



งานธุรการ
กองการเจ้าหน้าที่
รับที่ ๕๐๓๓ / ๒๕๖๕
วันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๕
เวลา ๑๐ : ๐๐ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุมและพิธีการ โทร. ๔๐๖๔

ที่ อว ๐๖๐๑.๐๑๐๑/งพ. ๑๗๒

วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕

งานฝึกอบรม
กองการเจ้าหน้าที่
รับที่ ๗๒๐
วันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๕
เวลา ๑๕.๐๐ น.

เรื่อง ขอให้ดำเนินการตามมติสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ตามที่สภามหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ วาระที่ ๕.๑ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขออนุมัติแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบและอนุมัติแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงเสนอ มอบกองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เนื่องจากมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง วาระที่ ๕.๑ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความจำเป็นที่จะต้องรีบดำเนินการ จึงอนุมัติให้นำมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อนำไปดำเนินการ โดยรับรองมติวาระที่ ๕.๑ ในการประชุมครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

(นายจักรกฤษ ศรีรัตนกุล)

ผู้ช่วยเลขานุการสภามหาวิทยาลัยฯ

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

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

- เพื่อโปรดทราบ

- เห็นควรมอบ.....งพ.ดำเนินการต่อไป

(นางสาวธัญญพัทธ์ เลียบสวัสดิ์)

หัวหน้างานธุรการ

๓๑ มี.ค. ๒๕๖๕

ดิจิทัลฯ ๓๓๓๑๖๐

นงว
ธกทกค
ทวคค



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

คำนำ

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

คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร หวังว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ จะเป็นระบบและกลไกที่สามารถขับเคลื่อนให้การบริหารบุคลากรและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งระบบเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม สามารถรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑	ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง	๒
บทที่ ๒	การประเมินสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยรามคำแหง	๑๐
บทที่ ๓	ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์การพัฒนาศึกษากร ของมหาวิทยาลัย	๑๒
บทที่ ๔	โครงการและกิจกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร	
	ส่วนที่ ๑ แผนการบริหารบุคลากร	๑๖
	ส่วนที่ ๒ แผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ	๒๑
	ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน	๒๘
	ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนารายบุคคล	๓๖
บทที่ ๕	ระบบการติดตามการปฏิบัติงานและรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานแผนพัฒนาบุคลากร	๓๔
ภาคผนวก		๓๘
	- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	
	- แบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยรามคำแหง	

บทนำ

หลักการและเหตุผล

การแข่งขันขององค์กรในยุคปัจจุบันมักจะมุ่งเน้นการสร้างรายได้เปรียบด้านเงินลงทุนและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งอาจไม่ใช่แนวทางที่จะสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรได้ตลอดไป จะเห็นได้ว่าองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับการ “สร้างคน” เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรใดที่สามารถสร้างและพัฒนาศักยภาพของคน รวมทั้ง “สร้างความภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับคนได้” องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ และบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยรามคำแหงตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อเป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

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

ระยะเวลาการดำเนินงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

บทที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

๑. ข้อมูลทั่วไป

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. ๒๕๑๔ โดยมีจุดมุ่งหมายให้เป็นแหล่งวิทยาการแบบตลาดวิชาควบคู่แบบจำกัดจำนวน มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรมและจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติภารกิจหลักทั้ง ๕ ประการของสถาบันอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยรามคำแหงยังได้เพิ่มภารกิจที่ ๕ คือ มุ่งผลิตบัณฑิตที่มี “ความรู้คู่คุณธรรม”

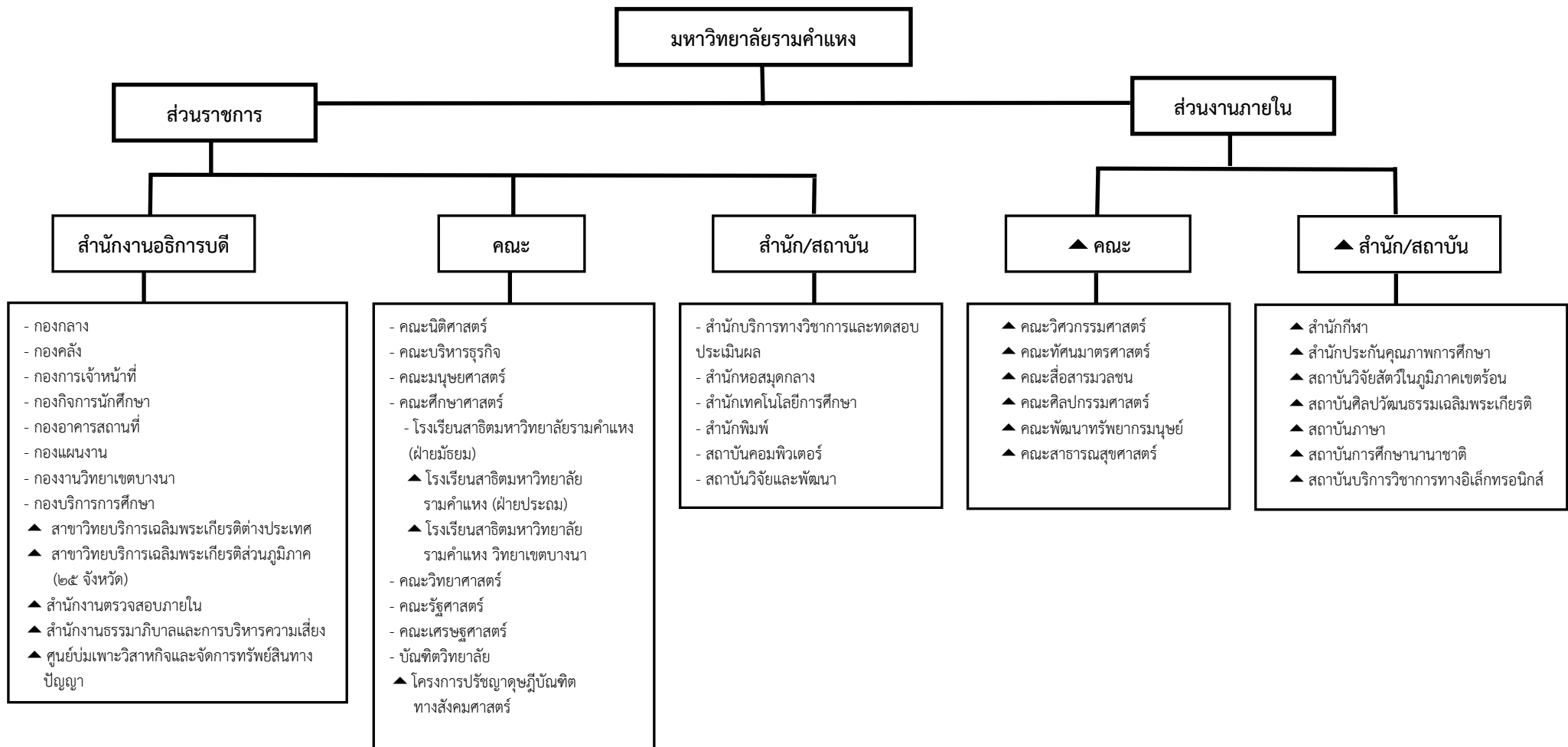
๒. วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันหลักที่มุ่งขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

๓. พันธกิจของมหาวิทยาลัย

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

๔. โครงสร้างแบ่งส่วนราชการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงแบ่งส่วนราชการ ดังนี้



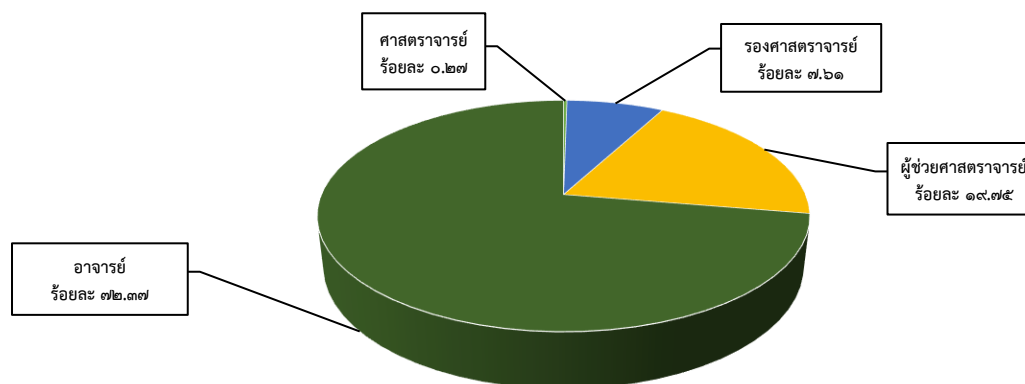
หมายเหตุ ▲ หน่วยงานในกำกับตามมติสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง

๕. ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตารางที่ ๑ ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและสังกัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตำแหน่ง	คณะ																			รวม	
	นต.	บธ.	มษ.	ศษ.	วท.	รศ.	ศศ.	วศ.	ศป.	ทศ.	สม.	พม.	สส.	สภช.	บว.	สภ.	ร.ร.สาธิต มร. (ฝ่ายประถม)	ร.ร.สาธิต มร. (มัธยม)	ร.ร.สาธิต ม.ร. (ฝ่ายประถม) วิทยาเขตบางนา		สธก.
ศาสตราจารย์	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
รองศาสตราจารย์	๘	๖	๘	๒๑	๑๒	๑๐	๒	๓	-	-	๓	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๘๔
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑๖	๑๒	๔๑	๓๓	๔๘	๒๐	๓	๒๑	๖	๑	๔	๒	๑	-	-	-	-	๖	-	-	๒๑๘
อาจารย์	๓๕	๑๑๙	๗๓	๘๒	๘๗	๓๓	๑๖	๑๓	๘	๑๒	๙	๖	๑๐	๑๐	๑๖	๑	๘๒	๑๓๗	๔๘	๒	๗๙๙
รวม	๕๙	๑๓๘	๑๒๓	๑๓๖	๑๔๗	๖๔	๒๑	๓๗	๑๔	๑๓	๑๖	๙	๑๑	๑๐	๑๖	๑	๘๒	๑๔๔	๔๘	๑๕	๑,๑๐๔

แผนภูมิที่ ๑ แสดงร้อยละจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ



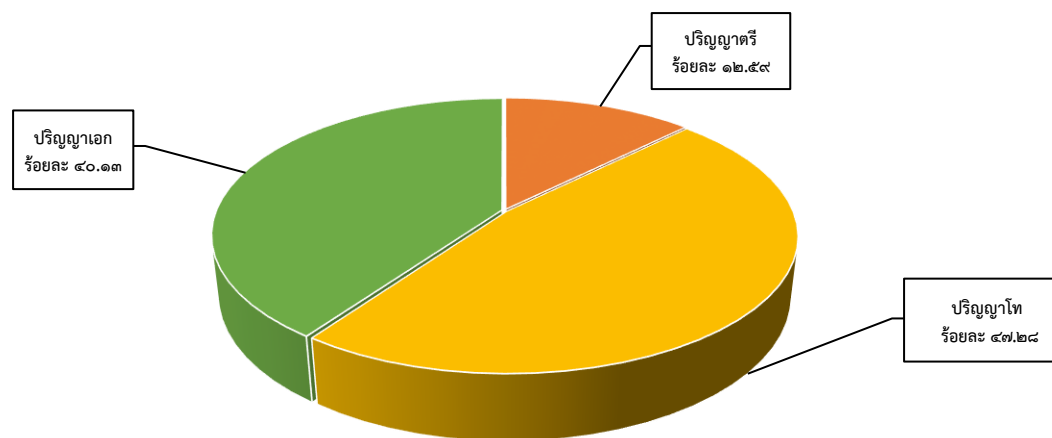
หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ ธ.ค. ๒๕๖๔

จากตารางที่ ๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๑,๑๐๔ คน จำแนกเป็นตำแหน่งอาจารย์ ๗๙๙ คน (ร้อยละ ๗๒.๓๗) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๒๑๘ คน (ร้อยละ ๑๙.๗๕) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน ๘๔ คน (ร้อยละ ๗.๖๑) ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน ๓ คน (ร้อยละ ๐.๒๗) รวมจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๓๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖๓ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บุคลากรสายวิชาการควรได้รับการพัฒนาให้มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ ๖๐ จากจำนวนบุคลากรสายวิชาการประจำทั้งหมดของมหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒ ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

วุฒิการศึกษา	สังกัด																			รวม	
	นต.	บธ.	มษ.	ศษ.	วท.	รศ.	ศศ.	วศ.	ศป.	ทศ.	สม.	พม.	สส.	สภช.	บว.	สภ.	ร.ร.สาธิต ม.ร. (ฝ่ายประถม)	ร.ร.สาธิต ม.ร. (มัธยม)	ร.ร.สาธิต ม.ร. (ฝ่ายประถม) วิทยาเขตบางนา		สธก.
ปริญญาตรี	-	-	๓	๔	๒	-	-	-	๒	๖	-	-	-	-	-	๑	๓๒	๔๖	๔๒	๑	๑๓๙
ปริญญาโท	๓๙	๕๖	๗๓	๖๑	๔๗	๑๕	๑๖	๑๘	๘	๕	๑๑	๔	๖	๖	๑	-	๕๐	๙๒	๖	๘	๕๒๒
ปริญญาเอก	๒๐	๘๒	๔๗	๗๑	๙๘	๔๙	๕	๑๙	๔	๒	๕	๕	๕	๔	๑๕	-	-	๖	-	๖	๔๔๓
รวม	๕๙	๑๓๘	๑๒๓	๑๓๖	๑๔๗	๖๔	๒๑	๓๗	๑๔	๑๓	๑๖	๙	๑๑	๑๐	๑๖	๑	๘๒	๑๔๔	๔๘	๑๕	๑,๑๐๔

แผนภูมิที่ ๒ แสดงร้อยละจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา



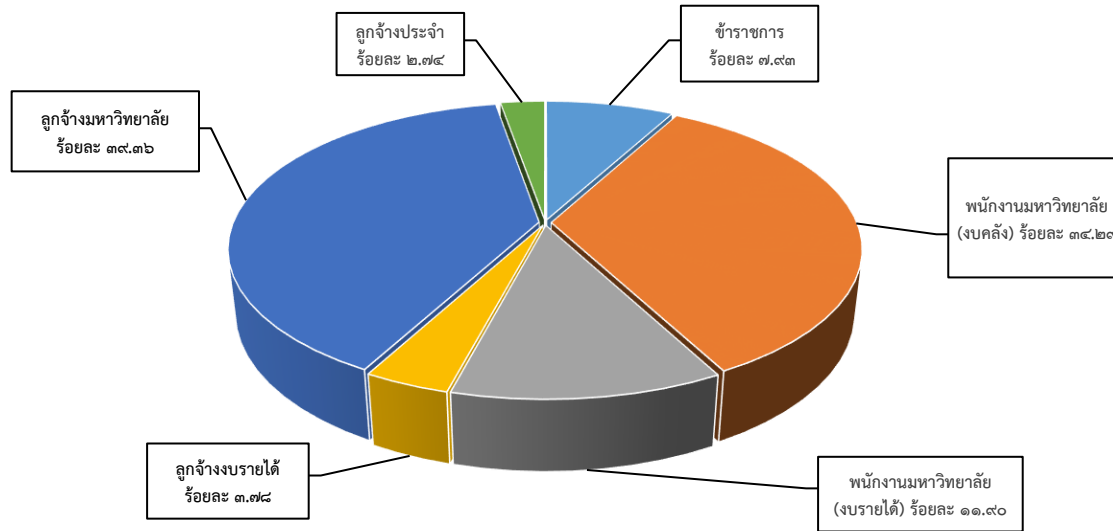
หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ ธ.ค. ๒๕๖๔

จากตารางที่ ๒ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก จำนวน ๔๔๓ คน (ร้อยละ ๔๐.๑๓) ระดับปริญญาโท ๕๒๒ คน (ร้อยละ ๔๗.๒๘) และระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๓๙ คน (ร้อยละ ๑๒.๕๙) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บุคลากรสายวิชาการในแต่ละคณะควรได้รับการพัฒนาให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ ๕๐ จากจำนวนบุคลากรสายวิชาการประจำทั้งหมด

ตารางที่ ๓ ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเภทบุคลากร	ตำแหน่ง																												รวมทั้งหมด				
	ลักษณะลูกจ้างประจำ					ปฏิบัติงาน					ชำนาญงาน					ชำนาญงานพิเศษ					ปฏิบัติการ				ชำนาญการ					ชำนาญการพิเศษ			
	ต่ำ ต.	ต	>ต<ท	ท	อ	ต่ำ ต.	ต	>ต<ท	ท	อ	ต่ำ ต.	ต	>ต<ท	ท	อ	ต่ำ ต.	ต	>ต<ท	ท	อ	ต	>ต<ท	ท	อ	ต	>ต<ท	ท	อ		ต	>ต<ท	ท	อ
ข้าราชการ	-	-	-	-	-	๕	-	-	๑	-	๑๒	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	๔	-	๑๐	-	๔๓	-	๖๘	-	๒๒	-	๔๖	-	๒๑๔
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบคลัง)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๐๓	๑	๕๒๓	๔	๑๒	-	๗๙	๑	-	-	๒	-	๙๒๕
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้)	๗	๑	-	-	-	๓๐	๖	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๘๑	๑	๑๖๖	๑	๒๖	-	-	-	-	-	-	-	๓๒๑
ลูกจ้างงบรายได้	๑๕	๑	-	-	-	๑๓	๑	-	-	-	๙	๒	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑๔	-	๒	-	๒๘	๑๒	-	-	๒	-	๑	-	๑๐๒
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	๓๐๗	๓	-	๑	-	๑๙๕	๑๖	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๙๑	-	๑๔๖	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑,๐๖๒
ลูกจ้างประจำ	๖๔	๙	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๗๔
รวม	๓๙๓	๑๔	-	๒	-	๒๔๓	๒๓	๑	๔	-	๒๑	๔	-	๒	-	๑	-	-	-	-	๗๙๓	๒	๘๔๗	๖	๑๐๙	๑๒	๑๔๗	๑	๒๔	-	๔๙	-	<u>๒,๖๙๔</u>
รวมทั้งหมด	๔๐๙					๒๗๑					๒๗					๑					๑,๖๔๘				๒๖๙				๗๓				<u>๒,๖๙๔</u>

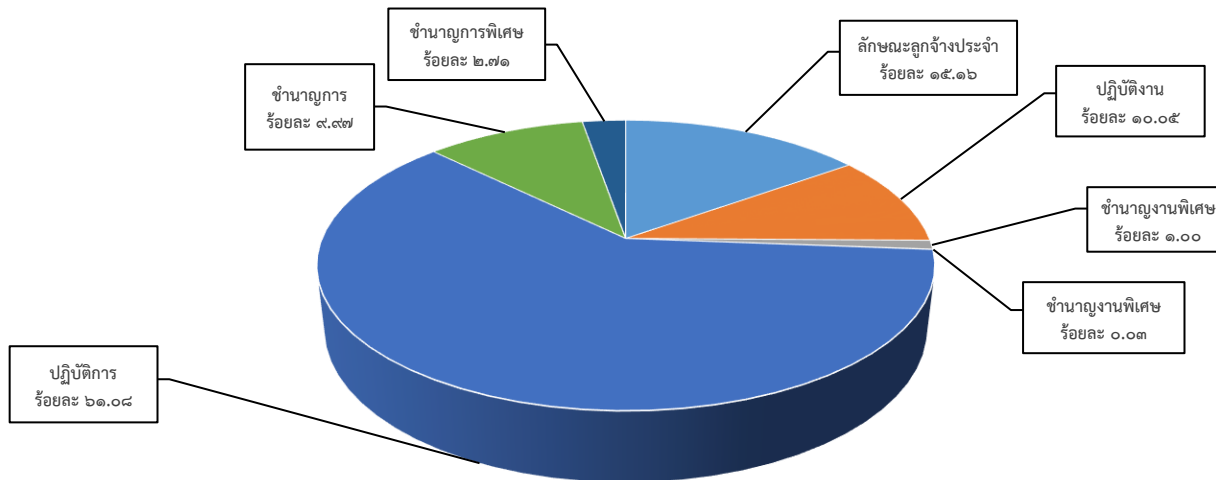
แผนภูมิที่ ๓ แสดงร้อยละจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร



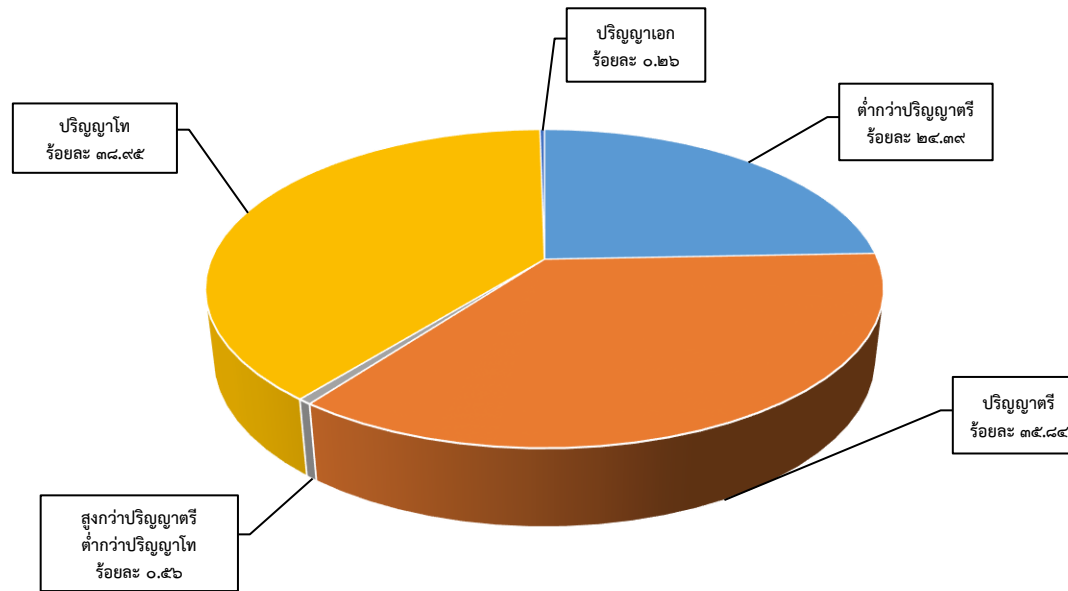
หมายเหตุ
 ต่ำ ต. = ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ต = ปริญญาตรี
 ท = ปริญญาโท
 อ = ปริญญาเอก

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ ธ.ค. ๒๕๖๔

แผนภูมิที่ ๔ แสดงร้อยละจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่ง



แผนภูมิที่ ๕ แสดงร้อยละจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา



ตารางที่ ๖ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามปีที่เกษียณอายุราชการ

ตำแหน่ง	เกษียณอายุราชการ (ปีงบประมาณ)							
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑
ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-
รองศาสตราจารย์	๑๑	๓	๓	๓	๑๑	๓	-	๒
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑	๑๒	๓	๕	๑	๓	๘	๑๐
อาจารย์	๔	๓	๓	๗	๓	๕	๖	๕
รวม	๑๖	๑๘	๙	๑๕	๒๐	๑๑	๑๔	๑๗

ตารางที่ ๗ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามปีที่เกษียณอายุราชการ

สถานภาพบุคลากร	เกษียณอายุราชการ (ปีงบประมาณ)							
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑
ผู้บริหาร	๓	๑	-	-	-	-	-	-
บุคลากรสายสนับสนุน	๘๓	๙๘	๘๘	๖๑	๖๓	๔๗	๔๒	๔๒
รวม	๘๖	๙๙	๘๘	๖๑	๖๓	๔๗	๔๒	๔๒

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ ธ.ค. ๒๕๖๔

ตารางที่ ๘ จำนวนบุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำแนกตามตำแหน่งและสังกัด

ตำแหน่ง / สังกัด	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม
คณะบริหารธุรกิจ	๑	-	๑	-	๒
คณะมนุษยศาสตร์	-	๒	-	-	๒
คณะศึกษาศาสตร์	-	๒	๑	-	๓
คณะวิทยาศาสตร์	-	๖	-	-	๖
คณะรัฐศาสตร์	-	๑	-	-	๑
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๑	-	-	๑
ร.ร.สาธิต มร. (ฝ่ายมัธยม)	-	-	๑	-	๑
โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์	๑	-	-	-	๑
สถาบันการศึกษานานาชาติ	๑	-	-	-	๑
รวม	๓	๑๒	๓	-	๑๘

ตารางที่ ๙ จำนวนบุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำแนกตามตำแหน่งและสังกัด

ตำแหน่ง / สังกัด	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม
คณะนิติศาสตร์	-	๑	-	-	๑
คณะบริหารธุรกิจ	๑	-	๑	-	๒
คณะวิทยาศาสตร์	-	๑	๒	-	๓
คณะสื่อสารมวลชน	-	๑	-	-	๑
ร.ร.สาธิต มร. (ฝ่ายมัธยม)	๑	-	-	-	๑
สถาบันการศึกษานานาชาติ	๑	-	-	-	๑
รวม	๓	๓	๓	-	๙

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 และภักดีต่อองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงประจักษ์ สายวิชาการพิจารณาสรรหาตามคุณสมบัติที่ตรงหรือสัมพันธ์กับหลักสูตรที่รับผิดชอบ และสายสนับสนุนพิจารณาสรรหาตามความจำเป็นและภาระงานที่รับผิดชอบเป็นหลัก
๒. มหาวิทยาลัยมีหลักการในการบริหารค่าตอบแทนที่ชัดเจนและมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการจัดทำข้อตกลงร่วมกัน ก่อนประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับส่วน ฝ่าย งาน และระดับบุคคล ส่งเสริมให้เกิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ยุติธรรม และเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
๓. มหาวิทยาลัยจัดระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากร เพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด
๔. มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ยังไม่สามารถเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากรให้เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม
๒. ขาดการบริหารการใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นร่วมกันในการจัดการเรียนการสอน
๓. ระบบการกำกับติดตามผลลัพธ์ของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลยังไม่เป็นเป็นรูปธรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunities)

๑. หน่วยงานที่เชี่ยวชาญภายนอกจัดโครงการหรือกิจกรรม อบรม ให้ความรู้เฉพาะทางแบบออนไลน์ โดยมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากร เข้าร่วมการอบรมหรือการเรียนรู้
๒. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วทำให้บุคลากรสามารถค้นคว้าหาความรู้ข้ามศาสตร์เพื่อนำมาปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งต้องอาศัยความรู้จากหลายๆ ศาสตร์มาประยุกต์

ข้อจำกัด (Threats)

๑. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐในการพัฒนาบุคลากรมีสัดส่วนลดลง
๒. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ อย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร

บทที่ ๓

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การพัฒนาและการปฏิบัติตามพันธกิจบรรลุเป้าประสงค์ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. บริหารองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล
๕. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

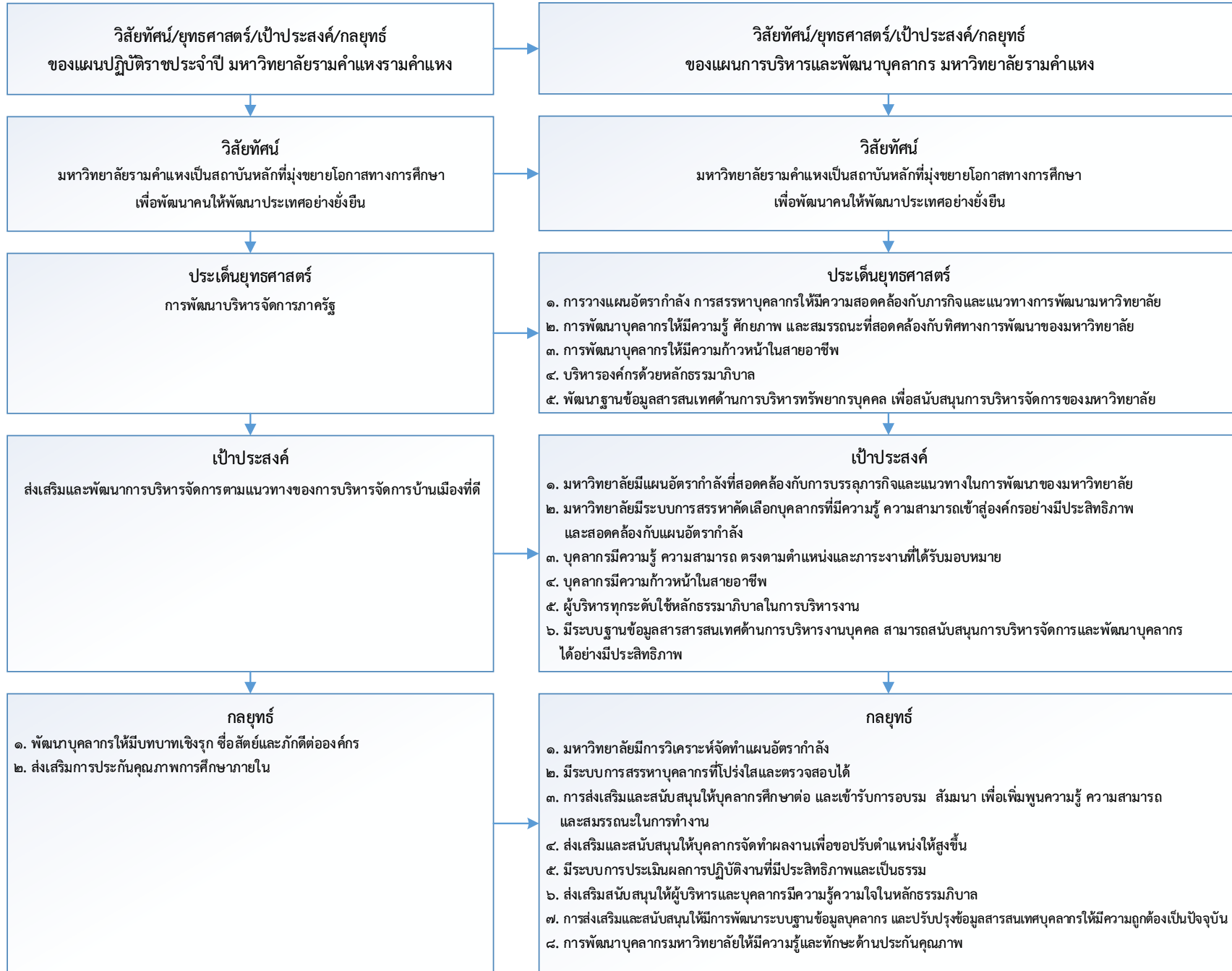
เป้าประสงค์

๑. มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและแนวทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
๒. มหาวิทยาลัยมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง
๓. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ตรงตามตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
๔. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. ผู้บริหารทุกระดับใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน
๖. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. มหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์จัดทำแผนอัตรากำลัง
๒. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใสและตรวจสอบได้
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น
๕. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร และปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน
๘. การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความรู้และทักษะด้านประกันคุณภาพ

แผนผังเชิงยุทธศาสตร์แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง (Strategy Map)



ความเชื่อมโยงระหว่าง ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๓	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๔	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕
การวางแผนอัตราค่าจ้างการสรรหาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและแนวทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา ของมหาวิทยาลัย	การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	บริหารองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล	พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของ มหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์
๑. มหาวิทยาลัยมีแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับ การบรรลุภารกิจและแนวทางในการพัฒนาของ มหาวิทยาลัย ๒. มหาวิทยาลัยมีระบบการสรรหาคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าสู่งค์กรอย่าง มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนอัตราค่าจ้าง	๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่ง และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	๑. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. ผู้บริหารทุกระดับให้หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารงาน	๑. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการ บริหารงานบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหาร จัดการและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	กลยุทธ์
๑. มหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์จัดทำ แผนอัตราค่าจ้าง ๒. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใส และตรวจสอบได้	๑. การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อและเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงาน ๒. การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความรู้และทักษะด้านประกันคุณภาพการศึกษา	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนในบุคลากรจัดทำ ผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น	๑. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม ๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลฐานข้อมูลบุคลากรและปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล
โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม
๑. มีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับ ภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ๒. มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรสายวิชาการและ บุคลากรสายสนับสนุน ตามแผนอัตราค่าจ้าง	๑. จัดส่งบุคลากรสายวิชาการเข้ารับการพัฒนาตามสายงาน ๒. จัดส่งบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการพัฒนาตามสายงาน ๓. โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ๔. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เทคนิคการสอนแนวใหม่” ๕. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เขียนตำราอย่างไรจึงจะผ่านการประเมินในการขอ ตำแหน่งทางวิชาการ” ๕. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การสอนอย่างไรให้สนุกถูกใจผู้เรียน” ๖. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “สวัสดิการของคณาจารย์” ๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตรและผลลัพธ์การ เรียนรู้ระดับรายวิชา (PLO-Program Learning Outcome และ Course Learning Outcome) ๘. โครงการประชุมชี้แจง เรื่อง “การดำเนินงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไปของมหาวิทยาลัย รามคำแหง” ๙. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การจัดทำหลักสูตรระยะสั้น” ๑๐. โครงการจัดการความรู้ เรื่อง “การแบ่งปันประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้าน การผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัย” ๑๑. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ณ ต่างประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ ๑๒. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโท ภายในประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ๑๓. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโท ภายในประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตรสถาบันการศึกษาภายในประเทศ ๑๔. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโท ภายในประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตรนานาชาติ สถาบันการศึกษาภายในประเทศ ๑๕. จัดสรรทุนค่าทำวิทยานิพนธ์ภายในประเทศ ระดับปริญญาโท ของบุคลากรสายวิชาการ ๑๖. จัดสรรทุนค่าทำสารนิพนธ์ภายในประเทศ ระดับปริญญาโท ของบุคลากรสายวิชาการ ๑๗. จัดสรรทุนค่าทำวิทยานิพนธ์ ภายในประเทศ ระดับปริญญาเอก ของบุคลากรสายวิชาการ ๑๘. จัดสรรทุนค่าทำวิทยานิพนธ์ ต่างประเทศ ระดับปริญญาเอก ของบุคลากรสายวิชาการ	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดทำผลงาน ทำผลงานทางวิชาการ การเสนอ ขอกำหนด ตำแหน่ง ผศ., รศ., และ ศ. ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. มีการส่งเสริมการทำความเข้าใจและข้อตกลง ในการปฏิบัติงาน ๒. การดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างองค์กร สีขาว และการดำเนินงานในประเด็นที่มหาวิทยาลัยมี ข้อบกพร่อง	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร Ru Portfolio ส่วนเมนูแผนพัฒนาบุคลากรสามารถนำข้อมูลไปใช้ ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม
	<p>๑๙. จัดสรรทุนฝึกอบรมภายในประเทศของบุคลากรสายวิชาการ</p> <p>๒๐. จัดสรรทุนฝึกอบรม ณ ต่างประเทศของบุคลากรสายวิชาการ</p> <p>๒๑. จัดสรรทุนสนับสนุนหรือผลงานทางวิชาการ ภายในประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ</p> <p>๒๒. จัดสรรทุนสนับสนุนหรือผลงานทางวิชาการ ณ ต่างประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ</p> <p>๒๓. จัดสรรทุนตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ</p> <p>๒๔. จัดสรรทุนรางวัลสำหรับผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ของบุคลากรสายวิชาการ</p> <p>๒๕. จัดสรรทุนรางวัลประกวดผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ</p> <p>๒๖. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์” สำหรับ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยด้านต่างๆ รุ่นที่ ๔ และสำหรับคณาจารย์และนักวิจัย รุ่นที่ ๕</p> <p>๒๗. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การบริหารทรัพย์สินทางปัญญา”</p> <p>๒๘. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์” สำหรับคณาจารย์ และนักวิจัย รุ่นที่ ๖</p> <p>๒๙. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การสร้าง Creative digital Media ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕”</p> <p>๓๐. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ภายในประเทศ ของบุคลากรสายสนับสนุน หลักสุดท้ายรามคำแหง</p> <p>๓๑. โครงการการประชุมมอบนโยบายการปฏิบัติราชการ</p> <p>๓๒. โครงการฝึกอบรม เรื่อง “กฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทวงคืนในสถาบันอุดมศึกษา”</p> <p>๓๓. โครงการฝึกอบรม เรื่อง “แนวทางปฏิบัติในการยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ในการปฏิบัติงาน”</p> <p>๓๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง”</p> <p>๓๕. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การเขียนคู่มือการปฏิบัติงานหลักจากงานประจำ”</p> <p>๓๖. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕</p> <p>๓๗. โครงการอบรมหลักสูตร การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Routine to Happiness : RbH)</p> <p>๓๘. โครงการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง</p> <p>๓๙. โครงการบรรยายทางวิชาการเรื่อง “Future Trend แนวโน้มการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล”</p> <p>๔๐. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ”</p> <p>๔๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การใช้ Microsoft Excel เพื่อการจัดการข้อมูล”</p> <p>๔๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การติดต่อวิถีโอบรับระดับเบื้องต้นเพื่อการประชาสัมพันธ์”</p> <p>๔๓. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย”</p> <p>๔๔. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การจัดการข้อมูลบนเว็บไซต์สำหรับอาจารย์ผู้สอน”</p> <p>๔๕. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การใช้งานเว็บไซต์สำเร็จรูป (Joomla) ระดับกลาง”</p> <p>๔๖. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การใช้งานระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สำหรับเจ้าหน้าที่”</p> <p>๔๗. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านกิจการนักศึกษากับการสร้างเครือข่ายและการพัฒนา รูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อนักศึกษา</p> <p>๔๘. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี</p> <p>๔๙. โครงการสัมมนาเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ</p> <p>๕๐. โครงการจัดเลี้ยงขอบคุณบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ</p> <p>๕๑. โครงการอบรม เรื่อง “ISO ๙๐๐๑:๒๐๑๕ Introduction & Internal Auditor”</p> <p>๕๒. โครงการอบรม เรื่อง “การเขียนรายงานผลการดำเนินงาน การประเมินตนเอง ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับคณะและระดับหลักสูตร ปีการศึกษา ๒๕๖๔”</p> <p>๕๓. โครงการประชุม เรื่อง “เตรียมความพร้อมก่อนการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา ภายในปีการศึกษา ๒๕๖๔”</p> <p>๕๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ระบบฐานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (CHE QA Online) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔”</p> <p>๕๕. โครงการอบรม เรื่อง “ตัวชี้วัดการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษากับการประกันคุณภาพ การศึกษาของมหาวิทยาลัยรามคำแหง”</p> <p>๕๖. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนารายบุคคล</p>			

บทที่ ๔

ส่วนที่ ๑ แผนการบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๑ มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการบรรลุมหาวิทยาลัยและแนวทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๑ มหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์จัดทำแผนอัตรากำลัง	๑. จัดสรรอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	- จัดสรรอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงาน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน	-	กองแผนงาน

เป้าประสงค์ที่ ๒ มหาวิทยาลัยมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๒ มีระบบการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใสและตรวจสอบได้	๑. ร้อยละของการสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	ร้อยละ ๘๐	๒. การดำเนินการสรรหาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนตามแผนอัตรากำลัง	- ร้อยละของการสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจากอัตราที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการสรรหา	ร้อยละ ๘๐	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน	-	กองการเจ้าหน้าที่
			๓. การดำเนินการสรรหาบุคลากรสายวิชาการทดแทนอัตราก่อนเกษียณอายุราชการ		ร้อยละ ๘๐	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน	-	กองแผนงาน, กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ตรงตามตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากร ศึกษาต่อ และเข้ารับ การอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการทำงาน	- ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการได้รับการ พัฒนาตาม สายงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๔.จัดส่งบุคลากรสายวิชาการ เข้ารับการพัฒนาตามสายงาน	- ร้อยละของ บุคลากร สายวิชาการได้รับ การพัฒนา ตามสายงาน	ร้อยละ ๑๐๐	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	ใช้งบประมาณ ภายในหน่วยงาน	-	ทุกหน่วยงาน
	- ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนได้รับ การพัฒนาตาม สายงาน	ร้อยละ ๕๐	๕.จัดส่งบุคลากรสายสนับสนุน เข้ารับการพัฒนาตามสายงาน	- ร้อยละของ บุคลากร สายสนับสนุนได้รับ การพัฒนา ตามสายงาน	ร้อยละ ๕๐	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	ใช้งบประมาณ ภายในหน่วยงาน	-	ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
เป้าประสงค์ที่ ๔ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อ ขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น	- จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่ ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	๓๐ คน	๖. ส่งเสริมและสนับสนุนด้าน การจัดทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ การเสนอขอกำหนด ตำแหน่ง ผศ., รศ., และ ศ.	- จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่ได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓๐ คน	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	-	ใช้งบประมาณ ภายในหน่วยงาน	-	กองการ เจ้าหน้าที่, คณะ
	- จำนวนบุคลากร สายสนับสนุนที่ ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	๓๐ คน	๗. ส่งเสริมให้บุคลากร สายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- จำนวนบุคลากร สายสนับสนุนที่ ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	๓๐ คน	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	-	ใช้งบประมาณ ภายในหน่วยงาน	-	กองการ เจ้าหน้าที่, ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ ๕ ผู้บริหารทุกระดับใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๕ มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม	ร้อยละของบุคลากรทั้งหมดที่ไม่มีการอุทธรณ์หรือร้องเรียนเรื่องการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๕	๘. มีการส่งเสริมการทำความเข้าใจและข้อตกลงในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรทั้งหมดที่ไม่มีการอุทธรณ์หรือร้องเรียนเรื่องการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๕	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน	-	กองการเจ้าหน้าที่, ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๖๗ คะแนน	๙. การดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างองค์การสีขาว และการดำเนินงานในประเด็นที่มหาวิทยาลัยมีข้อบกพร่อง	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๖๗ คะแนน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน	-	สำนักธรรมาภิบาลและบริหารความเสี่ยง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย
 เป้าประสงค์ที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ฐานข้อมูลบุคลากร Ru Portfolio ส่วนเมนูแผนพัฒนาบุคลากร มีความเป็นปัจจุบันสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๘๐	๑๐. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร Ru Portfolio ส่วนเมนูแผนพัฒนาบุคลากร สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- บุคลากรมีการดำเนินการบันทึกข้อมูลบุคลากร Ru Portfolio ส่วนเมนูแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงาน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน	-	สถาบันคอมพิวเตอร์, กองการเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ ๒ แผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

หน่วย : บาท

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	ร้อยละ ๑๐๐	๑. โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	ม.ค. - ก.ย. ๖๕	-	๒๑๕,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เทคนิคการสอนแนวใหม่”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	พ.ย. ๖๔ - ส.ค. ๖๕	-	๕๐,๔๐๐	-	สภาคณาจารย์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เขียนตำราอย่างไรจึงจะผ่านการประเมินในการขอตำแหน่งทางวิชาการ”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ส.ค. ๖๕	-	๕๐,๓๐๐	-	สภาคณาจารย์
			๔. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การสอนอย่างไรให้สนุกถูกใจผู้เรียน”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ส.ค. ๖๕	-	๕๐,๓๐๐	-	
			๕. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “สวัสดิการของคณาจารย์”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ส.ค. ๖๕	-	๓๐,๐๐๐	-	สภาคณาจารย์, สภาข้าราชการ, งานสวัสดิการ กจ.

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตรและผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา (PLO-Program Learning Outcome และ Course Learning Outcome)”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๑๗๕,๐๐๐	-	กองบริการ การศึกษา
			๗. โครงการประชุมชี้แจง เรื่อง “การดำเนินงานหมวดวิชาศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๑๗๕,๐๐๐	-	
			๘. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การจัดทำหลักสูตรระยะสั้น”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๑๗๕,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๙. โครงการจัดการความรู้ เรื่อง “การแบ่งปันประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัย”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๑๗๕,๐๐๐	-	กองบริการการศึกษา
			๑๐. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ต่างประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๖ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๙,๐๐๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๑๑. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโท ภายในประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตรมหาวิทยาลัยรามคำแหง	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๑๕ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๒,๗๗๕,๐๐๐	-	
			๑๒. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโท ภายในประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตรสถาบันการศึกษาภายในประเทศ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๙ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๖๐๐,๐๐๐	-	
			๑๓. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโท ภายในประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตรนานาชาติ สถาบันการศึกษาภายในประเทศ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๖ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๑,๐๐๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๑๔. จัดสรรทุนค่าทำวิทยานิพนธ์ ภายในประเทศ ระดับปริญญาโท ของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากร สายวิชาการ ที่ได้รับอนุมัติทุน	๒ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๔๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการ เจ้าหน้าที่
			๑๕. จัดสรรทุนค่าทำสารนิพนธ์ ภายในประเทศ ระดับปริญญาโท ของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากร สายวิชาการ ที่ได้รับอนุมัติทุน	๑ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๑๐,๐๐๐	-	
			๑๖. จัดสรรทุนค่าทำดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ภายในประเทศ ระดับปริญญาเอก ของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากร สายวิชาการ ที่ได้รับอนุมัติทุน	๒ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๖๐,๐๐๐	-	
			๑๗. จัดสรรทุนค่าทำดุษฎีนิพนธ์ ต่างประเทศ ระดับปริญญาเอก ของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากร สายวิชาการ ที่ได้รับอนุมัติทุน	๒ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๖๐,๐๐๐	-	
			๑๘. จัดสรรทุนฝึกอบรม ภายในประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากร สายวิชาการ ที่ได้รับอนุมัติทุน	๗ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๑๗๕,๐๐๐	-	
			๑๙. จัดสรรทุนฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากร สายวิชาการ ที่ได้รับอนุมัติทุน	๔ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๖๐๐,๐๐๐	-	
			๒๐. จัดสรรทุนเสนอบทความ หรือผลงานทางวิชาการ ภายในประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากร สายวิชาการ ที่ได้รับอนุมัติทุน	๕ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๑๕๐,๐๐๐	-	
			๒๑. จัดสรรทุนเสนอบทความ หรือผลงานทางวิชาการ ณ ต่างประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากร สายวิชาการ ที่ได้รับอนุมัติทุน	๓ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๑๒๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๒๒. จัดสรรทุนตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๕ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๒๕๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการ เจ้าหน้าที่
			๒๓. จัดสรรทุนรางวัลสำหรับผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๑๐ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๓๐๐,๐๐๐	-	
			๒๔. จัดสรรทุนรางวัลประกวดผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๒ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๕๐,๐๐๐	-	
			๒๕. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์” สำหรับคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยด้านต่างๆ รุ่นที่ ๕	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๑๓๓,๐๐๐	-	สถาบันวิจัย และพัฒนา
			๒๖. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรทางปัญญา”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๖๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ		
			๒๗. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์” สำหรับคณาจารย์และนักวิจัย รุ่นที่ ๖	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๑๓๓,๐๐๐	-	สถาบันวิจัยและพัฒนา
			๒๘. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การสร้าง Creative digital Media ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๕๐,๐๐๐	-	สถาบันบริการวิชาการทางอิเล็กทรอนิกส์
รวมจำนวนงบประมาณ							-	<u>๑๖,๖๖๒,๐๐๐</u>	-		

หมายเหตุ : มีงบประมาณจากกองบริการการศึกษา ๗๐๐,๐๐๐ บาท
มีงบประมาณจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ๓๒๖,๐๐๐ บาท

ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

หน่วย : บาท

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน	มากกว่าร้อยละ ๗๕	๑. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ภายในประเทศของบุคลากรสายสนับสนุนหลักสูตรมหาวิทยาลัยรามคำแหง	- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๒๕ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๔๐๐,๐๐๐	-	
			๒. โครงการการประชุม มอบนโยบายการปฏิบัติราชการ (ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์)	- บุคลากรที่เข้าร่วมประชุม	ร้อยละ ๘๐	พ.ย. ๖๔	-	- (ไม่ใช้งบประมาณ)	-	
			๓. โครงการฝึกอบรม เรื่อง “กฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยในสถาบันอุดมศึกษา”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๕๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ		
			๔. โครงการฝึกอบรม เรื่อง “แนวทางปฏิบัติในการยืม ทรัพย์สินของทางราชการ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๒๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการ เจ้าหน้าที่
			๕. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การบริหารงานอุดมศึกษา สายสนับสนุนระดับสูง” (จำนวน ๑๐ คน)	- ร้อยละของผู้ ผ่านการฝึกอบรม	ร้อยละ ๘๐	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๙๐๐,๐๐๐	-		
			๖. โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง “การเขียนคู่มือ การปฏิบัติงานหลักจาก งานประจำ”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๔๐,๐๐๐	-	
			๗. โครงการปฐมนิเทศพนักงาน ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๑๐๐,๐๐๐	-	
			๘. โครงการอบรมหลักสูตร การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Routine to Happiness : R๒H)	- ระดับความสำเร็จ ของโครงการที่มี ผลสัมฤทธิ์ตาม วัตถุประสงค์ โครงการ	๓.๕๕	ม.ค. – ส.ค. ๖๕	-	-	งบ สนับสนุน ม.มหิดล	งานฝึกอบรม กองการ เจ้าหน้าที่ และ ม.มหิดล	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๙. โครงการฝึกอบรม ภาษาต่างประเทศ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย รามคำแหง (๙ ภาษา)	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๑๐๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการ เจ้าหน้าที่
			๑๐. โครงการบรรยายทาง วิชาการเรื่อง “Future Trend แนวโน้มการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๑๔,๔๐๐	-	สถาบัน คอมพิวเตอร์
			๑๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๓๓,๐๔๐	-	
				- ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕					

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๑๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การใช้ Microsoft Excel เพื่อการจัดการข้อมูล”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๒๒,๐๘๐	-	สถาบันคอมพิวเตอร์
			๑๓. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การตัดต่อวิดีโอระดับเบื้องต้นเพื่อการประชาสัมพันธ์”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๓๒,๐๐๐	-	
			๑๔. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๒๔,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๑๕. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การจัดการข้อมูลบนเว็บไซต์ สำหรับอาจารย์ผู้สอน	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๒๔,๐๐๐	-	สถาบัน คอมพิวเตอร์
				- ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕					
			๑๖. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การใช้งานเว็บไซต์สำเร็จรูป (Joomla) ระดับกลาง”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๓๕,๐๐๐	-	
				- ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕					
			๑๗. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การใช้งานระบบสารสนเทศ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สำหรับเจ้าหน้าที่”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๕	-	๕,๔๘๐	-	
				- ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕					

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๑๘. โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านกิจการนักศึกษากับการสร้าง เครือข่ายและการพัฒนารูปแบบ การจัดกิจกรรมเพื่อนักศึกษา	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. - ก.ย. ๖๕	-	๒๐๐,๐๐๐	-	กองกิจการ นักศึกษา
			๑๙. โครงการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี	- ระดับความ พึงพอใจ ของผู้เข้าร่วม โครงการ	๓.๕๕	ม.ค. - ก.ย. ๖๕	-	๒๐๐,๐๐๐	-	งานสวัสดิการ กองการ เจ้าหน้าที่
			๒๐. โครงการสัมมนาเตรียมตัว ก่อนเกษียณอายุราชการ	- ระดับความ พึงพอใจ ของผู้เข้าร่วม โครงการ	๓.๕๕	ม.ค. - ก.ย. ๖๕	-	๘๐๐,๐๐๐	-	
			๒๑. โครงการจัดเลี้ยงขอบคุณ บุคลากรที่เกษียณอายุราชการ	- ระดับความ พึงพอใจ ของผู้เข้าร่วม โครงการ	๓.๕๕	ม.ค. - ก.ย. ๖๕	-	๘๐๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๘ การพัฒนาศูนย์ มหาวิทยาลัยให้มีความรู้ และทักษะด้านประกัน คุณภาพการศึกษา	ผลการประเมิน คุณภาพการศึกษา ระดับสถาบัน	ระดับดี	๒๒. โครงการอบรม เรื่อง “ISO ๙๐๐๑:๒๐๑๕ Introduction & Internal Auditor”	- ผู้เข้าอบรม สามารถเป็น ผู้ตรวจติดตาม ระบบบริหารงาน คุณภาพ ระบบ ISO	ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้า อบรม	ก.พ. ๖๕	-	๑๑๐,๐๐๐	-	สำนักประกัน คุณภาพ การศึกษา
			๒๓. โครงการอบรม เรื่อง “การเขียนรายงานผลการ ดำเนินงาน การประเมินตนเอง ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับคณะ และระดับหลักสูตร ปีการศึกษา ๒๕๖๔”	- ผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ และความเข้าใจ ในการเขียนผล การดำเนินงาน เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้า อบรม	ม.ค. ๖๕	-	๑๑๐,๐๐๐	-	
			๒๔. โครงการประชุม เรื่อง “เตรียมความพร้อมก่อนการ ตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา ภายใน ปีการศึกษา ๒๕๖๔”	- ผู้เข้าร่วมประชุม มีความรู้ความ เข้าใจในแนว ทางการตรวจ ประเมินคุณภาพ การศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๔	ระดับความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับดี (๔.๐๐)	มี.ย.๖๕	-	๖๐,๐๐๐	-	
			๒๕. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง “ระบบ ฐานข้อมูลด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา (CHE QA Online) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔”	- ผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการ ลงข้อมูลในระบบ CHE QA Online เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้า อบรม	มี.ค. ๖๕	-	๑๑๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๒๖. โครงการอบรม เรื่อง “ตัวชี้วัดการจัดกลุ่ม สถาบันอุดมศึกษากับการประกัน คุณภาพการศึกษาของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง”	- ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้และความ เข้าใจในตัวชี้วัด การจัดกลุ่ม สถาบันอุดมศึกษา	ระดับความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับดี (๓.๕๑)	พ.ศ. ๖๕	-	๑๑๐,๐๐๐	-	สำนักประกัน คุณภาพ การศึกษา
รวมจำนวนงบประมาณ							-	<u>๔,๓๐๐,๐๐๐</u>	-	

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

ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนารายบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

หน่วย : บาท

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๕			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
<p>กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน</p>	<p>มากกว่า ร้อยละ ๗๕</p>	<p>๑. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนพัฒนารายบุคคล</p>	<p>- ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน - ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน - ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล - ร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>ร้อยละ ๕๐</p> <p>ร้อยละ ๘๐</p> <p>ร้อยละ ๘๐</p>	<p>ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕</p>	-	<p>ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน</p>	-	<p>งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่, ทุกหน่วยงาน</p>

สรุปจำนวนโครงการ/กิจกรรม และงบประมาณการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

หน่วย : บาท

ลำดับที่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	หมายเหตุ
๑	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่	๑๕,๔๐๕,๐๐๐	๑๖ โครงการ	
๒	สภาคณาจารย์	๑๘๑,๐๐๐	๔ โครงการ	
๓	กองบริการการศึกษา	๗๐๐,๐๐๐	๔ โครงการ	
๔	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๓๒๖,๐๐๐	๓ โครงการ	
๕	สถาบันบริการวิชาการทางอิเล็กทรอนิกส์	๕๐,๐๐๐	๑ โครงการ	
รวมจำนวนงบประมาณ		<u>๑๖,๖๖๒,๐๐๐</u>	<u>๒๘ โครงการ</u>	

สรุปจำนวนโครงการ/กิจกรรม และงบประมาณการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

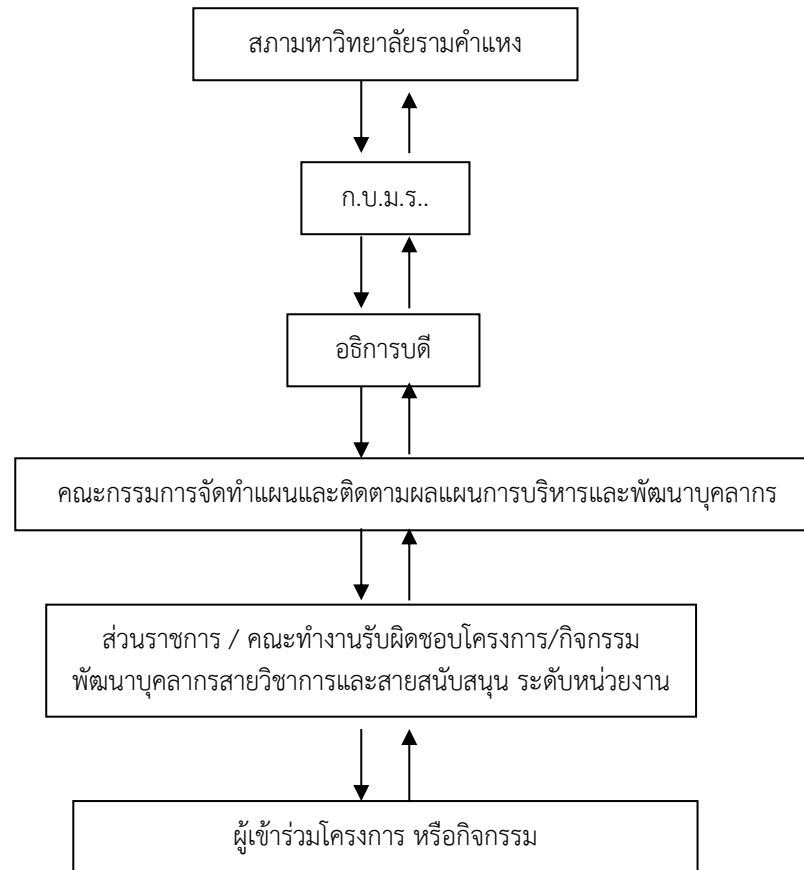
หน่วย : บาท

ลำดับที่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	หมายเหตุ
๑	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่	๑,๖๑๐,๐๐๐	๙ โครงการ	
๒	สถาบันคอมพิวเตอร์	๑๙๐,๐๐๐	๘ โครงการ	
๓	กองกิจการนักศึกษา	๒๐๐,๐๐๐	๑ โครงการ	
๔	งานสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่	๑,๘๐๐,๐๐๐	๓ โครงการ	
๕	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	๕๐๐,๐๐๐	๕ โครงการ	
รวมจำนวนงบประมาณ		<u>๔,๓๐๐,๐๐๐</u>	<u>๒๕ โครงการ</u>	

บทที่ ๕

ระบบการติดตามการปฏิบัติงาน และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงาน แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

การประเมินผลและติดตามรายงานความก้าวหน้าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
กระบวนการบริหารจัดการแผนพัฒนาบุคลากร



ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่ ๔๐๒๕ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|---|----------------------------|
| ๑. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย | รองประธานกรรมการ |
| ๓. รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน | กรรมการ |
| ๔. รองอธิการบดีฝ่ายสวัสดิการ หรือผู้ช่วยอธิการบดี | กรรมการ |
| ๕. รองอธิการบดีฝ่ายธรรมาภิบาล หรือผู้ช่วยอธิการบดี | กรรมการ |
| ๖. ประธานสภาคณาจารย์ | กรรมการ |
| ๗. ประธานสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยรามคำแหง | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการสถาบันคอมพิวเตอร์ | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสถาบันบริการวิชาการทางอิเล็กทรอนิกส์ | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพการศึกษา | กรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | กรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการกองบริการการศึกษา | กรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการกองแผนงาน | กรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษา | กรรมการ |
| ๑๖. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการ |
| ๑๗. หัวหน้างานพัฒนาอาจารย์ | กรรมการ |
| ๑๘. หัวหน้างานบริหารงานบุคคล | กรรมการ |
| ๑๙. หัวหน้างานฝึกอบรม | กรรมการ |
| ๒๐. นายวีรชัน พันธุ์นรา | กรรมการ |
| ๒๑. นายธนิตศักดิ์ เลิศบุรณะวัฒน์ | กรรมการ |
| ๒๒. นางสุวิมล สุขเกษม | กรรมการ |
| ๒๓. นางสาวกัญจน์ชญา จงถาวร | กรรมการ |
| ๒๔. นางสาวจิรนนท์ เจริญนาม | กรรมการและเลขานุการ |
| ๒๕. นางสาวสุพรรณษา ทานะมัย | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๖. นางสาวพิมพ์พิศา เส็งแดง | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๓. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร และรายงานผลการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สีบพงษ์ ปราบใหญ่)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

หน่วยงาน		ภาควิชา/หน่วยงาน/ฝ่าย	
ชื่อ - นามสกุล (ผู้รับการพัฒนา)		ตำแหน่ง	
ชื่อ - นามสกุล (ผู้บังคับบัญชา)		ตำแหน่ง	
รอบการพัฒนา	ตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ	พ.ศ. ๒๕๖๕

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...../...../.....

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. การเรียนรู้จากกรปฏิบัติจริง ๘. การสอนงาน ๙. การเป็นพี่เลี้ยง ๑๐. การประชุม ๑๑. การให้คำปรึกษา ๑๒. การฝึกอบรม ๑๓. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ๑๔. การศึกษา ๑๕. การเป็นวิทยากร ภายในหน่วยงาน	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การบริการที่ดี ๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๕. การทำงานเป็นทีม	๑. การคิดวิเคราะห์ ๒. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ๓. ความมั่นใจในตนเอง ๔. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๕. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ ๖. การสร้างสัมพันธภาพ	๑. ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี ๒. ทักษะการสอน ๓. ทักษะการให้คำปรึกษาวิชาการ ๔. ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ๕. ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม ๕. การทำนุศิลปวัฒนธรรม	๑. สภาวะผู้นำ ๒. วิสัยทัศน์ ๓. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ๔. การควบคุมตนเอง ๕. การสอนงานและการมอบหมายงาน	๑. การใช้คอมพิวเตอร์ ๒. การใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ ๓. การคำนวณ ๔. การจัดการข้อมูล	๑. ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ