



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

## คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยดำเนินการจัดทำให้สอดคล้องตามกรอบของแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยระบุถึงยุทธศาสตร์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมและผู้รับผิดชอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในเชิงรุกเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี

คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร หวังว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ฉบับนี้ จะเป็นระบบและกลไกที่สามารถขับเคลื่อนให้การบริหารบุคลากรและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งระบบเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรมสามารถรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

## สารบัญ

	หน้า
บทนำ	๑
บทที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง	๒
บทที่ ๒ การประเมินสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยรามคำแหง	๑๔
บทที่ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์การพัฒนาศึกษากร ของมหาวิทยาลัย	๑๖
บทที่ ๔ โครงการและกิจกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร	
ส่วนที่ ๑ แผนการบริหารบุคลากร	๑๘
ส่วนที่ ๒ แผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ	๒๑
ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน	๒๙
ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนารายบุคคล	๓๐
ภาคผนวก	๓๖
- แบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยรามคำแหง	

# บทนำ

## หลักการและเหตุผล

การบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถขับเคลื่อนภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแนวทางของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีทักษะ (Skillsets) และสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและอนาคต

## วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

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

## ระยะเวลาการดำเนินงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

## บทที่ ๑

### ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

#### ๑. ข้อมูลทั่วไป

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

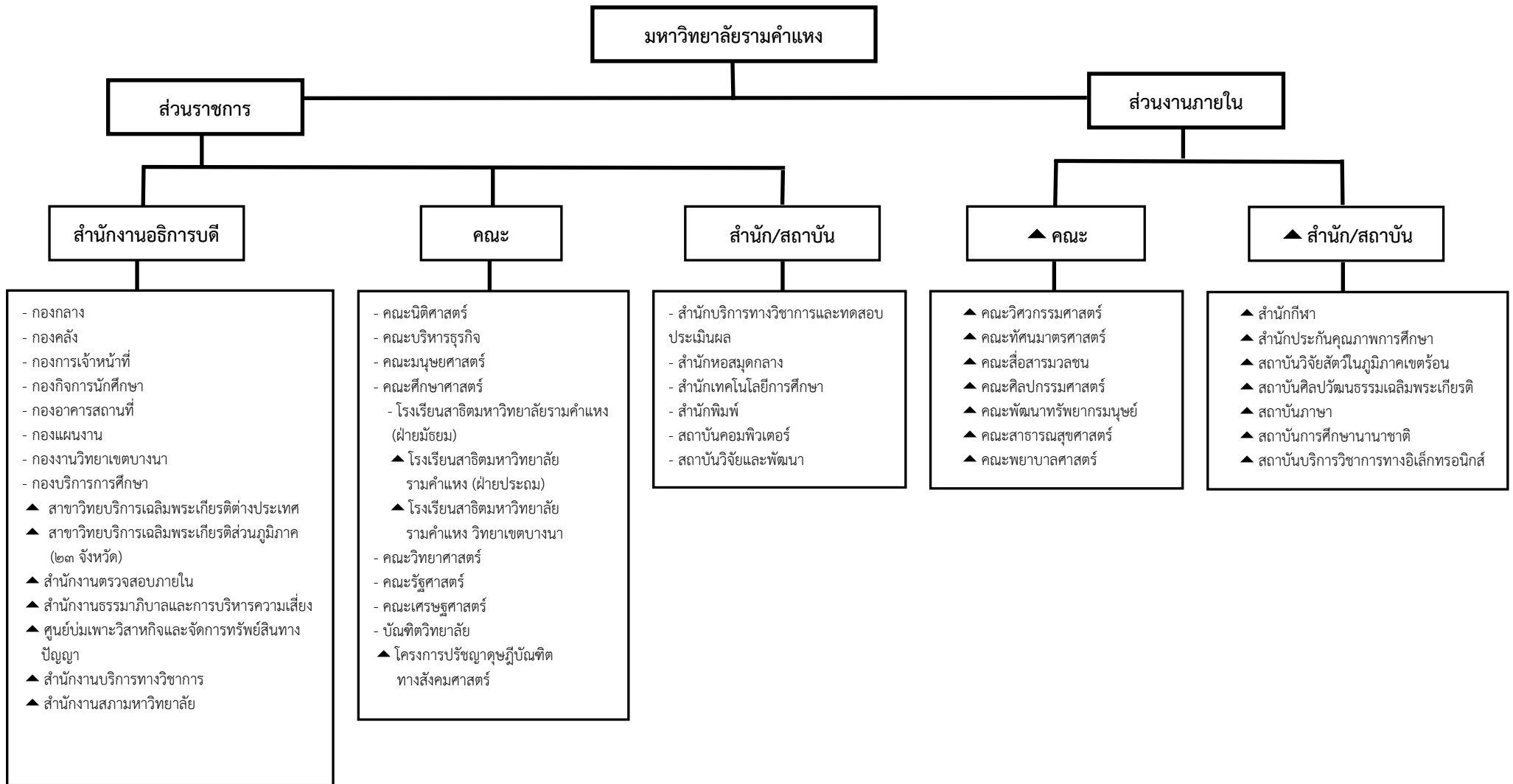
#### ๒. วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยตลาดวิชาดิจิทัลชั้นนำระดับสากล ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเท่าเทียม เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนอย่างยั่งยืน

#### ๓. พันธกิจ

- ๓.๑ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- ๓.๒ สร้างงานวิจัย นวัตกรรมเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน
- ๓.๓ บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนอย่างยั่งยืน
- ๓.๔ ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมและต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาล

๔. โครงสร้างแบ่งส่วนราชการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงแบ่งส่วนราชการ ดังนี้



หมายเหตุ ▲ หน่วยงานในกำกับตามมติสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง

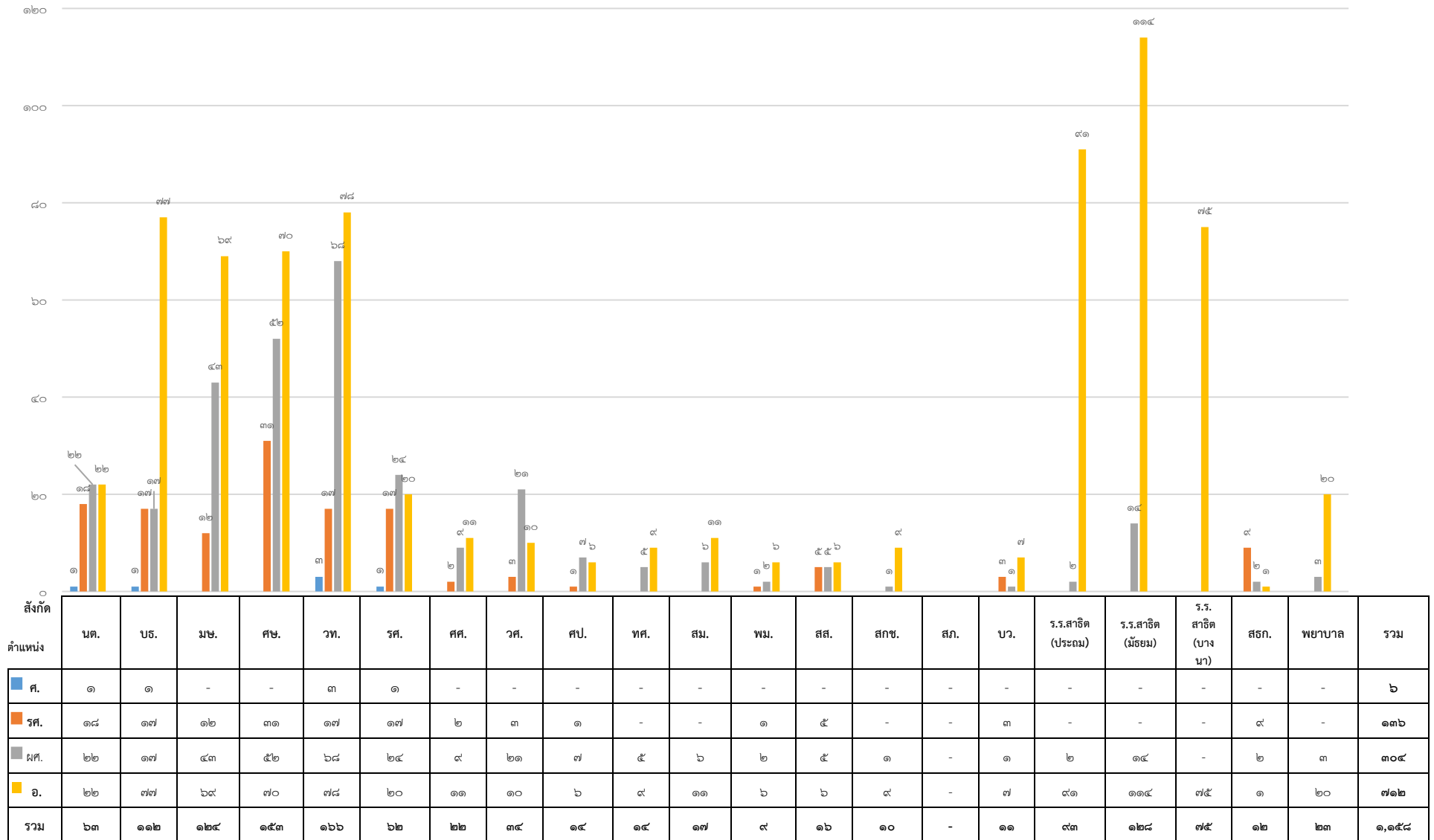
๕.ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตารางที่ ๑ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประเภทบุคลากร และสังกัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

คณะ ตำแหน่ง	นค.	บธ.	มช.	ศษ.	วท.	รศ.	ศศ.	วศ.	ศป.	ทศ.	สม.	พม.	สส.	สกช.	สภ.	บว.	ร.ร.สาธิต มร. (ประถม)	ร.ร.สาธิต มร. (มัธยม)	ร.ร.สาธิต มร. วิทยาเขต บางนา	สถก.	พยาบาล	รวม
<b>ศาสตราจารย์</b>	๑	๑	-	-	๓	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖
- ข้าราชการ	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
- พนง. (งบคลัง)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัยอ.ประจำหลักสูตร	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัยวิชาการเกิน ๖๐ ปี	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
<b>รองศาสตราจารย์</b>	๑๘	๑๗	๑๒	๓๑	๑๗	๑๗	๒	๓	๑	-	-	๑	๕	-	-	๓	-	-	-	๙	-	๑๓๖
- ข้าราชการ	๑	๔	๕	๓	๗	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๒
- พนง. (งบคลัง)	๖	-	๔	๒๐	๑๐	๑๑	๑	-	-	-	-	๑	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๕๕
- พนง. (งบรายได้)	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙	-	๑๒
- ลจ.ม.ร.	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัยอ.ประจำหลักสูตร	๑๑	-	๑	๘	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒๕
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัยอ.ประจำหลักสูตร (โครงการ)	-	๑๓	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒๐
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัยวิชาการเกิน ๖๐ ปี	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
<b>ผู้ช่วยศาสตราจารย์</b>	๒๒	๑๗	๔๓	๕๒	๖๘	๒๔	๙	๒๑	๗	๕	๖	๒	๕	๑	-	๑	๒	๑๙	-	๒	๓	๓๐๔
- ข้าราชการ	๑	๕	๙	๒	๑๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๓๒
- พนง. (งบคลัง)	๒๑	๘	๓๔	๔๘	๕๒	๒๒	๘	๑	๑	๕	๖	๑	๔	-	-	๑	๒	๑๒	-	-	-	๒๒๖
- พนง. (งบรายได้)	-	-	-	-	-	-	-	๑๘	๖	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๒	๓	๓๑
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (งบคลัง)	-	-	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัยอ.ประจำหลักสูตร	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัยอ.ประจำหลักสูตร (โครงการ)	-	๔	-	-	๑	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๘
<b>อาจารย์</b>	๒๒	๗๗	๖๙	๗๐	๗๘	๒๐	๑๑	๑๐	๖	๙	๑๑	๖	๖	๙	-	๗	๙๑	๑๑๔	๗๕	๑	๒๐	๗๑๒
- ข้าราชการ	-	๒	๒	๑	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๑๔
- พนง. (งบคลัง)	๒๒	๕๔	๔๓	๖๒	๗๑	๑๔	๑๑	-	๒	๖	๙	๒	๖	-	-	๑	๓๔	๙๓	๕	-	-	๔๓๕
- พนง. (งบรายได้)	-	-	-	-	-	-	-	๙	๔	๓	-	๙	-	-	-	-	๓๖	-	๔๗	๑	๒๐	๑๒๔
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๑	๘	๒๓	-	-	๕๔
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (โครงการ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖	-	-	-	๖
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (งบคลัง)	-	-	๑๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัยวิชาการเกิน ๖๐ ปี	-	-	๒	-	๑	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัยอ.ประจำหลักสูตร	-	-	-	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัยอ.ประจำหลักสูตรนานาชาติ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙	-	-	-	-	-	-	-	๙
- ลูกจ้างชาวต่างประเทศ	-	-	๑๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	-	-	๑๔
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัยอ.ประจำหลักสูตร (โครงการ)	-	๒๑	-	๒	-	๓	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-	๖	-	-	-	-	-	๓๕
<b>รวม</b>	๖๓	๑๑๒	๑๒๔	๑๕๓	๑๖๖	๖๒	๒๒	๓๔	๑๔	๑๔	๑๗	๙	๑๖	๑๐	-	๑๑	๙๓	๑๒๘	๗๕	๑๒	๒๓	๑,๑๕๘

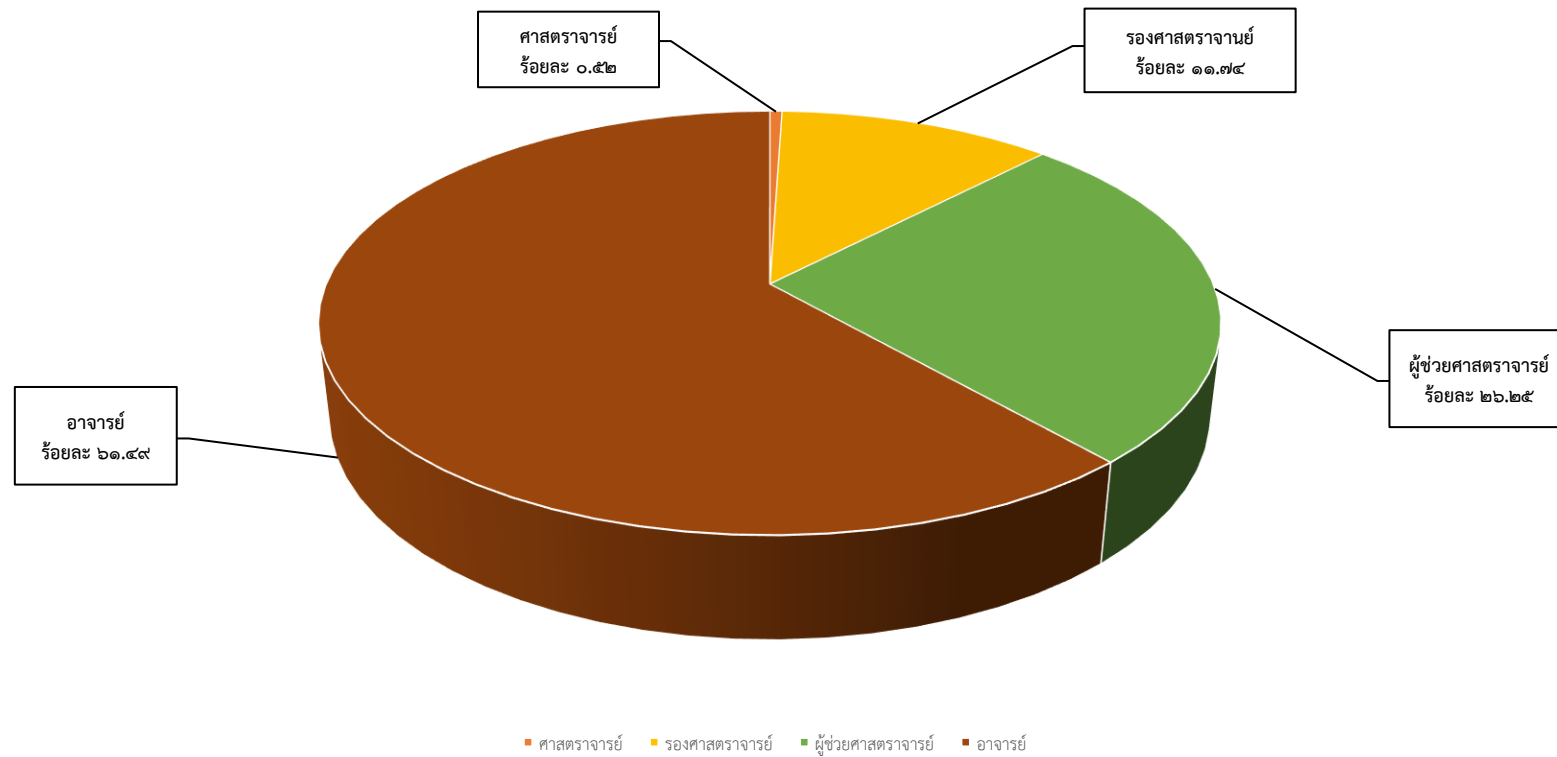
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘  
ที่มา งานบริหารงานบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

แผนภูมิที่ ๑ แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ และสังกัด

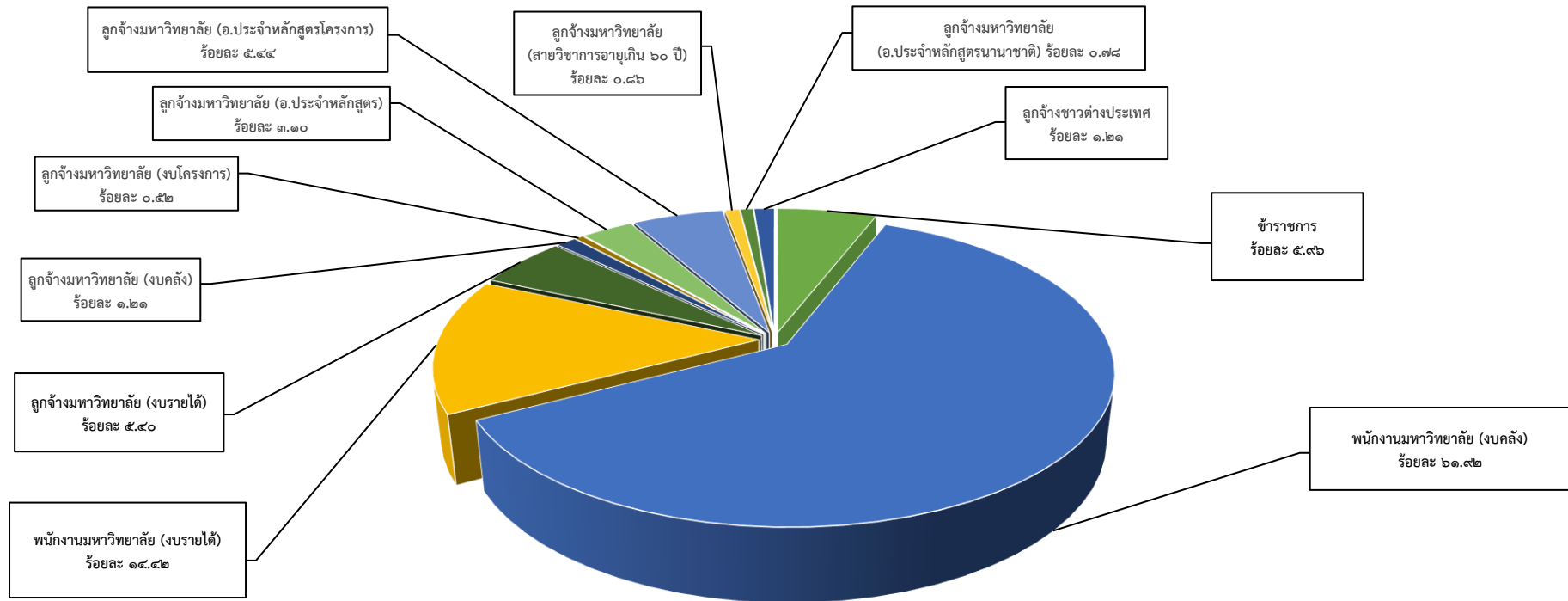


จากแผนภูมิที่ ๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๑,๑๕๘ คน จำแนกเป็นตำแหน่งอาจารย์ ๗๑๒ คน (ร้อยละ ๖๑.๕๙) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๓๐๔ คน (ร้อยละ ๒๖.๒๕) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน ๑๓๖ คน (ร้อยละ ๑๑.๗๔) ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน ๖ คน (ร้อยละ ๐.๕๒) รวมจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๔๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๑

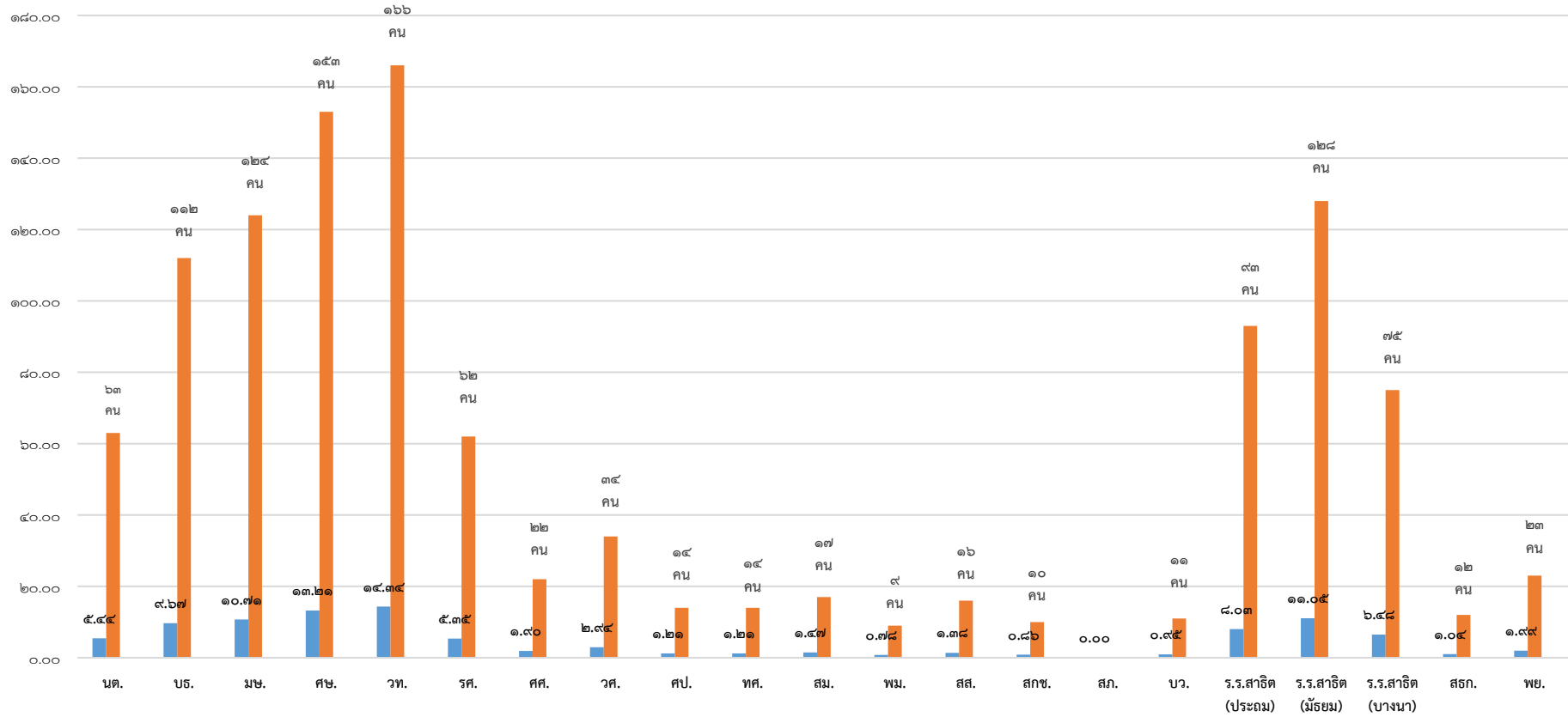
แผนภูมิที่ ๒ แสดงร้อยละจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ



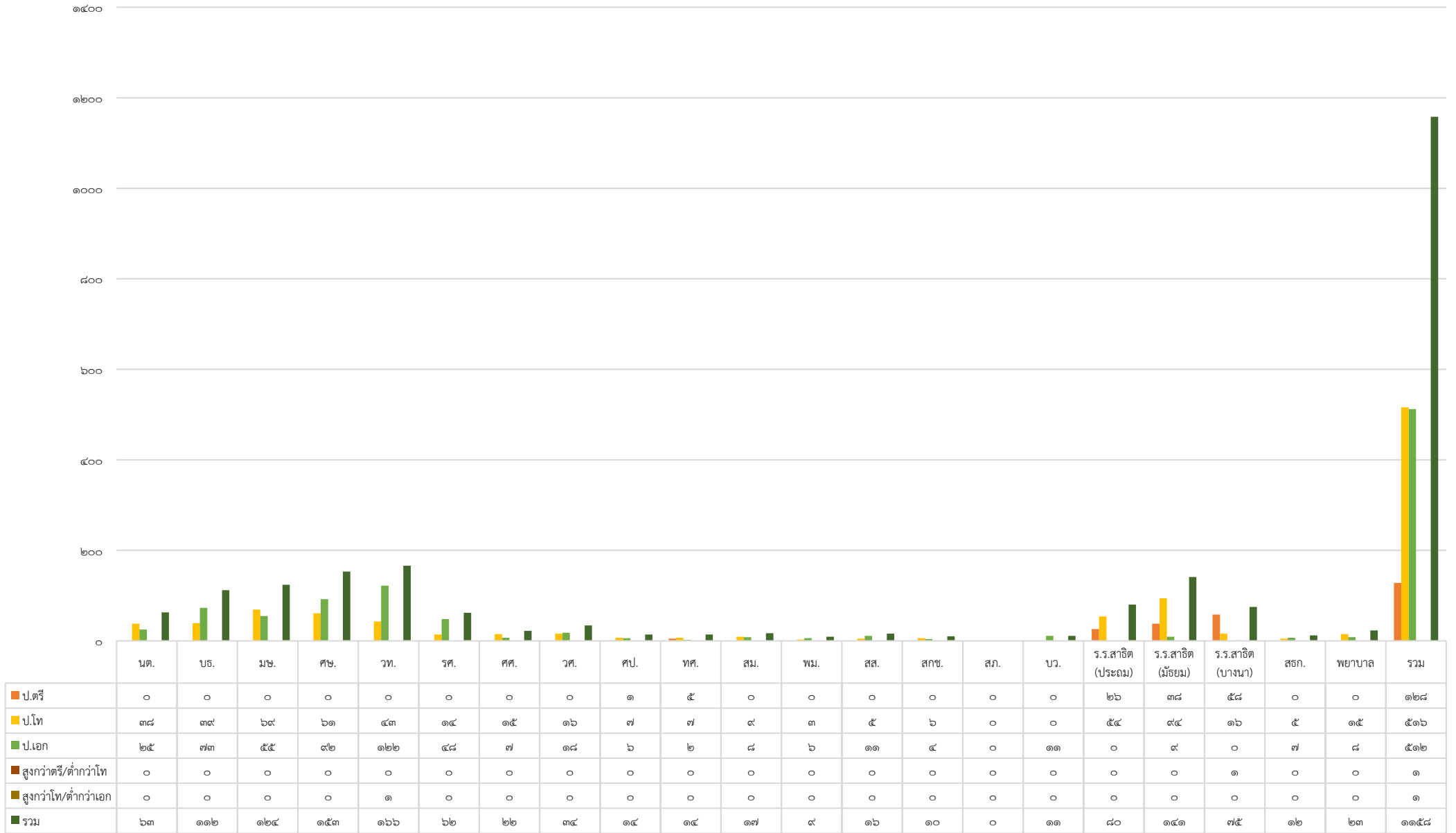
แผนภูมิที่ ๓ แสดงร้อยละจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทของบุคลากร



แผนภูมิที่ ๔ แสดงร้อยละและจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามสังกัด



### แผนภูมิที่ ๕ แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา และสังกัด



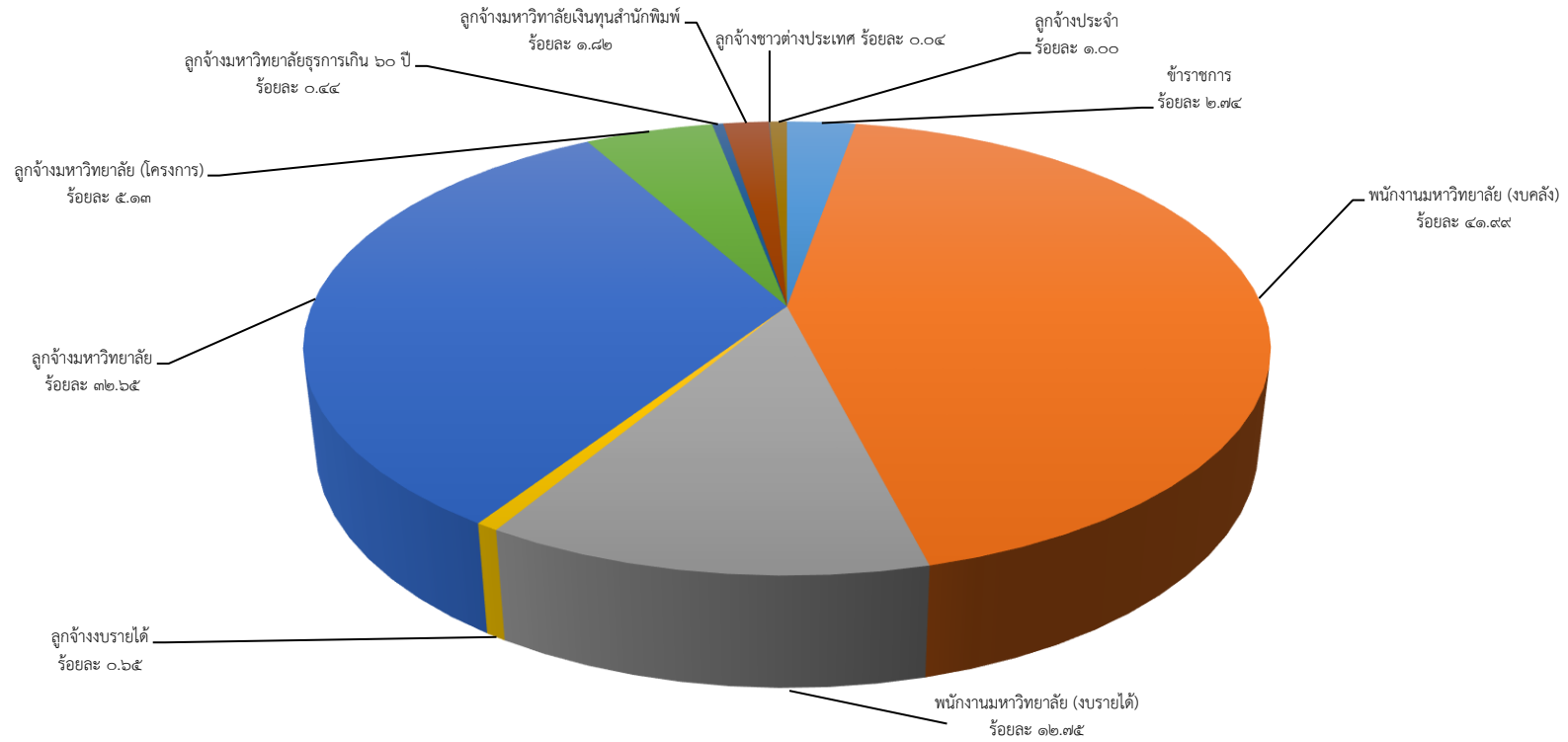
จากแผนภูมิที่ ๕ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 128 คน (ร้อยละ 11.05) ระดับปริญญาโท 516 คน (ร้อยละ 44.56) และระดับปริญญาเอก จำนวน 512 คน (ร้อยละ 44.21) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี /ต่ำกว่าโท จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.09) ระดับสูงกว่าปริญญาโท /ต่ำกว่าเอก จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.09) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ บุคลากรสายวิชาการควรได้รับการพัฒนาให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ ๕๐ จากจำนวนบุคลากรสายวิชาการประจำทั้งหมด

ตารางที่ ๒ ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง

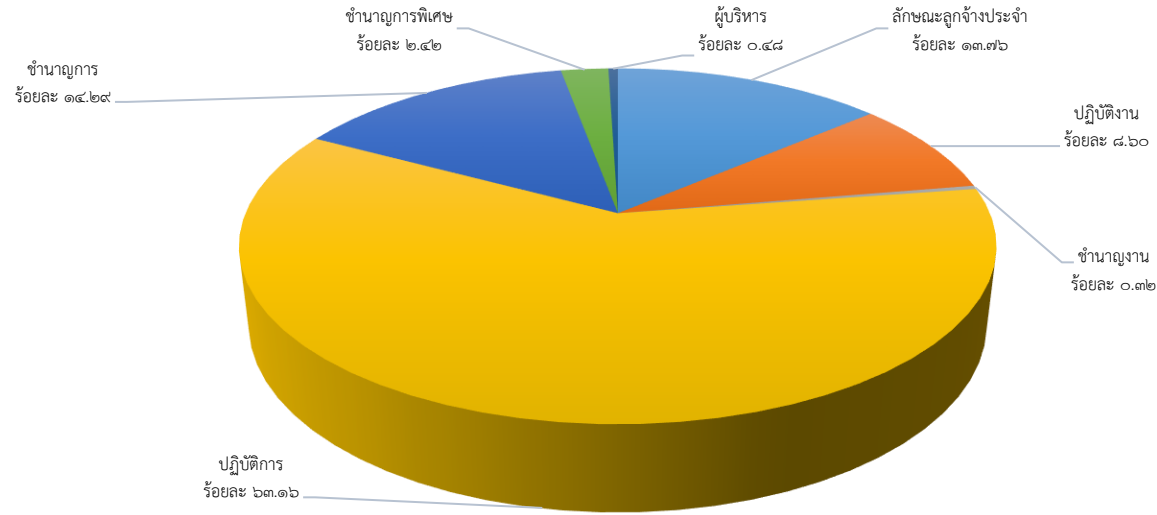
ประเภทบุคลากร	ตำแหน่ง																												รวมทั้งหมด																			
	ลักษณะลูกจ้างประจำ					ปฏิบัติงาน					ชำนาญงาน					ชำนาญงานพิเศษ					ปฏิบัติการ					ชำนาญการ					ชำนาญการพิเศษ					ผู้บริหาร												
	ต่ำ ต.	ต	>ค<ท	ท	อ	ต่ำ ต.	ต	>ค<ท	ท	อ	ต่ำ ต.	ต	>ค<ท	ท	อ	ต่ำ ต.	ต	>ค<ท	ท	อ	ต่ำ ต.	ต	>ค<ท	ท	อ	ต่ำ ต.	ต	>ค<ท		ท	อ	ต่ำ ต.	ต	>ค<ท	ท	อ												
ข้าราชการ	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	-	๗	-	๑๔	-	-	๗	-	๒๑	-	-	-	-	๗	-	๖๘
พนักงานมหาวิทยาลัย (จบคลัง)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๖๕	๒	๓๗๗	๑	-	๓๐	๑	๒๕๕	๓	-	๔	-	๒๑	๑	-	-	-	-	๕	-	๑,๐๗๓		
พนักงานมหาวิทยาลัย (จบรายได้)	๗	-	-	-	-	๒๑	๔	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๗๕	๑	๑๕๕	-	-	๑	-	๓๒	๑	-	-	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๑๑				
ลูกจ้างบรายนรายได้	๒	๑	-	-	-	๒	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๔	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๖				
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	๓๐๔	๒	-	๑	-	๑๔๙	๕	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๗๒	-	๗๔	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๘๐๙				
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (โครงการ)	๗	-	-	-	-	๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๘๙	-	๒๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๒๗					
ลูกจ้างมหาวิทยาลัยธุรการเกิน ๖๐ ปี	-	-	-	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๑					
ลูกจ้างมหาวิทยาลัยเงินทุนส่วนที่พิมพ์	-	-	-	-	-	๑๕	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๔	-	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๕					
ลูกจ้างชาวต่างประเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑					
ลูกจ้างประจำ	๑๔	๒	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๗					
รวม	๓๓๔	๕	-	๒	-	๒๐๐	๑๑	๑	๑	-	๗	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๘๗๗	๓	๖๔๘	๒	-	๔๐	๑	๓๐๙	๔	-	๑๒	-	๔๗	๑	-	-	-	๑๒	-	-	๒,๔๗๘							
รวมทั้งหมด	๓๔๑					๒๑๓					๘					-					๑,๔๙๐					๓๕๔					๖๐					๑๒					๒,๔๗๘							

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘  
ที่มา งานบริหารงานบุคคล กองกรเจ้าหน้าที่

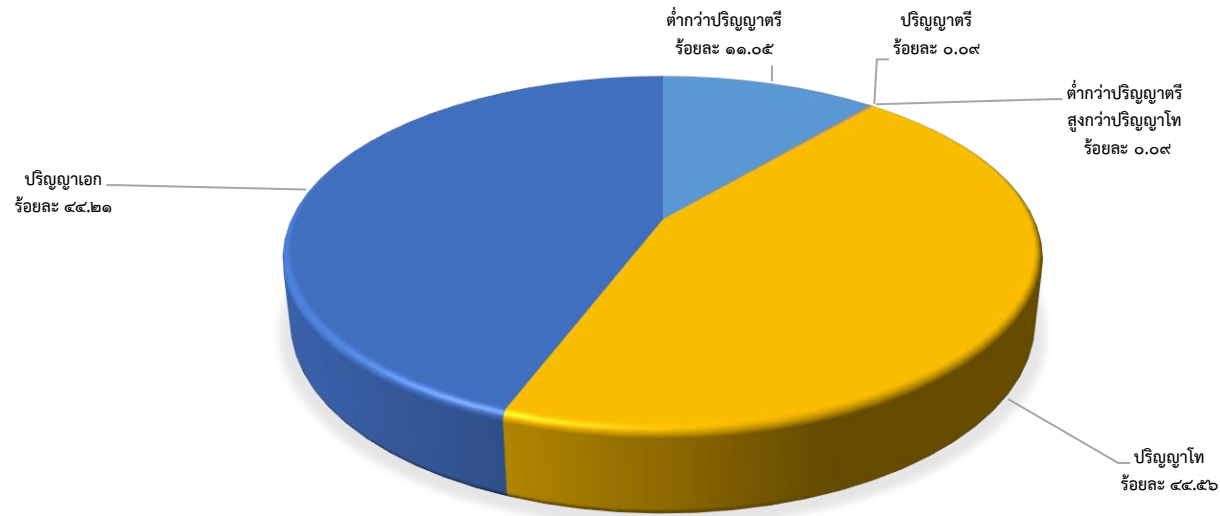
แผนภูมิที่ ๖ แสดงร้อยละจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร



แผนภูมิที่ ๗ แสดงร้อยละจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่ง



แผนภูมิที่ ๘ แสดงร้อยละจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา



ตารางที่ ๓ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามปีที่เกษียณอายุราชการ

ตำแหน่ง	เกษียณอายุราชการ (ปีงบประมาณ)							
	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	๒๕๗๖
ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-
รองศาสตราจารย์	๓	-	๔	๕	๕	๗	-	๔
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๔	๘	๑๐	๒	๑๑	๑๐	๑๓	๘
อาจารย์	๔	๕	๔	๘	๘	๙	๙	๑๐
รวม	๑๑	๑๓	๑๘	๑๕	๒๔	๒๖	๒๒	๒๒

หมายเหตุ : ยังไม่รวมข้าราชการต่ออายุ ๖๕

ตารางที่ ๔ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามปีที่เกษียณอายุราชการ

สถานภาพบุคลากร	เกษียณอายุราชการ (ปีงบประมาณ)							
	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	๒๕๗๖
ผู้บริหาร	๒	-	-	๑	-	-	-	-
บุคลากรสายสนับสนุน	๔๐	๓๘	๔๐	๔๒	๔๘	๕๓	๖๖	๖๑
รวม	๔๒	๓๘	๔๐	๔๓	๔๘	๕๓	๖๖	๖๑

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘  
ที่มา งานบริหารงานบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

## บทที่ ๒

### การประเมินสภาพแวดล้อม ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

การบริหารและการพัฒนาบุคลากรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของมหาวิทยาลัย การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องนำไปปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการที่นำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

#### ปรัชญา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม

#### วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นตลาดวิชาดิจิทัล ที่ให้บริการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

#### ปณิธาน

พัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหงให้เป็นแหล่งวิทยาการแบบตลาดวิชาควบคู่แบบจำกัดจำนวน มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรมและจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม

#### อัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม

#### ค่านิยมองค์กร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ซื่อสัตย์ จริ่งใจ โปรงใส ยุติธรรม และภักดีต่อองค์กร

## 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. หน่วยงานที่เชี่ยวชาญภายนอกมีการจัดโครงการ กิจกรรม หลักสูตร เพื่อให้ความรู้ในรูปแบบออนไลน์
๓. มีแหล่งเงินทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

### ข้อจำกัด (Threats)

๑. ขาดการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐในด้านการพัฒนาบุคลากร
๒. กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ในการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมีความยุ่งยากมากขึ้น
๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

## บทที่ ๓

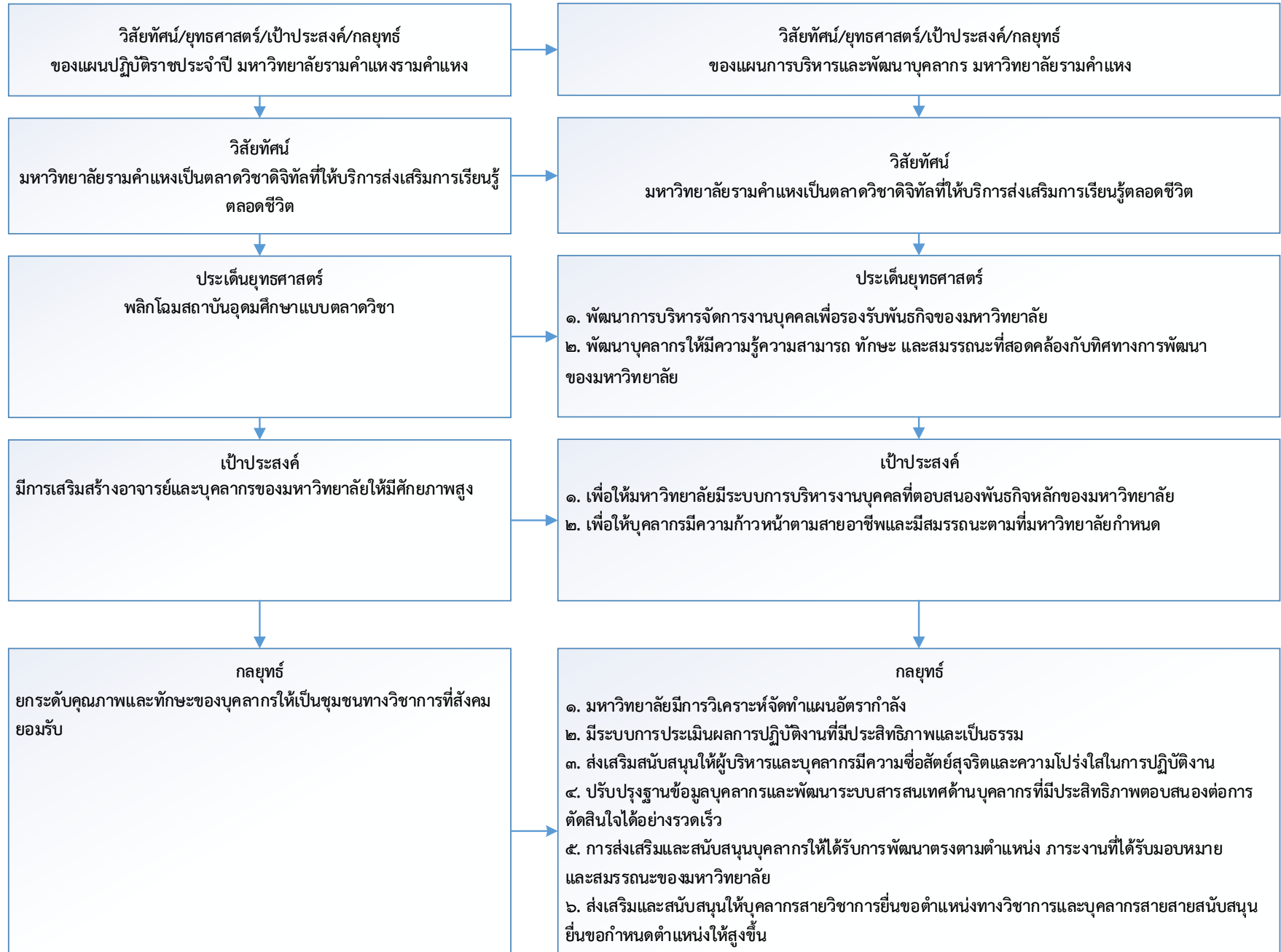
### ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การพัฒนาและการปฏิบัติตามพันธกิจบรรลุเป้าประสงค์ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ดังนี้

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b> | <ol style="list-style-type: none"><li>๑. พัฒนาการบริหารจัดการงานบุคคลเพื่อรองรับพันธกิจของมหาวิทยาลัย</li><li>๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย</li></ol>  |
| <b>เป้าประสงค์</b>       | <ol style="list-style-type: none"><li>๑. เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย</li><li>๒. เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและมีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด</li></ol>  |
| <b>กลยุทธ์</b>           | <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์จัดทำแผนอัตรากำลัง</li><li>๒. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม</li><li>๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</li><li>๔. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว</li><li>๕. การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่ง ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และสมรรถนะของมหาวิทยาลัย</li><li>๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนยื่นขอตำแหน่งให้สูงขึ้น</li></ol> |

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			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. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-	กองแผนงาน
			๒. การดำเนินการสรรหา บุคลากรสายวิชาการและ บุคลากรสายสนับสนุน	- ร้อยละของการ สรรหาบุคลากร สายวิชาการและ สายสนับสนุน จากอัตราที่ได้รับ อนุมัติให้ดำเนินการ สรรหา	ร้อยละ ๘๐	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-	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. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-	กองการ เจ้าหน้าที่, ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๕	๔. โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมจรรยาบรรณให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	๖	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๒๐๐,๐๐๐	-	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. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-	สถาบัน คอมพิวเตอร์, กองการ เจ้าหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย  
เป้าประสงค์ที่ ๒ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและมีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
<b>กลยุทธ์ที่ ๕</b> การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่งภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	- ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๖. การส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการเข้ารับการพัฒนามตามสายงาน	- ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน	ร้อยละ ๑๐๐	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-	ทุกหน่วยงาน
	- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน	ร้อยละ ๕๐	๗. การส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการพัฒนามตามสายงาน	- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน	ร้อยละ ๕๐	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-	ทุกหน่วยงาน
<b>กลยุทธ์ที่ ๖</b> ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนยื่นขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓๐ คน	๘. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ การเสนอขอกำหนดตำแหน่ง ผศ., รศ., และ ศ.	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓๐ คน	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-	กองการเจ้าหน้าที่, คณะ
	- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓๐ คน	๙. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓๐ คน	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-	กองการเจ้าหน้าที่, ทุกหน่วยงาน
<b>รวมจำนวนงบประมาณ</b>							-	<b>๒๐๐,๐๐๐</b>	-	

## ส่วนที่ ๒ แผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย  
เป้าประสงค์ที่ ๒ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและมีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หน่วย : บาท

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่ง ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๑. โครงการอบรมทางด้านวิชาการ เรื่อง “การอบรมเชิงวิชาการ เพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ของคณาจารย์ให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ระดับ ๓.๕๑  ระดับ ๓.๕๑	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๔๐,๐๐๐	-	สภา คณาจารย์
			๒. โครงการอบรมทางด้านวิจัย เรื่อง “เครื่องมือเก็บข้อมูลในการวิจัยเพื่อท้องถิ่น”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ระดับ ๓.๕๑  ระดับ ๓.๕๑	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๑๐,๐๐๐	-	
			๓. โครงการอบรมทางด้านวิจัย เรื่อง “โครงการวิจัยเพื่อขับเคลื่อน ๐-๔ (ระยะกลางน้ำ)”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ระดับ ๓.๕๑  ระดับ ๓.๕๑	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๑๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๔. โครงการครบรอบ ๕๒ ปี สภาคณาจารย์	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ระดับ ๓.๕๑  ระดับ ๓.๕๑	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๗,๐๐๐	-	สภาคณาจารย์
			๕. โครงการสานสัมพันธ์ สภาคณาจารย์	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ระดับ ๓.๕๑  ระดับ ๓.๕๑	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๑๕,๐๐๐	-	
			๖. โครงการอบรม เรื่อง “รู้จักย ใกล้เคียงในยุคดิจิทัล”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ระดับ ๓.๕๑  ระดับ ๓.๕๑	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๑๐,๐๐๐	-	
			๗. โครงการกำเนิดศิลป์อินรามฯ “เนื่องในวันครบรอบการสถาปนามหาวิทยาลัยรามคำแหงครบ ๕๔ ปี”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ระดับ ๓.๕๑  ระดับ ๓.๕๑	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๕๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๘. โครงการจิตอาสา “ทำดีด้วยหัวใจใส่ใจสิ่งแวดล้อม”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ระดับ ๓.๕๑  ระดับ ๓.๕๑	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๔,๐๐๐	-	สภาคณาจารย์
			๙. โครงการอบรม เรื่อง การรับรองมาตรฐานการอุดมศึกษาของหลักสูตรตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา (กมอ.) ในรูปแบบออนไลน์	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕  ร้อยละ ๗๕	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๖,๐๐๐	-	กองบริการการศึกษา
			๑๐. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “แนวทางการดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕  ร้อยละ ๗๕	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๒๐๐,๐๐๐	-	
			๑๑. โครงการเสวนา เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษาของหลักสูตรการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕  ร้อยละ ๗๕	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๒๑๕,๔๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ		
			๑๒. โครงการการจัดการความรู้ เรื่อง “การแบ่งปันประสบการณ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัย”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	๗๕	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๒๐๐,๐๐๐	-	กองบริการการศึกษา
			๑๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิด Lifelong Learning และ Credential/Micro - Credential”	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	๗๕	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๑๘,๖๐๐	-	
			๑๔. โครงการเผยแพร่องค์ความรู้จากทีมที่ชนะเลิศ	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	๗๕	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๒๔,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๑๕. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกและระดับปริญญาโท ณ ต่างประเทศของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๕ ทุน	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๑๖. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโท ภายในประเทศของบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตรมหาวิทยาลัยรามคำแหง	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๓๐ ทุน	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๔,๕๐๐,๐๐๐	-	
			๑๗. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโท ภายในประเทศของบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตรสถาบันการศึกษาภายในประเทศ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๒๐ ทุน	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๑,๗๐๐,๐๐๐	-	
			๑๘. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโท ภายในประเทศของบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตรนานาชาติ สถาบันการศึกษาภายในประเทศ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๔ ทุน	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๖๐๐,๐๐๐	-	
			๑๙. จัดสรรทุนค่าทำวิทยานิพนธ์ภายในประเทศ ระดับปริญญาโทของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๒ ทุน	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๔๐,๐๐๐	-	
			๒๐. จัดสรรทุนค่าทำสารนิพนธ์ภายในประเทศ ระดับปริญญาโทของบุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๔ ทุน	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๔๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๒๑. จัดสรรทุนค่าทำคุณูปกตนิพนธ์วิทยานิพนธ์ ภายในประเทศ ระดับปริญญาเอกของบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๒ ทุน	ต.ค. ๖๘- ก.ย. ๖๙	-	๖๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๒๒. จัดสรรทุนค่าทำคุณูปกตนิพนธ์ต่างประเทศ ระดับปริญญาเอกของบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๒ ทุน	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	-	๖๐,๐๐๐	-	
			๒๓. จัดสรรทุนฝึกอบรมภายในประเทศของบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๕ ทุน	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	-	๒๐๐,๐๐๐	-	
			๒๔. จัดสรรทุนฝึกอบรมต่างประเทศของบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๓ ทุน	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	-	๔๕๐,๐๐๐	-	
			๒๕. จัดสรรทุนเสนอบทความหรือผลงานทางวิชาการภายในประเทศของบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๖ ทุน	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	-	๑๘๐,๐๐๐	-	
			๒๖. จัดสรรทุนเสนอบทความหรือผลงานทางวิชาการต่างประเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๕ ทุน	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	-	๒๐๐,๐๐๐	-	
			๒๗. จัดสรรทุนตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๑๕ ทุน	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	-	๕๐๐,๐๐๐	-	
			๒๘. จัดสรรทุนรางวัลสำหรับผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ของบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๑๕ ทุน	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	-	๕๐๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๒๙. จัดสรรทุนรางวัลประกวดผลงานทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุน	๒ ทุน	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๕๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๓๐. ทุนการศึกษาสำหรับบุคคลภายนอก ภายในประเทศ ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก	จำนวนบุคลากรภายนอกที่ได้รับอนุมัติทุน	๒ ทุน	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๒๐๐,๐๐๐	-	
			๓๑. โครงการอบรมภาษาต่างประเทศ สำหรับบุคลากรสายวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๙	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. - ก.ค. ๖๙	-	๒๐๐,๐๐๐	-	
			๓๒. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. - มิ.ย. ๖๙	-	๑๕๓,๐๐๐	-	
			๓๓. บุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมการฝึกอบรม ประชุม และดูงานภายในประเทศ และต่างประเทศ (ตามที่มีมหาวิทยาลัยได้มอบหมาย)	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้เข้าร่วมการฝึกอบรมประชุม ดูงาน	๑๐ คน	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๒๐๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๓๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การออกแบบและการสร้างคลังข้อสอบเพื่อการสอบทางอิเล็กทรอนิกส์	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕  ร้อยละ ๗๕	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๖๓,๕๐๐	-	สวอ.
			๓๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาสื่อการสอนด้วยนวัตกรรม AI	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕  ร้อยละ ๗๕	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๑๐๓,๕๐๐	-	
			๓๖. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์” สำหรับคณะกรรมการ จริยธรรมการวิจัยด้านต่างๆ รุ่นที่ ๑๒	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕  ร้อยละ ๗๕	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๓๐,๐๐๐	-	สถาบันวิจัยและพัฒนา

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๓๗. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์” สำหรับคณาจารย์และนักวิจัย รุ่นที่ ๑๓	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น  - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕  ร้อยละ ๗๕	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๓๐,๐๐๐	-	สถาบันวิจัยและพัฒนา
รวมจำนวนงบประมาณ							-	<u>๒๐,๘๗๐,๐๐๐</u>	-	

หมายเหตุ : มีงบประมาณจากสภาคณาจารย์ ๑๔๖,๐๐๐ บาท  
มีงบประมาณจากกองทุนพัฒนาบุคลากร โครงการพัฒนาอาจารย์ (กจ.) ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท  
มีงบประมาณจากกองบริการการศึกษา ๖๖๔,๐๐๐ บาท  
มีงบประมาณจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ๖๐,๐๐๐ บาท

### ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย  
เป้าประสงค์ที่ ๒ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและมีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หน่วย : บาท

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่ง ภาระงาน ที่ได้รับมอบหมาย และสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละ ๗๕	๑. จัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ภายในประเทศของบุคลากรสายสนับสนุนหลักสูตรมหาวิทยาลัยรามคำแหง	- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับอนุมัติทุน (รวมทุนต่อเนื่อง)	๒๐ ทุน	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	-	๒๐๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่
			๒. โครงการประชุมผู้บริหารมอบนโยบายบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง	บุคลากรที่เข้าร่วมประชุม	ร้อยละ ๘๐	พ.ย. - ธ.ค. ๖๙	-	๑๐,๖๐๐	-	
			๓. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (สายสนับสนุน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕  ร้อยละ ๗๕	ต.ค. ๖๘ - มี.ค. ๖๙	-	๑๐๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๔. โครงการฝึกอบรม เรื่อง “กฎหมายเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน”	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น  - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕  ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๙	-	๘๐,๐๐๐	-	งานฝึกอบรม กองการ เจ้าหน้าที่
			๕. โครงการอบรม ภาษาต่างประเทศ สำหรับ บุคลากรสายสนับสนุน ประจำปี ๒๕๖๙	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น  - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕  ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ค. ๖๙	-	๒๘๓,๔๐๐	-	
			๖. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การบริหารงานอุดมศึกษา สายสนับสนุนระดับสูง” (จำนวน ๓ คน)	- ร้อยละของผู้ ผ่านการฝึกอบรม	ร้อยละ ๘๐	ต.ค. ๖๘ – เม.ย. ๖๙	-	๓๐๐,๐๐๐	-	
			๗. โครงการฝึกอบรม เรื่อง "การ เขียนคู่มือปฏิบัติงานหลักเพื่อ แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น" สำหรับบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัย รามคำแหง	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น  - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕  ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๙	-	๑๐๐,๐๐๐	-	
			๘. บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วม การฝึกอบรม ประชุม และดูงาน ภายในประเทศ (ตามที่มหาวิทยาลัยได้ มอบหมาย)	จำนวนบุคลากร สายสนับสนุน ที่มหาวิทยาลัย มอบหมายให้เข้า ร่วมการฝึกอบรม ประชุม ดูงาน	๕ คน	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	๑๐๐,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			๙. โครงการพัฒนาบุคลากรด้าน กิจการนักศึกษากับการสร้าง เครือข่ายและการพัฒนารูปแบบ การจัดกิจกรรมเพื่อนักศึกษา	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕  ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๙	-	๒๕๐,๐๐๐	-	กองกิจการ นักศึกษา
			๑๐. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "การใช้งานเว็บไซต์สำเร็จรูป (Joomla) ระดับกลาง"	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕  ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๙	-	๗๒,๐๐๐	-	สถาบัน คอมพิวเตอร์
			๑๑. "โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "การใช้เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน"	- ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕  ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๙	-	๙๖,๐๐๐	-	

	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ		
			๑๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "การสร้างสรรค์สื่อกราฟิกอย่างมืออาชีพด้วย Canva"	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๙	-	๙๖,๐๐๐	-	สถาบันคอมพิวเตอร์
			๑๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "การยกระดับประสิทธิภาพการทำงานด้วย Microsoft ๓๖๕"	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๙	-	๙๖,๐๐๐	-	
			๑๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "การสร้างและจัดการเอกสารแบบมืออาชีพด้วย Google Forms"	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๙	-	๔๘,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๑๕. . โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "การตัดต่อวิดีโอเบื้องต้นด้วย CapCut"	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น  - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๙	-	๙๖,๐๐๐	-	สถาบันคอมพิวเตอร์
			๑๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "การสร้างความตระหนักรู้ภัย Cyber Security"	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๙	-	๒๔,๐๐๐	-	
			๑๗. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "การบำรุงรักษาและแก้ไขปัญหาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น"	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น - ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	ร้อยละ ๗๕	ม.ค. – ก.ย. ๖๙	-	๔๘,๐๐๐	-	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
			๑๘. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การเขียนรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ตามมาตรฐานและแนวทางการประเมินคุณภาพอุดมศึกษาเพื่อ	- ระดับความรู้ความเข้าใจ	ระดับ ๓.๕๑	พ.ย. ๖๘	-	๑๘๗,๒๘๐	-	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา
			๑๙. โครงการอบรม เรื่อง "มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับการบริหารงานตามเกณฑ์ EdPEX"	- ระดับความรู้ความเข้าใจ	ระดับ ๓.๕๑	ธ.ค. ๖๘	-	๕๙,๓๐๐	-	
			๒๐. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การพัฒนาผู้ตรวจประเมินตามเกณฑ์ AUN-QA Version ๔ รุ่นที่ ๒ "	- ระดับความรู้ความเข้าใจ	ระดับ ๓.๕๑	ก.พ. ๖๙	-	๙๔,๓๐๐	-	
			๒๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "ทบทวนเกณฑ์ AUN-QA Version ๔ และกรณีศึกษา รายงานการประเมินตนเอง (SAR) "	- ระดับความรู้ความเข้าใจ	ระดับ ๓.๕๑	มี.ค. ๖๙	-	๑๒๘,๖๖๐	-	
			๒๒. โครงการประชุม เรื่อง "เตรียมความพร้อมก่อนการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามเกณฑ์ สป.อว. ปีการศึกษา ๒๕๖๘"	- ระดับความรู้ความเข้าใจ	ระดับ ๓.๕๑	พ.ค. ๖๙	-	๙,๐๐๐	-	
รวมจำนวนงบประมาณ							-	<u>๒,๔๗๘,๕๔๐</u>	-	

หมายเหตุ : มีงบประมาณจากสำนักประกันคุณภาพการศึกษา ๔๗๘,๕๔๐ บาท

มีงบประมาณจากกองทุนพัฒนาบุคลากร โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (กจ.) ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

## ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนารายบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย  
เป้าประสงค์ที่ ๒ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและมีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หน่วย : บาท

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วันที่ ดำเนินการ	วงเงินงบประมาณ			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
							แผ่นดิน	งบรายได้	งบอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรให้ได้รับ การพัฒนาตรงตำแหน่ง ภาระงานที่ได้รับ มอบหมาย และสมรรถนะ ของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การส่งเสริมและ สนับสนุนให้ศึกษา ต่อ และเข้ารับการ อบรม สัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการ ทำงาน	มากกว่า ร้อยละ ๗๕	๑. การพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและ สายสนับสนุนให้เป็นไป ตามแผนพัฒนารายบุคคล	- ร้อยละของ บุคลากร สายวิชาการที่ ได้รับการพัฒนา ตามสายงาน - ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนที่ได้รับ การพัฒนาตาม สายงาน - ร้อยละของ บุคลากรที่มีการ จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล - ร้อยละของ จำนวนหน่วยงาน ที่มีการจัดทำ แผนพัฒนา รายบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐  ร้อยละ ๕๐  ร้อยละ ๘๐  ร้อยละ ๘๐	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่, ทุกหน่วยงาน

สรุปจำนวนโครงการ/กิจกรรม และงบประมาณการพัฒนาคณากรสายวิชาการ

หน่วย : บาท

ลำดับที่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	หมายเหตุ
๑	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่	๑๙,๘๓๓,๐๐๐	๑๙ โครงการ	
๒	สภาคณาจารย์	๑๔๖,๐๐๐	๘ โครงการ	
๓	กองบริการการศึกษา	๖๖๘,๐๐๐	๖ โครงการ	
๔	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๖๐,๐๐๐	๒ โครงการ	
รวมจำนวนงบประมาณ		<u>๒๐,๘๗๐,๐๐๐</u>	<u>๓๕ โครงการ</u>	

สรุปจำนวนโครงการ/กิจกรรม และงบประมาณการพัฒนาคณากรสายสนับสนุน

หน่วย : บาท

ลำดับที่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	หมายเหตุ
๑	งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่	๑,๑๗๔,๐๐๐	๘ โครงการ	
๒	สถาบันคอมพิวเตอร์	๕๗๖,๐๐๐	๘ โครงการ	
๓	กองกิจการนักศึกษา	๒๕๐,๐๐๐	๑ โครงการ	
๔	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	๔๗๘,๕๔๐	๕ โครงการ	
รวมจำนวนงบประมาณ		<u>๒,๔๗๘,๕๔๐</u>	<u>๒๒ โครงการ</u>	

# ภาคผนวก

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

หน่วยงาน		ภาควิชา/หน่วยงาน/ฝ่าย	
ชื่อ - นามสกุล (ผู้รับการพัฒนา)		ตำแหน่ง	
ชื่อ - นามสกุล (ผู้บังคับบัญชา)		ตำแหน่ง	
รอบการพัฒนา	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ	พ.ศ. ๒๕๖๙

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. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 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



คำสั่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ที่ ๒๒๘ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ดังรายนามต่อไปนี้

๑. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย	ประธานกรรมการ
๒. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	รองประธานกรรมการ
๓. รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน	กรรมการ
๔. รองอธิการบดีฝ่ายสวัสดิการ	กรรมการ
๕. รองอธิการบดีฝ่ายธรรมาภิบาล	กรรมการ
๖. ประธานสภาคณาจารย์	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการสถาบันคอมพิวเตอร์	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพการศึกษา	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการสถาบันบริการวิชาการทางอิเล็กทรอนิกส์	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการกองแผนงาน	กรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการกองบริการการศึกษา	กรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษา	กรรมการ
๑๕. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการ
๑๖. หัวหน้างานพัฒนาอาจารย์ (กบศ.)	กรรมการ
๑๗. หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์ระบบและพัฒนา (สค.)	กรรมการ
๑๘. หัวหน้างานบริหารงานบุคคล (กจ.)	กรรมการ
๑๙. นางสาวกัญจน์ชญา จงถาวร	กรรมการ
๒๐. หัวหน้างานฝึกอบรม	กรรมการและเลขานุการ
๒๑. นางสาวจินตนา พรหมรุ่ง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๒. นางสาวนิลเนตร ชูศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๒. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร และรายงานผลการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

สั่ง ณ วันที่

กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิศักดิ์ ลาภเจริญทรัพย์)  
ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย  
กรรมการสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง รักษาราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง