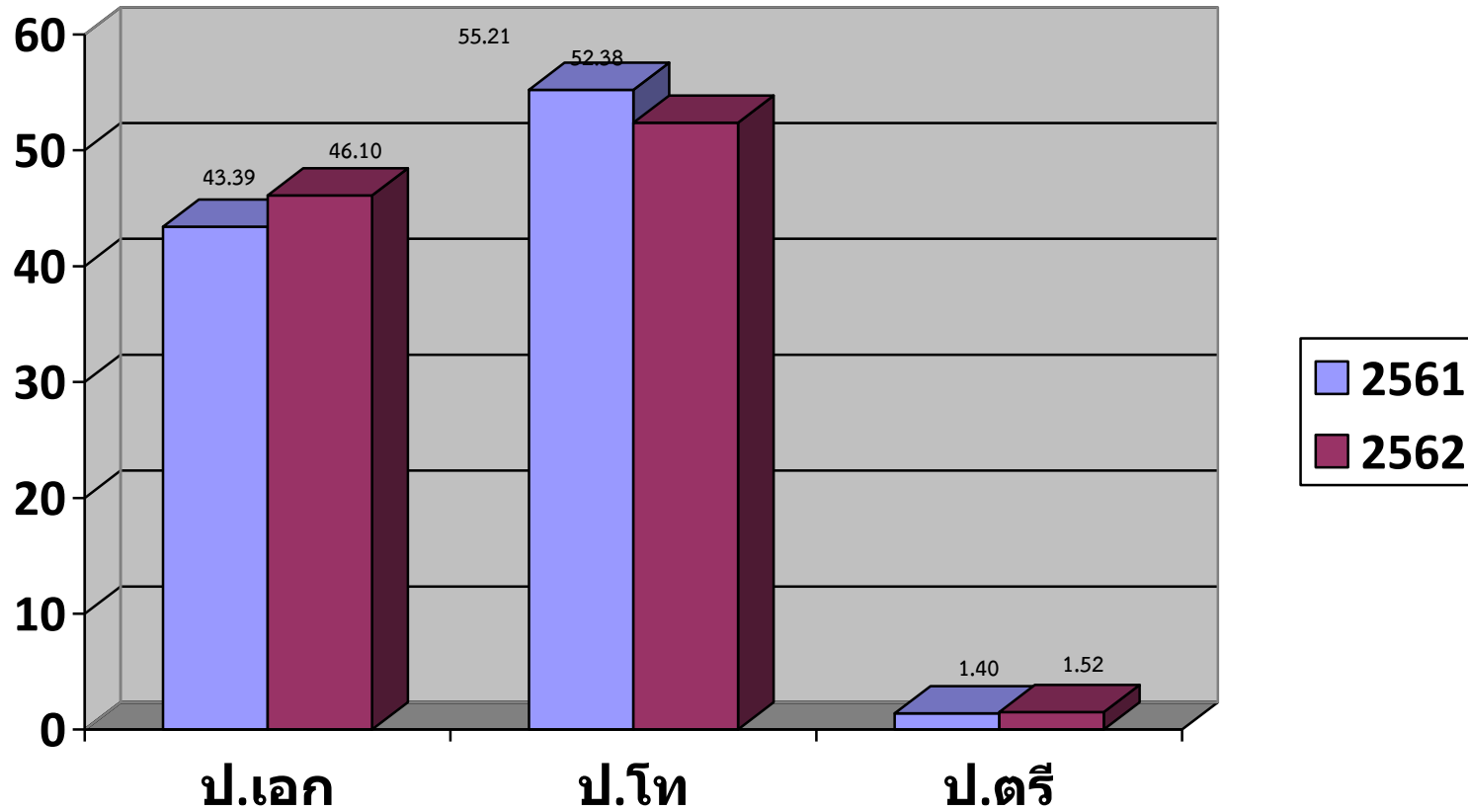
จากตารางที่ ๓ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๗๘๙.๕ คน จำแนกเป็นตำแหน่งอาจารย์ ๔๑๙ คน (ร้อยละ ๕๓.๐๗) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๒๐๙.๕๐ คน (ร้อยละ ๒๖.๕๔) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน ๑๕๔ คน (ร้อยละ ๑๙.๕๑) ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน ๗ คน (ร้อยละ ๐.๘๘) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ บุคลากรสายวิชาการควรได้รับการพัฒนาให้มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ ๖๐ จากจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดของมหาวิทยาลัย

จากตารางที่ ๔ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก จำนวน ๓๖๔ คน (ร้อยละ ๔๖.๑๐) ระดับปริญญาโท ๔๑๓.๕ คน (ร้อยละ ๕๒.๓๘) และดับปริญญาตรี จำนวน ๑๒ คน (ร้อยละ ๑.๕๒) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ บุคลากรสายวิชาการในแต่ละคณะควรได้รับการพัฒนาให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ ๔๐ จากจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดของแต่ละคณะ

กราฟเปรียบเทียบสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒



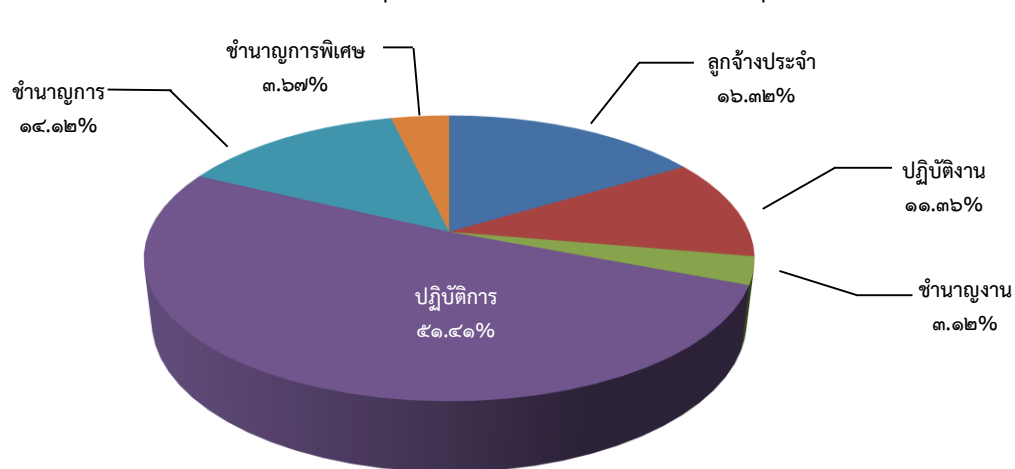
กราฟเปรียบเทียบสัดส่วนตามวุฒิการศึกษา ของบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒



ตารางที่ ๕ ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่ง

ประเภทบุคลากร	ตำแหน่ง																						รวมทั้งหมด
	ลักษณะลูกจ้างประจำ			ปฏิบัติงาน			ชำนาญงาน			ปฏิบัติการ			ชำนาญการ			ชำนาญการพิเศษ			เชี่ยวชาญ		เชี่ยวชาญพิเศษ		
	ต่ำ ต.	ต	ท	ต่ำ ต.	ต	ท	ต่ำ ต.	ต	ท	ต	ท	อ	ต	ท	อ	ต	ท	อ	ท	อ	ท	อ	
ข้าราชการ	-	-	-	๕	-	๑	๑๓	๔	๑	๘	๑๐	-	๘๔	๙๙	๑	๓๑	๖๕	-	-	-	-	-	๓๒๒
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบลิ่ง)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๒๔	๔๒๑	-	๑๐	๖๖	-	-	๓	-	-	-	-	-	๗๒๔
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้)	๗	๑	-	๓๕	๙	๓	๓๕	๙	๓	๖๐	๑๒๔	-	-	๑๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๙๖
ลูกจ้างงบรายได้	๒๖	๑	๑	๓๑	๔	-	๑๖	๒	๒	๑๙	๓	-	๗๒	๔๐	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒๑๘
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	๒๗๙	๓	-	๒๐๑	๑๙	๑	-	-	-	๓๓๙	๑๙๐	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑,๐๓๓
ลูกจ้างประจำ	๑๑๕	๑๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๒๖
รวมทั้งหมด	๔๒๗	๑๕	๒	๒๗๒	๓๒	๕	๖๔	๑๕	๖	๖๕๐	๗๔๘	-	๑๖๖	๒๑๖	๑	๓๒	๖๘	-	-	-	-	-	๒,๗๑๙
	๔๔๔			๓๐๙			๘๕			๑,๓๙๘			๓๘๓			๑๐๐			-	-			

สัดส่วนบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สายสนับสนุน



หมายเหตุ
 ต่ำ ต. = ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ต = ปริญญาตรี
 ท = ปริญญาโท
 อ = ปริญญาเอก

ตารางที่ ๖ จำนวนอายุการทำงานของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามปีที่เกษียณอายุราชการ

สถานภาพบุคลากร	เกษียณอายุราชการ (ปีงบประมาณ)							
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-
รองศาสตราจารย์	๔๑	๑๖	๓	๕	๑๐	๓	๒	๒
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๗	๕	-	๕	๒	๙	๓	๓
อาจารย์	๙	๘	๖	๔	๒	๒	๑	๒
รวม	๕๗	๒๙	๙	๑๔	๑๔	๑๔	๖	๗

ตารางที่ ๗ จำนวนอายุการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามปีที่เกษียณอายุราชการ

สถานภาพบุคลากร	เกษียณอายุราชการ (ปีงบประมาณ)							
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
ผู้บริหาร	๔	๓	๑๐	๕	๓	๑	-	๑
เจ้าหน้าที่	๙๗	๙๙	๑๑๐	๙๕	๕๒	๖๘	๕๑	๓๕
รวม	๑๐๑	๑๐๒	๑๒๐	๑๐๐	๕๕	๖๙	๕๑	๓๖

บทที่ ๒

การประเมินสภาพแวดล้อม ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

การบริหารและการพัฒนาบุคลากรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการ การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องนำปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทาง และวิธีการที่นำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

ปรัชญา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันหลักที่มุ่งขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

ปรัชญา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม

ปณิธาน

พัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหงให้เป็นแหล่งวิทยาการแบบตลาดวิชาควบคู่แบบจำกัดจำนวน มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรมและจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม

อัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม

ค่านิยมองค์กร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ซื่อสัตย์ จริ่งใจ โปร่งใส ยุติธรรม และภักดีต่อองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงประจักษ์ สายวิชาการพิจารณาสรรหาในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และสายสนับสนุนพิจารณาสรรหาตามความจำเป็นและภาระงานที่รับผิดชอบเป็นหลัก
๒. มหาวิทยาลัยมีหลักการในการบริหารค่าตอบแทนที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการทำข้อตกลงร่วมกัน ก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เกิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและยุติธรรม
๓. มหาวิทยาลัยจัดระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากร เพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด
๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันก่อนประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับส่วน ฝาย งาน และระดับบุคคล ส่งเสริมให้เกิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ยุติธรรมและเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
๕. มหาวิทยาลัยรามคำแหงส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ
๖. มหาวิทยาลัยมีศักยภาพ กระจายโอกาส สร้างความเสมอภาคและเท่าเทียมทางการศึกษา มีนโยบายการส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต
๗. มหาวิทยาลัยเป็นตลาดวิชาที่มีชื่อเสียง มีระบบการจัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบในทุกระดับ ทั้งการเรียนการสอนในหลักสูตรและ สาขาวิชาชีพเฉพาะแก่ผู้เรียน (Pre Degree, นักศึกษาปกติและการศึกษาต่อยอด
๘. ค่าใช้จ่ายในการศึกษาตลอดหลักสูตรไม่สูงมากเมื่อเทียบกับสถาบันอื่น

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ระบบวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ยังไม่เพียงพอกับอัตรากำลัง
๒. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ยังไม่สามารถเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากรให้เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม
๓. มหาวิทยาลัยมีภาระงานการสอนมาก ทำให้การวิจัย การบริการวิชาการตลอดจนการพัฒนาด้านบริหารยังไม่บรรลุเป้าหมายเต็มศักยภาพ
๔. ขาดการบริหารการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อประหยัดต้นทุน (การใช้อาจารย์จัดทำแผนแม่บทพัฒนาพื้นที่ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ)

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunities)

๑. ผู้ใช้บัณฑิตและตลาดแรงงานยอมรับในชื่อเสียง คุณภาพ ความอดทน และความรับผิดชอบและคุณธรรมของบัณฑิต
๒. นโยบายของรัฐบาล กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องส่งเสริมให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๓. สังคมฐานความรู้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยรองรับการศึกษาและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนทำให้คนทุกเพศทุกวัยแสวงหาโอกาสในการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. ภาวะเศรษฐกิจมีแนวโน้มทรงตัวหนี้สินในครัวเรือนสูง มหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงเป็นทางเลือกที่ดี

ข้อจำกัด (Threats)

๑. เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษายังไม่สอดคล้องกับลักษณะของมหาวิทยาลัยทั้งระบบ
๒. การจัดงบประมาณสนับสนุนการศึกษาของรัฐบาล รวมถึงจำนวนผู้เข้าสู่วัยเรียนที่น้อยลงมหาวิทยาลัยจึงต้องรับภาระเพิ่มขึ้น
๓. เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ส่งผลกระทบต่อการจัดการการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย

บทที่ ๓

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การพัฒนาและการปฏิบัติตามพันธกิจบรรลุเป้าประสงค์ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. บริหารองค์กรด้วยระบบธรรมาภิบาล
๕. พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

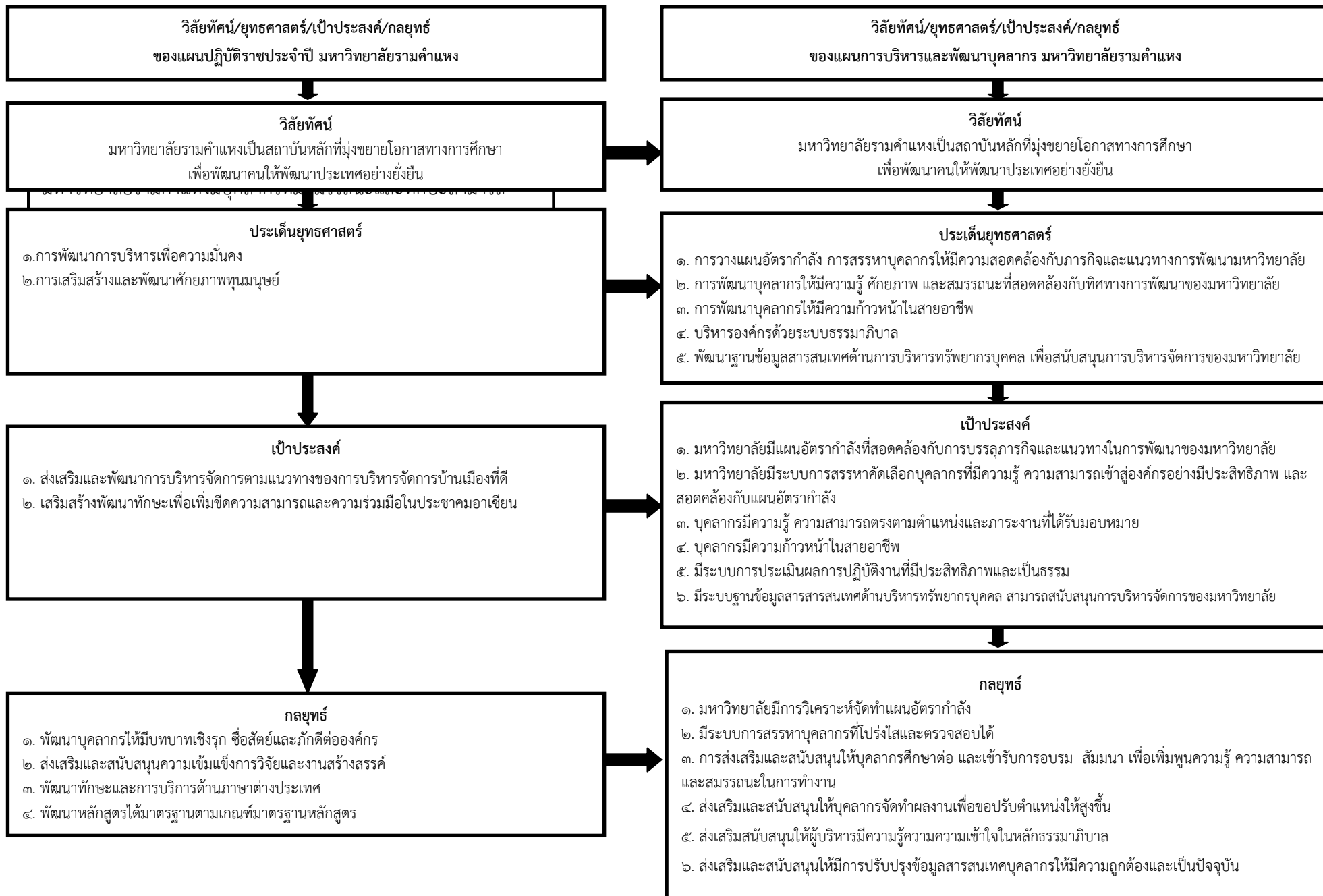
เป้าประสงค์

๑. มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและแนวทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
๒. มหาวิทยาลัยมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง
๓. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
๔. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
๖. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์

๑. มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและแนวทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
๒. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใสและตรวจสอบได้
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น
๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศบุคลากรให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

แผนผังเชิงยุทธศาสตร์แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (Strategy Map)



บทที่ ๔

ส่วนที่ ๑ แผนการบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนอัตรากำลังการสรรหาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่ ๑ มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและแนวทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

หน่วย : ล้านบาท

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๑ มหาวิทยาลัยมีการ วิเคราะห์จัดทำแผน อัตรากำลัง	๑. จัดสรร อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับ ภารกิจของ มหาวิทยาลัย	ร้อยละ ๘๐ ของ หน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน ที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละ หน่วยงาน	๑. จัดสรร อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับ ภารกิจของ มหาวิทยาลัย	ร้อยละ ๘๐ ของ หน่วยงาน	-	-	กองแผนงาน

เป้าประสงค์ที่ ๒ มหาวิทยาลัยมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๒ มีระบบการสรรหา บุคลากรที่โปร่งใสและ ตรวจสอบได้	๑. ร้อยละของการ สรรหาบุคลากร สายวิชาการและ สายสนับสนุน	ร้อยละ ๘๐	๒. มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุนตามแผนการ ดำเนินงาน	๑. ร้อยละของการ สรรหาบุคลากร สายวิชาการและ สายสนับสนุนจาก อัตรากำลังที่ได้รับ อนุมัติให้ ดำเนินการ สรรหา	ร้อยละ ๘๐	-	-	กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากร ศึกษาต่อ และเข้ารับการ อบรม สัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการทำงาน	- ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการได้รับการ พัฒนาตามสาย งาน - ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนได้รับ การพัฒนาตาม สายงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๓.จัดส่งบุคลากรสายวิชาการเข้ารับ การพัฒนาตามสายงาน	- ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการได้รับ การพัฒนาตาม สายงาน	ร้อยละ ๑๐๐	-	ใช้ งบประมาณ ภายใน หน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน
			๔.จัดส่งบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับ การพัฒนาตามสายงาน	- ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนได้รับ การพัฒนาตาม สายงาน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	-	ใช้ งบประมาณ ภายใน หน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
เป้าประสงค์ที่ ๔ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อ ขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น	- ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการที่ได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ ๒๐ ของผู้เสนอ ขอ	๕. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ ได้แก่ การเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ผศ., รศ., และ ศ.	- ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการที่ได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ ๒๐ ของผู้เสนอ ขอ	-	ใช้ งบประมาณ ภายใน หน่วยงาน	กองการ เจ้าหน้าที่, คณะ
	- ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนที่ได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ ๕ ของผู้เสนอ ขอ	๖. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนที่ได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ ๕ ของผู้เสนอ ขอ	-	ใช้ งบประมาณ ภายใน หน่วยงาน	กองการ เจ้าหน้าที่, ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารองค์กรด้วยระบบธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ ๔ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้บริหารมีความรู้ความ เข้าใจในหลัก ธรรมาภิบาล มีระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรม	ร้อยละของ บุคลากรทั้งหมด ที่ไม่มีการอุทธรณ์ หรือร้องเรียนเรื่อง การประเมินผล การปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๕	๗. มีการส่งเสริมการทำความเข้าใจและ ข้อตกลงในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของ บุคลากรทั้งหมด ที่ไม่มีการอุทธรณ์ หรือร้องเรียนเรื่อง การประเมินผล การปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๕	-	ใช้ งบประมาณ ภายใน หน่วยงาน	กองการ เจ้าหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่ ๔ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ มีการปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศบุคลากรให้มีความ ถูกต้องและเป็น ปัจจุบัน	ฐานข้อมูล บุคลากรมีความ ถูกต้องและเป็น ปัจจุบัน	ร้อยละ ๙๐ ของ หน่วยงาน	๘. มีการดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูล บุคลากรให้มีความถูกต้องและทันสมัย พร้อมใช้งาน	ฐานข้อมูล บุคลากรมีความ ถูกต้องและเป็น ปัจจุบัน	ร้อยละ ๙๐ ของ หน่วยงาน	-	ใช้ งบประมาณ ภายใน หน่วยงาน	สถาบัน คอมพิวเตอร์, กองการ เจ้าหน้าที่

ส่วนที่ ๒ แผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

หน่วย : ล้านบาท

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรศึกษาต่อ และ เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การส่งเสริมและ สนับสนุนให้ศึกษา ต่อ และเข้ารับการ อบรม สัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการ ทำงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เทคนิคการสอนแนวใหม่”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๑๐	สภาคณาจารย์
			๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การสอนอย่างไรให้สนุก ถูกใจ ผู้เรียน”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๑๐	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เขียนตำราอย่างไรจึงจะผ่านการ ประเมิน ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๑๐	สภาคณาจารย์
			๔.โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๑๐๐ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๕๐	งานฝึกอบรม กองการ เจ้าหน้าที่
			๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการ เรียนการสอนออนไลน์	- ค่าเฉลี่ยระดับ ความคิดเห็น เกี่ยวกับประโยชน์ ที่ได้รับ - ร้อยละผู้เข้า อบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	๓.๕๕ ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๕	สถาบันบริการ วิชาการทาง อิเล็กทรอนิกส์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๖. โครงการอบรมทางวิชาการ เรื่อง “แนวทางการจัดทำหลักสูตรของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๑๕	กองบริการ การศึกษา
			๗. โครงการอบรมทางวิชาการ เรื่อง “การทำผลงานทางวิชาการและการ นำเสนอผลงานทางวิชาการ”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๑๕	
			๘. โครงการจัดการความรู้ เรื่อง “การ แบ่งปันประสบการณ์และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการ วิจัย”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๒๕	
			๙. โครงการอบรมทางวิชาการ เรื่อง “การส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์เขียน ตำรา/เอกสารประกอบการสอน”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๑๕	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๑๐. จัดสรรทุนให้กับอาจารย์ที่ลาศึกษา ต่อ ณ ต่างประเทศ	- จำนวนอาจารย์ ที่ขอทุนลาศึกษา ต่อ ณ ต่างประเทศ (รวม ทุนต่อเนื่อง)	๔ ทุน	-	๖.๐๐	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๑๑. จัดสรรทุนให้กับอาจารย์ที่ลาศึกษา ต่อภายในประเทศ	- จำนวนอาจารย์ ที่ขอทุนลาศึกษา ต่อภายในประเทศ (รวมทุนต่อเนื่อง)	๔ ทุน	-	๐.๑๕	
			๑๒. ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก ภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง	- จำนวนอาจารย์ ที่ขอทุนลาศึกษา ต่อภายใน มหาวิทยาลัย (รวมทุนต่อเนื่อง)	๕ ทุน	-	๑.๔๐	
			๑๓. จัดสรรทุนฝึกอบรมต่างประเทศ ของอาจารย์	- จำนวนอาจารย์ ที่ขอทุนไป ฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ คณาจารย์	๒ ทุน	-	๐.๕๐	
			๑๔. จัดสรรทุนเสนอบทความหรือ ผลงานทางวิชาการภายในประเทศและ ต่างประเทศของอาจารย์	- จำนวนอาจารย์ ที่ขอทุนไปเสนอ ผลงานทาง วิชาการ ณ ต่างประเทศ และ ในประเทศของ คณาจารย์	๗ ทุน	-	๑.๐๐	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๑๕. การดำเนินงานพัฒนานักวิจัยและ นวัตกรรมของประเทศ	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๖	สถาบันวิจัย และพัฒนา
			๑๖. จรรยาบรรณวิชาชีพของนักวิจัย และแนวปฏิบัติ	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๖	
			๑๗. ทรัพย์สินทางปัญญากับงานวิจัย	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๖	
			๑๘. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Ethical Principles in Research Involving Human Subject (Human Subject Projection Course)	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๗๕	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๑๙. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ระบบการจัดการวารสารไทยในระบบ ออนไลน์	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๕	
			๒๐. โครงการจัดทำฐานข้อมูล สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม มหาวิทยาลัย รามคำแหง	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๖	
รวมจำนวนงบประมาณ							<u>๑๐.๕๗</u>	

หมายเหตุ : มีงบประมาณจากกองบริการการศึกษา ๗๐๐,๐๐๐ บาท
มีงบประมาณจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ๓๖๕,๐๐๐ บาท

ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

หน่วย : ล้านบาท

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรศึกษาต่อ และ เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การส่งเสริมและ สนับสนุนให้ศึกษา ต่อ และเข้ารับการ อบรม สัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการ ทำงาน	มากกว่า ร้อยละ ๗๕	๑. โครงการประชุมผู้บริหาร มอบนโยบายบุคลากร	- บุคลากรที่เข้าร่วม ประชุม	ร้อยละ ๘๐	-	๐.๐๑	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๒. โครงการอบรม เรื่อง “การเสริมสร้าง คุณธรรม ความโปร่งใส จิตสำนึกที่ดีใน การปฏิบัติงาน ”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๓	
				- ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕			
๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๖๕	-	๐.๓๕				
				- ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕			

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๔. โครงการปฐมนิเทศพนักงาน มหาวิทยาลัย (สังกัดส่วนกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๓๐	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๕. โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการ บริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุน ระดับสูง	- ร้อยละของผู้ผ่าน การฝึกอบรม	๘๐	-	๐.๓๐	
			๖. โครงการอบรมหลักสูตรการอบรมเชิง ปฏิบัติการ (Routine to Happiness : R๒H) ชั้นสูง สำหรับนักสร้างสุข มหาวิทยาลัยรามคำแหง	- ระดับ ความสำเร็จของ โครงการที่มี ผลสัมฤทธิ์ตาม วัตถุประสงค์ โครงการ	๓.๕๕	-	งบสนับสนุน ม.มหิดล	งานฝึกอบรม กองการ เจ้าหน้าที่ และ มมหิดล

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๗. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๖	สถาบัน คอมพิวเตอร์
			๘. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การออกแบบ Infographic เพื่อสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ด้วยโปรแกรม Inkscape”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๓	
			๙. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ภาพกราฟิกแบบ Motion Graphic”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๕	
			๑๐. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การจัดการเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเรียนการสอน”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๓	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๑๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การ ใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและ อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๓	สถาบัน คอมพิวเตอร์
			๑๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การ ใช้งาน G suite for Education”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๕	
			๑๓. โครงการสัมมนาผู้ดูแลเว็บไซต์ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๒	
			๑๔. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การ ใช้งานเว็บไซต์สำเร็จรูป (Joomla) ระดับกลาง	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๔	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๑๕. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านกิจการนักศึกษาแบบองค์รวมในยุค ดิจิทัล	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๒๐	กองกิจการ นักศึกษา
			๑๖. โครงการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี ๒๕๖๓	ระดับความพึง พอใจ ของผู้เข้าร่วม โครงการ	๓.๕๕	-	๐.๔๐	งานสวัสดิการ กองการ เจ้าหน้าที่
			๑๗.โครงการเกษียณอายุราชการ ประจำปี ๒๕๖๓	ระดับความพึง พอใจ ของผู้เข้าร่วม โครงการ	๓.๕๕	-	๑.๐๐	
			๑๘. โครงการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความพึง พอใจ ของผู้เข้าร่วม โครงการ	๓.๕๕	-	๐.๖๐	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๑๙. โครงการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (๙ ภาษา)	- ผู้เข้าอบรมผ่าน เกณฑ์การประเมิน และนำไปใช้ได้จริง - ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๕๐	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๒๐. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การ เขียนโครงร่างองค์กร (Organizational Profile)	- ร้อยละผู้เข้า อบรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่ม เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๑๓	สำนักประกัน คุณภาพ การศึกษา
			๒๑. โครงการอบรมเรื่อง เกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)	- ร้อยละผู้เข้า อบรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่ม เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๕	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๒๒. โครงการอบรมเรื่อง เกณฑ์การ ประกันคุณภาพระดับหลักสูตร AUNQA (การประกันคุณภาพมหาวิทยาลัย อาเซียน) (ASEAN University Quality Assurance)	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๕	สำนักประกัน คุณภาพ การศึกษา
			๒๓. โครงการอบรมการศึกษาขั้น พื้นฐาน	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๔	
			๒๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนรายงานผลการดำเนินงานตาม มาตรฐานการอุดมศึกษา	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๑๓	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่า เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๒๕. โครงการเสวนาแลกเปลี่ยนปัญหา การดำเนินงานระบบคุณภาพ ISO	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๑๐	สำนักประกัน คุณภาพ การศึกษา
รวมจำนวนงบประมาณ							<u>๔.๕๐</u>	

หมายเหตุ : มีงบประมาณจากกิจกรรมสวัสดิการมหาวิทยาลัย ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท
มีงบประมาณจากสำนักประกันคุณภาพการศึกษา ๕๐๐,๐๐๐ บาท

สรุปจำนวนโครงการ กิจกรรม และงบประมาณการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

หน่วย : ล้านบาท

ลำดับที่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	หมายเหตุ
๑	สภาคณาจารย์	๐.๓๐	๓ โครงการ	
๒	สถาบันบริการวิชาการทางอิเล็กทรอนิกส์	๐.๐๕	๑ โครงการ	
๓	กองบริการการศึกษา	๐.๗๐	๔ โครงการ	
๔	งานฝึกอบรม (กจ.)	๙.๑๕	๖ โครงการ	
๔	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๐.๓๗	๖ โครงการ	
รวมจำนวนงบประมาณ		<u>๑๐.๕๗</u>	<u>๒๐ โครงการ</u>	

สรุปจำนวนโครงการ กิจกรรม และงบประมาณการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

หน่วย : ล้านบาท

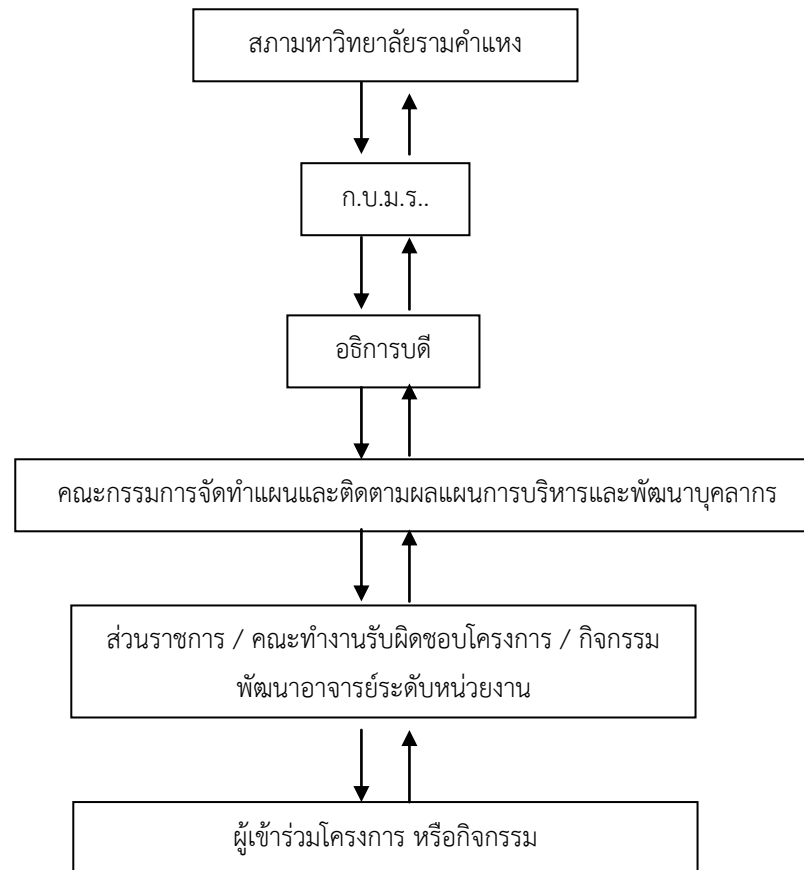
ลำดับที่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	หมายเหตุ
๑	งานฝึกอบรม (กจ.)	๑.๔๙	๗ โครงการ	
๒	สถาบันคอมพิวเตอร์	๐.๓๑	๘ โครงการ	
๓	กองกิจการนักศึกษา	๐.๒๐	๑ โครงการ	
๔	งานสวัสดิการ (กจ.)	๒.๐๐	๓ โครงการ	
๕	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	๐.๕๐	๖ โครงการ	
รวมจำนวนงบประมาณ		<u>๔.๕๐</u>	<u>๒๕ โครงการ</u>	

บทที่ ๕

ระบบการติดตามการปฏิบัติงาน และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงาน แผนกาบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

การประเมินผล และติดตามรายงานความก้าวหน้าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

๑. กระบวนการบริหารจัดการแผนพัฒนาบุคลากร



๒. ระยะเวลาการติดตาม และรายงานผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการกำหนดให้มีการติดตาม และรายงานผลโครงการ หรือกิจกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานที่ปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของการพัฒนาที่ได้กำหนดในแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยหน่วยงาน หรือส่วนราชการที่รับผิดชอบโครงการ หรือกิจกรรมพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงานและคณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนฯประจำปีตามมิติตัวชี้วัดในระดับโครงการหรือกิจกรรม ระดับเป้าประสงค์ และระดับยุทธศาสตร์ ตลอดจนถึงจัดสรรงบประมาณ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะจากผลการดำเนินงานอย่างน้อย ๒ ครั้ง ต่อปี เพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงการ หรือกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมตลอดจนถึงจัดสรรงบประมาณทั้งภายใน และภายนอก เสนอมหาวิทยาลัยตามลำดับ ในข้อ ๑

๓. การแปลงแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

คณะกรรมการได้กำหนดให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ หน่วยงาน คณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการ หรือกิจกรรมจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี ระดับหน่วยงานตามเอกสารจัดส่งให้คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ภายใน ๑๕ วัน เมื่อแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีผ่านความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัย

๓.๒ หน่วยงาน คณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการ หรือกิจกรรมจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำรายละเอียดโครงการหรือกิจกรรม ตามระยะเวลาการดำเนินงานในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อขออนุมัติงบประมาณตามรูปแบบการเสนอขออนุมัติโครงการต่อกองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และเงื่อนไข และจะต้องสอดคล้องตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี กรณีโครงการ หรือกิจกรรม ไม่ขออนุมัติใช้งบประมาณให้ดำเนินการเช่นเดียวกัน ภายใน ๑๕ วัน

๓.๓ หน่วยงาน คณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการ หรือกิจกรรมดำเนินการบริหารโครงการ หรือกิจกรรม ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด โดยรวบรวมหลักฐาน เอกสาร ข้อมูล เพื่อประกอบการประเมิน ดังนี้

๑. สำเนาหลักฐานการขออนุมัติโครงการ หรือกิจกรรม

๒. รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ หรือกิจกรรม

๓. รายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ หรือกิจกรรมโดยให้รวบรวมหลักฐานดังกล่าวไว้ที่หน่วยงาน หรือคณะทำงานที่รับผิดชอบ เพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย

๓.๔ หน่วยงาน คณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการ หรือกิจกรรม จัดทำรายงานการประเมินแผนการปฏิบัติงานประจำปี ระดับหน่วยงาน หลังจากการดำเนินการตาม ข้อ ๓.๓ เสร็จสิ้น ภายใน ๑๕ วัน และรายงานให้คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อสรุปรายงานการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย ตามลำดับใน ข้อ ๑

๓.๕ หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ หรือกิจกรรมที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ๙ และ ๑๒ เดือน จะต้องแจ้งให้ผู้เข้าร่วมโครงการ หรือกิจกรรม รายงานการนำผลการเข้าร่วมกิจกรรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามลำดับการบังคับบัญชา และเสนอต่อผู้รับผิดชอบโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อเสนอมหาวิทยาลัยตามลำดับ

