



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุมและพิธีการ โทร. ๘๐๔๒

ที่ อว ๐๖๐๑.๐๑๐๑/งปพ. ๗๔ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอให้ดำเนินการตามมติสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

ตามที่สภามหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการประชุม ครั้งที่ ๑๖/๒๕๖๓ วาระที่ ๔.๑๙ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขออนุมัติแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ นั้น

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบและอนุมัติแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

(นายจักรกฤษ ศรีธนกฤษ)

ผู้ช่วยเลขาธิการสภามหาวิทยาลัยฯ

- หมายเหตุ () ต้นฉบับจัดเก็บที่งานการประชุมและพิธีการ
- () ได้ส่งเรื่องเดิมมาพร้อมแล้ว
 - (✓) ได้ส่งสำเนาเรื่องเดิมมาพร้อมแล้ว
 - () ไม่มีต้นเรื่อง

เรื่อง ขออนุมัติแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา เรื่อง ขออนุมัติแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ความว่า

“ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วาระที่ ๔.๑ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาทบทวนปรับปรุงกรอบจัดทำแผนและเห็นชอบแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อมหาวิทยาลัย คณะกรรมการฯ จึงขอเสนอแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานต่อไป ตามรายละเอียดแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่แนบมาพร้อมนี้

ในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ก.บ.ม.ร.) ครั้งที่ ๒๗/๒๕๖๓ วาระที่ ๕.๒๓ เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรเสนอ”

จึงเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จัดทำโดย คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยดำเนินการจัดทำให้สอดคล้องตามกรอบของแผนปฏิบัติราชการ ๓ ปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยระบุถึงยุทธศาสตร์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรม ที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สายวิชาการ และสายสนับสนุน ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานเพื่อช่วยสนับสนุนให้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และเป้าประสงค์ ของการพัฒนามหาวิทยาลัยตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ

คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร หวังว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ จะเป็นระบบและกลไกที่สามารถขับเคลื่อนให้การบริหารบุคลากรและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งระบบเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม สามารถรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑	ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
บทที่ ๒	การประเมินสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยรามคำแหง
บทที่ ๓	ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์การพัฒนากุคลากร ของมหาวิทยาลัย
บทที่ ๔	โครงการและกิจกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร
	ส่วนที่ ๑ แผนการบริหารบุคลากร
	ส่วนที่ ๒ แผนพัฒนากุคลากร สายวิชาการ
	ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนากุคลากร สายสนับสนุน
	ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนารายบุคคล
บทที่ ๕	ระบบการติดตามการปฏิบัติงานและรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานแผนพัฒนากุคลากร
ภาคผนวก	
	- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
	- แบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

หลักการและเหตุผล

การแข่งขันขององค์กรในยุคปัจจุบันมักจะมุ่งเน้นการสร้างความได้เปรียบด้านเงินลงทุนและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งอาจไม่ใช่แนวทางที่จะสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรได้ตลอดไป จะเห็นได้ว่าองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับการ “สร้างคน” เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรใดที่สามารถสร้างและพัฒนาศักยภาพของคน รวมทั้ง “สร้างความภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับคนได้” องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ และบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยรามคำแหงตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อเป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๑. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์
๒. เพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
๓. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง
๔. เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแนวทางการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้
๕. เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น

ระยะเวลาการดำเนินงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

บทที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

๑. ข้อมูลทั่วไป

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

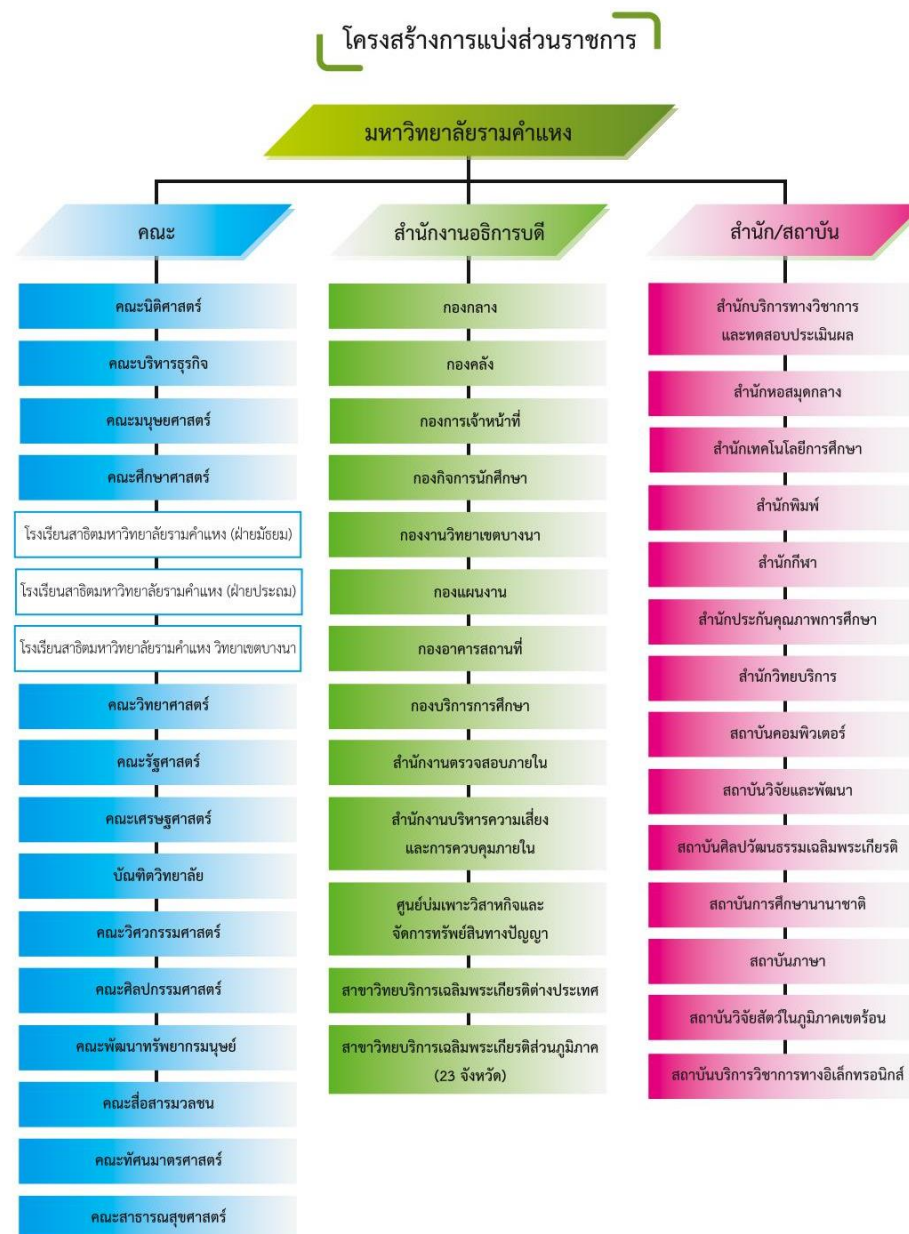
๒. วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันหลักที่มุ่งขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

๓. พันธกิจของมหาวิทยาลัย

- ๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมกระจายโอกาส ความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางการศึกษาหลากหลายรูปแบบและหลากหลายสาขาวิชา ในลักษณะการศึกษาเพื่อปวงชนให้มีความรู้คู่คุณธรรม
- ๓.๒ สนับสนุนและส่งเสริมการให้ความรู้และบริการทางด้านสุขภาพแก่สังคม
- ๓.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนางานสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์
- ๓.๔ สนับสนุนและส่งเสริมการบริการทางวิชาการแก่สังคมและประชาชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืน
- ๓.๕ สนับสนุนและส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ๓.๖ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

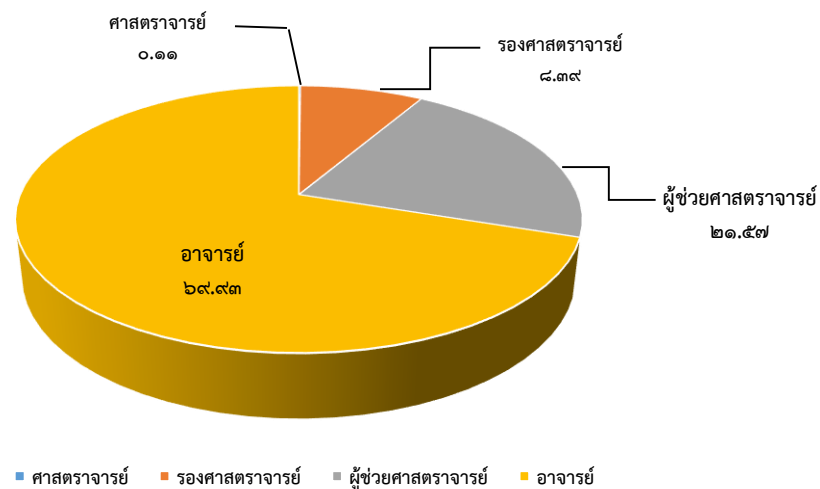
๔.โครงสร้างแบ่งส่วนราชการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงแบ่งส่วนราชการ ดังนี้



๕.ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตารางที่ ๑ ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและสังกัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

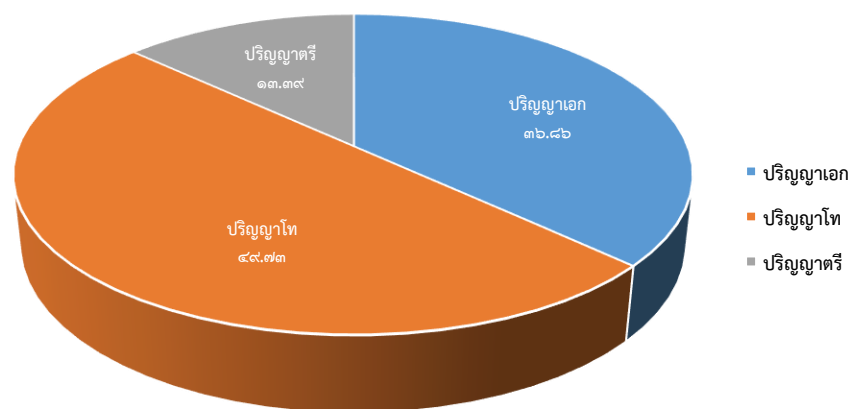
ตำแหน่ง \ คณะ	นต.	บธ.	มษ.	ศษ.	วท.	รศ.	ศศ.	วศ.	ศป.	ทศ.	สม.	พม.	สส.	สภช.	บว.	ร.ร.สาธิต ม.ร. (ฝ่ายประถม)	ร.ร.สาธิต ม.ร. (มัธยม)	ร.ร.สาธิต ม.ร. (ฝ่ายประถม) วิทยาเขตบางนา	รวม
ศาสตราจารย์	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
รองศาสตราจารย์	๖	๙	๘	๒๑	๑๒	๑๐	๓	๓	-	-	๔	๑	-	-	-	-	๒	-	๗๙
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑๘	๑๐	๓๘	๒๙	๔๘	๑๘	๒	๒๑	๖	๑	๓	๒	-	-	-	-	๗	-	๒๐๓
อาจารย์	๒๓	๕๓	๗๑	๗๓	๙๒	๒๓	๑๗	๑๑	๖	๑๒	๑๐	๖	๘	๑	๓	๘๒	๑๓๕	๓๒	๖๕๘
รวม	๔๗	๗๓	๑๑๗	๑๒๓	๑๕๒	๕๑	๒๒	๓๕	๑๒	๑๓	๑๗	๙	๘	๑	๓	๘๒	๑๔๔	๓๒	๙๔๑



จากตารางที่ ๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีบุคลากรสายวิชาการประจำ จำนวน ๙๔๑ คน จำแนกเป็นตำแหน่งอาจารย์ ๖๕๘ คน (ร้อยละ ๖๙.๙๓) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๒๐๓ คน (ร้อยละ ๒๑.๕๗) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน ๗๙ คน (ร้อยละ ๘.๓๙) ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน ๑ คน (ร้อยละ ๐.๑๑) รวมจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๒๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๘ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ บุคลากรสายวิชาการควรได้รับการพัฒนาให้มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ ๖๐ จากจำนวนบุคลากรสายวิชาการประจำทั้งหมดของมหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒ ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

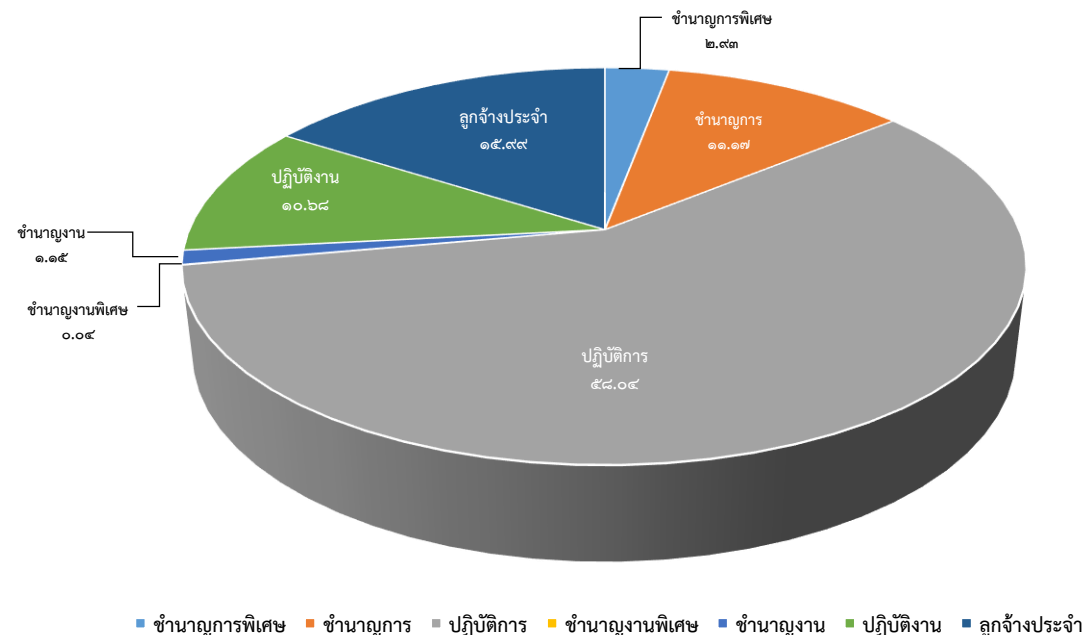
สังกัด \ วุฒิการศึกษา	นต.	บธ.	มษ.	ศษ.	วท.	รศ.	ศศ.	วศ.	ศป.	ทศ.	สม.	พม.	สส.	สกช.	บว.	ร.ร.สาธิต ม.ร. (ฝ่ายประถม)	ร.ร.สาธิต ม.ร. (มัธยม)	ร.ร.สาธิต ม.ร. (ฝ่ายประถม) วิทยาเขตบางนา	รวม
ปริญญาตรี	-	-	๔	๔	๒	-	-	-	๒	๖	-	-	-	-	-	๓๓	๔๘	๒๗	๑๒๖
ปริญญาโท	๒๙	๓๖	๖๙	๕๕	๕๑	๑๒	๑๗	๒๐	๗	๕	๑๒	๔	๖	๑	๑	๔๙	๘๙	๕	๔๖๘
ปริญญาเอก	๑๘	๓๗	๔๔	๖๔	๙๙	๓๙	๕	๑๕	๓	๒	๕	๕	๒	-	๒	-	๗	-	๓๔๗
รวม	๔๗	๗๓	๑๑๗	๑๒๓	๑๕๒	๕๑	๒๒	๓๕	๑๒	๑๓	๑๗	๙	๘	๑	๓	๘๒	๑๔๔	๓๒	๙๔๑



จากตารางที่ ๒ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก จำนวน ๓๔๗ คน (ร้อยละ ๓๖.๘๘) ระดับปริญญาโท ๔๖๘ คน (ร้อยละ ๔๙.๗๓) และระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๒๖ คน (ร้อยละ ๑๓.๓๙) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ บุคลากรสายวิชาการในแต่ละคณะควรได้รับการพัฒนาให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ ๔๐ จากจำนวนบุคลากรสายวิชาการประจำทั้งหมด

ตารางที่ ๓ ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเภทบุคลากร	ตำแหน่ง																										รวม ทั้งหมด					
	ลักษณะ ลูกจ้างประจำ			ปฏิบัติงาน				ชำนาญงาน			ชำนาญงานพิเศษ			ปฏิบัติการ				ชำนาญการ			ชำนาญการพิเศษ			เชี่ยวชาญ				เชี่ยวชาญ พิเศษ				
	ต่ำ ต.	ต	ท	ต่ำ ต.	ต	>ต<ท	ท	ต่ำ ต.	ต	ท	ต่ำ ต.	ต	ท	ต	>ต<ท	ท	อ	ต่ำ ต.	ต	ท	ต	ท	อ	ต	ท	อ		ต	ท	อ		
ข้าราชการ	-	-	-	๕	-	-	๑	๑๒	๓	-	๑	-	-	๕	-	๑๑	-	๔๔	๖๙	-	๒๑	๔๕	-	-	-	-	-	-	๒๑๗			
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบคลัง)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๗๕	๑	๔๗๗	๑	๑๒	๗๙	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๘๔๘		
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้)	๗	๑	-	๓๒	๙	๑	๔	-	-	-	-	-	-	๕๑	-	๑๑๖	๑	-	๒๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๔๘		
ลูกจ้างงบรายได้	๑๖	๑	-	๑๓	๑	-	-	๙	๒	๒	-	-	-	๑๔	-	๒	-	๒๘	๑๒	-	-	๑	๒	-	-	-	-	-	-	๑๐๓		
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	๒๘๕	๓	๑	๑๗๓	๑๗	๒	๑	-	-	-	-	-	-	๒๙๒	-	๑๖๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙๓๖		
ลูกจ้างประจำ	๖๔	๙	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๗๔		
รวมทั้งหมด	๓๘๘			๒๕๙				๒๘			๑			๑,๔๐๘				๒๗๑			๗๑			-			-			๒,๔๒๖		



ตารางที่ ๖ จำนวนอายุการทำงานของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามปีที่เกษียณอายุราชการ

สถานภาพบุคลากร	เกษียณอายุราชการ (ปีงบประมาณ)							
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-
รองศาสตราจารย์	๔๑	๑๖	๓	๕	๑๑	๓	๓	๓
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๗	๕	-	๕	๑	๑๒	๓	๕
อาจารย์	๙	๘	๖	๔	๒	๑	๑	๕
รวม	๕๗	๒๙	๙	๑๔	๑๔	๑๖	๗	๑๓

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	๘๓	๙๙	๘๘	๖๓
รวม	๑๐๑	๑๐๒	๑๒๐	๑๐๐	๘๖	๑๐๐	๘๘	๖๔

บทที่ ๒

การประเมินสภาพแวดล้อม ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

การบริหารและการพัฒนาบุคลากรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการ การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องนำปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทาง และวิธีการที่นำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

ปรัชญา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันหลักที่มุ่งขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

ปณิธาน

พัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหงให้เป็นแหล่งวิทยาการแบบตลาดวิชาควบคู่แบบจำกัดจำนวน มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรมและจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม

อัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม

ค่านิยมองค์กร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ซื่อสัตย์ จริ่งใจ โปรงใส ยุติธรรม และภาคีต่อองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงประจักษ์ สายวิชาการพิจารณาสรรหาตามคุณวุฒิที่ตรงหรือสัมพันธ์กับหลักสูตรที่รับผิดชอบและสายสนับสนุนพิจารณาสรรหาตามความจำเป็นและภาระงานที่รับผิดชอบเป็นหลัก
๒. มหาวิทยาลัยมีหลักการในการบริหารค่าตอบแทนที่ชัดเจนและมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันก่อนประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับส่วน ฝาย งาน และระดับบุคคล ส่งเสริมให้เกิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ยุติธรรม และเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
๓. มหาวิทยาลัยจัดระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากร เพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด
๔. มหาวิทยาลัยรามคำแหงส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ยังไม่สามารถเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากรให้เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม
๒. ขาดการบริหารการใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นร่วมกันเพื่อประหยัดต้นทุนในการจัดการเรียนการสอน
๓. ระบบการกำกับติดตามผลลัพธ์ของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลยังไม่เป็นเป็นรูปธรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunities)

๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายนอกจัดโครงการหรือกิจกรรม อบรม ให้ความรู้เฉพาะทางแบบออนไลน์ โดยมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมหรือการเรียนรู้
๒. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วทำให้บุคลากรสามารถค้นคว้าหาความรู้ข้ามศาสตร์เพื่อนำมาปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งต้องอาศัยความรู้จากหลายๆ ศาสตร์มาประยุกต์

ข้อจำกัด (Threats)

๑. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการลดสรรงบประมาณการพัฒนาบุคลากรมีสัดส่วนลดลง
๒. กฎระเบียบบางอย่างในการกำหนดคุณสมบัติลักษณะเฉพาะของบุคลากรส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีต้นทุนการพัฒนาบุคลากรที่สูง

บทที่ ๓

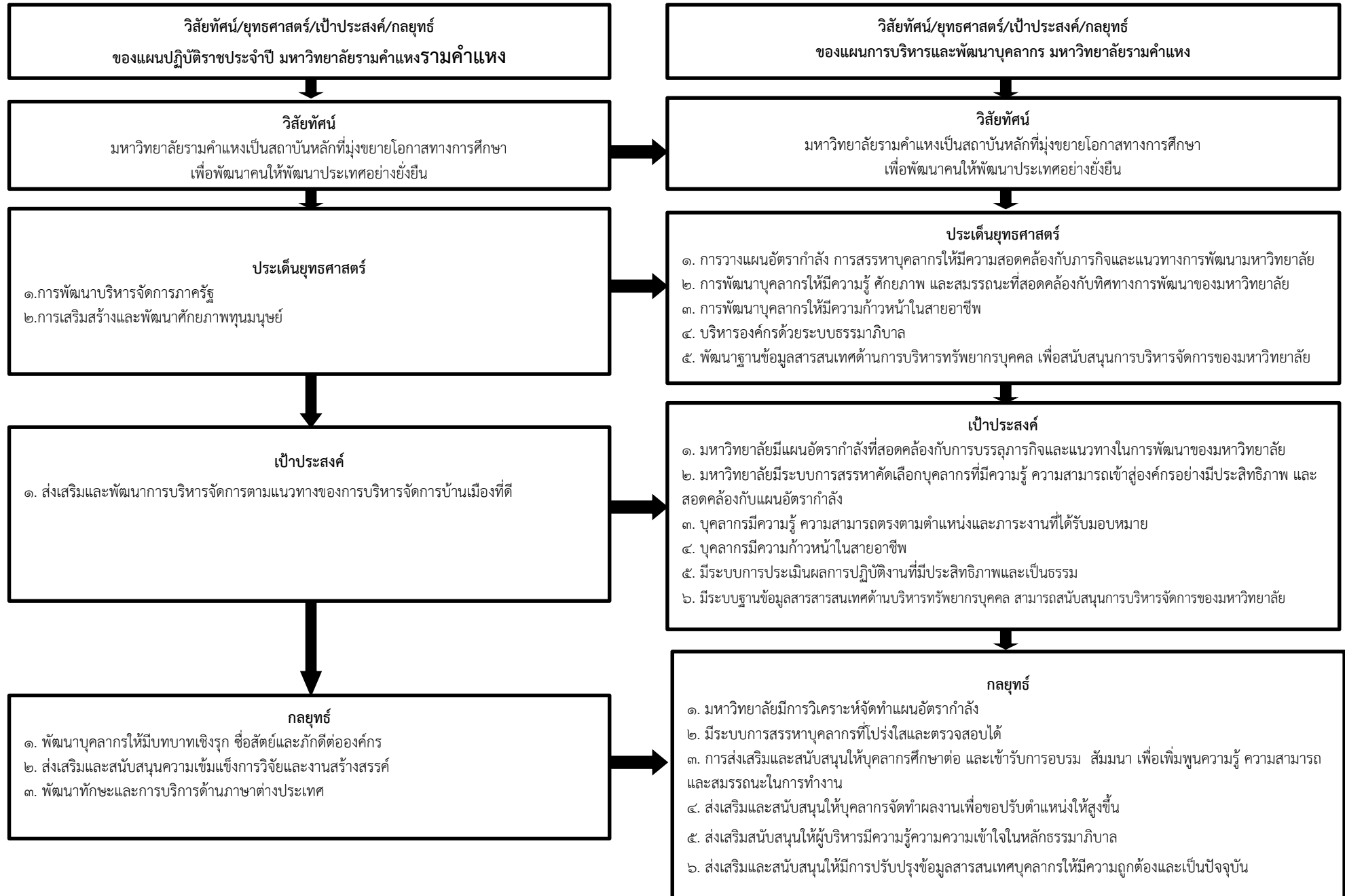
ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การพัฒนาและการปฏิบัติตามพันธกิจบรรลุเป้าประสงค์ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	๑. การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
	๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
	๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
	๔. บริหารองค์กรด้วยระบบธรรมาภิบาล
	๕. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์	๑. มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและแนวทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
	๒. มหาวิทยาลัยมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง
	๓. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
	๔. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
	๕. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
กลยุทธ์	๖. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย
	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 มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการบรรลุมissionและแนวทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

หน่วย : ล้านบาท

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๑ มหาวิทยาลัยมีการ วิเคราะห์จัดทำแผน อัตรากำลัง	๑. จัดสรร อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับ ภารกิจของ มหาวิทยาลัย	ร้อยละ ๘๐ ของ หน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับ ภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	- จัดสรร อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับ ภารกิจของ มหาวิทยาลัย	ร้อยละ ๘๐ ของ หน่วยงาน	-	ใช้ งบประมาณ ภายใน หน่วยงาน	กองแผนงาน

เป้าประสงค์ที่ ๒ มหาวิทยาลัยมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๒ มีระบบการสรรหา บุคลากรที่โปร่งใสและ ตรวจสอบได้	๑. ร้อยละของการ สรรหาบุคลากรสาย วิชาการและสาย สนับสนุน	ร้อยละ ๘๐	๒. มีการดำเนินการสรรหาบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุนตามแผน การดำเนินงาน	- ร้อยละของการ สรรหาบุคลากร สายวิชาการและ สายสนับสนุน จากอัตราที่ได้รับ อนุมัติให้ ดำเนินการ สรรหา	ร้อยละ ๘๐	-	ใช้ งบประมาณ ภายใน หน่วยงาน	กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรศึกษาต่อ และ เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการทำงาน	- ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการได้รับการ พัฒนาตาม สายงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๓.จัดส่งบุคลากรสายวิชาการเข้ารับ การพัฒนาตามสายงาน	- ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการได้รับการ พัฒนาตามสาย งาน	ร้อยละ ๑๐๐	-	ใช้ งบประมาณ ภายใน หน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน
	- ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนได้รับการ พัฒนาตามสายงาน	ร้อยละ ๕๐	๔.จัดส่งบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับ การพัฒนาตามสายงาน	- ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนได้รับ การพัฒนาตาม สายงาน	ร้อยละ ๕๐	-	ใช้ งบประมาณ ภายใน หน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ที่ ๔ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอ ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น	- จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่ได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓๐ คน	๕. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ ได้แก่ การเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ผศ., รศ., และ ศ.	- จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่ได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓๐ คน	-	ใช้ งบประมาณ ภายใน หน่วยงาน	กองการ เจ้าหน้าที่, คณะ
	- จำนวนบุคลากร สายสนับสนุนที่ ได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น	๓๐ คน	๖. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- จำนวนบุคลากร สายสนับสนุนที่ ได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น	๓๐ คน	-	ใช้ งบประมาณ ภายใน หน่วยงาน	กองการ เจ้าหน้าที่, ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารองค์กรด้วยระบบธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ ๕ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่รับผิดชอบและหมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	ร้อยละของบุคลากรทั้งหมด ที่ไม่มีการอุทธรณ์หรือร้องเรียนเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๕	๗. มีการส่งเสริมการทำความเข้าใจและข้อตกลงในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรทั้งหมด ที่ไม่มีการอุทธรณ์หรือร้องเรียนเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๕	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน	กองการเจ้าหน้าที่, ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่รับผิดชอบและหมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศบุคลากรให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ฐานข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงาน	๘. มีการดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องและทันสมัยพร้อมใช้งาน	ฐานข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงาน	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน	สถาบันคอมพิวเตอร์, กองการเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ ๒ แผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

หน่วย : ล้านบาท

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรศึกษาต่อ และเข้ารับ การอบรม สัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ ในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ให้ศึกษาต่อ และเข้า รับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการ ทำงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เทคนิคการสอนแนวใหม่”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๑๕	สภาคณาจารย์
			๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การสอนอย่างไรให้สนุก ถูกใจผู้เรียน”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๑๕	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เขียนตำราอย่างไรจึงจะผ่านการประเมิน ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๑๕	สภาคณาจารย์
			๔. โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๕๐	งานฝึกอบรม กองการ เจ้าหน้าที่
			๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้าง ห้องเรียนออนไลน์ในยุค New Normal	- ค่าเฉลี่ยระดับ ความคิดเห็น เกี่ยวกับประโยชน์ที่ ได้รับ - ร้อยละผู้เข้าอบรม มีความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	๓.๕๕ ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕	-	๐.๐๕	สถาบันบริการ วิชาการทาง อิเล็กทรอนิกส์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตรและ ผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชา (PLO-Program Learning Outcome และ Course Learning Outcome)	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๑๗๕	กองบริการ การศึกษา
			๗. โครงการประชุมชี้แจง เรื่อง “การดำเนินงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไปของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๑๗๕	
			๘. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การจัดทำหลักสูตรระยะสั้น”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๑๗๕	
			๙. โครงการจัดการความรู้ เรื่อง “การแบ่งปันประสบการณ์และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการ วิจัย”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๑๗๕	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๑๐. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ณ ต่างประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๘ ทุน	-	๑๒.๐๐	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๑๑. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกภายในประเทศของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๑๓ ทุน	-	๐.๔๒๙	
			๑๒. จัดสรรทุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาเอกภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหงของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๘ ทุน	-	๒.๒๔	
			๑๓. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกภายในประเทศหลักสูตรบัณฑิตศึกษานานาชาติของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๕ ทุน	-	๐.๗๕	
			๑๔. จัดสรรทุนค่าทำวิทยานิพนธ์ภายในประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๔ ทุน	-	๐.๐๘	
			๑๕. จัดสรรทุนค่าทำวิทยานิพนธ์ต่างประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๒ ทุน	-	๐.๐๖	
			๑๖. จัดสรรทุนฝึกอบรม ณ ต่างประเทศของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๔ ทุน	-	๑.๐๐	
			๑๗. จัดสรรทุนเสนอบทความหรือผลงานทางวิชาการ ภายในประเทศและ ณ ต่างประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๑๐ ทุน	-	๑.๕๐	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่รับผิดชอบและหมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๑๘. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์” สำหรับคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยด้านต่างๆ รุ่นที่ ๔ และสำหรับคณาจารย์และนักวิจัย รุ่นที่ ๕	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๒๖๖	สถาบันวิจัยและพัฒนา
			๑๙. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรสินทางปัญญา”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๖	
			๒๐. การใช้ระบบฐานข้อมูลนักวิจัยสำหรับการตรวจประกันคุณภาพการศึกษา	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๑๕	
			๒๑. ประชุมทำความเข้าใจในการจัดสรรงบประมาณและการส่งข้อเสนอโครงการวิจัยภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๑๕	
รวมจำนวนงบประมาณ							๒๐.๑๑๕	

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	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรศึกษาต่อ และเข้ารับ การอบรม สัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ ในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการการ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ศึกษาต่อ และเข้า รับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการ ทำงาน	มากกว่า ร้อยละ ๗๕	๑. โครงการประชุมผู้บริหาร มอบนโยบายบุคลากร	- บุคลากรที่เข้าร่วม ประชุม	ร้อยละ ๘๐	-	๐.๐๑	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๒. โครงการอบรม เรื่อง “การเสริมสร้าง คุณธรรม ความโปร่งใส จิตสำนึกที่ดีในการ ปฏิบัติงาน ”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๑๐	
			๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน” ระยะที่ ๒ (การติดตามผลจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๑๐	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๔. โครงการปฐมนิเทศพนักงาน มหาวิทยาลัย (สังกัดส่วนกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๑๑	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๕. โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการ บริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุน ระดับสูง” (จำนวน ๑๔ คน)	- ร้อยละของผู้ผ่าน การฝึกอบรม	ร้อยละ ๘๐	-	๐.๙๘	
			๖. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การเขียนคู่มือการปฏิบัติงานจาก งานประจำ” รุ่นที่ ๓	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่ม เพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถ นำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๑๐	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๗. โครงการอบรม เรื่อง “พระราชบัญญัติ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๖๔	สถาบัน คอมพิวเตอร์
			๘. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การใช้Microsoft Excel เพื่อการจัดการ ข้อมูล”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๔๔	
			๙. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การตัดต่อวิดีโอระดับเบื้องต้นเพื่อ การประชาสัมพันธ์”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๖๖	
			๑๐. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและ อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๒๔	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๑๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การจัดการเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ผลงานทาง วิชาการและการเรียนการสอน”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๒๔	สถาบัน คอมพิวเตอร์
			๑๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การใช้งาน Microsoft office ๓๖๕”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๔๖	
			๑๓. โครงการสัมมนาผู้ดูแลเว็บไซต์ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๑๘	
			๑๔. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “เทคนิคการใช้ Social media เพื่อการ ประชาสัมพันธ์หน่วยงาน”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๓๕	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๑๕. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การใช้งานเว็บไซต์สำเร็จรูป (Joomla) ระดับกลาง”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๓๕	สถาบัน คอมพิวเตอร์
			๑๖. โครงการฝึกอบรม “การใช้งาน RU Portfolio สำหรับอาจารย์”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๑๓๒	
			๑๗. โครงการฝึกอบรม “การใช้งาน RU Portfolio สำหรับเจ้าหน้าที่”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๑๓๒	
			๑๘. โครงการฝึกอบรม “การใช้งาน RU Portfolio สำหรับผู้ปฏิบัติงานหน่วยการ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๑๓๒	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๑๙. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านกิจการ นักศึกษากับการสร้างเครือข่ายและการ พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อนักศึกษา	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๒๐	กองกิจการ นักศึกษา
			๒๐. โครงการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- ระดับความ พึงพอใจ ของผู้เข้าร่วม โครงการ	๓.๕๕	-	๐.๒๐	งานสวัสดิการ กองการ เจ้าหน้าที่
			๒๑.โครงการสัมมนาการเตรียมตัวก่อน เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- ระดับความ พึงพอใจ ของผู้เข้าร่วม โครงการ	๓.๕๕	-	๐.๘๐	
			๒๒. โครงการจัดเลี้ยงบุคลากรที่เกษียณอายุ ราชการ	ระดับความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วม โครงการ	๓.๕๕	-	๐.๘๐	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๒๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียน โครงร่างองค์กร (Organizational Profile) ครั้งที่ ๑	- ร้อยละผู้เข้าอบรม มีความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๑๑	สำนักประกัน คุณภาพการศึกษา
			๒๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การ เขียนโครงร่างองค์กร (Organizational Profile) ครั้งที่ ๒	- ร้อยละผู้เข้าอบรม มีความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๑๑	
			๒๕. โครงการประชุม เรื่อง เตรียมความ พร้อมก่อนการตรวจประเมินคุณภาพ การศึกษาภายใน ปีการศึกษา ๒๕๖๓	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๕	
			๒๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ระบบฐานข้อมูลด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา (CHE QA Online) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๐๗	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
			๒๗. โครงการอบรม เรื่อง “ISO ๙๐๐๑:๒๐๑๕ Introduction & Internal Auditor”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	-	๐.๑๖	สำนักประกัน คุณภาพ การศึกษา
รวมจำนวนงบประมาณ							<u>๔.๒๙๕๖</u>	

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

ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนารายบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

หน่วย : ล้านบาท

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓		หน่วยงานที่ รับผิดชอบและ หมายเหตุ
						แผ่นดิน	งบรายได้	
กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรศึกษาต่อ และเข้ารับ การอบรม สัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ ในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ให้ศึกษาต่อ และเข้า รับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการ ทำงาน	มากกว่า ร้อยละ ๓๕	๑. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนพัฒนา รายบุคคล	- ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการที่ได้รับการ พัฒนาตามสายงาน	ร้อยละ ๘๐	-	-	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่ ทุกหน่วยงาน
				- ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนที่ได้รับ การพัฒนาตามสาย งาน	ร้อยละ ๕๐	-	-	
				- ร้อยละของ บุคลากรที่มีการ จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล	ร้อยละ ๘๐	-	-	
				- ร้อยละของ จำนวนหน่วยงานที่ มีการจัดทำ แผนพัฒนา รายบุคคล	ร้อยละ ๘๐	-	-	

สรุปจำนวนโครงการ กิจกรรม และงบประมาณการพัฒนาศูนย์กลางสายวิชาการ

หน่วย : ล้านบาท

ลำดับที่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	หมายเหตุ
๑	สภาคณาจารย์	๐.๔๕	๓ โครงการ	
๒	สถาบันบริการวิชาการทางอิเล็กทรอนิกส์	๐.๐๕	๑ โครงการ	
๓	กองบริการการศึกษา	๐.๗๐	๔ โครงการ	
๔	งานฝึกอบรม (กจ.)	๑๘.๕๕๙	๙ โครงการ	
๕	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๐.๓๕๖	๔ โครงการ	
รวมจำนวนงบประมาณ		<u>๒๐.๑๑๕</u>	<u>๒๑ โครงการ</u>	

สรุปจำนวนโครงการ กิจกรรม และงบประมาณการพัฒนาศูนย์กลางสายสนับสนุน

หน่วย : ล้านบาท

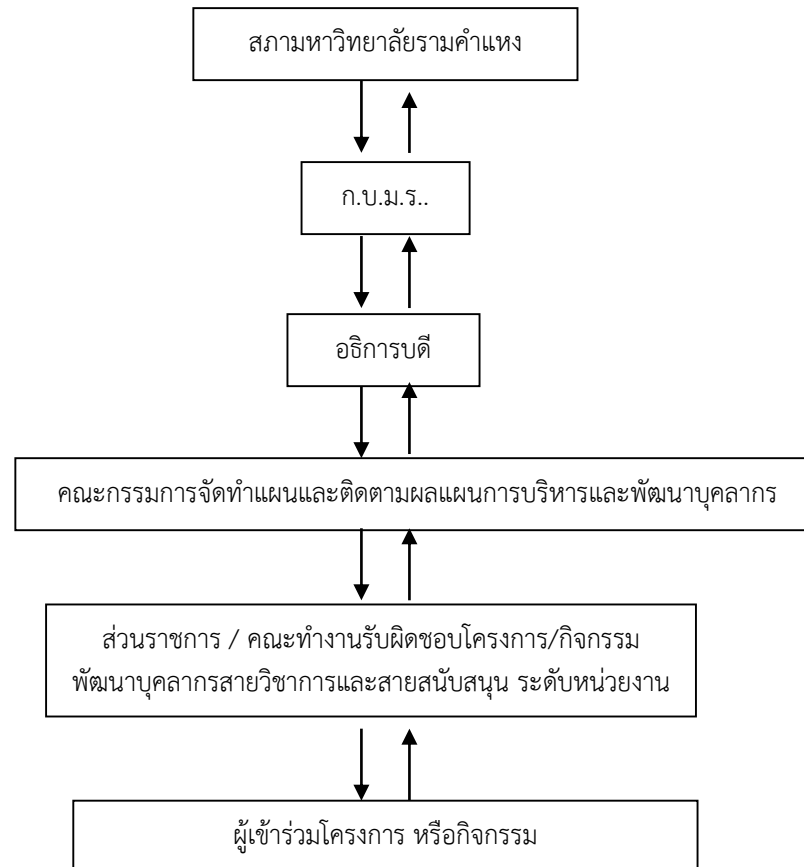
ลำดับที่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	หมายเหตุ
๑	งานฝึกอบรม (กจ.)	๑.๔๐	๖ โครงการ	
๒	สถาบันคอมพิวเตอร์	๐.๓๙๕๖	๑๒ โครงการ	
๓	กองกิจการนักศึกษา	๐.๒๐	๑ โครงการ	
๔	งานสวัสดิการ (กจ.)	๑.๘๐	๓ โครงการ	
๕	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	๐.๕๐	๕ โครงการ	
รวมจำนวนงบประมาณ		<u>๔.๒๙๕๖</u>	<u>๒๗ โครงการ</u>	

บทที่ ๕

ระบบการติดตามการปฏิบัติงาน และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงาน แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

การประเมินผลและติดตามรายงานความก้าวหน้าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๑. กระบวนการบริหารจัดการแผนพัฒนาบุคลากร



๒. ระยะเวลาการติดตาม และรายงานผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการกำหนดให้มีการติดตาม และรายงานผลโครงการ หรือกิจกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานที่ปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของการพัฒนาที่ได้กำหนดในแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยหน่วยงานหรือส่วนราชการที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงาน และคณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนฯประจำปีตามมิติตัวชี้วัดในระดับโครงการหรือกิจกรรม ระดับเป้าประสงค์ และระดับยุทธศาสตร์ ตลอดจนปัจจัยสนับสนุน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะจากผลการดำเนินงานอย่างน้อย ๒ ครั้ง ต่อปี เพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงการหรือกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมตลอดจนปัจจัยสนับสนุนทั้งภายใน และภายนอก เสนอมหาวิทยาลัยตามลำดับ ในข้อ ๑

๓. การแปลงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

คณะกรรมการได้กำหนดให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ หน่วยงาน คณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี ระดับหน่วยงานตามเอกสารจัดส่งให้คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ภายใน ๑๕ วัน เมื่อแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีผ่านความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัย

๓.๒ หน่วยงาน คณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำรายละเอียดโครงการหรือกิจกรรม ตามระยะเวลาการดำเนินงานในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อขออนุมัติงบประมาณตามรูปแบบการเสนอขออนุมัติโครงการต่อกองแผนงานสำนักงานอธิการบดี เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และเงื่อนไขและจะต้องสอดคล้องตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 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 หรือกิจกรรมโดยให้รวบรวมหลักฐานดังกล่าวไว้ที่หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบเพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย

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

๓.๕ หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วในรอบ ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน จะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ เสนอต่อคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา และเสนอมหาวิทยาลัยตามลำดับ

ภาคผนวก

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

หน่วยงาน		ภาควิชา/หน่วยงาน/ฝ่าย	
ชื่อ - นามสกุล (ผู้รับการพัฒนา)		ตำแหน่ง	
ชื่อ - นามสกุล (ผู้บังคับบัญชา)		ตำแหน่ง	
รอบการพัฒนา	ตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ	พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๒ แนวทางการพัฒนา

ลำดับ	หัวข้อ/ประเด็น/เรื่อง หลักสูตรที่จะพัฒนา	สนับสนุน สมรรถนะ/ทักษะ/ ความรู้	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	การประเมินผล การนำผลลัพธ์ในการพัฒนารายบุคคล นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง	วันที่เข้ารับ การพัฒนา

ลงชื่อผู้รับการพัฒนา.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ลงชื่อผู้บังคับบัญชา.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

แผนพัฒนารายบุคคลสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ระยะเวลา ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

หน่วยงาน		ภาควิชา/หน่วยงาน/ฝ่าย	
ชื่อ - นามสกุล (ผู้รับการพัฒนา)		ตำแหน่ง	
ชื่อ - นามสกุล (ผู้บังคับบัญชา)		ตำแหน่ง	
รอบการพัฒนา		ปีงบประมาณ	

ส่วนที่ ๒ แนวทางการพัฒนา

การศึกษา	ปีที่ต้องการ ศึกษาต่อ			การขอตำแหน่ง ทางวิชาการ	ปีที่ต้องการขอ ตำแหน่งทาง วิชาการ			ฝึกอบรม/ประชุม/ สัมมนา ตามสายวิชาชีพ	ปีที่ต้องการ ฝึกอบรม/ ประชุม/สัมมนา ตามสายวิชาชีพ			ทำวิจัย/ตำรา/ หนังสือ/บทความ ทางวิชาการ	ปีที่ต้องทำวิจัย/ ตำรา/หนังสือ/ บทความทาง วิชาการ			หมายเหตุ
	๖๓	๖๔	๖๕		๖๓	๖๔	๖๕		๖๓	๖๔	๖๕		๖๓	๖๔	๖๕	

ลงชื่อผู้รับการพัฒนา.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ลงชื่อผู้บังคับบัญชา.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

แผนพัฒนารายบุคคลสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ระยะเวลา ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

หน่วยงาน		ภาควิชา/หน่วยงาน/ฝ่าย	
ชื่อ - นามสกุล (ผู้รับการพัฒนา)		ตำแหน่ง	
ชื่อ - นามสกุล (ผู้บังคับบัญชา)		ตำแหน่ง	
รอบการพัฒนา		ปีงบประมาณ	

ส่วนที่ ๒ แนวทางการพัฒนา

การศึกษา	ปีที่ต้องการ ศึกษาต่อ			การขอตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	ปีที่ต้องการขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้น			ฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา ตามสายวิชาชีพ	ปีที่ต้องการ ฝึกอบรม/ ประชุม/สัมมนา ตามสายวิชาชีพ			หมายเหตุ
	๖๓	๖๔	๖๕		๖๓	๖๔	๖๕		๖๓	๖๔	๖๕	

ลงชื่อผู้รับการพัฒนา.....
(.....)

ตำแหน่ง.....
วันที่...../...../.....

ลงชื่อผู้บังคับบัญชา.....
(.....)

ตำแหน่ง.....
วันที่...../...../.....

ตัวอย่างวิธีการพัฒนา	สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน				ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
	สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน (ทุกตำแหน่ง)	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งทั่วไป)	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ตำแหน่งวิชาการ)	สมรรถนะทางการบริหาร		
๑. การติดตามแม่แบบ ๒. การเพิ่มปริมาณงาน ๓. การเพิ่มค่างาน ๔. การมอบหมายงาน ๕. การหมุนเวียนงาน ๖. การดูงานนอกสถานที่ ๗. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ๘. การสอนงาน ๙. การเป็นพี่เลี้ยง ๑๐. การประชุม ๑๑. การให้คำปรึกษา ๑๒. การฝึกอบรม ๑๓. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ๑๔. การศึกษา ๑๕. การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การบริการที่ดี ๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๕. การทำงานเป็นทีม	๑. การคิดวิเคราะห์ ๒. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ๓. ความมั่นใจในตนเอง ๔. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๕. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ ๖. การสร้างสัมพันธภาพ	๑. ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี ๒. ทักษะการสอน ๓. ทักษะการให้คำปรึกษา ๔. ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ๕. ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม ๕. การทำนุศิลปวัฒนธรรม	๑. สภาวะผู้นำ ๒. วิสัยทัศน์ ๓. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง ๔. การควบคุมตนเอง ๕. การสอนงานและการมอบหมายงาน	๑. การใช้คอมพิวเตอร์ ๒. การใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ ๓. การคำนวณ ๔. การจัดการข้อมูล	๑. ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ



คำสั่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่ ๓๕๔๖ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังรายนามต่อไปนี้

๑. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย	ประธานกรรมการ
๒. รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน	รองประธานกรรมการ
๓. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	กรรมการ
๔. รองอธิการบดีฝ่ายสวัสดิการ	กรรมการ
๕. รองอธิการบดีฝ่ายธรรมาภิบาล	กรรมการ
๖. ประธานสภาคณาจารย์	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการสถาบันคอมพิวเตอร์	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการสถาบันบริการวิชาการทางอิเล็กทรอนิกส์	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพการศึกษา	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการกองบริการการศึกษา	กรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการกองแผนงาน	กรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษา	กรรมการ
๑๕. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการ
๑๖. หัวหน้างานพัฒนาอาจารย์	กรรมการ
๑๗. หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	กรรมการ
๑๘. หัวหน้างานฝึกอบรม	กรรมการ
๑๙. นายวีรชัน พันธุ์นรา	กรรมการ
๒๐. นายธนิตศักดิ์ เลิศบุรณะวัฒน์	กรรมการ
๒๑. นางสาวกัญจน์ชญา จงถาวร	กรรมการ
๒๒. นางสาวจิรนนท์ เจริญนาม	กรรมการและเลขานุการ
๒๓. นางสาวสุพรรณษา ทานะมัย	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๔. นางสาวพิมพ์พิศา เสี่ยงแดง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๒. รายงานผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร รอบ ๖ เดือน, รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน
๓. รวบรวมและรายงานผลการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิศักดิ์ ลากเจริญทรัพย์)
ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย
กรรมการสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง รักษาการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง