



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยดำเนินการจัดทำให้สอดคล้องตามกรอบของแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยระบุดึงยุทธศาสตร์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมและผู้รับผิดชอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในเชิงรุกเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี

คณะกรรมการจัดทำแผนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร หวังว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จะเป็นระบบและกลไกที่สามารถขับเคลื่อนให้การบริหารบุคลากรและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งระบบเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรมสามารถรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	๑
บทที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง	๒
บทที่ ๒ การประเมินสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยรามคำแหง	๑๓
บทที่ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์บุคลากร ของมหาวิทยาลัย	๑๕
บทที่ ๔ โครงการและกิจกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร	
ส่วนที่ ๑ แผนการบริหารบุคลากร	๑๗
ส่วนที่ ๒ แผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ	๒๐
ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน	๒๗
ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนารายบุคคล	๓๔
บทที่ ๕ ระบบการติดตามการปฏิบัติงานและรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานแผนพัฒนาบุคลากร	๓๖
ภาคผนวก	๓๘
- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	
- แบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยรามคำแหง	

บทนำ

หลักการและเหตุผล

การบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถขับเคลื่อนภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแนวทางของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีกรอบความคิด (Mindsets) และทักษะ (Skillsets) สมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

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

ระยะเวลาการดำเนินงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

บทที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

๑. ข้อมูลทั่วไป

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. ๒๕๑๔ โดยมีจุดมุ่งหมายให้เป็นสถาบันการศึกษาแบบ “ตลาดวิชา” มีปรัชญาการดำเนินงานเน้นเปิดโอกาสและให้ความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ปวงชนชาวไทย มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาได้มีที่เรียนได้เลือกเรียนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

๒. วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นตลาดวิชาดิจิทัล ที่ให้บริการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๓. พันธกิจ

มหาวิทยาลัยยึดหลักการจัดการอุดมศึกษา ในการรับผิดชอบต่อสังคม มีเสรีภาพทางวิชาการ ความเป็นอิสระ มีความเสมอภาคและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการในพันธกิจ ดังนี้

๓.๑ การจัดการศึกษา

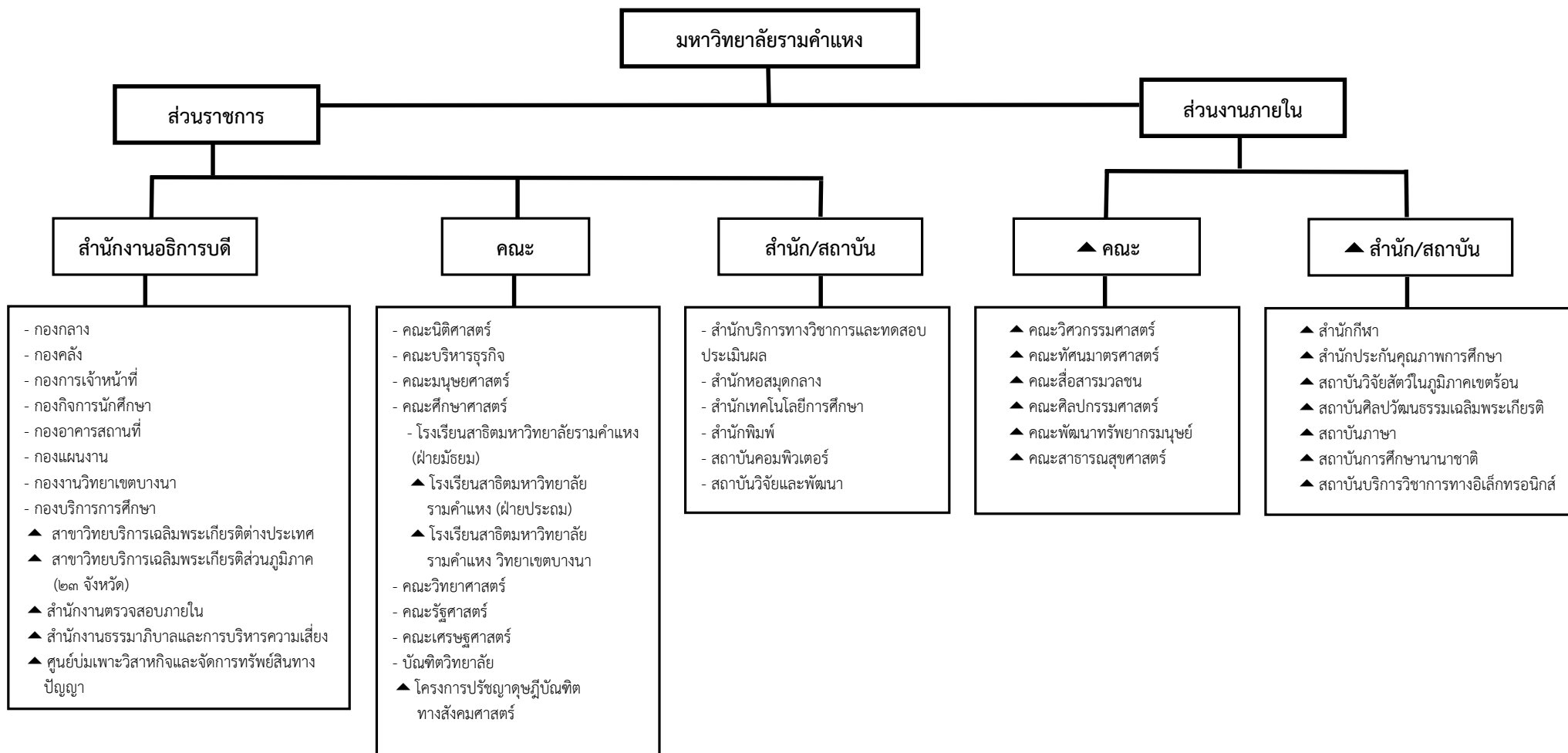
๓.๒ การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม

๓.๓. การบริการวิชาการแก่สังคม

๓.๔ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

๓.๕ การบริหารจัดการตามอำนาจและหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนด

๔.โครงสร้างแบ่งส่วนราชการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงแบ่งส่วนราชการ ดังนี้



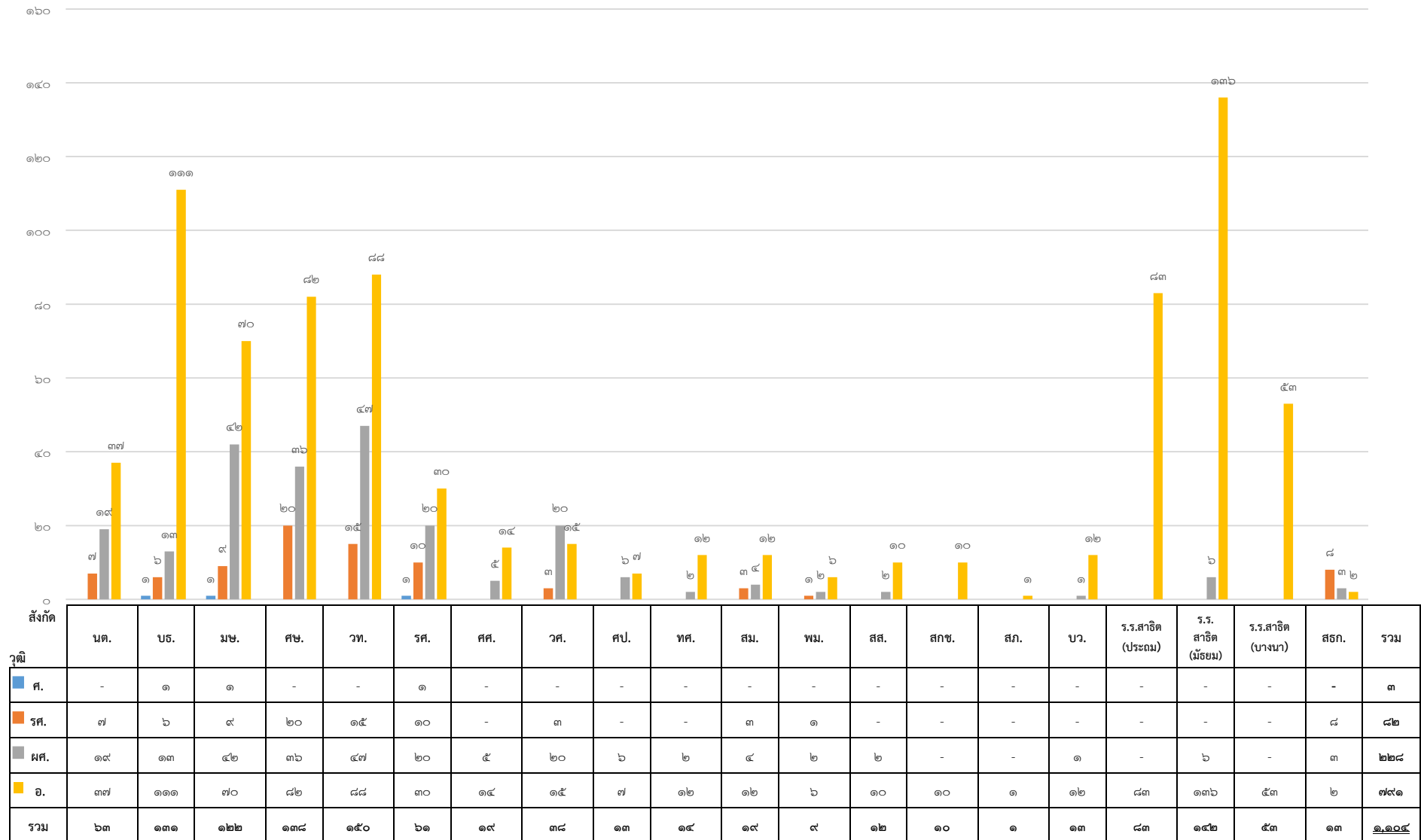
หมายเหตุ ▲ หน่วยงานในกำกับตามมติสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง

๕.ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตารางที่ ๑ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประเภทบุคลากร และสังกัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

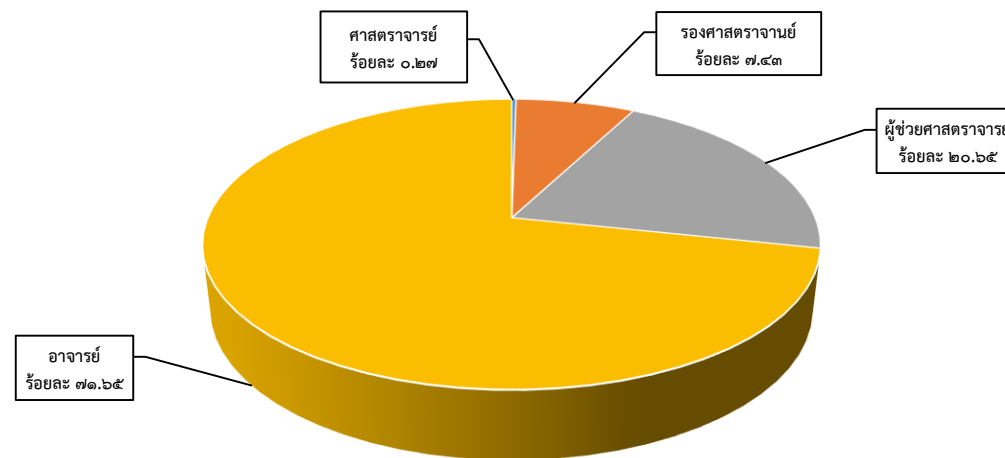
ตำแหน่ง \ คณะ	นต.	บธ.	มช.	ศษ.	วท.	รศ.	ศศ.	วศ.	ศป.	ทศ.	สม.	พม.	สส.	สกช.	สภ.	บว.	ร.ร.สาธิต มร. (ฝ่ายประถม)	ร.ร.สาธิต มร.(มัธยม)	ร.ร.สาธิต มร. วิทยาเขตบางนา	สธภ.	รวม
ศาสตราจารย์	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
- ข้าราชการ	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒
- พนง. (งบคลัง)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
รองศาสตราจารย์	๗	๖	๙	๒๐	๑๕	๑๐	-	๓	-	-	๓	๑	-	-	-	-	-	-	-	๘	๘๒
- ข้าราชการ	๑	๖	๗	๔	๑๐	๓	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๒
- พนง. (งบคลัง)	๖	-	๑	๑๖	๕	๗	-	-	-	-	๒	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๘
- พนง. (งบรายได้)	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๘	๑๑
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑๙	๑๓	๔๒	๓๖	๔๗	๒๐	๕	๒๐	๖	๒	๔	๒	๒	-	-	๑	-	๖	-	๓	๒๒๘
- ข้าราชการ	๒	๕	๑๒	๒	๑๗	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๔๓
- พนง. (งบคลัง)	๑๗	๘	๓๐	๓๔	๓๐	๒๐	๔	๑	๑	๒	๓	๑	๒	-	-	๑	-	๔	-	-	๑๕๘
- พนง. (งบรายได้)	-	-	-	-	-	-	-	๑๘	๕	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	๒๗
อาจารย์	๓๗	๑๑๑	๗๐	๘๒	๘๘	๓๐	๑๔	๑๕	๗	๑๒	๑๒	๖	๑๐	๑๐	๑	๑๒	๘๓	๑๓๖	๕๓	๒	๗๙๑
- ข้าราชการ	-	๓	๒	๑	๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	-	๑๘
- พนง. (งบคลัง)	๒๖	๔๖	๔๓	๖๓	๗๑	๑๔	๑๓	-	๒	๙	๑๒	๒	๕	-	-	๒	๓๖	๙๘	๓	-	๔๔๕
- พนง. (งบรายได้)	-	-	-	-	-	-	-	๑๐	๔	๓	-	๔	-	๒	-	-	๓๓	-	๑๓	๒	๗๑
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๔	๒๔	๓๗	-	๗๗
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (โครงการ)	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๘	-	-	๑๑
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (งบคลัง)	-	-	๕	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (เกิน ๖๐ ปี)	-	-	๒	-	๔	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อาจารย์ประจำหลักสูตร)	๑๑	๖๒	๖	๑๕	-	๑๒	๑	๕	๑	-	-	-	๕	๒	-	๑๐	-	-	-	-	๑๓๐
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อาจารย์ประจำหลักสูตรนานาชาติ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖	-	-	-	-	-	-	๖
- ลูกจ้างชาวต่างประเทศ	-	-	๑๑	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑๕
รวม	๖๓	๑๓๑	๑๒๒	๑๓๘	๑๕๐	๖๑	๑๙	๓๘	๑๓	๑๔	๑๙	๙	๑๒	๑๐	๑	๑๓	๘๓	๑๔๒	๕๓	๑๓	๑,๑๐๔

แผนภูมิที่ ๑ แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ และสังกัด

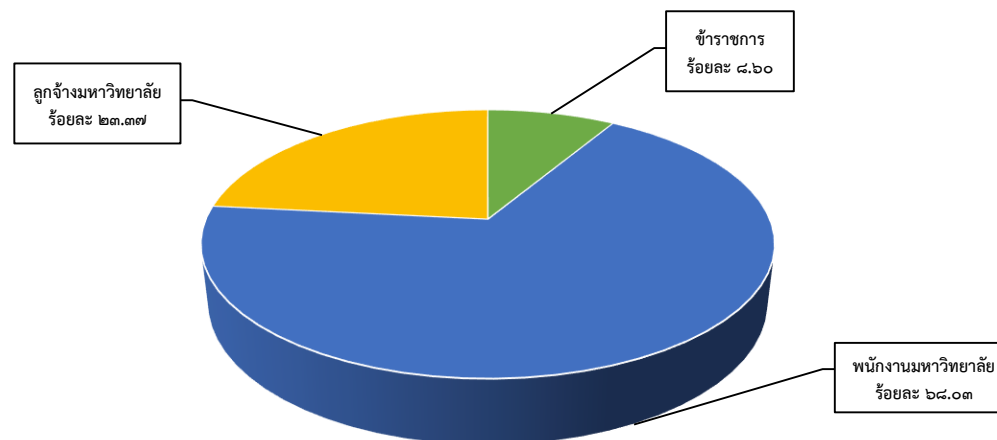


จากแผนภูมิที่ ๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๑,๑๐๕ คน จำแนกเป็นตำแหน่งอาจารย์ ๗๙๑ คน (ร้อยละ ๗๑.๖๕) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๒๒๘ คน (ร้อยละ ๒๐.๖๕) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน ๘๒ คน (ร้อยละ ๗.๔๓) ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน ๓ คน (ร้อยละ ๐.๒๗) รวมจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๓๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๕ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ บุคลากรสายวิชาการควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทางวิชาการเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ ๖๐ จากจำนวนบุคลากรสายวิชาการประจำทั้งหมดของมหาวิทยาลัย

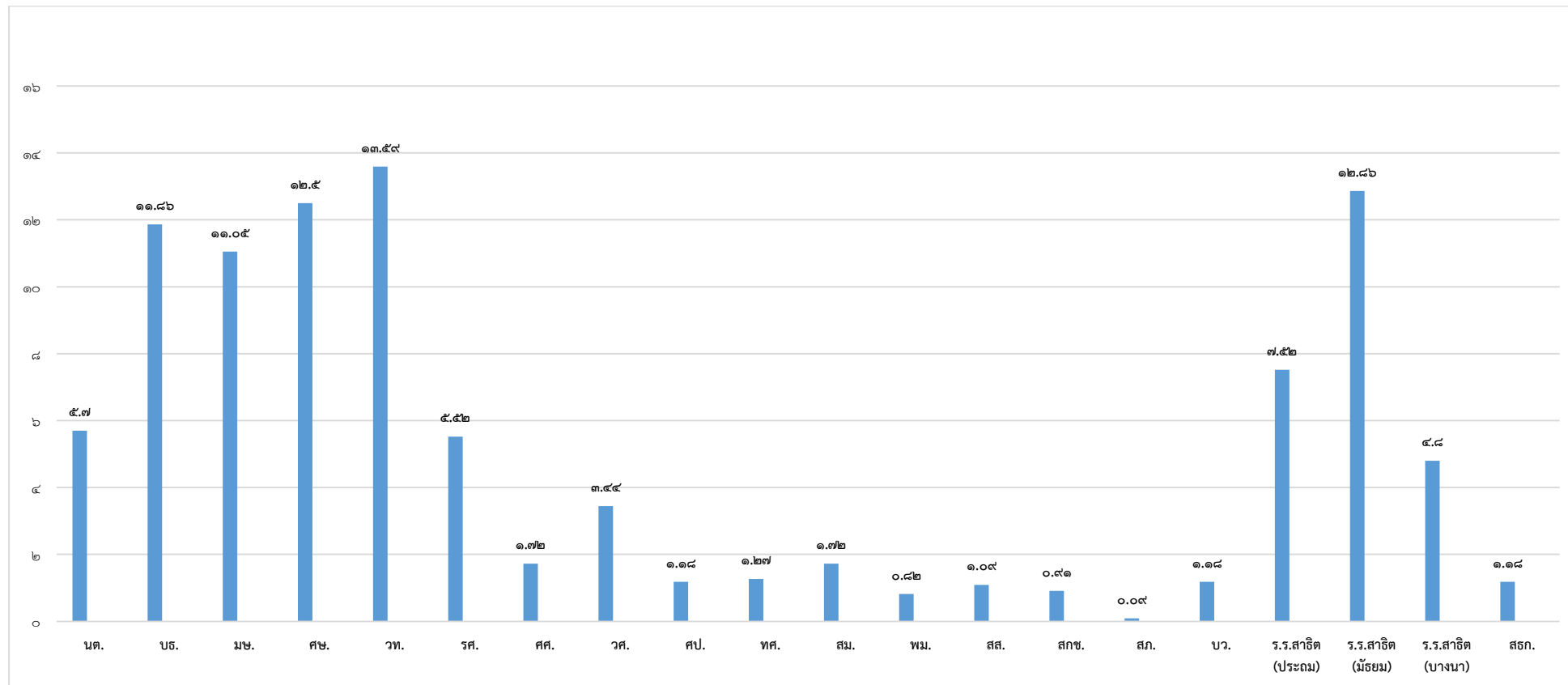
แผนภูมิที่ ๒ แสดงร้อยละจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ



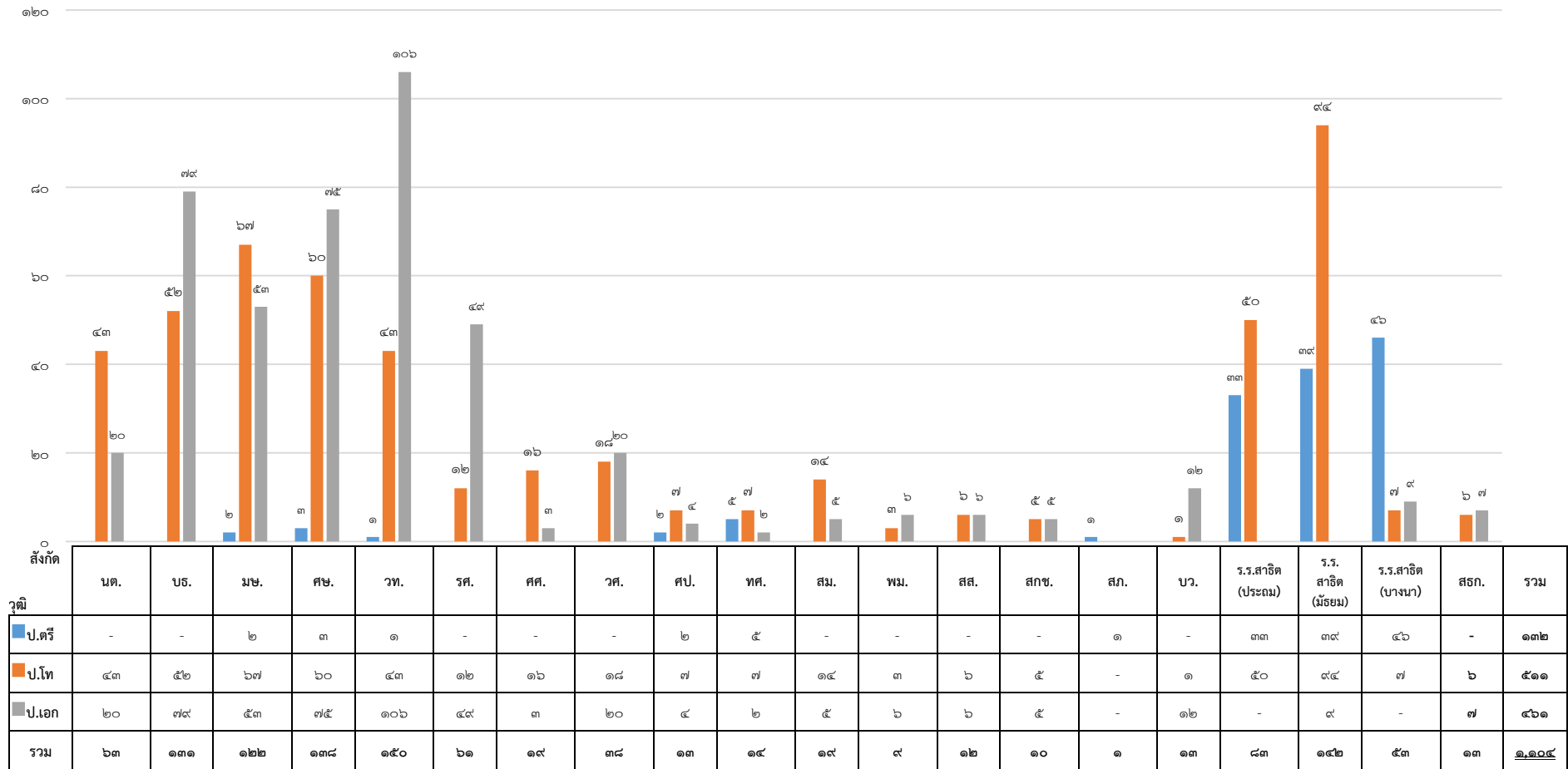
แผนภูมิที่ ๓ แสดงร้อยละจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทของบุคลากร



แผนภูมิที่ ๔ แสดงร้อยละจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามสังกัด



แผนภูมิที่ ๕ แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา และสังกัด

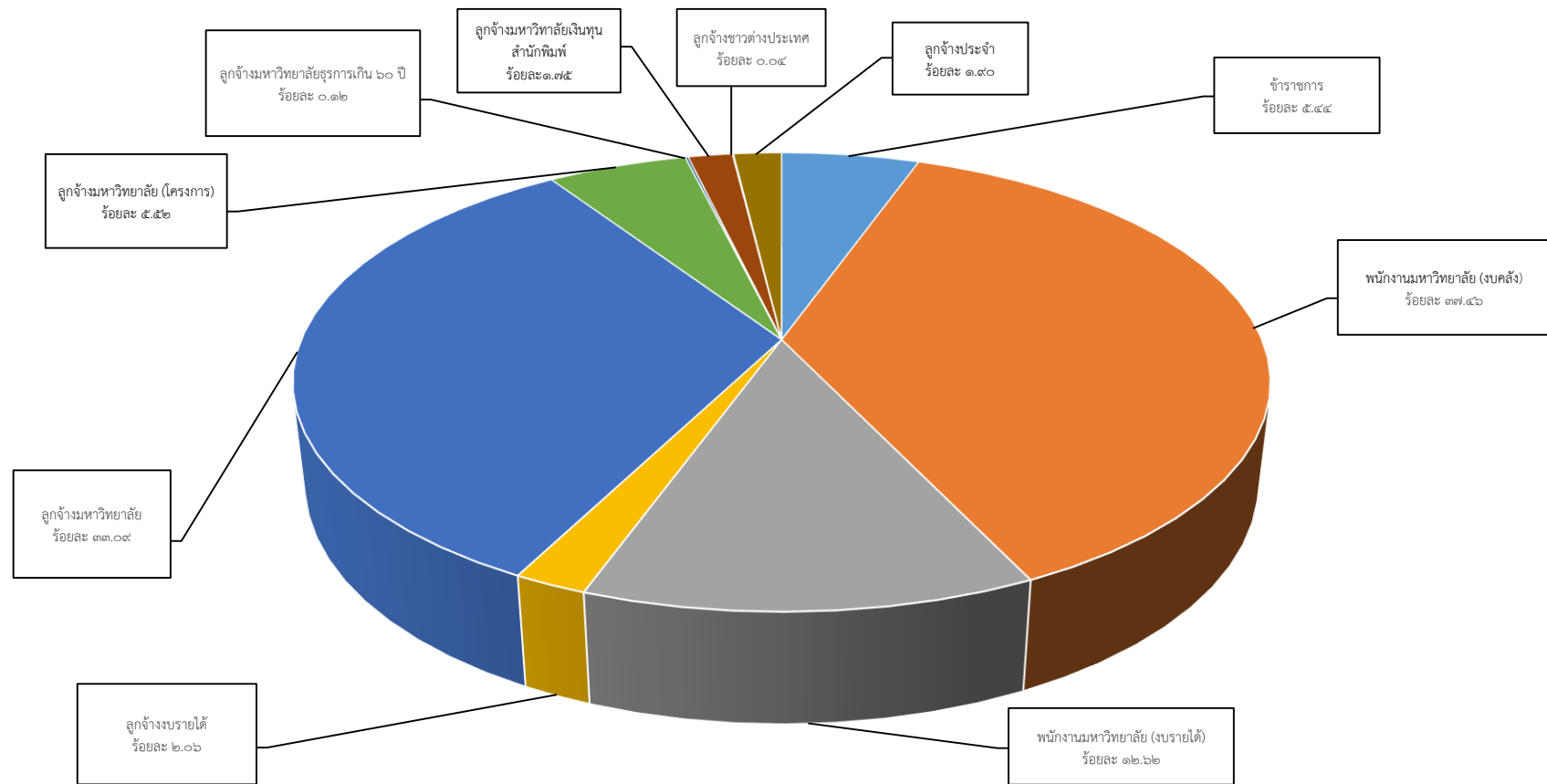


จากแผนภูมิที่ ๕ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก จำนวน ๔๖๑ คน (ร้อยละ ๔๑.๗๖) ระดับปริญญาโท ๕๑๑ คน (ร้อยละ ๔๖.๖๒) และระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๓๒ คน (ร้อยละ ๑๑.๙๕) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ บุคลากรสายวิชาการในแต่ละคณะควรได้รับการพัฒนาให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ ๕๐ จากจำนวนบุคลากรสายวิชาการประจำทั้งหมด

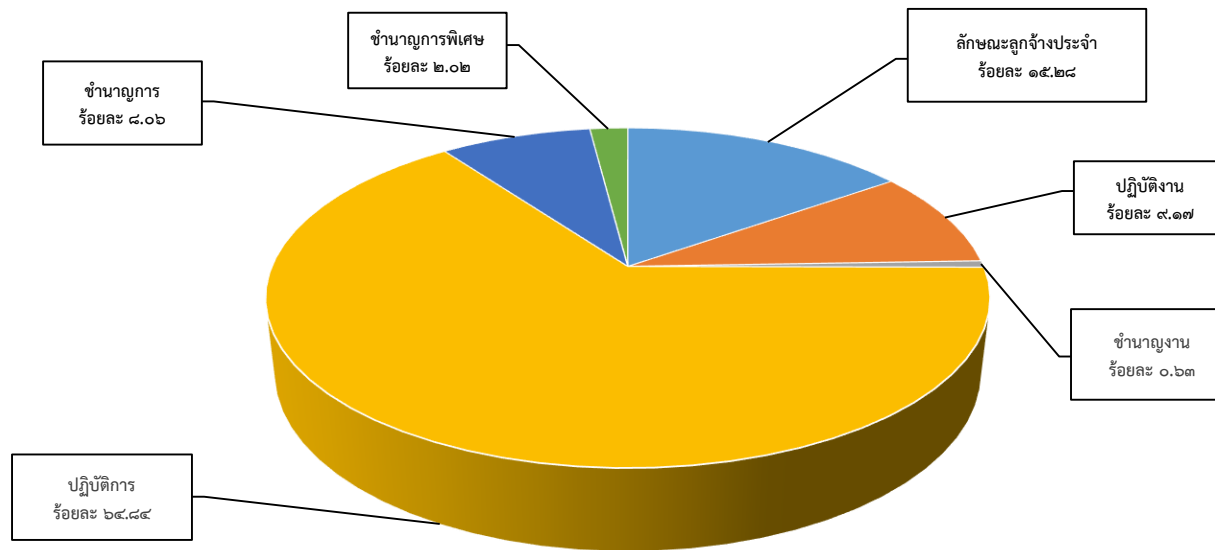
ตารางที่ ๒ ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง

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	ต่ำ ต.	ต	>ต<ท	ท	อ	ต่ำ ต.	ต	>ต<ท		ท	อ					
ข้าราชการ	-	-	-	-	-	๔	-	-	๑	-	๑๐	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	๓	-	-	๒๗	-	๓๘	-	-	๑๕	-	๓๓	-	๑๓๗
พนักงานมหาวิทยาลัย (จบคลัง)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๑๕	๑	๕๓๑	๔	-	๑๐	-	๘๐	๑	-	-	-	๒	-	๙๔๔
พนักงานมหาวิทยาลัย (จบคลัง)	๗	-	-	-	-	๒๗	๕	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๗๕	๑	๑๗๕	๑	-	-	-	๒๖	-	-	-	-	-	-	๓๑๘	
ลูกจ้างงบรายได้	๘	๑	-	-	-	๔	๒	-	-	-	๒	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๙	-	๒	-	-	๑๕	-	๖	-	-	-	-	๑	-	๕๒	
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	๓๑๐	๒	-	๑	-	๑๔๘	๘	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๖๓	-	๑๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๘๓๔
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (โครงการ)	๗	-	-	-	-	๑๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙๘	-	๒๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๙	
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (ธุรการเกิน ๖๐ ปี)	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓		
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (เงินทุน สำนักพิมพ์)	-	-	-	-	-	๑๙	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๗	-	๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๔	
ลูกจ้างชาวต่างประเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	
ลูกจ้างประจำ	๔๑	๖	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๘		
รวม	๓๗๔	๙	-	๒	-	๒๑๒	๑๖	๑	๒	-	๑๒	๓	-	๑	-	-	-	-	-	-	๗๘๓	๒	๘๔๓	๖	-	๕๒	-	๑๕๐	๑	-	๑๕	-	๓๖	-	๒,๕๒๐	
รวมทั้งหมด	๓๘๕					๒๓๑					๑๖					-					๑,๖๓๔					๒๐๓					๕๑					๒,๕๒๐

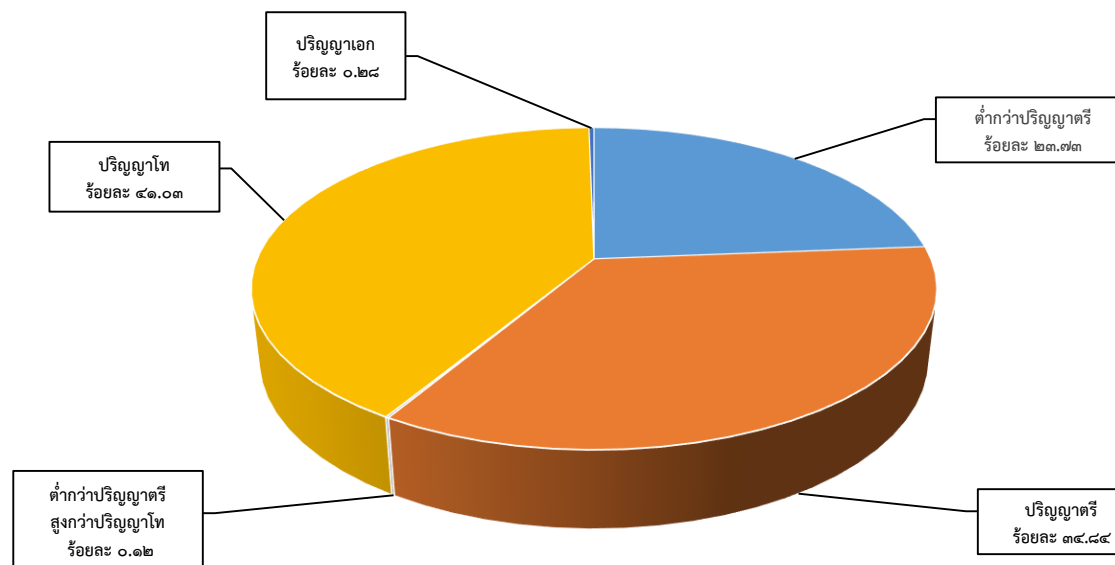
แผนภูมิที่ ๖ แสดงร้อยละจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร



แผนภูมิที่ ๗ แสดงร้อยละจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่ง



แผนภูมิที่ ๘ แสดงร้อยละจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา



ตารางที่ ๓ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามปีที่เกษียณอายุราชการ

ตำแหน่ง	เกษียณอายุราชการ (ปีงบประมาณ)							
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓
ศาสตราจารย์	-	-	๑	-	-	-	-	-
รองศาสตราจารย์	๓	๕	๑๐	๓	-	๒	๕	๕
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๓	๖	๖	๔	๘	๑๐	๒	๑๐
อาจารย์	๒	๕	๓	๔	๖	๕	๖	๗
รวม	๘	๑๖	๒๐	๑๑	๑๔	๑๗	๑๓	๒๒

ตารางที่ ๔ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามปีที่เกษียณอายุราชการ

สถานภาพบุคลากร	เกษียณอายุราชการ (ปีงบประมาณ)							
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓
ผู้บริหาร	๑	๒	๑	๒	-	-	-	-
บุคลากรสายสนับสนุน	๘๔	๕๘	๕๙	๔๔	๔๒	๔๒	๔๔	๔๘
รวม	๘๕	๖๐	๖๐	๔๖	๔๒	๔๒	๔๔	๔๘

ตารางที่ ๕ จำนวนบุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำแนกตามตำแหน่งและสังกัด

ตำแหน่ง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม
สังกัด					
คณะบริหารธุรกิจ	-	-	๑	-	๑
คณะวิทยาศาสตร์	-	๑	๒	-	๓
คณะสื่อสารมวลชน	-	๑	-	-	๑
ร.ร.สาธิต มร. (ฝ่ายมัธยม)	๑	-	๑	-	๒
สถาบันการศึกษานานาชาติ	-	-	๑	-	๑
รวม	๑	๒	๕	-	๘

บทที่ ๒

การประเมินสภาพแวดล้อม ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

การบริหารและการพัฒนาบุคลากรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของมหาวิทยาลัย การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องนำปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการที่นำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

ปรัชญา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นตลาดวิชาดิจิทัล ที่ให้บริการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ปณิธาน

พัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหงให้เป็นแหล่งวิทยาการแบบตลาดวิชาควบคู่แบบจำกัดจำนวน มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรมและจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม

อัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม

ค่านิยมองค์กร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ซื่อสัตย์ จริ่งใจ โปรงใส ยุติธรรม และรักดีต่อองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพสอดคล้องกับหน้าที่ภาระงานที่รับผิดชอบ
๒. มหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างและทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
๓. บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงตามหลักสูตรที่รับผิดชอบ และบุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย
๔. มหาวิทยาลัยจัดสรรระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรที่เหมาะสม

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรด้านต่างๆ ยังไม่เป็นเอกภาพและยังไม่สามารถบูรณาการให้เกิดการใช้งานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรไม่สามารถเชื่อมโยงกับแผนพัฒนารายบุคคล
๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายรัฐส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตในการเสริมทักษะใหม่และพัฒนาทักษะที่มีอยู่ (Upskill, Reskill)
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายนอกมีการจัดโครงการ กิจกรรม หลักสูตร เพื่อให้ความรู้ในรูปแบบออนไลน์
๓. มีแหล่งเงินทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ข้อจำกัด (Threats)

๑. ขาดการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐในด้านการพัฒนาบุคลากร
๒. กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ในการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมีความยุ่งยากมากขึ้น
๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

บทที่ ๓

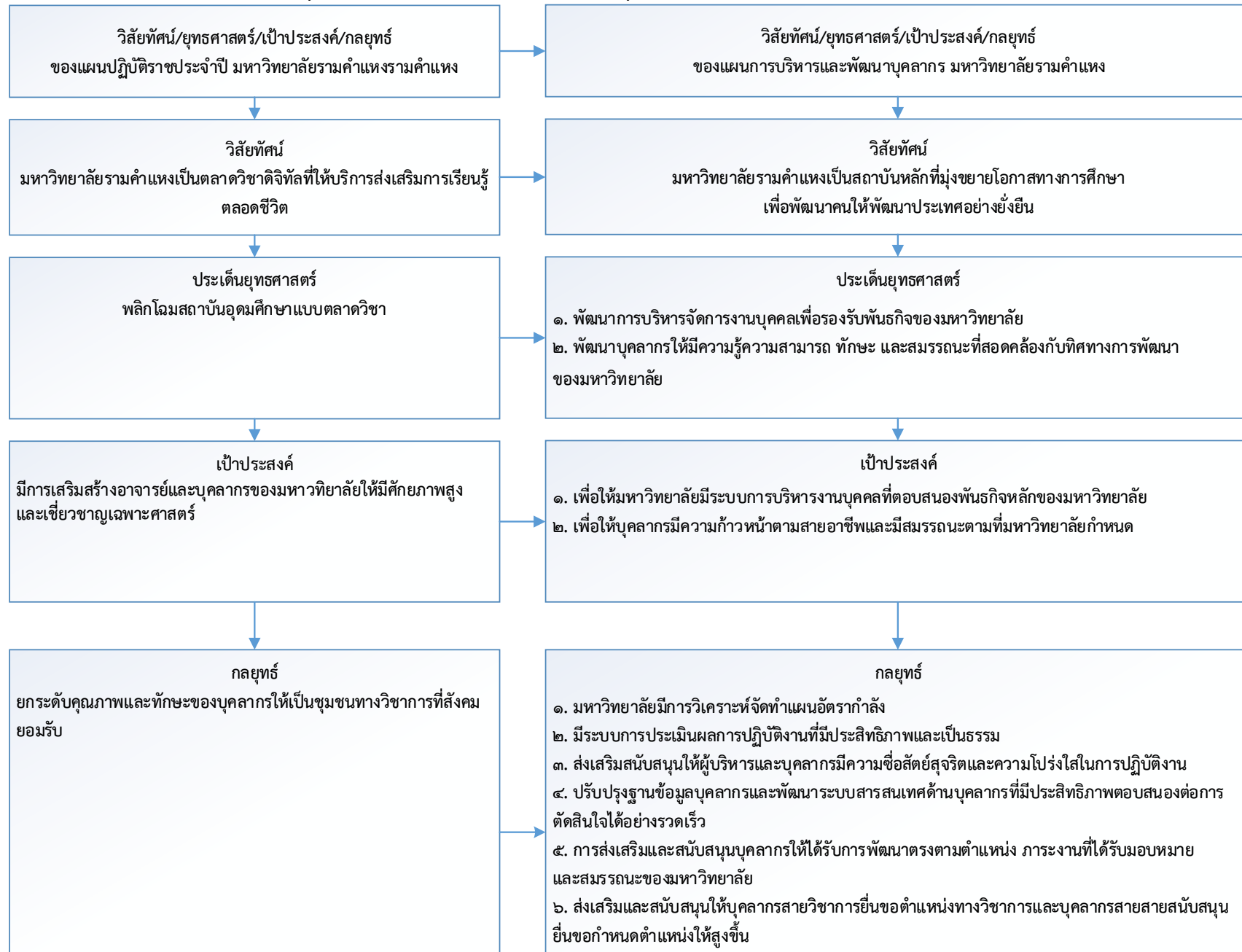
ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การพัฒนาและการปฏิบัติตามพันธกิจบรรลุเป้าประสงค์ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------|---|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ | <ol style="list-style-type: none">๑. พัฒนาการบริหารจัดการงานบุคคลเพื่อรองรับพันธกิจของมหาวิทยาลัย๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย |
| เป้าประสงค์ | <ol style="list-style-type: none">๑. เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย๒. เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและมีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด |
| กลยุทธ์ | <ol style="list-style-type: none">๑. มหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์จัดทำแผนอัตรากำลัง๒. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน๔. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว๕. การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่ง ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และสมรรถนะของมหาวิทยาลัย๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนยื่นขอตำแหน่งให้สูงขึ้น |

แผนผังเชิงยุทธศาสตร์แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง (Strategy Map)



บทที่ ๔

ส่วนที่ ๑ แผนการบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการงานบุคคลเพื่อรองรับพันธกิจของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่ ๑ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๑ มหาวิทยาลัย มีการวิเคราะห์ จัดทำแผนอัตรากำลัง	จัดสรรอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับ ภารกิจของ มหาวิทยาลัย	ร้อยละ ๘๐ ของ หน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง บุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุนที่สอดคล้องกับ ภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	- จัดสรรอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับ ภารกิจของ มหาวิทยาลัย	ร้อยละ ๘๐ ของ หน่วยงาน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	ใช้งบประมาณ ภายในหน่วยงาน	-	กองแผนงาน
			๒. การดำเนินการสรรหา บุคลากรสายวิชาการและ บุคลากรสายสนับสนุน	- ร้อยละของการ สรรหาบุคลากร สายวิชาการและ สายสนับสนุน จากอัตราที่ได้รับ อนุมัติให้ดำเนินการ สรรหา	ร้อยละ ๘๐	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	ใช้งบประมาณ ภายในหน่วยงาน	-	กองการ เจ้าหน้าที่
กลยุทธ์ที่ ๒ มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพและเป็นธรรม	ร้อยละของ บุคลากรทั้งหมด ที่ไม่มีการอุทธรณ์ หรือร้องเรียน เรื่องการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๕	๓. มีการส่งเสริมการทำ ความเข้าใจและข้อตกลง ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากร ทั้งหมดที่ไม่มีการ อุทธรณ์หรือ ร้องเรียนเรื่องการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๕	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	ใช้งบประมาณ ภายในหน่วยงาน	-	กองการ เจ้าหน้าที่, ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๓	๔. โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมจรรยาบรรณให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	๓	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน	-	สำนัก ธรรมาภิบาล และบริหาร ความเสี่ยง, กองการ เจ้าหน้าที่
กลยุทธ์ที่ ๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว	จำนวนระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง	๑	๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร Ru Portfolio ส่วนเมนูแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- บุคลากรมีการดำเนินการบันทึกข้อมูลบุคลากร Ru Port folio ส่วนเมนูแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงาน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน	-	สถาบัน คอมพิวเตอร์, กองการ เจ้าหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๒ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและมีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่งภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	- ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๖.จัดส่งบุคลากรสายวิชาการเข้ารับการพัฒนามตามสายงาน	- ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน	ร้อยละ ๑๐๐	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน	-	ทุกหน่วยงาน
	- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน	ร้อยละ ๕๐	๗.จัดส่งบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการพัฒนามตามสายงาน	- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน	ร้อยละ ๕๐	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน	-	ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนยื่นขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓๐ คน	๘. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการได้แก่ การเสนอขอกำหนดตำแหน่ง ผศ., รศ., และ ศ.	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓๐ คน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน	-	กองการเจ้าหน้าที่, คณะ
	- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓๐ คน	๙. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓๐ คน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน	-	กองการเจ้าหน้าที่, ทุกหน่วยงาน

ส่วนที่ ๒ แผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๒ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและมีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หน่วย : บาท

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตรงตาม ตำแหน่ง ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และสมรรถนะ ของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการที่ได้รับการ ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ศึกษา ต่อ และเข้ารับ การอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการ ทำงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๑. โครงการเสวนาทางวิชาการ “การขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๔ (หมวดที่ ๒ การแต่งตั้งอาจารย์ ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เฉพาะด้าน)	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๗๕	มี.ค. – มี.ย. ๖๖	-	๒๐๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการ เจ้าหน้าที่
			๒. โครงการปฐมนิเทศบุคลากร สายวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๖	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	มี.ค. – มี.ย. ๖๖	-	๕๐๐,๐๐๐	-	สภา คณาจารย์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๓. โครงการเสวนาด้านวิชาการ เรื่อง “ทักษะการทำงานในอนาคตสำหรับบัณฑิตยุคดิจิทัล”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	เม.ย. – มิ.ย. ๖๖	-	๓๐,๐๐๐	-	สภาคณาจารย์
			๔. โครงการเสวนาด้านวิชาการ เรื่อง “การออกแบบสื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้รับสาร”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	ก.ค. – ก.ย. ๖๖	-	๓๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๕. โครงการอบรม เรื่อง “การจัดการศึกษาที่แตกต่างจากมาตรฐานการอุดมศึกษา (หลักสูตร Sandbox)”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	-	๑๗๕,๐๐๐	-	กองบริการการศึกษา
			๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตรและผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชา (PLO-Program Learning Outcome และ Course Learning Outcome)”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปจัดทำหลักสูตรบนหลักการ PLO	ร้อยละ ๗๕ จำนวนหลักสูตรที่จัดทำบนหลักการ PLO จำนวน ๒ หลักสูตร	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	-	๑๗๕,๐๐๐	-	
			๗. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การจัดทำหลักสูตรระยะสั้น”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นได้	ร้อยละ ๗๕ ๕ หลักสูตร	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	-	๑๗๕,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๘. โครงการจัดการความรู้ เรื่อง “การแบ่งปันประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัย”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๑๗๕,๐๐๐	-	กองบริการการศึกษา
			๙. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ณ ต่างประเทศของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๖ ทุน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๙,๐๐๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๑๐. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโท ภายในประเทศของบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตรมหาวิทยลัยรามคำแหง	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๑๕ ทุน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๒,๗๗๕,๐๐๐	-	
			๑๑. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโท ภายในประเทศของบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตรสถาบันการศึกษาภายในประเทศ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๙ ทุน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๖๐๐,๐๐๐	-	
			๑๒. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโท ภายในประเทศของบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตรนานาชาติ สถาบันการศึกษาภายในประเทศ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๖ ทุน	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	๑,๐๐๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๑๓. จัดสรรทุนค่าทำวิทยานิพนธ์ภายในประเทศ ระดับปริญญาโทของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๒ ทุน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๔๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๑๔. จัดสรรทุนค่าทำสารนิพนธ์ภายในประเทศ ระดับปริญญาโทของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๑ ทุน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๑๐,๐๐๐	-	
			๑๕. จัดสรรทุนค่าทำดุษฎีนิพนธ์วิทยานิพนธ์ ภายในประเทศ ระดับปริญญาเอกของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๒ ทุน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๖๐,๐๐๐	-	
			๑๖. จัดสรรทุนค่าทำดุษฎีนิพนธ์ต่างประเทศ ระดับปริญญาเอกของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๒ ทุน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๖๐,๐๐๐	-	
			๑๗. จัดสรรทุนฝึกอบรมภายในประเทศของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๗ ทุน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๑๗๕,๐๐๐	-	
			๑๘. จัดสรรทุนฝึกอบรมต่างประเทศของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๔ ทุน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๖๐๐,๐๐๐	-	
			๑๙. จัดสรรทุนเสนอบทความหรือผลงานทางวิชาการภายในประเทศของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๕ ทุน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๑๕๐,๐๐๐	-	
			๒๐. จัดสรรทุนเสนอบทความหรือผลงานทางวิชาการต่างประเทศของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๓ ทุน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๑๒๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๒๑. จัดสรรทุนตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๕ ทุน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๒๕๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๒๒. จัดสรรทุนรางวัลสำหรับผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๑๐ ทุน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๓๐๐,๐๐๐	-	
			๒๓. จัดสรรทุนรางวัลประกวดผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๒ ทุน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๕๐,๐๐๐	-	
			๒๔. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์” สำหรับคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยด้านต่างๆ รุ่นที่ ๗	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๑๓๓,๐๐๐	-	สถาบันวิจัยและพัฒนา
			๒๕. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรทางปัญญา”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๖๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๒๖. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์” สำหรับคณาจารย์และนักวิจัย รุ่นที่ ๘	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๑๓๓,๐๐๐	-	สถาบันวิจัยและพัฒนา
			๒๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การสร้างสื่อการสอนด้วย Canva for Education”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ส.ค. ๖๖	-	๕๐,๐๐๐	-	สถาบันบริการวิชาการทางอิเล็กทรอนิกส์
			รวมจำนวนงบประมาณ							-

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

ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๒ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและมีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หน่วย : บาท

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่ง ภาระงาน ที่ได้รับมอบหมาย และสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และเข้ารับ การอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละ ๗๕	๑. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ภายในประเทศของบุคลากรสายสนับสนุนหลักสูตรมหาวิทยาลัยรามคำแหง	- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๒๕ ทุน	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๔๐๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๒. โครงการการประชุมมอบนโยบายการปฏิบัติราชการ	- บุคลากรที่เข้าร่วมประชุม	ร้อยละ ๘๐	เม.ย - มิ.ย. ๖๖	-	๘๐,๐๐๐	-	
			๓. โครงการฝึกอบรม เรื่อง “กฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยในสถาบันอุดมศึกษา”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	เม.ย - มิ.ย. ๖๖	-	๑๕๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๔. โครงการฝึกอบรม การเพิ่ม สมรรถนะ ทักษะ ด้านดิจิทัล ในการปฏิบัติงาน	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๗๕	เม.ย - มิ.ย. ๖๖	-	๒๐๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการ เจ้าหน้าที่
				- ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕					
			๕. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การบริหารงานอุดมศึกษา สายสนับสนุนระดับสูง” (จำนวน ๕ คน)	- ร้อยละของผู้ ผ่านการฝึกอบรม	ร้อยละ ๘๐	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	๕๐๐,๐๐๐	-	
			๖. โครงการฝึกอบรม เรื่อง “การเขียนคู่มือปฏิบัติงานหลัก และแบบประเมินเพื่อแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น” สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๗๕	ต.ค. ๖๕ – มี.ค. ๖๖	-	๖๒,๐๐๐	-	
				- ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕					
			๗. โครงการปฐมนิเทศพนักงาน ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๗๕	เม.ย. – ก.ย. ๖๖	-	๑๕๐,๐๐๐	-	
				- ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕					

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๘. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การประยุกต์ใช้ Microsoft Office ๓๖๕ สำหรับการปฏิบัติงาน”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	เม.ย. – ส.ค. ๖๖	-	๕๓,๓๐๐	-	สถาบันคอมพิวเตอร์
			๙. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การตัดต่อวิดีโอระดับเบื้องต้นเพื่อการประชาสัมพันธ์”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	เม.ย. – ส.ค. ๖๖	-	๔๐,๑๐๐	-	
			๑๐. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	เม.ย. – ส.ค. ๖๖	-	๑๑,๙๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๑๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การป้องกันและรักษาความปลอดภัยให้กับเว็บไซต์หน่วยงาน”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๗๕	เม.ย. – ส.ค. ๖๖	-	๑๑,๙๐๐	-	สถาบันคอมพิวเตอร์
				- ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕					
			๑๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงาน”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๗๕	เม.ย. – ส.ค. ๖๖	-	๑๒,๒๘๐	-	
				- ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕					
			๑๓. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาและการจัดการเว็บไซต์ของหน่วยงานด้วยโปรแกรม WordPress”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๗๕	เม.ย. – ส.ค. ๖๖	-	๗๙,๗๐๐	-	
				- ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕					

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๑๕. โครงการฝึกอบรม เรื่อง “การใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document)”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	ม.ค. - ส.ค. ๖๖	-	๒๓,๕๒๐	-	สถาบันคอมพิวเตอร์
			๑๖. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านกิจการนักศึกษากับการสร้างเครือข่ายและการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อนักศึกษา	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๗๕	ม.ค. - ก.ย. ๖๖	-	๒๐๐,๐๐๐	-	กองกิจการนักศึกษา
			๑๗. โครงการตรวจสอบสุภาพประจำปี	- ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๓.๕๕	ม.ค. - ก.ย. ๖๖	-	๒๐๐,๐๐๐	-	งานสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่
			๑๘. โครงการสัมมนาเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ	- ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๓.๕๕	ม.ค. - ก.ย. ๖๖	-	๘๐๐,๐๐๐	-	
			๑๙. โครงการจัดเลี้ยงขอบคุณบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ	- ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๓.๕๕	ม.ค. - ก.ย. ๖๖	-	๘๐๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๒๐. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำหลักสูตรตามแนวทาง OBE (Outcome-Based Education) รุ่น ๑	- ระดับความรู้ความเข้าใจ	ระดับ ๓.๕๑	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	-	๒๑๑,๓๕๐	-	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา
			๒๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำหลักสูตรตามแนวทาง OBE (Outcome-Based Education) รุ่น ๒	- ระดับความรู้ความเข้าใจ	ระดับ ๓.๕๑	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	-	๒๑๑,๓๕๐	-	
			๒๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำหลักสูตรตามแนวทาง OBE (Outcome-Based Education) รุ่น ๓	- ระดับความรู้ความเข้าใจ	ระดับ ๓.๕๑	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	-	๒๑๑,๓๕๐	-	
			๒๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำหลักสูตรตามแนวทาง OBE (Outcome-Based Education) รุ่น ๔	- ระดับความรู้ความเข้าใจ	ระดับ ๓.๕๑	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	-	๒๑๑,๓๕๐	-	
			๒๔. โครงการอบรม เรื่อง “แนวทางการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง SAR ระดับหลักสูตร”	- ระดับความรู้ความเข้าใจ	ระดับ ๓.๕๑	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	-	๓,๒๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๒๕. โครงการประชุม เรื่องเตรียมความพร้อมก่อนการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา ๒๕๖๕”	- ระดับความรู้ความเข้าใจ	ระดับ ๓.๕๑	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	-	๗,๒๐๐	-	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา
รวมจำนวนงบประมาณ							-	<u>๔,๖๓๐,๕๐๐</u>	-	

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

ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนารายบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๒ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและมีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หน่วย : บาท

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตรงตำแหน่งภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน	มากกว่าร้อยละ ๗๕	๑. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนพัฒนารายบุคคล	- ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน - ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน - ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล - ร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐ ร้อยละ ๕๐ ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๘๐	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	-	ใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน	-	งานฝึกอบรมกองการเจ้าหน้าที่, ทุกหน่วยงาน

สรุปจำนวนโครงการ/กิจกรรม และงบประมาณการพัฒนามูลฐานรายวิชาการ

หน่วย : บาท

ลำดับที่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	หมายเหตุ
๑	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่	๑๕,๓๙๐,๐๐๐	๑๖ โครงการ	
๒	สมาคมจารย์	๕๖๐,๐๐๐	๓ โครงการ	
๓	กองบริการการศึกษา	๗๐๐,๐๐๐	๔ โครงการ	
๔	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๓๒๖,๐๐๐	๓ โครงการ	
๕	สถาบันบริการวิชาการทางอิเล็กทรอนิกส์	๕๐,๐๐๐	๑ โครงการ	
รวมจำนวนงบประมาณ		<u>๑๗,๐๒๖,๐๐๐</u>	<u>๒๗ โครงการ</u>	

สรุปจำนวนโครงการ/กิจกรรม และงบประมาณการพัฒนามูลฐานรายสนับสนุน

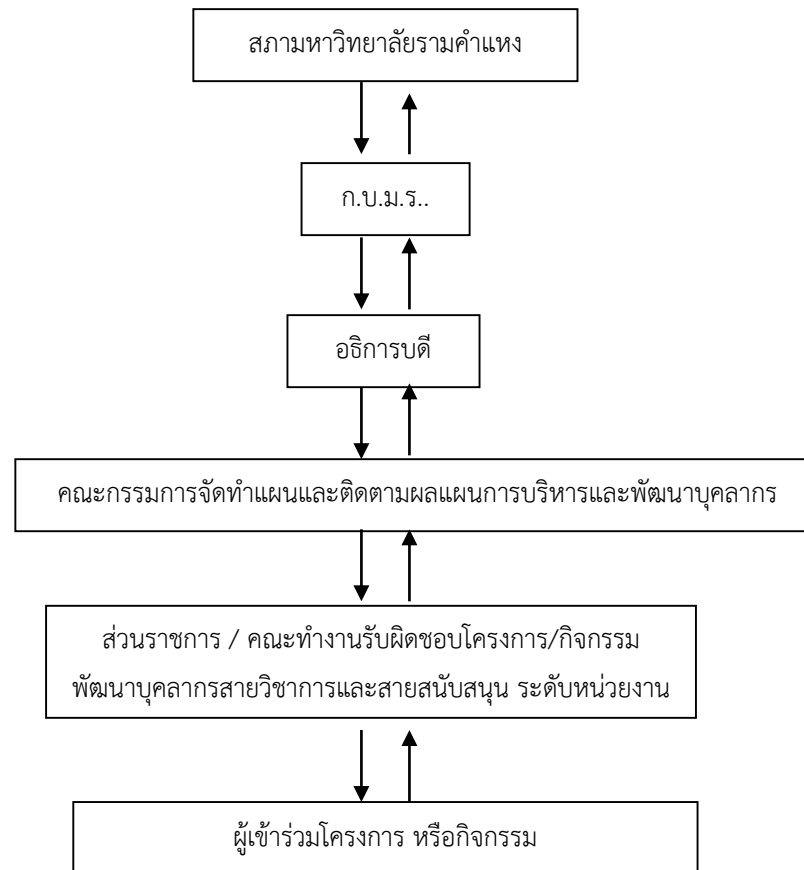
หน่วย : บาท

ลำดับที่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	หมายเหตุ
๑	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่	๑,๕๔๒,๐๐๐	๗ โครงการ	
๒	สถาบันคอมพิวเตอร์	๒๓๒,๗๐๐	๗ โครงการ	
๓	กองกิจการนักศึกษา	๒๐๐,๐๐๐	๑ โครงการ	
๔	งานสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่	๑,๘๐๐,๐๐๐	๓ โครงการ	
๕	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	๘๕๕,๘๐๐	๖ โครงการ	
รวมจำนวนงบประมาณ		<u>๔,๖๓๐,๕๐๐</u>	<u>๒๔ โครงการ</u>	

บทที่ ๕

ระบบการติดตามการปฏิบัติงาน และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงาน แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

การประเมินผลและติดตามรายงานความก้าวหน้าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
กระบวนการบริหารจัดการแผนพัฒนาบุคลากร



ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่ ๕๕๑๑ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ดังรายนามต่อไปนี้

๑. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ประธานคณะกรรมการ
๒. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย	รองประธานกรรมการ
๓. รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน	กรรมการ
๔. รองอธิการบดีฝ่ายสวัสดิการ	กรรมการ
๕. รองอธิการบดีฝ่ายธรรมาภิบาล	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. หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์ระบบและพัฒนา	กรรมการ
๑๙. หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	กรรมการ
๒๐. หัวหน้างานฝึกอบรม	กรรมการ
๒๑. นายธนิตศักดิ์ เลิศบุรณะวัฒน์	กรรมการ
๒๒. นางสาวกัญจน์ชญา จงถาวร	กรรมการ
๒๓. นางสาวจิรนนท์ เจริญนาม	กรรมการและเลขานุการ
๒๔. นางสาวสุพรรณษา ทานะมัย	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๕. นางสาวพิมพ์พิศา เสี่ยงแดง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๒๗/ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญชูชาติ ทองประยูร)
ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษานานาชาติ
กรรมการสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง รักษาการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

หน่วยงาน		ภาควิชา/หน่วยงาน/ฝ่าย	
ชื่อ - นามสกุล (ผู้รับการพัฒนา)		ตำแหน่ง	
ชื่อ - นามสกุล (ผู้บังคับบัญชา)		ตำแหน่ง	
รอบการพัฒนา	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ	พ.ศ. ๒๕๖๖

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. 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

Individual Development Plan

Fiscal year 2023

Section 1 General information

Unit		Department/Division/Section	
Name – Surname (Employee)		Position	
Name – Surname (Supervisor)		Position	
Appraisal period	October 2022 – September 2023	Fiscal year	2023

Section 2 Guidelines for Development

No.	Topics/Issues/Subjects	Competence/Skill/ Knowledge promoted	Development goals	Methods for development	Outcome evaluation, implementation of individual development plan	Date

Employee.....

(.....)

Position.....

Date...../...../.....

Supervisor.....

(.....)

Position.....

Date...../...../.....

Examples of methods for development	Competency				Job skills	Job Knowledge
	Five core competencies (all position)	Functional Competency (Specific professional or specialized positions and general positions)	Functional competency (Academic positions)	Managerial competency		
1. Observation 2. Job enlargement 3. Job enrichment 4. Delegation 5. Job rotation 6. Site visit 7. On-the-job training 8. Coaching 9. Mentoring 10. Meeting 11. Consulting 12. Training 13. Self-learning 14. Information inquiry 15. Internal trainer	1. Achievement orientation 2. Service mind 3. Job expertise 4. Integrity 5. Teamwork	1. Analytical thinking 2. Concern for order 3. Self-confidence 4. Flexibility 5. Organizational commitment 6. Rapport building	1. Enthusiasm and role modelling 2. Teaching skills 3. Counseling skills 4. Academic expertise 5. Research and innovation skills 5. Preservation of arts and culture	1. Leadership 2. Visioning 3. Change leadership 4. Self-control 5. Coaching and delegating	1. Computer skills 2. English or foreign language skills 3. Arithmetic skills 4. Data management skills	1. Job knowledge 2. Knowledge of laws and administrative procedures