



แผนบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงานบริหารงานบุคคล กองกลาง
สำนักงานอธิการบดี



คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและแผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564-2568) (ฉบับทบทวน กันยายน 2565) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้บริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ข้อมูลและสถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ และรายละเอียดของโครงการและกิจกรรมที่ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน มีส่วนร่วมโครงการ ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 ถึงเดือนกันยายน 2567 เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “มหาวิทยาลัยชั้นนำ รับผิดชอบต่อสังคมของภาคตะวันออก เพื่อสร้างนวัตกรรมตามศาสตร์พระราชา” (A Leading Social Enterprise University in the Eastern Thailand to Create Innovation with Royal Philosophy) รวมทั้งรองรับตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา และเกณฑ์หรือนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 นี้จะสามารถนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ให้มีคุณภาพตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานบริหารงานบุคคล กองกลาง
สำนักงานอธิการบดี

สารบัญ

	หน้า	
คำนำ		
สารบัญ		
ส่วนที่ 1	ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	1
	1. ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	1
	2. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เอกลักษณ์ อัตลักษณ์	3
	3. โครงสร้างมหาวิทยาลัย	4
	4. ข้อมูลบุคลากร	5
ส่วนที่ 2	สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารบุคลากร	8
	1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)	8
	2. ยุทธศาสตร์ (Strategies)	11
ส่วนที่ 3	สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัย ราชภัฏราชนครินทร์	13
	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากร	14
	ขั้นตอน/กระบวนการพัฒนาแผน	16
ส่วนที่ 4	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	17
	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	17
ส่วนที่ 5	การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ และการกำกับติดตาม	29
	1. ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ	29
	2. การกำหนดติดตาม	29
ภาคผนวก		30

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

1. ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์มีสถานที่ปฏิบัติงานดั้งเดิมตั้งแต่เริ่มก่อตั้งอยู่ในอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ใกล้วัดโสธรวรารามวรวิหารสถานที่ประดิษฐานหลวงพ่อพุทธโสธรและกองพันทหารช่างที่ 2 (ค่ายศรีโสธร) มีสถานที่ปฏิบัติงานแยกกันเป็น 3 แห่ง คือ

แห่งแรก ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 422 ถนนมรุพงษ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000 บนเนื้อที่ 43 ไร่เศษ เป็นที่ตั้งของสำนักงานอาคารเรียนอาคารปฏิบัติการและอาคารที่ทำการต่างๆ

แห่งที่สอง ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 40 ถนนศรีโสธรตัดใหม่ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000 มีพื้นที่ประมาณ 17 ไร่ เป็นพื้นที่ซึ่งได้รับบริจาคและจัดซื้อเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมวิชาเกษตรศาสตร์ปัจจุบันได้เปลี่ยนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมวิชาดนตรีและเป็นบริเวณที่พักอาศัยของข้าราชการพนักงานของมหาวิทยาลัย

แห่งที่สาม ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 6 หมู่ 4 ตำบลหัวไทร อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 24110 มีพื้นที่ประมาณ 500 ไร่เป็นที่สาธารณประโยชน์ซึ่งกระทรวงมหาดไทยอนุมัติให้ใช้เป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยฯเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2539

สถานที่แห่งแรกนี้เดิมเป็นที่ตั้งของโรงเรียนฝึกหัดครูกรรมชายนซึ่งต่อมาเมื่อโรงเรียนย้ายไปตั้งใหม่ที่จังหวัดปราจีนบุรีทางราชการจึงได้ขยายสถานที่เดิมให้กว้างขึ้นโดยขอที่ดินจากทางการทหารและจัดซื้อเพิ่มเติมสร้างหอนอนและเรือนพักครูแล้วย้ายนักเรียนสตรีแผนกฝึกหัดครูซึ่งเรียนรวมอยู่กับนักเรียนสตรีประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา “ตัดครูณี” มาเรียนแทนในปี พ.ศ. 2483 โดยใช้ชื่อโรงเรียนว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัด” เปิดสอนหลักสูตรครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ครู.) จึงถือได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ได้ถือกำเนิดในปี พ.ศ. 2483 จากนั้นก็ได้พัฒนาเปลี่ยนแปลงมาโดยลำดับกล่าวคือ

พ.ศ. 2485 ได้เปิดสอนหลักสูตรครูประชาบาล (ป.ป.) และเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนสตรีฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา” แต่ต่อมาได้ตัดหลักสูตรครูประชาบาลและหลักสูตรครูประกาศนียบัตรจังหวัดออกปีละชั้นจนหมดในปี พ.ศ. 2491 และ พ.ศ. 2495 ตามลำดับ

พ.ศ. 2493 เปิดสอนหลักสูตรครูมูลและในปีพ.ศ. 2494 เปิดสอนหลักสูตรฝึกหัดครูประถม (ป.ป.) ซึ่งเป็นการเปิดสอนนักเรียนฝึกหัดครู ป.ป. หญิงเป็นครั้งแรกในส่วนภูมิภาคของไทย

ในระบอบนี้เองที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้จังหวัดฉะเชิงเทราเป็นสถานที่ทดลองปรับปรุงส่งเสริมการศึกษาโดยความร่วมมือขององค์การระหว่างประเทศหลายองค์การได้แก่องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การบริหารความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งอนามัยโลก (WHO) องค์การบริหารความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งสหรัฐอเมริกา (USOM) มีชาวต่างประเทศเข้ามาดำเนินงานในโครงการนี้จากหลายชาติคืออังกฤษสหรัฐอเมริกาเดนมาร์กนอร์เวย์สวีเดนออสเตรเลียนิวซีแลนด์แคนาดาอินเดียศรีลังกาและญี่ปุ่นในการนี้ทางโรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทราได้ให้

ความร่วมมือกับโครงการระหว่างประเทศโดยจัดสถานที่ไว้ส่วนหนึ่งสำหรับให้โรงเรียนต่าง ๆ ใช้เป็นสถานที่ประชุมการสาธิตการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญจากประเทศไทยและต่างประเทศ พ.ศ. 2498 มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรโดยใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) แทนหลักสูตร ป.ป. โดยรับนักเรียนชายเข้าเรียนด้วยจึงเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูฉะเชิงเทราเป็น **“โรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา”** สังกัดกรมการฝึกหัดครู

ตลอดเวลาที่ผ่านมาระหว่างโรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทราได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านอาคารสถานที่และด้านการเรียนการสอนโดยได้รับการช่วยเหลือจากองค์การปรับปรุงส่งเสริมการศึกษาและองค์การ ยูนิเซฟ (UNICEF) และได้มีโครงการฝึกหัดครูชนบทขึ้นในระยะนี้ด้วย

ต่อมาเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2513 โรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทราได้รับการสถาปนาเป็น **“วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา”** เปิดสอนถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง (ป.กศ.สูง) ทั้งนักศึกษาภาคปกติและภาคค่ำ (Twilight) ในด้านอาคารสถานที่ได้มีการก่อสร้างอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กแทนอาคารเรียนไม้ที่มีอยู่แต่เดิมและมีอาคารอื่น ๆ เพิ่มขึ้นตามลำดับ

พ.ศ. 2518 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 วิทยาลัยครูฉะเชิงเทราจึงได้รับการยกฐานะตามพระราชบัญญัติให้ผลิตครูได้ถึงระดับปริญญาตรีและให้มีภารกิจอื่น ๆ คือ การค้นคว้าวิจัยทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรมส่งเสริมวิทยฐานะครูและการอบรมครูประจำการจึงได้มีโครงการอบรมครูประจำการ (อ.ค.ป.) ขึ้นโดยได้เปิดสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 จนถึง พ.ศ. 2530

ในปี พ.ศ. 2527 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) และให้วิทยาลัยครูเปิดสอนสาขาวิชาต่าง ๆ ถึงระดับปริญญาตรีได้วิทยาลัยครูฉะเชิงเทราจึงเปิดสอนระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาการศึกษา (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (วท.บ.) สาขาวิชาศิลปศาสตร์ (ศศ.บ.) ทั้งนักศึกษาภาคปกติและนักศึกษาตามโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) ในวันเสาร์-อาทิตย์

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 กรมการฝึกหัดครูได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานนามวิทยาลัยครูว่า **“สถาบันราชภัฏ”** ตราเป็นพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏเมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2538 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกาเล่ม 112 ตอนที่ 4 ก วันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2538 วิทยาลัยครูฉะเชิงเทราจึงเปลี่ยนชื่อเป็น **“สถาบันราชภัฏฉะเชิงเทรา”**

ต่อมาในปี พ.ศ. 2539 กรมที่ดินกระทรวงมหาดไทยได้อนุมัติให้ใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์บริเวณหนองกระเต็ยหมู่ 4 ตำบลหัวไทรอำเภอบางคล้าจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นที่ตั้งสถาบันราชภัฏฉะเชิงเทราศูนย์บางคล้าตามหนังสือที่ มท 0618/11964 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2539 และในปี พ.ศ. 2541 สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนากรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ได้ประทานนามสถาบันราชภัฏว่า **“สถาบันราชภัฏราชนครินทร์”** สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้นำร่างพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อขึ้นทูลเกล้าถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยประกาศใช้เป็นกฎหมายตามความในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกาเล่ม 115 ตอนที่ 72 ก เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2541 สถาบันราชภัฏฉะเชิงเทราจึงเปลี่ยนชื่อเป็น **“สถาบันราชภัฏราชนครินทร์”**

พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 23 ก. ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ทำให้สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์เปลี่ยนเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์” ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 เป็นต้นมาใช้อักษรย่อภาษาไทย “มรร” และใช้ชื่อภาษาอังกฤษ RAJABHAT RAJANAGARINDRA UNIVERSITY ตัวย่อ RRU

2. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เอกลักษณ์ อัตลักษณ์

ปรัชญา (Philosophy)

จัดการศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยชั้นนำรับใช้สังคมของภาคตะวันออกเฉียงใต้เพื่อสร้างนวัตกรรมตามศาสตร์พระราช

A Leading Social Enterprise University in the Eastern Thailand to Create Innovation with Royal Philosophy.

พันธกิจ (Mission)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวโดยอาศัยกรอบภารกิจตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช 2547 และกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ จึงกำหนดพันธกิจไว้ 5 ประการดังต่อไปนี้

1. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรมเชี่ยวชาญในศาสตร์และภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงใต้ตอบสนองความต้องการของสังคม และการพัฒนาประเทศตามนโยบายประเทศไทย 4.0 รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา
2. สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมบนฐานทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น ตามศาสตร์พระราช ให้ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อเนื่องและยั่งยืน
4. บริการวิชาการและประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาชุมชนองค์กรทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นแห่งภาคตะวันออกเฉียงใต้ ตลอดจนการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่น
5. ทะนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ค่านิยม (Value) : POSITIVE

Professional

มหาวิทยาลัยที่เป็นมืออาชีพ

Ownership

มหาวิทยาลัยที่มีความรักและความเป็นเจ้าของร่วมกัน

Social Responsibility	มหาวิทยาลัยที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม
Integrity	มหาวิทยาลัยแห่งความซื่อสัตย์และเป็นธรรม
Teamwork	มหาวิทยาลัยที่มีการทำงานเป็นทีม
Innovation	มหาวิทยาลัยที่สร้างนวัตกรรม
Vision Focus	มหาวิทยาลัยที่มีเป้าหมายทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน
Excellence	มหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

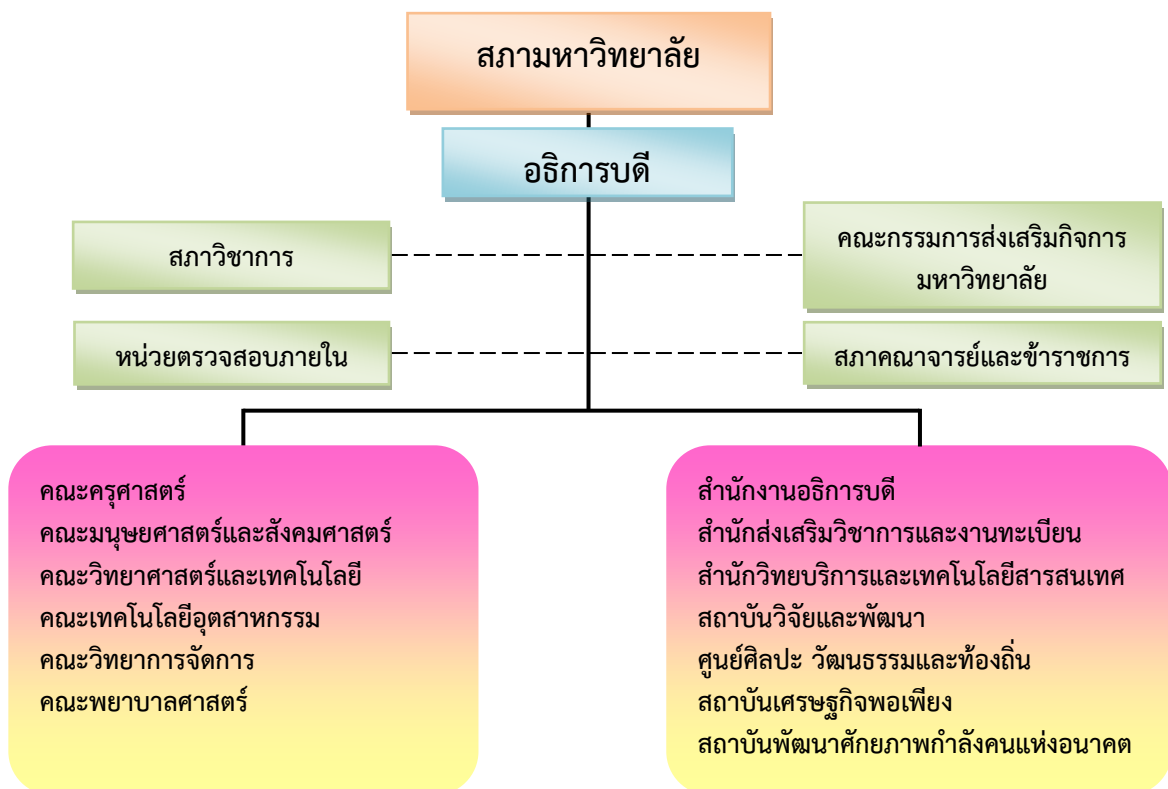
เอกลักษณ์ (Uniqueness)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นตามแนวพระราชดำริ”

อัตลักษณ์ (Identity)

“จิตอาสา ใฝ่รู้ สู้งาน”

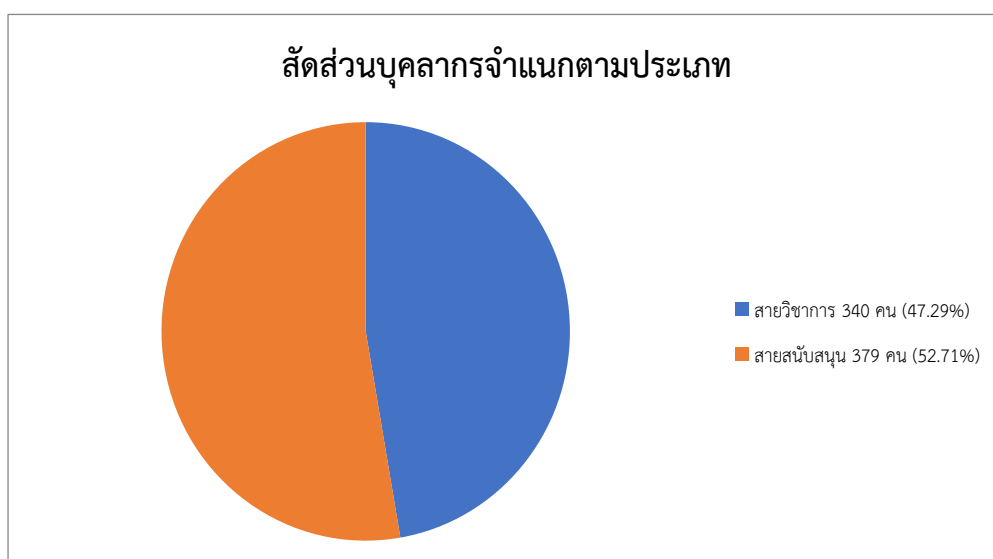
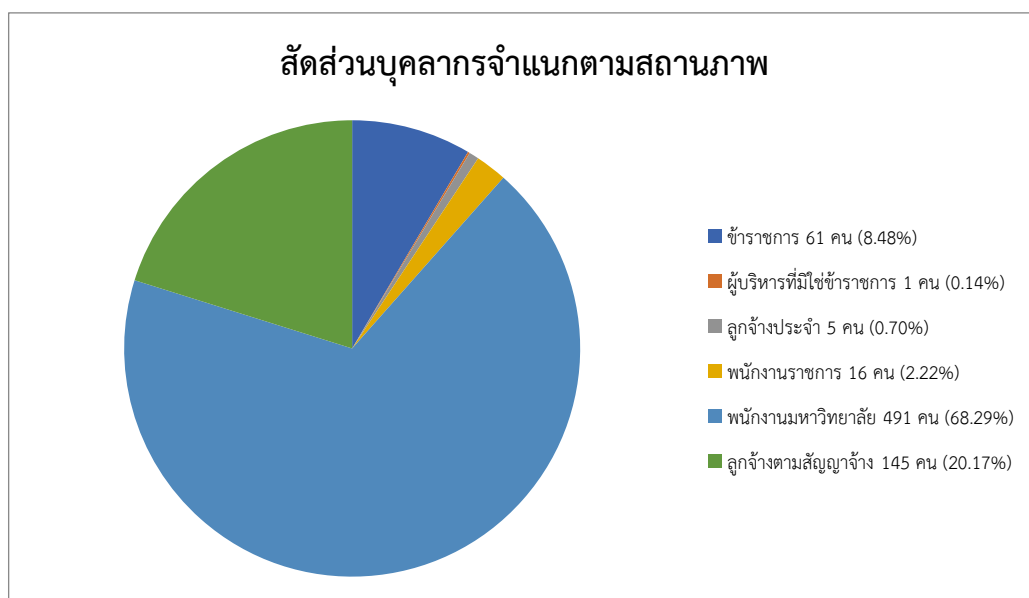
3. โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์



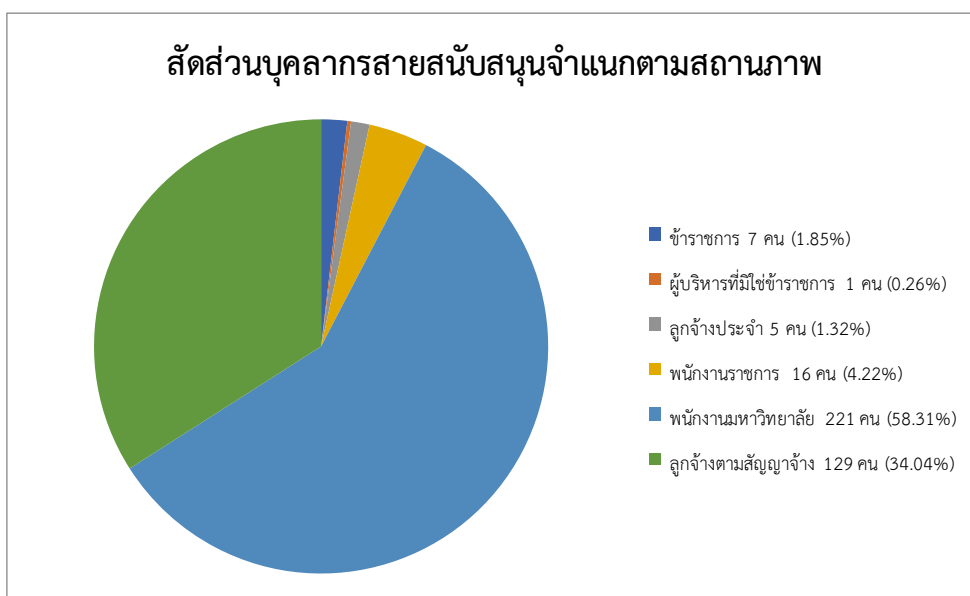
ภาพที่ 1.1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

4. ข้อมูลบุคลากร

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์มีผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น 719 คน ในจำนวนนี้ เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 61 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.48) ผู้บริหารที่มีใช้ข้าราชการ จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.14) ลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.70) พนักงานราชการ จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.22) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 491 คน (คิดเป็นร้อยละ 68.29) ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง จำนวน 145 คน (คิดเป็นร้อยละ 20.17) และในจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งหมด แบ่งเป็นสายวิชาการ จำนวน 340 คน (คิดเป็นร้อยละ 47.29) และสายสนับสนุน จำนวน 379 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.71) โดยมีสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน 1:1.11



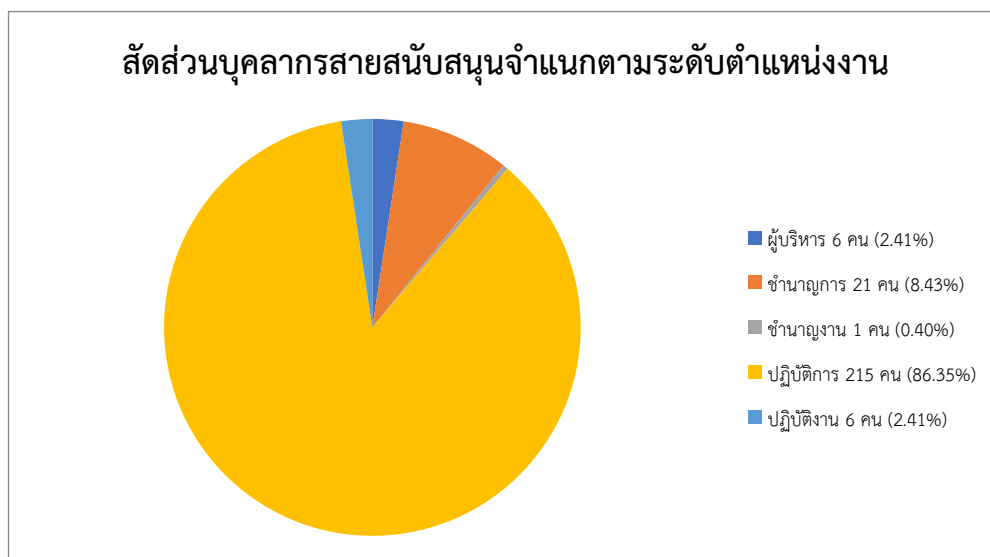
บุคลากรในมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 379 คน ในจำนวนนี้เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.85) ผู้บริหารที่มีใช้ข้าราชการ จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.26) ลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.32) พนักงานราชการ จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.22) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 221 คน (คิดเป็นร้อยละ 58.31) ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง จำนวน 129 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.04)



บุคลากรในมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 249 คน (ไม่นับรวมลูกจ้างตามสัญญาจ้าง) เป็นผู้มีความรู้ระดับปริญญาเอก 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.40) ระดับปริญญาโท 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.41) ระดับปริญญาตรี 236 คน (คิดเป็นร้อยละ 94.78) และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.41)



บุคลากรในมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 249 คน (ไม่นับรวมลูกจ้างตามสัญญาจ้าง) เป็นระดับผู้บริหาร 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.41) ระดับชำนาญการ 21 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.43) ระดับชำนาญงาน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.40) ระดับปฏิบัติการ 215 คน (คิดเป็นร้อยละ 86.35) และระดับปฏิบัติงาน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.41)



ส่วนที่ 2

สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารบุคลากร

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนระดับปฏิบัติการในช่วง 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยังคงน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัชญานำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ให้เกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนพลวัตการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ ไปสู่เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม และโดยที่ทั่วโลก รวมถึงไทยยังอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) และโครงสร้างในประเทศที่ยังคงมีข้อจำกัดภายในที่รอการปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะต่อไปจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจถึงปัจจัยภายนอกและภายในตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยทั้งหมดที่ส่งผลต่อและมีอิทธิพลกับโครงสร้างและองค์ประกอบของประเทศในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลและกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคตให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตลอดจนสามารถนำพาประเทศให้เติบโตต่อไปท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้น เพื่อให้ประเทศไทยสามารถสร้างสรรค์โอกาสจากความท้าทายภายนอกและสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในประเทศให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง สามารถบรรลุเป้าหมายในระยะ 20 ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ โดยในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งในมิติการพัฒนาที่ 4 ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ (Key Enablers for Thailand's Transformation) ดังปรากฏในหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต (ขอบเขตด้านระบบการบริหารจัดการกำลังคนและฐานข้อมูลสารสนเทศด้านกำลังคนของประเทศมีความบูรณาการ นำไปสู่การออกแบบนโยบายที่เฉพาะเจาะจง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น) และหมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง (ขอบเขตด้านการทำงานของภาครัฐมีความบูรณาการและเป็นเอกภาพ ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ จนถึงการติดตามประเมินผล ทั้งระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐและเอกชน รวมถึงการดำเนินงานร่วมกับภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ขอบเขตด้านโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยน ควบรวมหรือยกเลิกภารกิจให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

มิติการพัฒนา

1. ภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย
2. โอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

3. ความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายเพื่อพลิกโฉมประเทศ

1. ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
เป้าหมาย
 - 1.1 เพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูป
 - 1.2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการของภาคเกษตร
 - 1.3 เพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตร
2. ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
เป้าหมาย
 - 2.1 ยกระดับการท่องเที่ยวให้เป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูง
 - 2.2 เพิ่มการพึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและกระจายรายได้สู่พื้นที่
 - 2.3 บริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในทุกมิติ
3. ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
เป้าหมาย
 - 3.1 สร้างอุปสงค์ของการใช้รถยนต์ไฟฟ้า
 - 3.2 สนับสนุนการลงทุนและการปรับตัวของผู้ประกอบการเดิม
 - 3.3 สร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ
4. ไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
เป้าหมาย
 - 4.1 สร้างมูลค่าจากสินค้าและบริการสุขภาพ
 - 4.2 สร้างองค์ความรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุข
 - 4.3 สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสุขภาพ
 - 4.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสุขภาพ ให้มีความพร้อมรองรับภัยคุกคามสุขภาพ
5. ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
เป้าหมาย
 - 5.1 มุ่งสู่การเป็นประตูการค้าการลงทุนในภูมิภาค
 - 5.2 ส่งเสริมให้ไทยเป็นห่วงโซ่อุปทานของภูมิภาค
 - 5.3 ยกระดับสู่การเป็นศูนย์กลางคมนาคมและโลจิสติกส์ของภูมิภาค
6. อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
เป้าหมาย
 - 6.1 ส่งเสริมการขยายตัวของอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 6.2 เพิ่มการส่งออกของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
 - 6.3 เพิ่มมูลค่าของอุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

7. SMEs ที่เข้มแข็ง ศักยภาพสูง แข่งขันได้
เป้าหมาย
 - 7.1 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตและแข่งขัน
 - 7.2 พัฒนาศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ และการปรับตัวของ SMEs สู่อุตสาหกรรมใหม่
 - 7.3 สร้างการเข้าถึงและได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐ อย่างมีประสิทธิภาพ
8. พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ
เป้าหมาย
 - 8.1 เพิ่มการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ
 - 8.2 ลดความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาค
 - 8.3 พัฒนาเมืองให้น่าอยู่ ยั่งยืน พร้อมรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดี
9. ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม
เป้าหมาย
 - 9.1 เพิ่มโอกาสให้ครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นหลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน
 - 9.2 จัดความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตแก่คนไทยทุกช่วงวัย
10. เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
เป้าหมาย
 - 10.1 เพิ่มมูลค่าจากเศรษฐกิจหมุนเวียนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 10.2 อนุรักษ์ พลัง และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
 - 10.3 สร้างสังคมคาร์บอนต่ำและยั่งยืน
11. การลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
เป้าหมาย
 - 11.1 ลดความเสียหายและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
 - 11.2 ลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
 - 11.3 สร้างภูมิคุ้มกันจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
12. กำลังคนที่มีสมรรถนะสูง
เป้าหมาย
 - 12.1 พัฒนาคคนทุกช่วงวัยอย่างเต็มศักยภาพทั้งสมรรถนะ คุณลักษณะ และภูมิคุ้มกัน
 - 12.2 พัฒนากำลังคนให้ตรงความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย
 - 12.3 ส่งเสริมการเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต
13. ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพต่อป้จจัยประชาชน
เป้าหมาย
 - 13.1 ยกระดับคุณภาพและการเข้าถึงบริการภาครัฐ
 - 13.2 พัฒนาภาครัฐให้มีสมรรถนะสูงและคล่องตัว

2. ยุทธศาสตร์ (Strategies)

แผนปฏิบัติการราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564-2568) (ทบทวน กันยายน 2565) เป็นแผนที่จัดทำขึ้นโดยมีกรอบคิดสำคัญ คือ การมุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ให้เป็น “มหาวิทยาลัยชั้นนำรับใช้สังคมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างนวัตกรรมตามศาสตร์พระราชา” ภายใต้ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) อันประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ เช่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนา พ.ศ.2563-2570 (4 Platforms) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาให้คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระบรมราชโองบาย ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) มุ่งเน้น “การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นเลิศโดยกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง และยั่งยืน” บริบทมหาวิทยาลัยในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และแผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพแรงงานที่ตอบสนองนโยบายดังกล่าว รวมทั้งการปรับโครงสร้างของประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

แผนปฏิบัติการราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564-2568) (ฉบับทบทวน กันยายน 2565) กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหาร	1. บุคลากรมีสมรรถนะที่สอดคล้องตามสาขางานและทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง	1. ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ให้มีสมรรถนะ พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
		<p>แนวปฏิบัติ</p> <p>1.1 พัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถอาจารย์ให้มีความเป็นมืออาชีพใน 3 มิติ คือ ความเป็นครู (การสอน) นักวิชาการในศาสตร์วิชาชีพ</p> <p>1.2 เพิ่มศักยภาพอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยจัดสิ่งสนับสนุนและจัดระบบที่เอื้อต่อการยกระดับตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>1.3 การพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีความศักยภาพและความก้าวหน้าทางอาชีพตามสายงาน</p> <p>2. การสนับสนุนการทำงานของบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>แนวปฏิบัติ</p> <p>2.1 สร้างวัฒนธรรมการทำงานกับการพัฒนาระบบนิเวศ (Eco System)</p> <p>2.2 มี Plat form ในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และเครือข่ายความร่วมมือภายนอก</p> <p>2.3 สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร และสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงาน</p> <p>2.4 ส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Work Place)</p> <p>2.5 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสภาพแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้</p>

ส่วนที่ 3

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ได้มีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แผนปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2564-2568) (ฉบับทบทวน กันยายน 2565) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ และ แนวปฏิบัติดังนี้ ดังนี้

เป้าประสงค์

บุคลากรมีสมรรถนะที่สอดคล้องตามสาขางานและทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์

1. ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ให้มีสมรรถนะ พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ

แนวปฏิบัติ

1.1 พัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถอาจารย์ให้มีความเป็นมืออาชีพใน 3 มิติ คือ ความเป็นครู (การสอน) นักวิชาการในศาสตร์วิชาชีพ

1.2 เพิ่มศักยภาพอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยจัดสิ่งสนับสนุนและจัดระบบ ที่เอื้อต่อการยกระดับตำแหน่งทางวิชาการ

1.3 เพิ่มศักยภาพอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยจัดสิ่งสนับสนุนและจัดระบบ ที่เอื้อต่อการยกระดับตำแหน่งทางวิชาการ

2. การสนับสนุนการทำงานของบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างเป็นรูปธรรม

แนวปฏิบัติ

2.1 สร้างวัฒนธรรมการทำงานกับการพัฒนาระบบนิเวศ (Eco System)

2.2 มี Plat form ในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรและเครือข่าย ความร่วมมือภายนอก

2.3 สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร และสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงาน

2.4 ส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Work Place)

2.5 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สภาพแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานและการเรียนรู้

เนื่องจากมหาวิทยาลัยฯ มีการปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567 เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำรับใช้สังคมของภาคตะวันออกเพื่อสร้างนวัตกรรมตามศาสตร์พระราชามุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตและการบริหารบุคลากร จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564-2568) (ฉบับทบทวน กันยายน 2565) และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก จึงได้มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis สรุปผลได้ดังนี้

จุดแข็ง

1. มีชื่อเสียงในการผลิต พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา
2. บุคลากรมีศักยภาพ มีความเชี่ยวชาญในแต่ละศาสตร์ และมีทักษะการทำงานเชิงพื้นที่
3. เครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ท้องถิ่น ส่วนราชการ ทำให้สามารถดำเนินงานตอบโจทย์และเกิดความเข้มแข็ง
4. มีสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงที่น้อมนำพระบรมราโชบายสู่การพัฒนาท้องถิ่น
5. มีหน่วยงานที่ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และท้องถิ่นที่สร้างผลงานเป็นที่ยอมรับ
6. มีอาคารสถานที่ และครุภัณฑ์ที่สามารถก่อให้เกิดรายได้
7. มีที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก นิคมอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ท่องเที่ยว และเป็นจุดเชื่อมต่อของอาเซียน
8. บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยมาเป็นเวลานาน จึงมีความรักดีต่อมหาวิทยาลัยสูง
9. มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนในการพัฒนาตนเองตามตำแหน่งที่ครองอยู่
10. บุคลากรสายสนับสนุนมีถิ่นพำนักอยู่ใกล้กับมหาวิทยาลัย จึงมีความสะดวกในการเดินทาง
11. บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี
12. บุคลากรสายสนับสนุนมีวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน

1. อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด
2. ข้อบังคับกำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความมั่นคงตามสัญญา ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง
3. บุคลากรสายสนับสนุนขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้การปฏิบัติงานบางด้านมีความล่าช้า

4. บุคลากรสายสนับสนุน ขาดทักษะในการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. บุคลากรสายสนับสนุนขาดทักษะและศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ
6. ได้รับงบประมาณแผ่นดินไม่เพียงพอและงบประมาณเงินรายได้จากค่าธรรมเนียม
นักศึกษาลดลงส่งผลให้การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายในขาดความคล่องตัว
7. การพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่ทันสมัย และตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นมีจำนวนน้อย
8. ขาดการประชาสัมพันธ์การรับนักศึกษาแบบมีอาชีพ
9. การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า
10. แผนกลยุทธ์ทางการเงินขาดการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

โอกาส (Opportunity)

1. มีสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง เปิดหลักสูตรให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่ม
คุณวุฒิให้สูงขึ้น
2. สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยเทคโนโลยี
สารสนเทศ
3. มียุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี ที่ตอบสนอง
พระบรมราโชบายในการสนับสนุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมถึงการพัฒนาท้องถิ่น
4. มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เป็นโอกาสด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมการเกษตร
สิ่งแวดล้อม เพิ่มการผลิตบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการผลิตบัณฑิตตรงกับ
ความต้องการของสถานประกอบการ
5. การเปิดประชาคมอาเซียนทำให้มีโอกาสในการจัดการศึกษาแบบ Double Degree
Program, GE online, การสะสมหน่วยกิต (Credit Bank), การทำหลักสูตรระยะสั้น และ
ความร่วมมือด้านการวิจัย
6. จังหวัดและส่วนราชการเป็นพลังในการขับเคลื่อนการทำงานของมหาวิทยาลัย
ในการสนับสนุนงบประมาณและกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
7. มีทุนทางวัฒนธรรมที่เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาท้องถิ่น
8. มีพื้นที่ และแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย
อย่างหลากหลายตามศาสตร์ต่าง ๆ
9. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

อุปสรรค (Threat)

1. ขีดจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณ
ลดลง
2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรส่งผลให้ประชากรในวัยเรียนลดลง
3. สถาบันอาชีวศึกษา เปิดสอนในระดับปริญญาตรี ส่งผลให้มีผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา
ลดลง
4. นโยบายของรัฐบาลมุ่งเน้นคุณภาพการผลิตบัณฑิตครูคุณภาพสูง (High Quality Premium)

5. รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณด้านการผลิตบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์ สูงกว่าบัณฑิตด้านสังคมศาสตร์
6. มติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศสามารถจัดการศึกษาในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกได้
7. มีการเปิดหลักสูตรใหม่ๆของมหาวิทยาลัยในพื้นที่ ส่งผลให้มีคู่แข่งทางการศึกษาสูง

ขั้นตอน/กระบวนการพัฒนาแผน

1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
2. ประเมินสถานการณ์ภาพด้านการบริหารบุคลากร โดยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวบ่งชี้ด้านการบริหารบุคลากร
4. กำหนดโครงการ กิจกรรม
5. เสนอ ร่างแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
6. ถ่ายทอดแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อนำสู่การปฏิบัติ
7. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 4

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลการวิเคราะห์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) แผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564-2568) (ฉบับทบทวน กันยายน 2565) ที่เกี่ยวข้องการบริหารและพัฒนากำลังคน รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ จึงนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมากำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ระบบการวัดผลสัมฤทธิ์ และการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติโดยการกำหนดกลยุทธ์พร้อมมาตรการการปฏิบัติในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รวมทั้งกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard ใน 5 มิติ ได้แก่

1. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
2. มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
3. มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
4. มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
5. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) เป็นมิติที่จะทำให้คณะทราบว่า มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

1.1 มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้คณะฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

1.2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการดำเนินงานบรรลุภารกิจและความจำเป็นของคณะ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่

1.3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ หรือไม่

1.4 มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่

2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่

2.2 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ได้จริงหรือไม่

2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของ คณะฯ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่

2.4 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

3.1 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของคณะฯ หรือไม่

3.2 ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ หรือไม่

3.3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของคณะฯ หรือไม่

3.4 มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของคณะฯ หรือไม่

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่คณะฯ มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความ สามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ และมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ หรือไม่

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การที่คณะฯ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

5.1 ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่

5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของคณะฯ หรือไม่

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของคณะฯ กับข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยกันเอง และกำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนคณะฯ ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้คณะฯ ใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบายแผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว คณะฯ จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2567

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
1	โครงการพัฒนาบุคลากร “แนวทางและเทคนิคการ เขียนวิจัยภายใต้กรอบทุน LE เพื่อขอทุนฝ่ายบริหารและ จัดการทุนด้านการพัฒนา พื้นที่ (บพท.)”	6 ตุลาคม 2566	5,400	บุคลากรสายวิชาการ	สถาบันวิจัยและพัฒนา
2	โครงการพัฒนาบุคลากรการ ส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิจัย ระดับชาติหรือนานาชาติ หัวข้อ “เทคนิคการเขียนบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสาร” (สาย วิทยาศาสตร์สุขภาพและสาย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์)	26 ตุลาคม 2566	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน จำนวน 30 คน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
3	โครงการพัฒนาศักยภาพ อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์	7-8 พฤศจิกายน 2566	43,700	บุคลากรคณะ พยาบาลศาสตร์	คณะพยาบาลศาสตร์
4	โครงการพัฒนาบุคลากร “แนวทางและเทคนิคการ เขียนวิจัยภายใต้กรอบทุน วัฒนธรรม เพื่อขอทุนหน่วย บริหารและจัดการทุนด้านการ พัฒนาพื้นที่ (บพท.)”	8 พฤศจิกายน 2566	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรสายวิชาการ	สถาบันวิจัยและพัฒนา
5	โครงการพัฒนาบุคลากร “การ เขียนแผนที่ทางวัฒนธรรม (Cultural mapping) สำหรับ การขับเคลื่อนทุนวัฒนธรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่”	22 พฤศจิกายน 2566	27,638	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน จำนวน 80 คน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
6	โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรสายสนับสนุน	2-3 ธันวาคม 2566	26,010	พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน สังกัดคณะครุศาสตร์	คณะครุศาสตร์

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
7	โครงการพัฒนาบุคลากร “เทคนิคการตีพิมพ์บทความ วิจัยสายการศึกษาใน ระดับชาติและนานาชาติ”	13 ธันวาคม 2566	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากร สายวิชาการและ สายสนับสนุน จำนวน 30 คน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
8	โครงการชุมชนดิจิทัล (Digital Community) เพื่อรองรับ สังคมศตวรรษที่ 21 กิจกรรม “การจัดการองค์ความรู้เป็น ระบบมุ่งสู่ความเป็นองค์กร ยุคใหม่ (Organization Management toward Next - Gen Organization)”	ธันวาคม 2566	353,100	ผู้บริหารและ บุคลากร สายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัย	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ
9	โครงการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งสูงขึ้น และการ ประเมินระหว่างสัญญาจ้าง ระยะที่ 3 ของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	ธันวาคม 2566	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรสาย สนับสนุนของ มหาวิทยาลัย	สำนักงานอธิการบดี
10	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “การผลิตสื่อประชาสัมพันธ์”	ธันวาคม 2566	3,900	คณาจารย์และ บุคลากรสังกัด มหาวิทยาลัยราช ภัฏราชนครินทร์	สำนักงานอธิการบดี
11	โครงการส่งเสริมจริยธรรม บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์	ธันวาคม 2566	3,000	คณาจารย์และ บุคลากรสังกัด มหาวิทยาลัยราช ภัฏราชนครินทร์	สำนักงานอธิการบดี
12	โครงการสร้างความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การ ประเมินสถานะของหน่วยงาน ภาครัฐในการเป็นระบบราชการ หรือ PMQA 4.0 (รูปแบบออนไลน์)	ธันวาคม 2566	5,100	ผู้บริหารและ บุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราช ภัฏราชนครินทร์	สำนักงานอธิการบดี

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
13	โครงการสร้างแรงจูงใจสาน สายใยรวมใจราชนครินทร์ (สารภีสัมพันธ์)	ธันวาคม 2566	541,460	บุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏราชนครินทร์ 750 คน	สำนักงานอธิการบดี
14	โครงการแนวทางและเทคนิค การเขียนวิจัยภายใต้กรอบทุน อื่น ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของ ทุนแหล่งอื่น	มกราคม 2567	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์ จำนวน 40 คน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
15	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ 5 ปี (2567-2571)	มกราคม 2567	19,600	บุคลากรคณะ พยาบาลศาสตร์	คณะพยาบาลศาสตร์
16	โครงการพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญการ “กิจกรรมพบ พี่เลี้ยง จำนวน 3 ครั้ง”	มกราคม-มีนาคม 2567	30,000	บุคลากรสายสนับสนุน 8 คน	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์
17	โครงการพัฒนางานวิจัยเชิง พื้นที่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา (Upstream)	มกราคม- กันยายน 2567	85,000	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์ จำนวน 40 คน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
18	โครงการการพัฒนาผู้จัดการ งานวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม RDI Manager) ด้าน ชุม ชน และพื้นที่	มกราคม- กันยายน 2567	90,000	ผู้บริหารคณะ หัวหน้าแผนงาน วิจัย และบุคลากร ของสถาบันวิจัย และพัฒนา จำนวน 40 คน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
19	โครงการอบรมจริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์	มกราคม- กันยายน 2567	50,000	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์ จำนวน 40 คน	สถาบันวิจัยและพัฒนา

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
20	โครงการอบรมการใช้ ประโยชน์จากผลงานวิจัย	มกราคม- กันยายน 2567	50,000	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์ จำนวน 40 คน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
21	โครงการติดตามผลการดำเนิน งานวิจัย ระยะ 6 9 และ 12 เดือน (Midstream)	มกราคม- กันยายน 2567	135,000	หัวหน้าโครงการวิจัย และนักวิจัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	โครงการติดตามผลการ ดำเนินงานวิจัย ระยะ 6 9 และ 12 เดือน (Midstream)
22	โครงการประเมินผลกระทบ ของงานวิจัย (SROI) ลงสู่ ระดับคณะและหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์	มกราคม- กันยายน 2567	30,000	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์ จำนวน 50 คน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
23	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งความ เชี่ยวชาญที่สูงขึ้น	มกราคม- กันยายน 2567	ไม่ใช่ งบประมาณ	พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน สถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 4 คน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
24	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้ประโยชน์ของ ผลงานวิจัยและนวัตกรรมและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	มกราคม- กันยายน 2567	ไม่ใช่ งบประมาณ	บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 6 คน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
25	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้งานระบบสารสนเทศด้าน การวิจัย เช่น NRIIS, App Tech	มกราคม- กันยายน 2567	ไม่ใช่ งบประมาณ	บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 6 คน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
26	โครงการพัฒนาทักษะและ สมรรถนะอาจารย์คณะ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	มกราคม-มีนาคม 2567	435,000	อาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี จำนวน 87 คน	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
27	โครงการพัฒนาศักยภาพ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	มกราคม- กันยายน 2567	435,000	อาจารย์คณะ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 87 คน	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
28	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาผลงานวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์และการพิจารณา กลั่นกรองผลงานทางวิชาการ	มกราคม- กันยายน 2567	81,900	อาจารย์ คณะครุศาสตร์ จำนวน 54 คน	คณะครุศาสตร์
29	โครงการพัฒนาบุคลากรคณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ที่สูงขึ้น	มกราคม- มิถุนายน 2567	590,000	บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 69 คน	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์
30	โครงการพัฒนาศักยภาพ อาจารย์คณะครุศาสตร์	มกราคม- กันยายน 2567	540,000	อาจารย์ คณะครุศาสตร์ จำนวน 54 คน	คณะครุศาสตร์
31	โครงการพัฒนาอาจารย์คณะ วิทยาการจัดการ “ การ ตรวจสอบผลงานทางวิชาการ ประเภทตำราและหนังสือ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewer)”	มกราคม- กันยายน 2567	12,000	บุคลากร สายวิชาการ	คณะวิทยาการจัดการ
32	โครงการพัฒนาศักยภาพ อาจารย์เพื่อพัฒนาการสอน การวิจัย และการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ “ แลกเปลี่ยน เรียนรู้การจัดการเรียนการสอน ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรฯ และการส่งเสริมการเผยแพร่ ตีพิมพ์ผลงานวิชาการและ งานวิจัย”	มกราคม- กันยายน 2567	42,640	บุคลากร สายวิชาการ	คณะวิทยาการจัดการ

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
33	โครงการอบรม “ การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลัง ” สำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	กุมภาพันธ์ 2567	40,000	ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรของมหาวิทยาลัย	สำนักงานอธิการบดี
34	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม หลักสูตร อุตสาหกรรม หลักสูตร อุตสาหกรรมเชิงปฏิบัติการ การปรับปรุงข้อมูลและการทำงานของรายงานในการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	กุมภาพันธ์ 2567	10,000	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
35	โครงการเตรียมความพร้อมงานบริการสำนักงานคณบดี คณะวิทยาการจัดการ “ พัฒนาผู้บริหารคณะวิทยาการจัดการ ”	กุมภาพันธ์- มิถุนายน 2567	20,000	ผู้บริหาร และบุคลากรสายสนับสนุน	คณะวิทยาการจัดการ
36	โครงการอบรมให้ความรู้ เรื่อง “ การเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ” สำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	มีนาคม 2567	40,000	ผู้บริหาร/คณาจารย์ บุคลากร/หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ/เจ้าหน้าที่พัสดุของมหาวิทยาลัย	สำนักงานอธิการบดี
37	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องตามสายงานและทักษะที่เหมาะสม	มีนาคม-เมษายน 2567	56,000	บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 16 คน	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
38	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ได้รับการ Reskill/Upskill/new Skill ให้มีสมรรถนะสูงในการถ่ายทอดองค์ความรู้ชุมชนท้องถิ่น	มีนาคม- กันยายน 2567	175,000	บุคลากร สายวิชาการ	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม
39	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของคณะ และมหาวิทยาลัย มุ่งสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ	มีนาคม- พฤษภาคม 2567	34,100	บุคลากร สายวิชาการ	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม
40	โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ	มีนาคม- กันยายน 2567	30,000	บุคลากรคณะ พยาบาลศาสตร์	คณะพยาบาลศาสตร์
41	โครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ การพัฒนาอาจารย์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	มีนาคม- กันยายน 2567	20,000	บุคลากรคณะ พยาบาลศาสตร์	คณะพยาบาลศาสตร์
42	โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญของอาจารย์แต่ละสาขาวิชา	มีนาคม- กันยายน 2567	50,000	บุคลากรคณะ พยาบาลศาสตร์	คณะพยาบาลศาสตร์
43	โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้สามารถใช้สารสนเทศเทคโนโลยีดิจิทัล	มีนาคม- กันยายน 2567	ไม่ใช่ งบประมาณ	บุคลากรคณะ พยาบาลศาสตร์	คณะพยาบาลศาสตร์
44	โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	มีนาคม- กันยายน 2567	ไม่ใช่ งบประมาณ	บุคลากรคณะ พยาบาลศาสตร์	คณะพยาบาลศาสตร์
45	โครงการพัฒนาทักษะ (Soft Skills) สำหรับการปฏิบัติงานสำนักงาน	เมษายน 2567	10,400	บุคลากรสำนัก ส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน	สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
46	การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะครูของครูตาม PTRU Model รองรับการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน	เมษายน-พฤษภาคม 2567	169,200	อาจารย์ คณะครุศาสตร์ และ อาจารย์คณะร่วมผลิต จำนวน 100 คน	คณะครุศาสตร์
47	โครงการพัฒนางานด้านการวางแผนและประกันคุณภาพการศึกษา คณะวิทยาการจัดการ อบรมกรอบมาตรฐานอุดมศึกษา OBE	เมษายน-มิถุนายน 2567	20,000	ผู้บริหาร ประธานสาขาและบุคลากรสายสนับสนุน	คณะวิทยาการจัดการ
48	โครงการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะงานประจำของบุคลากร และการทบทวนแผนกลยุทธ์ระยะ 4 ปี (25665-2568) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	พฤษภาคม 2567	45,000	บุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
49	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม หลักสูตรการออกแบบและการสร้าง Infographic เพื่อการนำเสนองานอย่างสร้างสรรค์	พฤษภาคม 2567	12,000	บุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
50	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เรื่อง การอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากร ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรมและท้องถิ่น	พฤษภาคม-มิถุนายน 2567	6,000	ผู้บริหารและบุคลากร สังกัดศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรม และท้องถิ่น	ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรม และท้องถิ่น

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
51	โครงการพัฒนาศักยภาพการ สื่อสารภาษาต่างประเทศ สำหรับการปฏิบัติงาน	มิถุนายน 2567	10,000	บุคลากรสาย สนับสนุนของ มหาวิทยาลัย	สำนักงานอธิการบดี
52	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “แนวทางการจัดทำเอกสาร การประเมินระหว่างสัญญา จ้างระยะที่ 3 ของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน”	กรกฎาคม 2567	9,060	บุคลากรสาย สนับสนุนของ มหาวิทยาลัย สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยี สารสนเทศ	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่วนที่ 5

การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ และการกำกับติดตาม

1. ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564-2568) (ทบทวน กันยายน 2565) ไปสู่การปฏิบัติ โดยจะดำเนินการ 2 ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ หน่วยงาน สำหรับการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ โดยมีการถ่ายทอดแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์สู่การปฏิบัติผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ (กบ.) และคณะกรรมการผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ (ผบ.) เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับมีความเข้าใจที่ตรงกัน ร่วมถ่ายทอดและดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และมีระบบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด

2. การกำกับติดตาม

มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการและผลสัมฤทธิ์ของการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณ สำหรับการดำเนินงานจะมีการนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของแผนเข้าสู่ระบบและกลไกของการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้บริหารได้มีระบบในการติดตามข้อมูลความคืบหน้าในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินว่าคณะและหน่วยงานสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ผลการดำเนินงานสนับสนุนให้บรรลุเป้าประสงค์ของแผนมากน้อยเพียงใด

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์

ที่ ๕๓ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------------|
| ๑. รองอธิการบดีบริหารและทรัพยากร | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ | รองประธานกรรมการ |
| ๓. คณบดีทุกคณะ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน และศูนย์ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองกลาง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ | |
| สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. นายโกเมศ กุลอุดมโชคกุล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒. นางสาวสิริณีญ์ ศวรประกอบกิจ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๓. นางสาววิษณกัญญา คุณแสน | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๔. นางสาวสิริมา ตอบรมย์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๕. นางวาสนี อิศราพันธุ์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่ พิจารณากำหนดแนวทาง ทิศทาง และนโยบายในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์

ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ไปด้วยความเรียบร้อยจนกว่าจะแล้วเสร็จ และรายงานให้มหาวิทยาลัยรับดำเนินการต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภูมชะกา)
รักษาราชการแทนอธิการบดี

หน่วยงานบริหารงานบุคคล กองกลาง
สำนักงานอธิการบดี